

A woman with short blonde hair, wearing black-rimmed glasses and a bright pink scarf, is looking down at a document she is holding. She is wearing a blue t-shirt. The background is a blurred indoor setting. A large purple graphic element is on the right side of the image.

2025

ÅRSREDOVISNING

samhall

Arvid tror på Samhall

MAX rekryterar sedan 25 år medarbetare från Samhall. Det är en del av företagets hållbarhetsarbete, men också ett sätt att höja servicegraden och stärka företagskulturen. MAX medarbetare känner stolthet, och kanske tycker gästerna att burgarna smakar lite godare?

Läs mer på sidan 14.

Arvid Norberg
Regionchef Väst, MAX

Laila tror på Samhall

Under 2025 lämnade 1 310 medarbetare Samhall för ett jobb på den öppna arbetsmarknaden. En av dem är Laila Karlsson. På Samhall gick hon flera utbildningar inom lokalsvår som gjort att övergången till jobbet på ISS gått smidigt. Hon stortrivs på sitt nya jobb.

Läs mer på sidan 19.

Laila Karlsson
ISS

Thomas i Bryssel tror på Samhall

Samhall har ett väl uppbyggt, systematiskt och strukturerat system, med bevisad effekt på att leverera jobb till personer med funktionsnedsättning. I många länder tenderar skyddad anställning att vara utgångspunkten – i Sverige är det den sista utvägen.

Läs mer på sidan 36.



Thomas Signal
Generalsekreterare,
EASPD, Bryssel

Svensk ekonomi gynnas av Samhall

Jonas Huldt
Vd, Payoff AB

Varje krona som satsas i Samhall ger betydande samhällsekonomisk avkastning. När en person går vidare från Samhall till ett jobb på den ordinarie arbetsmarknaden uppstår stora värden – ofta mer än 20 gånger insatsen. Det visar den rapport om Samhalls samhällsekonomiska värde som Jonas Huldt och hans kollegor på företag Payoff gjort.

Läs mer på sidan 34.

Det finns många skäl att tro på Samhall

Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är 22 procent – mer än dubbelt så hög som siffran för Sverige som helhet. Ofta beror det på okunskap och fördomar. Samhalls uppdrag är att skapa utvecklande arbeten för dessa individer och samtidigt leverera tjänster som stärker våra

kunders verksamheter. När vi tar vara på varje persons förmåga bygger vi något större. Medarbetare hittar stolthet i jobbet, företag får pålitliga lösningar, internationella röster ser en förebild och beslutsfattare ser samhällsekonomiska vinster. Det är därför så många tror på Samhall.

Vi har 24 olika yrkesroller på Samhall. Några sysselsätter fler medarbetare än andra.

3 321

Montörer

557

Tvätteriarbetare

571

Industriarbetare

639

Fönsterputsare

706

Maskinoperatörer

Innehåll

01.

Det här är Samhall 2025.	8
Samhall på en minut	9
Vd-ord.....	10
Samhällsutmaningen	13

02.

Uppdraget från staten	15
Samhalls uppdrag.....	16
Mål och utfall.....	20

03.

Så här löser Samhall sitt uppdrag.	24
Samhalls strategi	25
Initiativ och framsteg under året	26
Jobb och utveckling för alla	28
Ansvarsfull och värde- skapande samhällsaktör	33
Långsiktig kundnytta.....	39
Hållbarhet.....	43
Ordförandeord	47

04.

Hållbarhetsrapport	49
Inledning.....	50
Allmänna upplysningar	51
Miljö.....	59
Social hållbarhet.....	67
Styrning	75
Ordlista.....	79
GRI-index	80
Om rapporteringen	83
Revisors rapport	84

05.

Bolagsstyrningsrapport	85
Bolagsstyrning.....	86
Intern styrning och kontroll	91
Risker och riskhantering	93
Styrelse.....	95
Företagsledning	98

06.

Ekonomisk rapportering.....	100
Förvaltningsberättelse.....	101
Räkenskaper och noter	105
Övrigt	136

01.

Det här är Samhall 2025

Här får du en kort introduktion av Samhall. Vad säger vår vd om året som gått? Vilka är våra möjligheter och utmaningar, och vilka är våra fantastiska kunder som gör detta möjligt? Du får också lyssna på några röster som känner oss väl.

Inte som andra företag

1980

Samhall ägs av staten. Vi har uppdraget att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning. Sedan 1980 har vi skapat hundratusentals jobb.

1 500

Ett av våra mål är att minst 1 500 personer ska lämna oss varje år för en annan arbetsgivare. För andra företag kan det låta bakvänt, men vi är inte som andra företag.

24 000

Vi är fler än 24 000 som arbetar på Samhall. Därmed är vi det företag som har flest anställda i Sverige.

3 700

Vi har många kunder som tror på oss, närmare bestämt 3 700 kunder.

800

Vi finns över hela Sverige på 800 orter och över 12 000 arbetsplatser.

Vår vision

Att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.



"Goda resultat i osäker omvärld."

Sara Revell Ford

Vd

Under 2025 har Samhall fortsatt att leverera goda resultat inom ramarna för vårt viktiga samhällsuppdrag. Med tydliga krav på leverans, kvalitet och affärsmässighet – och med en målgrupp med allt större och mer sammansatta behov – har vi samtidigt fortsatt att utveckla och professionalisera verksamheten. Detta i en omvärld präglad av osäker konjunktur, högre arbetslöshet, stigande kostnader och ökade kompetenskrav.



Positiv utveckling i uppdraget

Under året välkomnade Samhall 4 430 nya personer till arbete i bolaget. Samtidigt gick 1 310 personer vidare till anställningar utanför Samhall. Det är en av de högre nivåerna i bolagets historia, även om vi inte nådde hela vägen fram till ägarens mål om 1 500 övergångar. Sett till rådande konjunktur, och en målgrupp med mer omfattande behov av stöd och rustning, är 1 310 övergångar ett starkt resultat och en följd av ett hårt och strukturerat arbete i verksamheten.

Vi gjorde även tydliga positiva förflyttningar kopplade till ägarmålen för medarbetarengagemang och upplevd arbetsmiljö. Antalet erbjudna arbetstillfällen, mätt i lönetimmar, låg i linje med ägarens målsättning avseende skyddat arbete. Till följd av att Arbetsförmedlingen ej anvisade tillräckligt många nya medarbetare till bolaget uppnådde vi dock inte ägarens mål om lönetimmar inom vårt utvecklingsuppdrag, LFU (lönebidrag för utveckling i anställning).

Samhalls viktiga uppdrag utförs varje dag i mötet mellan individ, arbetsuppgift och kund. För att lyckas med detta krävs närvarande ledarskap, rätt förutsättningar för handledning och en organisation som arbetar i samma riktning. Under 2025 har vi fortsatt att stärka dessa delar genom en förstärkt driftsorganisation, förändrade arbetssätt samt ett ökat fokus på friskvård, rehabilitering och långsiktig kulturutveckling.

Konkurrenskraftigt erbjudande och starkare kundrelationer

Affärsmässigt var 2025 ett framgångsrikt år för Samhall. Vi har tecknat flera nya större avtal och omförhandlat viktiga befintliga samarbeten med både privata och offentliga kunder. Bland dessa vill jag särskilt nämna det nya nationella avtalet med Vattenfall och omförhandlingen av vårt mångåriga avtal

med Max Burgers. Branschlösningar har haft en tydlig negativ utveckling de senaste åren. Under 2025 skedde dock ett positivt trendbrott där minskningen inom branschlösningar nästan avstannade helt. Samtidigt växte vi inom bland annat tvättaffären, där samarbetet med Försvarsmakten varit särskilt betydelsefullt.

För Samhall är affärerna inte ett mål i sig utan en förutsättning för att kunna erbjuda meningsfulla och utvecklande arbeten över hela landet. Ett starkt och konkurrenskraftigt erbjudande är avgörande för att skapa utveckling för medarbetarna, möta ökade behov i målgruppen och att långsiktigt kunna fullgöra det statliga uppdraget.

Under året har vi fortsatt att utveckla våra tjänster, stärkt kunddialogen och arbetat systematiskt med kvalitet, arbetsmiljö och vår leveransförmåga. Det har bidragit till bättre förutsättningar för ett hållbart genomförande av uppdraget.

Trots god försäljning och ökade intäkter uppvisade Samhall under 2025 ett betydande negativt resultat. Detta är en direkt följd av en ohållbar finansieringsmodell samt att vårt uppdrag från ägaren driver kostnader och inflexibilitet som bolaget självt har svårt att påverka. Uppdragets kostnader ökar i takt med såväl årliga löneökningar som att målgruppen förändras och behoven blir mer omfattande. Samtidigt förblir ersättningen för utförandet av vårt uppdrag oförändrad.

Den statliga Samhallutredningen, som presenterades i början av året, föreslog bland annat att ersättningen bör räknas upp årligen. En sådan förändring skulle stärka förutsättningarna för att utveckla verksamheten, stärka kvaliteten i uppdragets genomförande och samtidigt skapa en tydligare och mer effektiv statlig styrning. Dagens ersättningsmodell och ramar för uppdraget leder bolaget åt motsatt håll.





Under 2025 har vi haft en nära och konstruktiv dialog med både ägare och andra intressenter om uppdragets utveckling och de strukturella frågor som påverkar Samhalls långsiktiga förutsättningar. Vi ser fram emot att fortsätta diskutera dessa centrala frågor under 2026.

Tillsammans för ett starkare Samhall

Med ett fortsatt fokus på vårt viktiga samhällsuppdrag så går vi in i 2026 med ett stärkt ledarskap samt ökad stabilitet och enhetlighet i leveransen. Vårt arbete med att utveckla både stödet till medarbetare och våra arbetssätt i driften fortgår i enlighet med vår långsiktiga strategi.

Jag vill rikta ett stort tack till alla medarbetare i Samhall. Det är genom ert engagemang, er professionalism och ert ansvarstagande som uppdraget blir verklighet – varje dag, i hela landet. Jag vill också tacka våra kunder för förtroendet samt våra fackliga organisationer och övriga intressenter för ett gott samarbete under året.

Sara Revell Ford
Vd

Stockholm, mars 2026

Okunskap håller människor utanför arbetsmarknaden

Sverige står inför stora samhällsutmaningar. Trots arbetskraftsbrist och ett växande behov av kompetens saknar många arbetsgivare kunskap om vad som faktiskt krävs för att anställa personer med funktionsnedsättning. Det gör att man tvekar, trots att viljan finns.

En Novus-undersökning visar att företag är positiva till att bidra till minskat utanförskap och ett mer hållbart samhälle. Ändå avstår många på grund av osäkerhet. Bara en tredjedel av 700 tillfrågade arbetsgivare känner att de har tillräcklig kunskap för en inkluderande rekrytering. Samtidigt står en mycket hög andel av antalet personer med funktionsnedsättning utanför arbetsmarknaden.

En kunskapslucka som kostar samhället

I de flesta fall krävs bara små anpassningar för att en anställning ska fungera. Men okunskapen leder till att personer exkluderas helt i onödan. Det bidrar till ökat utanförskap, minskad tillit och ett svagare, mer polariserat samhälle.

Företagen vill och vinsterna är tydliga

96 procent av företagen kan tänka sig att anställa personer med funktionsnedsättning om personen klarar jobbet. Många ser också att det stärker varu-

märket och arbetsklimatet. Forskning visar dessutom att mångfald och neurodiversitet kan ge produktionsvinster, bättre kvalitet och högre innovationskraft.

Vi är med och stöttar

Samhall tar arbetsgivaransvaret och är med och stöttar i början av varje uppdrag. Det ska vara enkelt att göra skillnad. När fler får komma till sin rätt blir Sverige mer robust, friskare och mer motståndskraftigt.

Stor potential

Enligt samma Novus-undersökning har 76 procent av svenska arbetsgivare svårt att hitta rätt kompetens, samtidigt som över hälften av personer med funktionsnedsättning står utanför arbetsmarknaden. Det gapet handlar inte om förmågor, det handlar om att vi letar för snävt.

Sverige är starkt inom både teknisk och social innovation. Med rätt kunskap kan vi öppna dörrar i stället för att stänga dem. Samhall och våra 24 000 anställda står redo att visa hur.

96%

av företagen kan tänka sig att anställa personer med funktionsnedsättning.

76%

av svenska arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens.

Forskning visar att mångfald och neurodiversitet kan ge produktionsvinster, bättre kvalitet och högre innovationskraft.



MAX + Samhall = skapar värde och social hållbarhet

MAX Burgers och Samhall har samarbetat under 25 år. Under den tiden har MAX rekryterat många av Samhalls medarbetare. Syftet är att skapa sammanhang och vägar in till arbetsmarknaden, men också att stärka MAX företagskultur och gästupplevelse.

Samarbetet förlängdes i december 2025 med fem år, och nu spås en ökning av volymerna. MAX upplever att deras företagskultur stärks väsentligt:

– Alla har något att bidra med, och inkludering gör våra arbetsplatser bättre. Det här är en viktig del i vårt hållbarhetsarbete, säger Arvid Norberg, Regionschef Väst på MAX.

Vad gör Samhalls medarbetare hos er?

– De har i uppdrag att sköta exempelvis lokalvård, fastighetsskötsel och andra kringtjänster. Det här är en långsiktig win-win i linje med vår hållbarhetsprofil. Målet är att vi också ska kunna rekrytera flera av Samhalls medarbetare till oss.

På vilket sätt gör Samhalls medarbetare MAX bättre?

– Vi blir mer inkluderande. De här medarbetarna gör ett väldigt bra jobb och skapar en sammansvetsad arbetsgrupp. Resultatet är bättre service för våra gäster. En restaurangupplevelse påverkas av människorna du möter och här lyfts servicegraden och, i slutänden, vårt resultat.

Behöver ni göra anpassningar för Samhalls personal?

– Det är småsaker som tydligare struktur och arbetsbeskrivningar.

Vad får ni för stöd av Samhall?

– Vi får ett bra stöd och är mycket nöjda med det samarbetet.

Hur funkar det när en medarbetare ska onboardas från Samhall?

– Vi väljer mellan olika kandidater. Sedan testar vi på plats och ser hur det går. Den här praktiken står Samhall för. Vi följer upp den noggrant – tryggt och strukturerat för både medarbetaren och oss. Tillsammans fattar vi sedan beslut. Våra behov kan komma plötsligt, och arbetet kan vara lite stressigt, men det brukar vi kunna lösa.

Hur många Samhall-medarbetare rekryterar ni per år?

– Ett normalår blir det 25 medarbetare. I och med det nya avtalet tror vi på en ökad årstakt fram till 2030.

Gör det här samarbetet MAX burgare godare?

– God stämning gör ju maten ännu godare, och samarbetet gör oss alla väldigt stolta över att jobba på MAX!

Fakta

Samhalls medarbetare arbetar i Max restauranger runtom i landet. Tjänsterna som utförs är lokalvård, fastighetsskötsel och andra kringtjänster. År 2020 utökades avtalet till att även omfatta en gemensam strategi för hur fler av Samhalls medarbetare ska kunna gå över till en anställning hos Max. I genomsnitt utrekryteras 25 personer från Samhall till Max varje år. Under den nya avtalsperioden förväntas siffran öka ytterligare.

*"Inkludering stärker
vårt team."*



Arvid Norberg
Regionschef Väst, MAX

02.

Uppdraget från staten

Alla svenskar äger Samhall tillsammans. Vårt uppdrag är att skapa utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättningar genom att producera efterfrågade varor och tjänster. Det arbetsmarknadspolitiska uppdraget är omgärdat av ett antal olika mål. Under 2025 utvecklades verksamheten i positiv riktning vilket gav ett bättre utfall för flera av målen.

Tusentals nya jobb genom yrkesutbildning och matchning

Vi ägs av staten och vårt uppdrag är att erbjuda meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga. För att lyckas med vårt uppdrag yrkesutbildar vi våra medarbetare till rätt kompetens och erbjuder dem arbete ute hos våra kunder. På så sätt skapar vi varje år tusentals jobb för personer som tidigare haft svårt att nå arbetsmarknaden.

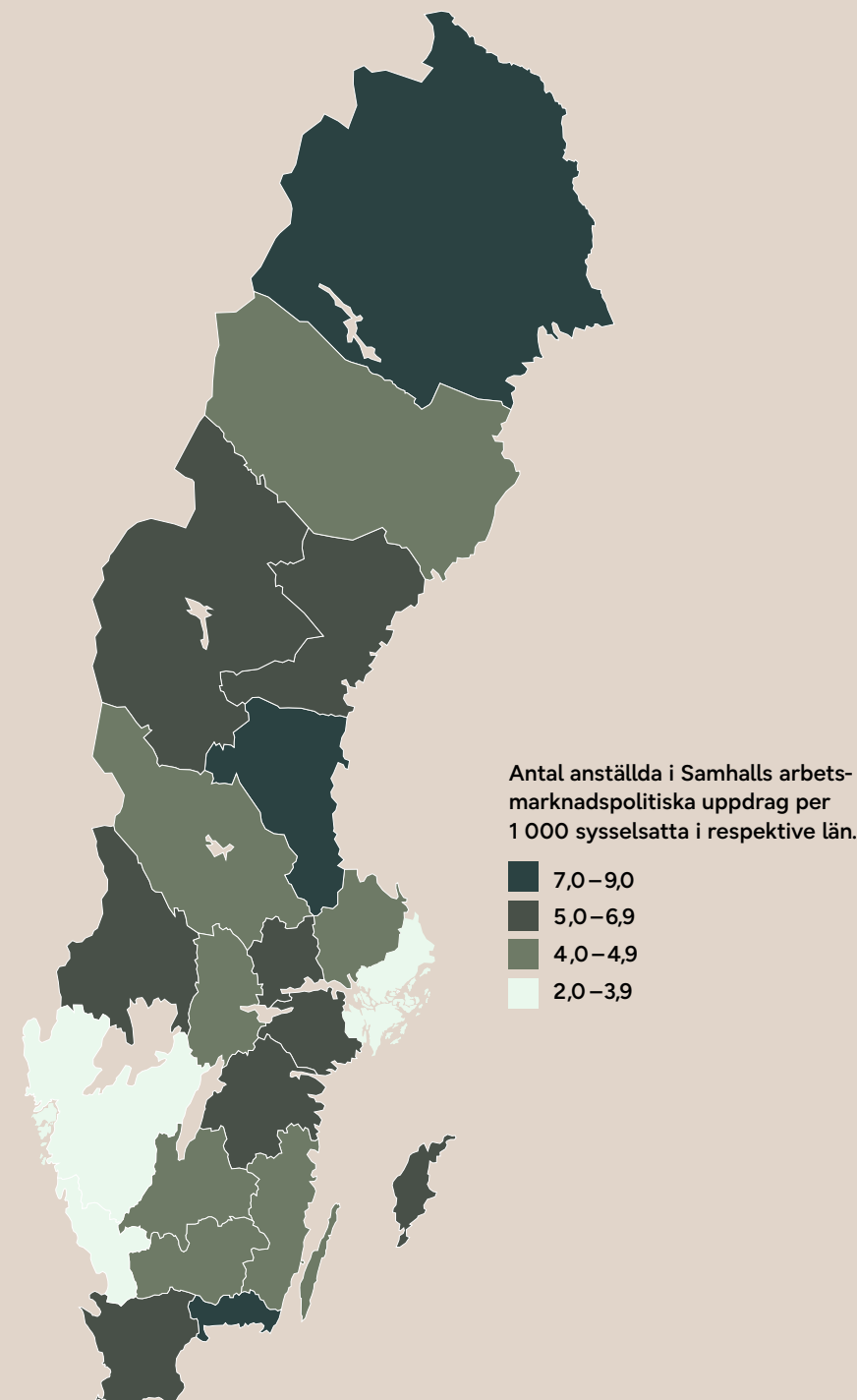
Arbetsförmedlingen avgör vem som får ett jobb på Samhall. Ett jobb hos oss är en möjlighet när allt annat har prövats för att få in en person på arbetsmarknaden. Alla våra medarbetare har någon form av funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Vår uppgift är att utbilda, rusta och matcha dem för ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden.

Vi finns över hela Sverige

Vi finns där behoven finns – över hela landet. Den geografiska fördelningen av Samhalls kunduppdrag har varit relativt stabil över tid. Den senaste fördelningen av våra medarbetare, per den 31 december 2025, visas i kartan till höger.

Två typer av anställning

Vi har två anställningsformer inom vårt uppdrag: Skyddat arbete och LFU-anställningar (lönebidrag för utveckling i anställning). Det är regeringen som bestämmer hur många arbetstillfällen vi ska erbjuda inom respektive område. Det uttrycks i minsta antal lönetimmar. Vi är beroende av att Arbetsförmedlingen förser oss med medarbetare i den takt som regeringen bestämt. De senaste åren har Arbetsförmedlingen haft svårigheter att fylla de platser inom LFU som finns tillgängliga i Samhall, så även 2025.



Anställning i skyddat arbete

De flesta av våra medarbetare har det som formellt kallas anställning i skyddat arbete. Det är personer med nedsatt arbetsförmåga vars behov inte kan tillgodoses genom andra arbetsmarknadspolitiska insatser. Här ingår även personer med tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning.

LFU-anställning

Lönebidrag För Utveckling i anställning

De här anställningarna erbjuds personer med funktionsnedsättning, som under långa tider varit utan arbete. Unga vuxna under 30 år är prioriterade. Det är tidsbegränsade anställningar (1–2 år), där minst 25 procent av arbetstiden ska bestå av utvecklande aktiviteter som utbildning, introduktion och praktik.



De med störst behov prioriteras

Minst 50 procent av våra nyanställda ska tillhöra någon av de prioriterade grupper vars funktionsnedsättning innebär särskilt stora svårigheter på arbetsmarknaden.

De prioriterade grupperna är:

- Personer med psykisk funktionsnedsättning och/eller generellt nedsatt inlärningsförmåga.
- Personer med specifik kognitiv funktionsnedsättning i kombination med hörselskada, synnedsättning eller psykisk funktionsnedsättning.
- Personer med en eller flera funktionsnedsättningar som medför en begränsad arbetsförmåga.

Tydliga krav från staten

Vi på Samhall verkar i en rad olika branscher och pris-sätter våra tjänster på samma villkor som våra konkurren-ter. Skillnaden mellan oss och våra konkurrenter är att vi har ett samhällsuppdrag från vår ägare, som medför kostnader som konkurrenterna saknar. Dessa merkostnader hänför sig i huvudsak till fyra krav:

- Vi ska erbjuda jobb i hela Sverige – en mycket bred geografisk spridning.
- Vi ska erbjuda en stor bredd av arbetsuppgifter – en diversifierad tjänsteportfölj.
- Vi ska anpassa arbeten och arbetsplatser efter våra medarbetares behov och arbetsförmåga. Det innebär ofta exempelvis anpassning av teknikinnehåll, arbetstempo och att det är flera medarbetare som är med och utför uppdragen.
- Vi ska tillämpa särskilt hög anställningstrygghet och i möjligaste mån undvika att säga upp med-arbetare vid arbetsbrist.

De här kraven innebär alltså merkostnader som våra konkurrenter inte har. Dessa merkostnader ska kompenseras av en så kallad merkostnadsersättning från vår ägare, staten.

Merkostnadsersättningen, som under 2025 uppgick till 7 585 miljoner kronor, får inte användas för att konkurrera med priset.

Statlig utredning presenterades våren 2025

Under 2024 och början av 2025 genomfördes en statlig utredning av Samhalls verksamhet och förut-sättningar. Utredningens betänkande, som fick namnet Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete (SOU:2025:29), presenterades i mars 2025 och innehöll bland annat förslag om att:

- Samhalls roll och uppdrag ska förlängas till år 2038.
- Ersättningen till Samhall ska öka varje år.
- Kvaliteten i verksamheten och stödet till med-arbetare ska öka.
- Under de första två åren ska alla nya medarbetare ta del av särskild utvecklingstid, likt det som idag erbjuds i LFU-anställningar.
- Samhalls mål ska ses över för att bättre styra mot uppdraget.
- Samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Samhall ska utvecklas.
- Nya anställningsformer skapas så att målgruppen också kan få arbeten inom idéburen sektor och offentliga arbetsgivare.

Samhall välkomnar utredningen och tycker i stort att analysen kring bolagets behov och förutsättningar är bra. Ett betydande utvecklingsarbete inom flera av dessa områden har redan påbörjats. Särskilt viktiga är utredningens förslag om långsiktiga förutsättningar och om att den statliga merkostnadsersättningen ska öka varje år.

Förslagen har remissbehandlats och bereds nu inom Regeringskansliet. Samhall har en nära dialog med ägaren om hur bolaget kan fortsätta att utvecklas om rätt förutsättningar ges.

Målet är att utvecklas och sedan skiljas åt

Ett av våra mål är att 1 500 medarbetare inom det arbetsmarknadspolitiska uppdraget varje år ska lämna oss för andra arbetsgivare, det kallas övergång. För oss är det ett viktigt mål att se människor växa och ta sig vidare till nya arbeten utanför Samhall. För andra företag skulle det låta konstigt, men vi är inte riktigt som andra företag.

Fler har fått jobb utanför Samhall

Under 2025 ökade antalet övergångar och 1 310 personer fick ett nytt jobb utanför Samhall. Antalet övergångar har påverkats negativt av konjunkturläget, men ökat jämfört med 2024. Vi har samtidigt fått färre anvisade medarbetare i LFU-uppdraget, vilka tenderar att vara en stark målgrupp för övergångar. Trots det lyckades vi alltså öka antalet övergångar och nådde nästan det årliga målet på 1 500.

Återgång – en del av utvecklingen

När våra medarbetare provar på ett nytt arbete hos en annan arbetsgivare har de alltid möjligheten att komma tillbaka till oss inom ett år. Det kallas återgång och ger en trygghet både för medarbetaren och arbetsgivaren, där det ibland kan behövas flera försök för att hitta rätt matchning.



Personalomsättning i det arbetsmarknads- politiska uppdraget samt praktik

Medarbetare som börjat under året

Antal som fått en anställning i skyddat arbete:	1 717
Antal som fått en tidsbegränsad anställning inom LFU:	1 494
Antal som fått praktik inom arbetsmarknadstjänster:	1 219

Totalt antal nya medarbetare under året:

4 430

Medarbetare som slutat under året

Övergång till nytt jobb:	1 310
Avslutade tidsbegränsade anställningar inom LFU:	664
Avslutad praktik inom arbetsmarknadstjänster:	987
Pensioner och övriga avgångar:	1 419

Totalt antal medarbetare som slutat under året:

4 380

Medarbetare vid årets slut

Antal anställda i skyddat arbete:	20 620
Antal anställda med lönebidrag för utveckling i anställning:	1 759
Antal personer i praktik inom arbetsmarknadstjänster:	730

Totalt antal medarbetare vid årets slut i det arbetsmarknads- politiska uppdraget samt praktik:

23 109

Samhall har även 1 644 direktanställda tjänstemän. Det innebär att det totala antalet medarbetare som var anställda på företaget vid årets slut var 24 753.

Laila Karlsson
ISS

Från Samhall till ISS

Laila Karlsson tvekade när hon fick frågan om att testa ett jobb utanför Samhall. Nu har hon jobbat i teamet för golvvård på ISS i ett halvår. Och hon stortrivs på sitt nya jobb.

– När min chef frågade om jag ville testa ett jobb utanför Samhall var jag tveksam. Jag tänkte att jag kan prova en vecka och sen kommer jag tillbaka. Men det har blivit väldigt bra, säger Laila Karlsson.

ISS är ett av Sveriges största företag inom fastighets-tjänster och service. Laila ingår i ett särskilt team som arbetar med golvvård. Varje dag tar hon pendeln från Tumba till olika företag och organisationer i Stockholmsområdet.

– Vi är på sjukhus, myndigheter och stora företag. Vi har olika maskiner och metoder beroende på vilka typer av golv eller mattor det är vi ska rengöra. Det är kul att komma till olika arbetsplatser och träffa nya människor, säger Laila.

Hon började på Samhall 2018 och har arbetat med olika typer av lokalvård. Laila har gått de flesta av Samhalls utbildningar inom lokalvård och golvvård. Bland annat har hon gjort utbildningen som ger ett yrkesbevis för professionell lokalvård. Hon har även varit teamledare.

– Jag har lärt mig mycket på Samhall som jag har nytta av nu. Jag kunde i princip alla maskiner och material som vi använder även här på ISS, berättar hon.

Anställningen på ISS startade med en praktik. Laila tyckte att det kändes lite nervöst i början. En annan kollega från Samhall började praktiken samtidigt så det var en trygghet. Men hon insåg snart att det inte fanns mycket att vara orolig för.

– Vi fick väldigt mycket beröm redan från början. Jag tror att cheferna på ISS blev överraskade över hur mycket vi från Samhall kan om lokalvård och golvvård. Vad jag förstår är de intresserade av att rekrytera fler, säger Laila.

Hon har fortfarande kontakt med sin gamla chef på Samhall som hör av sig regelbundet för att kolla hur det fungerar. Precis som alla andra som lämnat Samhall för ett annat jobb så har Laila möjligheten att komma tillbaka inom ett år, men det har hon inga planer på.

Nu har Laila en fast tjänst på ISS och växlar mellan att jobba dagar och kvällar hos olika kunder med sitt nya team. Och det tycker hon fungerar bra.

– Visst kan jag sakna de gamla kompisarna på Samhall. Men jag trivs väldigt bra med jobbet på ISS och arbetskamraterna här. Dessutom tjänar jag betydligt bättre nu, säger Laila.

Positiv utveckling för flera mål

Under året välkomnade Samhall 4 430 nya medarbetare, samtidigt som 1 310 personer gick vidare till anställningar utanför Samhall. Vi uppnådde även tydliga förbättringar i förhållande till ägarmålen avseende medarbetarengagemang och upplevd arbetsmiljö. Antalet erbjudna arbetstillfällen, mätt i lönetimmar, var i linje med ägarens mål för skyddat arbete. Sammantaget visar detta på en stabil måluppfyllelse inom uppdraget, trots en svag konjunktur.



Uppdragets omfattning

Prioriterade grupper

Mål: Minst 50 procent av de som anvisas till skyddat arbete inom Samhall ska komma från prioriterade grupper.

Resultat: 62 (56) procent av de anvisade kom från prioriterade grupper.

2025:	Mål:	Kommentar:
62 %	50 %	Arbetsförmedlingen anvisade 62 procent från prioriterade grupper till Samhall, vilket överträffade målet på 50 procent.

Lönetimmar, skyddat arbete

Mål: Samhall ska erbjuda anställningar i skyddat arbete under minst 32,84 miljoner lönetimmar.

Resultat: Årets utfall var 32,82 (32,87) miljoner lönetimmar.

2025:	Mål:	Kommentar:
32,82	32,84	För 2025 uppnåddes nästan ägarens målsättning för lönetimmar inom skyddat arbete.

Övergångar, kvinnor

Mål: Andelen övergångar som görs av kvinnor ska öka.

Resultat: 31 (31) procent av övergångarna gjordes av kvinnor.

2025:	Mål:	Kommentar:
31 %	↑	Andelen kvinnor som gick på övergång under 2025 uppgick till 31 procent, vilket är detsamma som föregående år.

Lönetimmar, LFU

Mål: Samhall ska erbjuda anställningar med lönebidrag för utveckling i anställning under minst 2,99 miljoner lönetimmar.

Resultat: Årets utfall var 2,87 (2,91) miljoner lönetimmar.

2025:	Mål:	Kommentar:
2,87	2,99	Lönetimmar för utveckling i anställning understeg ägarens målsättning med 120 000 lönetimmar.

Övergångar

Mål: Samhall ska se till att minst 1 500 personer övergår till arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Resultat: 1 310 (1 294) personer fick nytt jobb.

2025:	Mål:	Kommentar:
1 310	1 500	För 2025 uppnåddes inte ägarmålet om 1 500 övergångar. Däremot en positiv ökning om 16 övergångar jämfört med föregående år.

Återgångar

Mål: Andelen återgångar ska minska.

Resultat: Andelen återgångar uppgick till 68 (54) procent.

2025:	Mål:	Kommentar:
68 %	↓	Andelen återgångar under 2025 uppgick till 68 procent, vilket är en negativ utveckling jämfört med föregående år.

Uppdragsmål

Sysselsättningsgrad

Mål: Sysselsättningsgraden ska över tid uppgå till minst 95 procent.

I sysselsättningsgraden ingår arbete i kunduppdrag och utvecklingsaktiviteter som praktik och utbildning.

Resultat: Sysselsättningsgraden uppgick till 96,3 (96,8) procent.

2025:	Mål:	Kommentar:
96,3	≥95	Sysselsättningsgraden ligger i linje med föregående år och överträffar målet om minst 95 procent.

Engagerade medarbetare

Mål: Engagemangsindex ska ha en positiv trend och långsiktigt uppgå till minst 70.

Resultat: Årets engagemangsindex uppgick till 71 (69) för medarbetare på skalan 1–100.

2025:	Mål:	Kommentar:
71	≥70	Andelen engagerade medarbetare har ökat under 2025, vilket är en ökning för fjärde året i rad.

Trygg och säker arbetsmiljö

Mål: Arbetsmiljöindex ska ha en positiv trend och långsiktigt uppgå till minst 80.

Resultat: Arbetsmiljöindex uppgick till 80 (79) på skalan 1–100.

2025:	Mål:	Kommentar:
80	≥80	Arbetsmiljöindex har förbättrats jämfört med föregående år och ligger i linje med målet om minst 80 procent.

Ekonomiska mål

Avkastning på eget kapital

Mål: Avkastningen på eget kapital ska långsiktigt uppgå till 5 procent.

Resultat: Avkastning på eget kapital uppgick till -3 (11) procent över en 12-månaders period, 5 (8) procent sett över en 5-årsperiod och 2 (2) procent över en 10-årsperiod.

1 år:	5 år:	10 år:	Kommentar:
-3 %	5 %	2 %	För 2025 uppnåddes inte ägarens målsättning om en långsiktig avkastning på eget kapital om 5 procent.

Soliditet

Mål: Soliditet om minst 30 procent.

Resultat: Soliditeten uppgick till 41 (44) procent.

2025:	Mål:	Kommentar:
41 %	30 %	För 2025 uppnåddes ägarens målsättning om en soliditet om minst 30 procent.

Styrelsens strategiska mål för hållbart värdeskapande

Index för medarbetaruveckling

Mål: Medarbetarutvecklingsindex ska öka till 65 procent senast 2026.

Resultat: 71 (60) procent av medarbetarna uppfyllde kriterierna för medarbetarutveckling.

2025:	Mål:	Kommentar:
71 %	65 %	Värdet har ökat kraftigt jämfört med föregående år, tack vare fullt implementerade rapporteringsrutiner.

Anseende

Mål: Vårt anseende hos allmänheten ska öka till 35 procent senast 2026.

Resultat: 2025 års anseendeindex var 28 (24) på skalan -65 till 135.

2025:	Mål:	Kommentar:
28	35	Anseendeindex för 2025 var 28, en förbättring från föregående års 24.

Koldioxidavtryck

Mål: Minska utsläppen i scope 1 och 2 med 60 procent senast 2026 jämfört med 2021.

Resultat: Årets utfall var 3 120 (3 861) ton CO₂e, vilket är en minskning med 32 procent jämfört med 2021.

2025:	Mål:	Kommentar:
3 120 ton CO ₂ e	1 833 ton CO ₂ e	Utsläppen i scope 1 har minskat med 60 procent sedan 2021 och är i linje med målen. Utsläppen i scope 2 har minskat med 7 procent sedan 2021. Läs mer på sidan 63.

Kundlojalitet

Mål: Samhall ska ha en Net Promoter Score (NPS) som uppgår till 30 senast 2026.

Resultat: Kundlojaliteten för 2025 uppgick till ett NPS-värde på 22 (29).

2025:	Mål:	Kommentar:
22	30	NPS-värdet för 2025 landade på 22, vilket är en försämring från föregående års 29.

03.

Så här löser Samhall sitt uppdrag

Samhall arbetar inom ett fastslaget strategiskt ramverk. Allt vi gör ska leda till förverkligandet av vår vision: Att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

Strategin ger riktning inför framtiden

Samhalls strategi gäller tre år i taget, men revideras löpande på årsbasis och står snart inför nya förändringar. Strategin grundar sig i vår vision: Att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

Vårt strategiska ramverk

Vårt strategiska ramverk visar riktningen och svarar på frågorna "varför?", "vad?" och "hur?" inför framtiden.

VISIONEN är vår ledstjärna, den som vi alltid navigerar utifrån. Visionen får oss att förstå varför vi finns och vad vi alltid strävar efter.

Våra **TRE MÅLOMRÅDEN** visar vad vi behöver göra och hur vi behöver agera för att skapa värde för våra medarbetare, samhället och kunder. Alla tre målområden är ömsesidigt beroende av varandra. De måste uppnås ihop för att vi ska lyckas med visionen och vårt uppdrag.

Så här arbetar vi för att nå våra mål

På nästkommande sidor kan du läsa mer om hur vi arbetar inom vart och ett av våra målområden. Här kan du följa hur vi har jobbat under året för att nå våra mål – oavsett om det gäller att skapa jobb och utveckling för alla, att vara en ansvarsfull och värdeskapande samhällsaktör eller att skapa långsiktig kundnytta.



2025 – ett år av framsteg och initiativ

Våra 24 000 medarbetare är en tillgång som kan ge oerhört mycket tillbaka med rätt insatser. Under 2025 har vi anställt fler chefer och genomfört en friskvårdssatsning för medarbetarna. Vi har också skapat nya strategier och genomfört organisationsförändringar som gör oss ännu effektivare. Allt för att åstadkomma fler övergångar, vilket också blev resultatet 2025.

Under året anställde vi fler chefer och utbildade både nya och befintliga chefer. Målet var att skapa ett mer närvarande och utvecklande ledarskap med ökat stöd för de anställda. Detta är deras viktigaste uppgift.

En gång om året genomförs en mål- och utvecklingsdialog precis som tidigare med varje anställd. Men en nyhet är att vi från och med 2025 även har en nulägesavstämning tre gånger per år med varje anställd i skyddat arbete. Denna fyrdubbling är ett stort och viktigt steg i vår strävan efter att varje medarbetare verkligen ska utvecklas och få chansen till ett jobb på den ordinarie arbetsmarknaden. I det interna arbetet har vi samtidigt förtydligat både roller, arbetssätt och ansvar i organisationen.

Utveckling av chefer

Mycket energi har lagts på ledarutveckling. Våra lokala chefer ska bli ännu bättre på att bygga team och driva förändringsarbete. Flera nya stödroller har inrättats för att avlasta cheferna och frigöra den tid som behövs – bland annat genom hjälp av nya experter inom rehab och utbildning. Det här är avgörande för att kunna öka takten i medarbetarnas utveckling.

Mer enhetliga arbetssätt

Vår driftsorganisation täcker hela Sverige. Under året tog vi nya steg för att bli en mer effektiv och högkvalitativ organisation. Ett exempel är att vårt arbete med övergångar blivit mer systematiskt, ett annat är att vi standardiserat våra leveranser för nationella kunder. Kunderna ska vara säkra på att leveransen är densamma över hela landet. Här har vi under året arbetat framgångsrikt i frågan med kunden Axfood.



Satsning på Hälsa och friskvård

Samhall har sedan tidigare en hälso- och friskvårdstimme per anställd och vecka. Det betyder att alla anställda kan ägna sig åt hälsofrämjande aktiviteter på arbetstid om arbetet tillåter det. För Samhall har timmen stora fördelar jämfört med ett friskvårdsbidrag. Dels kostnadsmässigt, men framför allt för att en gemensam timme skapar sammanhållning. Samhall har under året fortsatt det arbete som inleddes under 2024 med att utbilda Hälsoinspiratörer, medarbetare som kan stötta och hjälpa sina kollegor att utveckla ett hållbart levnadssätt. Samhalls hälsofrämjande arbete sker i samarbete med Friskis & Svettis, som bland annat tagit fram Samhallanpassade filmer. I satsningen ingår även en ny stödroll, kallad Prehabspecialist, vars uppgift är att utveckla företagets förebyggande arbete. Målet med hälso- och friskvårdsarbetet är att för alla medarbetare minska sjukfrånvaron, öka arbetsförmågan och prestationen, och förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt för medarbetare i skyddad anställning vara ett verktyg i medarbetarresan och förbättra möjligheten till övergång.

En trygg och tillgänglig arbetsmiljö för fler

Vi har under året arbetat med förbättringar inom arbetsmiljö, läs mer om det på sidan 45. Vi har också arbetat med tillgänglighetsfrågor – både digital och fysisk tillgänglighet. Vår friskvårdssatsning är ett exempel på hur vi arbetar med den fysiska arbetsmiljön. För den digitala tillgängligheten är vår öppna webbplats Portalen, portalen.samhall.se, ett viktigt verktyg. Du kan läsa mer om Portalen och hur vi arbetar med digital tillgänglighet på sidan 44.

Nya avtalsvillkor

Under året genomgick vi två avtalsrörelser då nya villkor sattes för våra medarbetare, avseende exempelvis lön och arbetstider. Med 24 000 anställda är dessa avtal avgörande för våra kostnader.

Dubbel samhällsnytta skapar motståndskraft

Vi har länge förberett oss för samarbetet med en ny nationell kund från och med årsskiftet 2025/26: Vattenfall. En mångfassetterad kund med många skyddsobjekt över hela landet. Uppdraget rymmer ofta ett nära samarbete med lokala specialister på mindre orter. Uppdraget är brett och omfattar lokalvård, reception och kringliggande tjänster. Det är ett viktigt samhällsuppdrag som kräver både hög grad av professionalitet i varje leverans och en god beredskapsförmåga.

Positiv förändring i 2025 års medarbetarundersökning

Varje år genomför Samhall en stor medarbetarundersökning, där alla medarbetare inbjuds att delta. I linje med den ökade tid våra chefer från och med 2025 har kunnat lägga på samtal med medarbetarna, pekade årets medarbetarundersökning på en förhöjd nöjdhet hos våra anställda. Ett mycket glädjande betyg och ett tecken på att vår valda strategi fungerar.

Undersökningens svarsfrekvens ökade från 65 till 69 procent, och det övergripande MUSK-index, som väger samman alla frågor, visar ett ökat resultat i nöjdhet från 74 till 75 procent. Majoriteten av medarbetarna känner sig nöjda eller mycket nöjda.

Bland de enskilda ökningarna av delresultat kan nämnas de för engagemang, trygg och säker arbetsmiljö och gott ledarskap. Antalet medarbetare som känner sig diskriminerade minskade med fyra procentenheter.

Varje chef får se resultatet för sin avdelning, och detta diskuteras i de utökade arbetsplatsträffarna, varpå handlingsplaner och aktiviteter kommer att beslutas lokalt. Läs mer om det ökade antalet nulägesavstämningar på sidan 30.

Ökad kännedom och synlighet

Vi har under 2025 genomfört informationsinsatser för att synliggöra att Samhall är en god investering som skapar ett högt värde för samhället. Vi arbetade med två typer av innehåll:

- Information som fördjupar kunskapen hos våra intressenter.
- Marknadsföring som förbättrar den bredare kännedomen om oss och kan skapa nya kund-samarbeten, vilket i sin tur skapar nya jobb.



Utveckling börjar i vardagen

Som områdeschef på Samhall i Skillingaryd, Vaggeryd och Klevshult har Jesper Josefsson ett brett ansvar. Arbetsuppgifterna innefattar matchning, kundkontakt, arbetsmiljö och utveckling. I centrum står alltid människan. Varje medarbetare ska få rätt stöd att utvecklas i sin yrkesroll och som person. Enligt Jesper är närvaro och lyhördhet själva grunden i ledarskapet.

– Lyssnandet är centralt för medarbetarutveckling. Samtal om vardag, mående och drömmar öppnar ofta för förtroende och utveckling. För att kunna ge rätt stöd måste jag förstå personen. Det är avgörande, säger Jesper.

Efter drygt två år på Samhall har han sett hur små steg i vardagen kan leda till stora framsteg för medarbetare.

Självförtroende växer med små steg

Jesper Josefsson är ofta ute på arbetsplatserna. Genom att vara närvarande i vardagen kan han ge stöd och vägledning där och då, i situationen. Många medarbetare

saknar tilltro till sin förmåga. Jesper arbetar därför med att först skapa trygghet och att sedan utmana i lagom takt.

– Ibland tror personen att den inte klarar en uppgift. Då provar vi tillsammans. När de märker att det går så händer något. Det är då utvecklingen börjar.

Jönköpingsdistriktet har haft goda resultat i övergångar. Enligt Jesper är framgången resultatet av nära samarbeten.

– Vi har en rak dialog – både internt och med kunderna. Det skapar förutsättningar för bra matchningar.

Att kunna medverka till utveckling är det bästa med Samhalls uppdrag, enligt Jesper.

– Det är ett privilegium att få vara med när någon upptäcker sin egen förmåga. Det är det bästa med jobbet, säger han.

”Jag är stolt över att få följa medarbetare på vägen mot nya mål. Att se någon lyckas, oavsett hur stort steget är, betyder mycket, säger områdeschefen Jesper Josefsson.”



Jesper Josefsson
Områdeschef,
Samhall i Småland



"Jag har bankat ut över 1 000 schnitzlar och kan numera allt om renlighet i kök."

Patrick Åhlin
Samhall

Utveckling i flera yrkesroller ger Patrick självförtroende

Samhalls uppdrag är att utveckla personer med funktionsnedsättning i arbete. Patrick Åhlin i Vaggeryd har arbetat i flera olika yrkesroller. Det har gett honom både nya kunskaper och ökat självförtroende.

När Patrick Åhlin för 7 år sedan fick möjlighet till ett jobb på Samhall tänkte han "bära eller brista" och tackade ja. Patrick har MS och hjärntrötthet och hade då gått arbetslös under en lång tid efter att ha blivit uppsagd från ett jobb som stationsvärd.

– Jag älskade det jobbet och det var en deprimerande tid som arbetslös, säger Patrick. Det kändes omöjligt att hitta ett jobb, och det var bara tre veckor kvar tills jag skulle bli utförsäkrad.

Det första uppdraget på Samhall var att städa på en skola i Vaggeryd. Efter det följde större ansvar, som att köra den stora städmaskinen och att vara teamledare. Under sommarmånaderna 2025 gjorde Patrick en övergång till Götaströms Vårdshus i Skillingaryd.

– Jag har bankat ut över 1 000 schnitzlar och kan numera allt om renlighet i kök. Det är bra att få prova nya saker, det ger mig självförtroende!

Patrick lyfter vikten av att ha en bra chef, som är lyhörd och som får saker att hända. Dialogen är rak och öppen mellan honom och områdeschef Jesper Josefsson, och det har givit resultat.

Efter vårdshusjobbet gick Patrick nästan genast på en praktik i Vaggeryds kommun, där han städar på en av kommunens skolor. Han har redan idéer om hur arbetet där kan göras smartare genom att effektivisera schemalagningen.

– Patrick och jag har samarbetat i 2,5 år, säger Jesper Josefsson. Han har verkligen utvecklats i sitt jobb under den tiden. Vi samarbetar bra, men det är Patrick själv som leder sin egen utveckling.



Snabbspåret ut till samhället

Arbetet med att rusta våra medarbetare för en framtid på den ordinarie arbetsmarknaden, själva utvecklingen av personens kompetens, kallar vi för medarbetarresan. Den här resan sker alltid steg för steg, och under 2025 utvecklade vi den till att bli rättvisare och smidigare med bättre matchning än någonsin.

Under året såg vi över processen med arbetssätt och säkerställde att alla delar av medarbetarens resa förbereder individen till ett arbete utanför Samhall.

2025 har vi skapat bättre förutsättningar att matcha rätt person med rätt jobb. Stor möda har lagts på att underlätta kontakten mellan områdeschefer och medarbetare. En gång om året genomförs en mål- och utvecklingsdialog precis som tidigare med varje anställd. Men en nyhet är att vi från och med 2025 även har en nulägesavstämning tre gånger per år med varje anställd i skyddat arbete.

I samband med utrullningen genomfördes en kompetenshöjande insats gällande målsättning för alla första linjens chefer. Arbetssätten för uppföljningssamtalen anpassades också efter de förutsättningar som finns i driften så att de kan genomföras och enkelt dokumenteras i vardagen.

Under året så har det också varit fokus på att förbättra möjligheterna att arbeta datadrivet med förbättringar i arbetssätten och att skapa insikter. Utifrån detta har det tagits fram ett par olika analysverktyg som stöd i arbetet.

Ökat chefsstöd, enhetlig information

De nya nulägesavstämningarna skapar en samlad och tillgänglig information för både chef och medarbetare. Alla chefer och ledare har fått utbildning i hur avstämningarna ska göras, så att processen blir enhetlig och tillförlitlig. Det går också att använda en särskild app för avstämningen, under exempelvis en gemensam promenad, vilket kan underlätta dialogen.

Vi har också stöttat relationen mellan områdeschefer och medarbetare särskilt genom att minska medarbetargrupperna.

Intranät och arbetsplatsträffar

Under 2025 fick Medarbetarresan en egen plats på intranätet med nytt stödmaterial. Feedbacken från medarbetarna har varit positiv.

Vi genomförde en stor mängd interna arbetsplatsträffar, ett dialogstöd som även omfattar särskilda tematräffar med ett förbestämt tema med vidhängande dialogfrågor. Varje arbetsplats ska genomföra minst sex arbetsplatsträffar per år, varav fyra har företagsövergripande tema och två är anpassade efter den lokala verksamhetens behov. Under 2025 prövade vi när det gäller dialogfrågorna att använda alternativfrågor istället för öppna frågor (som kan vara svåra för många av våra medarbetare). Erfarenheten var positiv.

Introduktion och matchning

Introduktionsprocessen är under vidareutveckling och under 2025 har även vår matchningsprocess utvecklats.

Under devisen Ett Samhall fortsatte vårt arbete för en större enhetlighet genom att stärka kultur, processer och organisation. Några av syftena är att medarbetarresan och leveransen till kunderna blir tydligare och mer enhetliga. Vi behöver fler kunder för att medarbetarnas resa ska kunna ske, och våra leveranser ska hålla hög kvalitet och ge medarbetarna möjlighet att utvecklas i olika yrkesroller. Det här är en del i vår strävan efter standardiserade, tydliga och enkla processer för att bli effektivare, och en nödvändighet för att avlasta första linjens chefer (se även Samhalls erbjudande, sid 39).



Så här går resan till

Utvecklingen av våra medarbetare är avgörande för vårt uppdrag. Arbetet ska vara utvecklande och anpassat till förmågan.

Medarbetarresan

I över fyrtio år har vårt uppdrag varit att skapa utveckling genom arbete. På Samhall ska alla medarbetare ges möjlighet att stärka sitt yrkeskunnande i jobbet utifrån sina individuella förutsättningar. Vår uppgift är att förbereda, planera och stötta denna individuella resa.

Så går det till:

Arbetsförmedlingen anvisar personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga till Samhall.

① Introduktion och utbildning

Vi arbetar med 24 olika yrkesroller, som är kopplade till vårt tjänsteutbud. Varje yrkesroll har olika utbildningssteg – bit för bit växer medarbetarens yrkeskunnande. Olika kompetensnivåer passar också olika kunder och rekryteringspartners.

För medarbetaren finns en tydlig plan för hur hen kan fortsätta att utvecklas. Utbildningen sker inom Samhallskolan, som under 2025 genomförde 1 998 lärlarleda kurstillfällen för 36 125 deltagare. Utbildningarna stödjer medarbetare under hela resan i Samhall, från introduktion, yrkesutbildning till utbildning inför övergång.

② Professionell matchning

Vår matchningsmetod är unik och lyfter fram varje medarbetares styrkor och förmågor. Både för att individen ska kunna utvecklas och för att matcha rätt person till rätt arbetsuppgifter i team där medarbetarna kompletterar varandra.

För att öka möjligheten till utveckling erbjuder vi våra medarbetare individuellt anpassade arbetsuppgifter och arbetstakt. Anpassningar är en viktig del i arbetet med att matcha rätt person till rätt arbetsuppgift.

③ Arbeten som efterfrågas av kunder

Att möta kunder, utföra arbetsuppgifter, samarbeta med kollegor och få stöd och återkoppling är en viktig del i den dagliga utvecklingen. Vårt varierade utbud av tjänster skapar många möjliga arbetsuppgifter. Det ger kontakter i arbetslivet och möjligheter att visa sin kompetens, och på sikt gå vidare till ett nytt jobb utanför Samhall.

④ Nytt jobb utanför Samhall

Med både utbildning och yrkeserfarenhet från kunduppdrag är medarbetaren nu redo för arbetsmarknaden utanför Samhall. Vi arbetar därför med arbetsgivare som har behov av att rekrytera och hjälper våra medarbetare inför och under rekryteringsprocessen. Det handlar exempelvis om coachning, att skriva cv och att hitta praktikplats. Vi hjälper också till med kontakten med Arbetsförmedlingen och processen vid eventuellt lönebidrag. Under 2025 fick 1 310 personer ett nytt jobb utanför Samhall

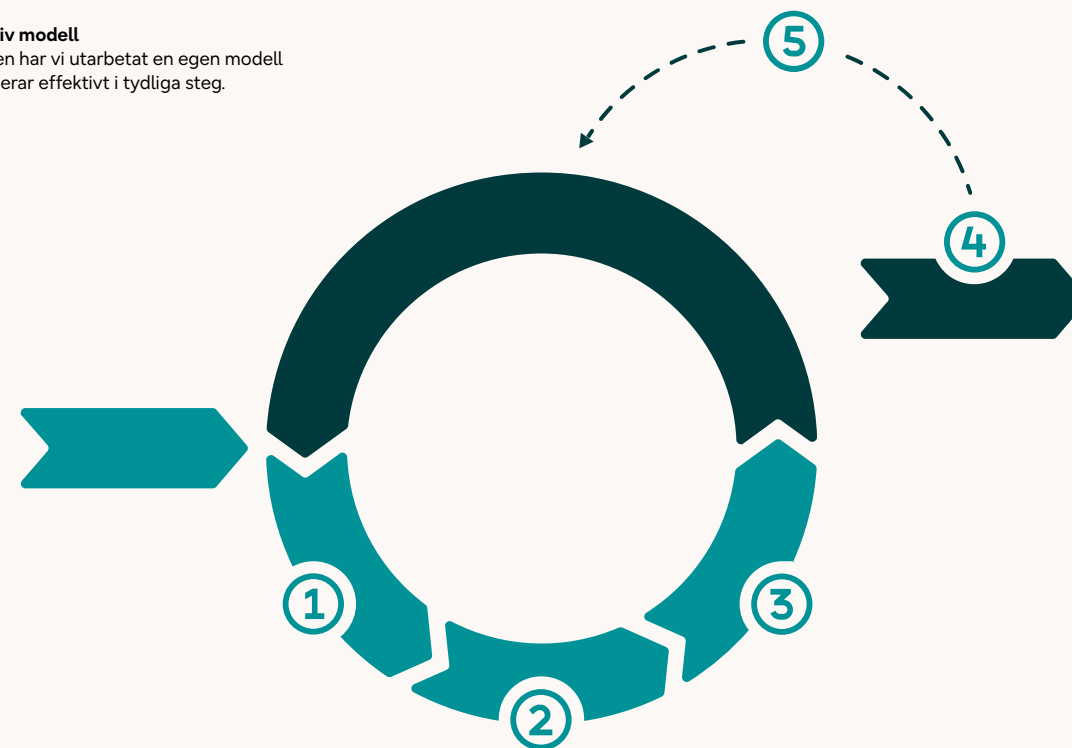
⑤ Möjlighet att komma tillbaka

Den som fått ett nytt jobb utanför Samhall har rätt att gå tillbaka till Samhall inom ett år. Det kallar vi återgång och det gäller dem som är i skyddat arbete hos oss. Den här rätten gör att fler vågar ta klivet ut och prova ett arbete utanför Samhall och innebär därför en trygghet för den anställde. 2025 återvände 553 personer till Samhall. Vi arbetar aktivt för mer varaktiga övergångar

och färre återgångar. Samtidigt är det viktigt att påpeka att återgång inte är ett misslyckande. Det är ofta ett extra och nödvändigt steg i utvecklingen för att så småningom gå till en ny arbetsgivare. Därför värdesätter vi även dessa återgångar som en naturlig del av processen.

En effektiv modell

Under åren har vi utarbetat en egen modell som fungerar effektivt i tydliga steg.



En ovanligt bra affär

Varje gång en person med funktionsnedsättning går från utanförskap till gemenskap, till att vara behövd och göra nytta, är en närmast oskattbar vinst. Främst för personen och hens närmaste, men även för samhället.

När vi klär detta i siffror talar vi om positiva samhällsekonomiska effekter på 4–61 miljoner kronor per person, enligt beräkningar av oberoende nationalekonomer och socionomer. Basen är verifierade siffror och öppna datakällor från myndigheter. Beräkningarna sprider nytt ljus över de värden vi skapar.

Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är mer än dubbelt så stor jämfört med befolkningen i övrigt. Det har negativa effekter för individer, arbetsgivare och samhälle. Individen går miste om gemenskap, självständighet och inkomst, företag går miste om rätt kompetens och samhället (ofta kommuner) lämnas med kostnader för försörjningsstöd, fysisk och psykisk ohälsa, minskade skatteintäkter samt ibland kriminalitet. Att låta kompetens stå outnyttjad är en dålig idé ur många aspekter. Men låt oss starta med ett verkligt exempel.

Jimmy räddades till livet. Nu räddar han andra.



Jimmy Rydén
Driftstöd, Samhall i Kramfors

*“Nu är det full fart,
precis som jag vill ha det.”*

– Samhall räddade mitt liv, säger Jimmy Rydén med eftertryck. Han växte upp under tuffa familjeförhållanden och var sällan på plats i skolan. Vid 41 års ålder, efter tolv fängelsestraff, anmälde han sig till ett behandlingshem nära Kramfors som en cellkamrat tipsat om.

Jimmy blev kvar i Norrland och fann ett lugn i naturen. Arbetsförmedlingen tipsade om en lokal möjlighet på Samhall. Och då vände det.

– Under intervjun behandlades jag som en arbetssökande – inte som en missbrukare. Jag fick jobbet, fick ta ansvar och växa. Områdeschefen hade sett något i mig.

Livräddande utbildning

Jimmy fick börja med att städa på Willys. Idag är han driftstöd för fem demensboenden med personalansvar och många kundkontakter.

Han gillar att ta emot människor, ta dem under sina vingar och sedan se dem ge sig av ut till ett nytt liv på den ordinarie arbetsmarknaden utanför Samhall. Han har också, tack vare genomgången Samhall-utbildning i första hjälpen och hjärt-och-lung-räddning, räddat livet på en annan människa när han blev vittne till en trafikolycka i Kramfors.

– Jag är glad varje dag jag får komma till Samhall. Jag bryr mig inte om ifall jag får städa 86 toaletter en dag – det känns som att jag betalar tillbaka för allt dumt jag gjort tidigare. Nu är det full fart, precis som jag vill ha det.

Inkludering skapar stora långsiktiga ekonomiska värden

En inkluderande arbetsmarknad handlar först och främst om allas möjlighet att delta i samhället och leva ett självständigt liv. För att underlätta en positiv utveckling ville Samhall undersöka hur varje arbetstillfälle som skapas genom oss bidrar ekonomiskt till samhället. Samhall anlätade företaget Payoff som specialiserat sig på samhälls-ekonomiska utvärderingar. De oberoende experterna utförde sina beräkningar enligt försiktighetsprincipen och fick svart på vitt att en inkluderande arbetsmarknad skapar stora långsiktiga ekonomiska värden.

Effekter på 4–61 miljoner kronor per individ

Rapporten beskriver och analyserar tre exempel, som konkretiserar hur samhällsekonomin kan påverkas genom Samhalls arbete. Genom att omvandla människors outnyttjade resurser till efterfrågad och ianspråktagen kompetens bidrar vi till flera effekter:

- En anställning på Samhall skapar långsiktigt ekonomiskt värde för samhället genom ökad produktivitet och ökade skatteintäkter.
- När en person går från utanförskap till en arbetsgemenskap minskas potentiellt kostnader för offentliga resurser som vård, socialtjänst och rättsväsende.

Några kvantifierade exempel:

- För var och en av Samhalls anställda skapas ett värde på minst 160 000 kronor/år. De största värdena skapas i de kommunerna där de anställda bor, genom minskade kostnader i trygghetssystemen och positiva skatteeffekter.
- När en person efter anställning på Samhall får ett nytt jobb på den ordinarie arbetsmarknaden uppstår ekonomiska värden på miljontals kronor – mer än 20 gånger samhällets insats.
- De exempel som rapporten räknat på innebar positiva samhälls-ekonomiska effekter på 4–61 miljoner kronor per individ (fram till pensionsåldern, 67 år). Läs mer om exemplen på sidan 35.

Effekter på flera samhällsnivåer

Effekterna som potentiellt skapas genom Samhall syns på flera nivåer.

- Kommunerna får ökade skatteintäkter och minskat behov av ekonomiskt bistånd.
- Regionerna får minskade vårdkostnader tack vare förbättrad hälsa hos de anställda.
- Staten får ökade intäkter från arbetsgivaravgifter och skatt samt minskade kostnader för kriminalvård och rättsväsende.

Du kan ladda ner hela rapporten på samhall.se

Där finns mer information om beräkningsmodeller och antaganden som ligger bakom siffrorna som beskriver det värde Samhall skapar.

Om projektet

Den samhällsekonomiska beräkningen har på uppdrag av Samhall genomförts av företaget Payoff. De är experter på samhällsekonomiska utvärderingar och den modell de utgått från i rapporten har använts av många myndigheter, kommuner och samordningsförbund.

”En anställning på Samhall skapar långsiktigt ekonomiskt värde för samhället genom ökad produktivitet och ökade skatteintäkter.”

Jonas Huldt
Vd, Payoff AB

Här är tre olika typfall som vi låtit nationalekonomer räkna på:

Risk för utanförskap

4,5 MKR

Samhällsekonomisk effekt:

Totalt 4,5 miljoner kronor i positiv samhällsekonomisk effekt fram till pensionsåldern.

Utgångspunkt: En ung vuxen som har kognitiv funktionsnedsättning och lever i social isolering.

Scenario utan anställning: Sämre fysisk och psykisk hälsa till följd av isolering samt fortsatt beroende av bland annat ekonomiskt bistånd från kommunen.

Effekt av Samhall-anställning:

- Förbättrad hälsa genom struktur och rutiner i vardagen.
- Minskad konsumtion av stödinsatser och vård till följd av förbättrad psykisk hälsa och bättre fysiskt välmående.
- Ökat produktionsvärde och förbättrad livskvalitet.

Risk för ohälsa

12,5 MKR

Samhällsekonomisk effekt:

Minskade vårdkostnader och ökat produktionsvärde genererar 12,5 miljoner kronor i positiv effekt fram till pensionsåldern.

Utgångspunkt: En utrikesfödd individ i 40-årsåldern med psykisk ohälsa, fysisk funktionsnedsättning samt social isolering.

Scenario utan anställning: Sannolikt ökade vårdinsatser för den psykiska ohälsan och beroende av ekonomiskt stöd.

Effekt av Samhall-anställning:

- Stabilisering av individens hälsa med minskat vårdbehov.
- Gradvis ökad självständighet och arbetsförmåga leder till övergång till annan arbetsgivare.
- Ökat produktionsvärde genom arbetsinsatsen.

Risk för kriminalitet

61 MKR

Samhällsekonomisk effekt:

Totalt 61 miljoner kronor i positiv samhällsekonomisk effekt fram till pensionsåldern, där de största besparingarna sker inom rättsväsendet.

Utgångspunkt: En ung vuxen med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning med bakgrund i lättare kriminalitet och visst missbruk.

Scenario utan anställning: Potentiellt fortsatt kriminalitet som innebär stora kostnader för rättsväsendet.

Effekt av Samhall-anställning:

- Lämnar kriminalitet och bygger en stabil försörjning via övergång till annat arbete.
- Minskade kostnader för rättsvårdande myndigheter.
- Ökat produktionsvärde och stabila sociala relationer.



En ny, viktig medlem i det europeiska samarbetet

Vad tänker du på när någon säger "Samhall"?

Jag tänker på en av de bästa övergångssiffrorna från skyddad till öppen arbetsmarknad i Europa i stor skala. Bra siffror är ofta i liten skala; men Samhall lyckas brett, systematiskt och strukturellt.

Samhall är en ny medlem i EASPD. Vad kan vi bidra med?

Samhall har en imponerande meritlista, men också en vilja att alltid förbättra, dela och lära internationellt. Det gör er till en mycket viktig medlem.

Hur bedömer du Samhalls arbete och den svenska modellen?

Samhall har ett väl uppbyggt, systematiskt och strukturerat system, med bevisad effekt på att leverera jobb till personer med funktionsnedsättning. I många länder tenderar skyddad anställning att vara utgångspunkten – i Sverige är det den sista utvägen. Det sticker ut. Målbilden med den öppna arbetsmarknaden och partnerskapsmodellerna med privata företag sticker också ut. Samhalls storlek gör det också till en bred, systematisk lösning.

Vad är värdet av att Europa samordnar sina insatser?

I en tid av personalbrist och hög statsskuld behöver Europa maximera sin arbetskraft. Inte ett enda land har "löst" sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning, men vissa länder har kommit längre än andra.

Det är viktigt att utnyttja denna enorma transnationella kunskap på bästa sätt för personer med funktionsnedsättning, men även ekonomiskt. All denna tväreupeiska kunskap och allt detta samarbete bidrar till fördjupade nationella diskussioner.

Vilka är de största ekonomiska utmaningarna för EASPD:s medlemmar?

Paradigmskiftet inom sysselsättningsstöd (från skyddad till öppen arbetsmarknad) stöds inte tillräckligt av den offentliga sektorn. Svag ekonomi gör det svårare för sociala företag (eller företag i allmänhet) att leverera på inkludering, särskilt i kombination med nedskärningar, byråkrati och ökad konkurrens. Det saknas kreativitet i användningen av statligt stöd, offentlig upphandling och annan politik.

Hur skiljer sig de ekonomiska och socioekonomiska förhållandena mellan medlemsländerna?

Även om det finns en enorm ekonomisk, socioekonomisk och kulturell mångfald bland EU:s medlemsländer, förblir många av problemen likartade. Det är svårt att skapa behov på den öppna arbetsmarknaden, det finns en personalbrist, och digitaliseringen verkar ibland emot oss. Ibland är etablerade modeller svårare att reformera. Inspiration och ny kunskap kan hittas även i svåra förhållanden!

Thomas Bignal
Generalsekreterare,
EASPD, Bryssel

The European Association of Service providers for Persons with Disabilities (EASPD) är en europeisk paraplyorganisation som samlar och företräder leverantörer av tjänster för personer med funktionsnedsättning i Europa.

I norra Sverige är bristen på kompetens påtaglig

Kompetensbristen i norra Sverige pressar många företag. På Lindbäcks Bygg i Piteå har man hittat en del av lösningen genom samarbetet med Samhall.

Lindbäcks Bygg är ett familjeföretag som industriellt tillverkar flerbostadshus i trä från norrländska skogar med fokus på hållbarhet, kvalitet och kostnadseffektivitet.

– I norra Sverige råder stark tillväxt och bristen på kompetens är påtaglig. För att klara efterfrågan behöver vi ta tillvara på hela samhällets resurser, berättar David Sundström, vd på Lindbäcks.

En väg tillbaka till arbetslivet

Lindbäcks Bygg producerar omkring 1 200–1 300 lägenheter varje år. I produktionen, som sker i ett taktat flöde, ansvarar Samhalls medarbetare bland annat för funktioner på tak- och vägglinan.

För många innebär samarbetet en chans att komma tillbaka in i arbetslivet.

– Allting blev bättre, både fysiskt och psykiskt. Jag blev så glad när jag fick veta att jag skulle anställas. Det är en fröjd att få komma till jobbet, berättar Daniel Lindström, Industrisnickare på Samhall.

Kollegan Helén Karlsson håller med:

– Jag har blivit tryggare i att använda maskiner och tycker det är roligt att skapa något med händerna. Byggbranschen är spännande att jobba i, och det är något jag är stolt över.

Samhall skapar högre värde än det kostar

Varför föll valet på just Samhall?

– Den största fördelen är att vi både kan skapa affärsnytta och stärka vårt arbetsgivarvarumärke, samtidigt som vi bidrar till ökad inkludering. Samhalls medarbetare gör stor skillnad, och det har till och med blivit mer attraktivt att arbeta här. Samhall är ett bolag som helt enkelt genererar mer värde än vad det kostar, avslutar David Sundström.

Fakta

Samarbetet mellan Samhall och Lindbäcks Bygg är värdefullt både verksamhetsmässigt och socialt. Företaget ser hur stolthet och engagemang hos Samhalls medarbetare påverkar hela arbetslaget positivt och stärker arbetet med inkludering, samtidigt som samarbetet har bidragit till en smartare arbetsfördelning i produktionen och gjort Lindbäcks Bygg till en mer attraktiv arbetsplats.



Linnéa lär ut Samhalls metoder till krigsveteraner i Ukraina

Kriget i Ukraina pågår fortfarande. När det tar slut är beräkningen att det kommer att finnas omkring fem miljoner krigsveteraner, de allra flesta med någon form av funktionsnedsättning. Här kommer vår expertis på att arbeta med rehabilitering väl till pass. Vårt sätt att arbeta gynnar även krigsskadade. Samhalls Linnéa Åslin har varit på plats för att visa hur de skadades kompetens kan tas tillvara.



Linnéa Åslin
Gruppchef Rehab,
Distrikt Gävledala,
Samhall

Både nu och när kriget tar slut kommer alla krafter och all kompetens behövas för att bygga upp Ukraina. Det svenska initiativet Beredskapslyftet vill bidra till det och har skapat projektet Reskilling Ukraine.

– Mitt arbete i Ukraina var inom ramen för det med särskilt fokus på just krigsveteraner. Jag höll workshops med dem som själva är lärare och ska hjälpa andra veteraner att kunna bidra i allt som behöver byggas upp i deras krigsdrabbade land, säger Linnéa.

Det finns nu ett mycket stort antal människor som är krigsveteraner. En del har förlorat en kroppsdel under kriget och kan inte längre jobba i militären. Andra har fått psykiska problem som posttraumatiskt stressyndrom (PTSD). Många har både fysiska och psykiska funktionsnedsättningar.

Men gemensamt är att de alla vill vara med och bidra till att bygga upp sitt land igen.

– Den erfarenhet och kompetens vi har på Samhall kan göra stor nytta för krigsveteranerna, konstaterar Linnéa.

Från Malung till Ternopil

Till vardags är Malung och Sälen Linnéas område, där hon arbetar som gruppchef Rehab i distrikt Gävledala. Hon har engagerat sig för Ukraina en längre tid och den nyss genomförda resan var inte hennes första till det krigsdrabbade landet.

– Jag var i östra Ukraina i en månad tidigare i år och arbetade som volontär för organisationen Operation Change. Vi såg till att hjälp och varor kom fram till kvinnojourer, sjukhus och militärer, berättar Linnéa.

När hon kom tillbaka till jobbet såg hon en nyhet på Intranätet. Där berättade Samhalls HR- och kommunikationsdirektör Sabina Rasiwala Hägg Lund om Beredskapslyftet och hur Samhalls kunskap skulle kunna hjälpa ukrainska krigsveteraner.

Linnéa hörde av sig till Sabina och anmälde sitt intresse vilket resulterade i att hon var med i den grupp som tog emot ukrainska krigsveteraner i Västberga tidigare i år. Och nu har hon också hållit en utbildning för krigsveteraner på plats i Ternopil i västra Ukraina.

Besöket fick stor uppmärksamhet

Besöket från Samhall fick mycket uppmärksamhet och Linnéa och veteranerna blev intervjuade i nationell TV.

– Det var så klart kul. Men det som verkligen fastnat är de veteraner jag mött. Vanliga människor, män och kvinnor som tidigare varit byggjobbare, sjuksköterskor och tjänstemän, och som skadats när de kämpat för att försvara sitt land, säger Linnéa.



Ett tydligare, bredare utbud av tjänster

För Samhall går medarbetarnas utveckling alltid först. Men våra kunder är en central del av arbetet mot målet. Vi ska erbjuda kunderna långsiktig nytta. Därför måste vi hela tiden anpassa erbjudandet i takt med tiden och efterfrågan. Vi måste också göra erbjudandena tydliga och processerna smidiga. Det här är självklart för vanliga företag, men Samhall är inget vanligt företag, utan jobbar med många olika nyttor som mål.

Samhall har idag ett brett utbud av tjänster inom fastighetsskötsel, omsorg, återvinning, logistik och tillverkning över hela landet. Lokalvård är fortfarande vår största tjänst, men vi växte under 2025 kraftigt inom tvätterverksamheten från en blygsam bas.

Ännu tydligare tjänster

Ett sätt att skapa fler arbetstillfällen för våra anställda är dels att lyckas motsvara marknadens behov ännu

bättre, dels att strukturera tjänsteportföljen så att den blir mer skalbar, lönsam och hållbar idag och i framtiden. Vi är just nu mitt i arbetet att förändra hur vi säkerställer, sorterar och paketerar vårt erbjudande – just för att anpassa oss till kunders behov idag och i framtiden. Kunden ska veta exakt vad som ingår och varför. Uppdragen ute hos våra kunder är en förutsättning för vårt arbetsmarknadspolitiska uppdrag. Det är i dessa uppdrag som medarbetarnas utveckling sker.

Tydligare prisstrategi

Att säkerställa en korrekt prissättning är alltid viktigt för oss. Ett stort arbete har lagts ner på en ny prisstrategi som optimerar priserna och ökar lönsamheten. Den nya prisstrategin skapar också ett nytt arbetssätt för säljkåren. Resultatet blev en ökning av försäljningsvolymen under året. Prissättningen har fått tydligare strukturer, vilket skapar ett effektivt verktyg för våra säljare.

Mer än många tror

Trots att många känner till Samhall, är det ganska okänt hur bred vår palett är. Samhall är mycket mer än städtjänster.

Några mindre kända exempel på tjänster som vi erbjuder är:

- Receptionist – Vi utför många servicetjänster. Våra medarbetare kan till exempel ta emot besökare i receptionen eller vara våningsvärdar på kontor, hotell och konferensanläggningar.
- Textilarbetare – Vi utför till exempel lagningar och avancerade sömnadsarbeten. Här har vi många kompetenta medarbetare.
- Återvinningsarbetare – Effektiv återvinning kräver hög precision, god logistik och noggrann lagerhantering. Här kan vi och våra medarbetare vara med och utveckla kundens verksamhet.

Vi hjälper dig med kompetensförsörjningen

Förutom att köpa våra tjänster kan kunder rekrytera tryggt och smidigt med vår hjälp. Genom oss kan företag prova att arbeta med våra anställda en längre tid innan man fattar beslut om fast anställning – ett effektivt sätt att hitta rätt kompetens. Våra medarbetare förbereds genom utbildningar i 24 olika yrkesroller och har möjlighet till praktik för att få rätt förutsättningar för övergång till andra arbetsgivare. Vi utvecklar ständigt dessa yrkesroller för att möta våra kunders behov.



Det här kan vi hjälpa till med

Lokalvård

Lokalvård är Samhalls största tjänsteområde. Vi utför lokalvård över hela Sverige och utöver regelmässig städning hjälper vi till med golvvård, storstädning och fönsterputs. Våra lokalvårdare är några av Sveriges bäst utbildade tack vare Samhallskolans grund- och påbyggnadsutbildningar. För att garantera en god kvalitet använder vi oss av INSTA 800 eller Samhalls egen modell för kvalitetsuppföljning.

Tvätt- och textilservice

I Samhalls tvätterier går hög kvalitet hand i hand med vårt uppdrag att utveckla människor genom arbete. Idag har vi 25 tvätterier som klarar Tvätteriförbundets krav för T-märkning och vi är en av få aktörer med nationell täckning. Vi tvättar åt både privata och offentliga verksamheter – från kontor och kommuner till vård och industri. Utöver tvätt erbjuder vi även lagningar och sömnadsarbeten för att förlänga textiliernas livslängd.

Fastighetstjänster

Potentialen är stor här. Vi kan hjälpa till med allt från regelbundet underhåll till att skapa välkomnande miljöer för boende, anställda och besökare. Vi har egenutbildade fastighetsskötare med erfarenhet inom de flesta arbetsuppgifter som till exempel trädgårds-skötsel, underhåll av parkeringar, hjälp med återvinning och enklare reparationer.

Servicetjänster inom kontor, butik och omsorg

Samhall hjälper till med servicetjänster i många olika branscher. Inom omsorgen kan vi ta hand om städning, tvätt, inhandling och leverans av färdiglagade maträtter. På kontor och konferensanläggningar kan vi ta emot besökare i receptionen eller vara våningsvärdar. I butiker hanterar vi allt från varuplock till korghantering och inventering. Vi kan också ta hand om miljön utanför, till exempel hantera kundvagnar.

Lager och logistik

Återförsäljare, varumärkesägare samt företag inom tredjepartslogistik och e-handel nyttjar Samhall för tjänster inom lager och logistik. Vi utför främst arbets-intensiva moment som orderplock, packning, retur-hantering och förädlingstjänster som att bygga displayer för exponering av produkter i butik. Det är arbets-uppgifter som passar våra medarbetare väl och erbjuder bra utveckling. Vi har ett starkt erbjudande och förmåga att leverera med hög noggrannhet och precision.

Produktion och tillverkning

Samhall har lång erfarenhet av produktion och till-verkning. Våra tjänster täcker hela skalan från funktions-lösningar hos kund till fullt tillverkningsansvar i egen regi. Våra kunder kan också få hjälp med prognos, order-hantering och leveransavisering. Vår styrka är manuell produktion kompletterad med maskinell utrustning vid behov. Uppdragen sträcker sig från basindustri till högteknologisk tillverkning i branscher som till exempel fordon, verkstad, elektronik och medicinteknik.

Rekrytera gärna våra medarbetare

Både små och stora företag och organisationer rekryterar varje år medarbetare från Samhall. Vi har lång erfarenhet av att matcha rätt medarbetare till rätt arbetsuppgifter.

Genom vår effektiva rekryteringsprocess sparar företag värdefull tid eftersom vi tar ett helhetsansvar och finns med längs hela vägen genom att löpande följa upp att det fungerar bra för både företag och medarbetare. Så här kan processen se ut:

- Inventering av behov
- Presentation av passande kandidater
- Introduktionspraktik med vald kandidat under cirka 2–4 veckor där Samhall står för lön och försäkringar
- Samordning av kontakt med Arbetsförmedlingen vid behov av eventuellt lönebidrag
- Uppföljning och kompetensutveckling av kund och medarbetare

Så här rekryterar du från Samhall

Maila oss på kontakt@samhall.se och beskriv dina rekryteringsbehov så återkommer vi inom kort.



Rena idrottskläder är det som susen gör, på flera sätt

Att svensk friidrott stärker landet och skapar gemenskap vet de flesta. Men att den också stärker våra medarbetare är inte lika bekant. Samhall sköter tvätten åt Svenska Friidrottsförbundet sedan våren 2025. Kring de stora tävlingarna går vårt tvätteri i Akalla för högtryck med de gula och blå färgerna sprakandes överallt i lokalerna.

Svenska Friidrottsförbundet är en svensk angelägenhet. Här finns 919 medlemsföreningar och en halv miljon medlemmar. Bara barn- och ungdomsverksamheten skapar 138 000 aktivitetstimmar varje år. Den största motionsformen är löpning, med 430 motionslopp per år.

Här skapas förebilder, meningsfull sysselsättning och en bättre folkhälsa. Svenska Friidrottsförbundet hanterar både landslagen och ett 30-tal SM över hela landet.

Guldtvätt för Samhall

Sedan början av 2025 är det Samhall som ansvarar för landslagens tvätt. Avtalet omfattar både tävlings- och träningskläder under en kontraktperiod som inkluderar stora mästerskap som Finnkampen. För oss på Samhall ger samarbetet en gyllene möjlighet till fler arbetstillfällen åt personer med funktionsnedsättning. Det skapar också en stor glädje och motivation att få hjälpa de svenska hjältarna med det vi är bra på och som definitivt är viktigt för prestationerna.

– Vi är stolta över det här samarbetet, för det handlar om så mycket mer än tvätt. Det handlar om att bidra till ett inkluderande samhälle där fler människor får möjlighet att växa genom arbete och en inkluderande idrottsvärld, säger Susanna Stubberöd, marknads- och kommunikationschef på Samhall.

– Vi vill vara en del av den samhällsnytta och de arbetstillfällen som Samhall skapar varje dag. Samarbetet gör det möjligt för oss att förena idrottens gemenskap med ett större ansvar för inkludering i hela kedjan – från arenan till tvätteriet, säger Claes Winterfeldt, kommersiell chef på Svenska Friidrottsförbundet.

Fakta

”Samhall officiell tvättpartner” syns på högerärmen på samtliga Friidrottsförbundets pikétröjor, hoodies och t-shirts. Kläderna bärs av landslaget, tränare, ledare och övrig personal på Friidrottsförbundet, total cirka 780 personer.

Kulstötarna Fanny Roos, Axelina Johansson och Sara Lennman tog de tre pallplaceringarna under Finnkampen 2025 på Stockholms Stadion.



“Ett år av förnyelse och förstärkning i hållbarhetsarbetet.”

Jessica Bederoff Stenvad
Hållbarhetschef på Samhall

Välkommen till Samhall Jessica! Du tillträdde som hållbarhetschef under hösten 2025. Hur har din första tid på Samhall varit?

– Starten har varit både intensiv och inspirerande. Samhall är en organisation med ett unikt och viktigt uppdrag, och det märks i varje del av verksamheten. Det finns en stolthet i att bidra till ett mer inkluderande arbetsliv och samtidigt en stor vilja att fortsätta utvecklas.

Hur skulle du sammanfatta hållbarhetsarbetet 2025?

– Det har inneburit förnyelse och förstärkning. Vi har tagit viktiga steg för att stärka helheten och fördjupa tvärfunktionella samarbeten. Målet är att på bästa sätt skapa ännu bättre förutsättningar att bedriva ett systematiskt och integrerat hållbarhetsarbete.

Vad blir viktigast att prioritera under 2026?

- En central prioritet är att tydligare koppla hållbarhetsarbetet till det värde vi skapar för kunderna, och synliggöra hur vi levererar kvalitet, social inkludering och minskad miljöpåverkan.
- Inom social hållbarhet tar vi nästa steg i att utveckla tillgänglighet, inkludering och arbetsmiljö – områden där vi nu har både bättre data och bättre verktyg.
- Samtidigt fortsätter vi stärka klimat- och leverantörsarbetet genom elektrifiering, klimatkrav i upphandlingar och mer systematisk leverantörsuppföljning.



Ett socialt hållbart företag

Samhalls arbete med jämlikhet och tillgänglighet utgår från människors rätt att vara delaktiga, utvecklas och bidra – både i arbetslivet och samhället. Under året har vi tagit viktiga steg mot en mer inkluderande arbetsmiljö genom nya verktyg, höjd kompetens och stärkt tillgänglighet.

Nya index för inkludering och tillgänglighet

Två nya index har införts i medarbetarundersökningen: Inkluderingsindex och Tillgänglighetsindex. De gör det möjligt att mäta upplevelser av inkludering och tillgänglighet på ett strukturerat sätt. För att omsätta insikterna i praktisk handling har vi utvecklat stödmaterial som ger chefer konkreta verktyg i vardagen. Genom indexen kan vi prioritera och följa upp förbättringar framåt.

Fördjupad kompetens för våra chefer

För att skapa en trygg arbetsmiljö har en fördjupningsutbildning om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) för chefer utvecklats. Funktionsrätt och tillgänglighet har också integrerats i flera andra utbildningar för chefer och tjänstemän.

Ny kartläggning av fysisk tillgänglighet

Vi har initierat en kartläggning av den fysiska tillgängligheten i våra lokaler. Syftet är att säkerställa höga krav på tillgänglighet och universell utformning. Även om arbetet ännu inte är mätbart har medvetenheten ökat och fler engagerar sig i frågan. Kartläggningen blir ett viktigt underlag för kommande förbättringar.



Ökad digital tillgänglighet med Portalen och Samhalls testpiloter

Samhall har sedan 2024 en särskild webbplats som är öppen för alla medarbetare – Portalen (portalen.samhall.se). Syftet med Portalen är att yrkesarbetande kollegor som inte har en dator eller mobil från Samhall ska kunna ta del av viktig information och kunna göra utbildningar digitalt.

Portalen har blivit en viktig kanal och källa för information för många medarbetare. Under 2025 fördubblades antal användare och idag är det drygt 10 000 medarbetare som går in på Portalen varje månad.

Under 2025 har Samhall haft pilotprojekt där vi testat att erbjuda ett tillgängligt wifi på flera av våra lokalkontor. Syftet har varit att göra det enkelt för yrkesarbetande kollegor att besöka Portalen och göra andra arbetsrelaterade digitala ärenden utan att behöva använda sin egen surfpott. Sedan början av 2026 finns det nya nätverket SAMALLA tillgängligt på samtliga Samhalls kontor och egna arbetsplatser.

Digitala testpiloter

För att säkerställa att våra digitala tjänster är tillgängliga har Samhall byggt upp ett nätverk av digitala testpiloter. Medarbetarna som anmält sig får i uppdrag att testa och komma med synpunkter på olika webbsidor och appar. Utifrån deras återkoppling kan vi göra det digitala utbudet mer tillgängligt för alla som jobbar på Samhall.

En framtida möjlighet som vi utforskar är att göra testpiloter till en egen yrkesroll samt erbjuda företag och myndigheter möjligheten att testa sina digitala tjänster med Samhalls personal. Under 2025 har vi framgångsrikt testat den möjligheten i samarbete med bland andra Skatteverket och Kista Science City.

Genom dessa insatser tar vi nya steg mot att fler får möjlighet att delta på lika villkor.

Arbetsmiljön i centrum

En trygg, säker, hälsosam och utvecklande arbetsmiljö som är anpassad utifrån våra medarbetares förutsättningar är en självklar och viktig fråga för Samhall och en förutsättning för vårt uppdrag.



Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön och för att minska sjukfrånvaron och antalet olyckor inom Samhall. Under året som gått har vi lagt stort fokus på arbetsmiljöarbetet. Bland annat har arbetsmiljö integrerats på ett tydligare sätt i vårt verksamhetsledningssystem. Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av vår styrning och det dagliga arbetet.

Ny ISO-certifiering skapar möjligheter

Samhall har under 2025 valt att certifiera sig inom arbetsmiljö enligt standarden ISO 45001. Med certifieringen får Samhall ett viktigt verktyg för att fortsätta utveckla styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Certifieringen följer en internationell standard för ledningssystem för arbetsmiljö som hjälper organisationer att systematiskt hantera risker och förbättra arbetsmiljö, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Ständig förbättring

Stora insatser har gjorts under året. Bland annat har över 70 nya ledare och stödresurser blivit tillsatta för att säkerställa att första linjens chefer har det stöd som behövs för att kunna prioritera medarbetarnas utveckling.

Det förebyggande arbetet med individuella arbetsanpassningar har stärkts. Bland annat har vi tagit fram utbildningar för hälsoinspiratörer och skapat en ny roll: Prehabspecialist. Det är en mer förebyggande roll än traditionella rehabspecialister. Syftet är en förbättrad anpassning av arbetet utifrån varje individs behov.

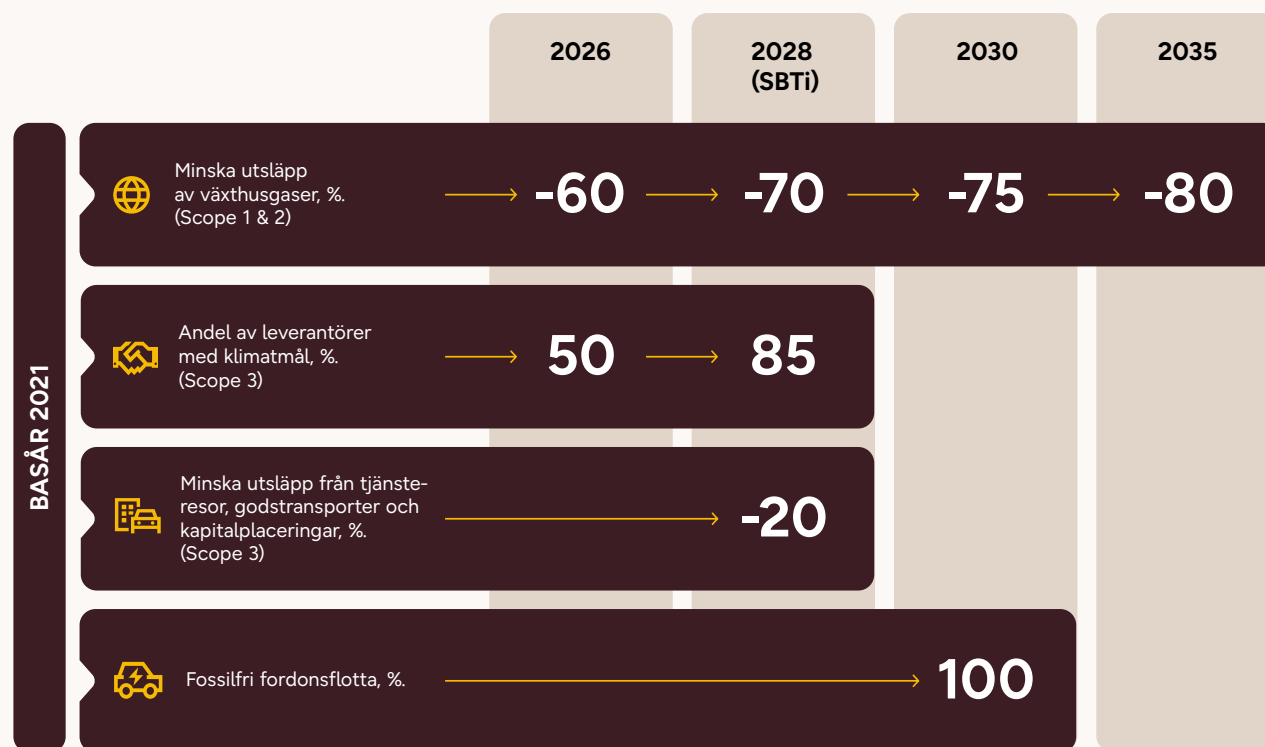


Vi har under året även digitaliserat arbetet med arbetsmiljöronder och riskbedömningar. Det underlättar arbetsmiljöarbetet både i utförande, uppföljning och analys.

Det totala antalet arbetsskador har minskat jämfört med föregående år. Däremot syns en ökning av arbetsskador med sjukfrånvaro. Det är en trend som tas på största allvar. Det förebyggande arbetet fortsätter med fokus på att minska arbetsskadorna och skapa en trygg och säker arbetsmiljö.

Framdrift i klimatarbetet

Hållbarhet är en naturlig del av vårt uppdrag. Vi vill skapa möjligheter för människor, men också framtidstro för kommande generationer. Samtidigt ställer våra kunder allt tydligare klimat- och miljökrav. Ett proaktivt klimat- och miljöarbete har blivit en förutsättning för att skapa attraktiva tjänster, riktiga jobb och utveckling för våra medarbetare.



Samhall har satt långsiktiga, vetenskapligt grundade klimatmål som vägleder oss. Målen är sedan 2024 godkända av Science Based Target initiativ (SBTi), och innebär att vi ska minska de egna utsläppen med 80 procent till 2035 jämfört med 2021. Till 2028 ska de egna utsläppen minska med 70 procent. 85 procent av utsläppen från inköpta varor och tjänster samt kapitalvaror ska komma från leverantörer med klimatmål i linje med vetenskapen samt övriga utsläpp i värdekedjan ska minska med 20 procent. Samhall har också mål om en fossilfri fordonsflotta till 2030.

Kraftigt minskade utsläpp

Samhall har särskilt ambitiösa mål för vår egen verksamhet, det som kallas scope 1 och 2. Inom dessa ska utsläppen minska med 70 procent till år 2028 och med 75 procent till år 2030. Det betyder att vi ställer om vår fordonsflotta, energieffektiviserar våra lokaler och ökar andelen förnybar energi.

Arbetet med att minska våra utsläpp har pågått i flera år och vi har redan minskat våra utsläpp från fordon med 61 (50) procent. Vi har ställt om till en fossilfri

fordonsflotta, idag är andelen 45 (34) procent elfordon. Av tankade bränslen är dessutom 73 (71) procent fossilfria.

Elen i våra lokaler står för en stor del av utsläppen i scope 2. I de fall vi själva står för elavtalet nyttjar vi förnybar el med ursprungsgarantier. I vissa lokaler står fastighetsägaren för elavtalet, och där pågår ett kontinuerligt arbete med att kartlägga typ av elavtal och att vi krävställer för fossilfri el framåt.

Omställning i värdekedjan

Den största delen av Samhalls utsläpp finns i scope 3, det vill säga allt som sker utanför våra egna väggar, till exempel hos leverantörer och i inköpta tjänster. För att nå verklig förändring behöver vi göra det här tillsammans. Därför är Samhalls mål att år 2028 ska 85 procent av utsläppen från inköpta varor och tjänster komma från leverantörer som själva har klimatmål i linje med vetenskapen. Idag kommer, baserat på spend, 56 (57) procent av våra inköpta varor och tjänster från sådana leverantörer. Genom vårt arbetssätt driver vi på omställningen i hela värdekedjan och stärker både vår egen och våra leverantörers förmåga att minska utsläppen.

”Ett unikt och viktigt uppdrag.”

Carola Lemne
Ordförande

Samhall har ett unikt och viktigt samhällsuppdrag som handlar om att skapa arbete, utveckling och därmed inkludering för människor som står långt från arbetsmarknaden. Under 2025 har verksamheten fortsatt att leverera nytta för både individen och samhället i stort – samtidigt som viktiga steg har tagits för att stärka förtroendet för Samhall och skapa bättre långsiktiga förutsättningar för bolaget.



Under året välkomnades över 4 000 nya medarbetare till Samhall, samtidigt som över 1 300 personer tog steget vidare till arbete utanför bolaget. Bakom varje siffra finns en individ som fått möjlighet att lämna utanförskap och bli en del av en arbetsgemenskap. Dessa resultat vittnar om den positiva kraft som Samhall bidrar med i samhället.

Det handlar inte enbart om arbete, struktur i vardagen och en egen lön, utan också om betydande samhälls-ekonomiska effekter. Enligt beräkningar som gjorts av externa ekonomer och socionomer under 2025 skapar varje person som erbjuds arbete i Samhall flera miljoner kronor i samhällsvärde fram till pensionsålder, genom ökade skatteintäkter och minskade offentliga kostnader.

Stärkt förtroende

Under 2025 tog Samhall viktiga steg för att stärka förtroendet för verksamheten, både internt och externt. Den årliga medarbetarundersökningen, som omfattar samtliga medarbetare i bolaget, visade tydliga förbättringar inom i stort sett alla områden.

Även det externa förtroendet för Samhall har stärkts. För ett statligt ägt bolag med ett tydligt samhällsuppdrag är detta av särskild betydelse, då verksamheten ytterst vilar på förtroendet från medborgare, kunder och andra viktiga intressenter.

Merkostnadsersättningen i fokus

Under våren presenterade Samhallutredningen sitt betänkande. Samhall har varit en aktiv part i arbetet med att få till stånd utredningen och välkomnar i huvudsak dess förslag. Förslagen om ett tydligare och mer individanpassat stöd till medarbetarna, förbättrad samverkan med Arbetsförmedlingen samt ett mer långsiktigt och strukturerat fokus på övergångar till andra arbetsgivare har goda förutsättningar att stärka Samhalls uppdrag, verksamhet och medarbetare.

Av särskild betydelse är dock förslaget om att årligen räkna upp den statliga merkostnadsersättningen. Den nuvarande konstruktionen innebär att bolagets ekonomi successivt urholkas över tid, vilket får tydliga konsekvenser för kvaliteten i uppdragets genomförande. Utan en uppräknings av ersättningen, i kombination med en nivå som bättre speglar uppdragets faktiska kostnader, begränsas Samhalls möjligheter att bedriva en verksamhet med tillräckligt stöd till medarbetarna och den kvalitet som uppdraget kräver. Även styrelsens och ledningens förmåga att driva bolaget på ett långsiktigt och effektivt sätt begränsas. Vi ser fram emot att tillsammans med ägaren ta dessa frågor vidare under 2026 och lägga grunderna till mer långsiktigt hållbara förutsättningar för Samhall.

Imponerande engagemang

På ett mer personligt plan har min första tid som ordförande varit både rolig och lärorik. Jag har mött ett imponerande engagemang för vårt viktiga uppdrag att fler ska få komma till sin rätt i arbetslivet och få möjlighet att växa på jobbet.

Med tydliga ramar, ett fortsatt starkt fokus på kvalitet i uppdraget och ett långsiktigt perspektiv kan Samhall fortsätta att bidra med stora värden för individer, arbetsmarknaden och samhället i stort.

Carola Lemne Ordförande

Stockholm, mars 2026



Hållbarhets- rapport

Hållbarhetsrapporten redogör för Samhalls påverkan, risker och möjligheter inom miljö, social hållbarhet och styrning. Rapporten är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen och GRI Standards samt är inspirerad av ESRS. Rapporten utgör den lagstadgade hållbarhetsredovisningen.

Inledning

För personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga finns betydande svårigheter att få eller behålla ett arbete. Det är ett stort slöseri med resurser, för individ och samhälle. Detta vill vi ändra på och vår verksamhet visar att det är möjligt.

På Samhall får över 20 000 personer som tidigare stått utanför arbetsmarknaden en möjlighet att utvecklas i riktiga jobb.



När en person går från arbetslöshet till ett jobb skapas stora värden för medarbetaren, för kunderna och för samhället i stort. Detta är vårt viktigaste bidrag till en hållbar utveckling.



Hållbarhetsstyrning

Styrelsen och ledningens ansvar

Styrelsen beslutar om Samhalls strategi, mål för hållbart värdeskapande och tillhörande policys. Det är styrelsens ansvar att integrera hållbart företagande i bolagets strategi samt att fastställa strategiska mål för hållbart värdeskapande i enlighet med statens ägarpolicy.

Arbetet med hållbart företagande ska innefatta policybeslut på styrelsenivå och processer för att identifiera, hantera och följa upp relevanta områden. Läs mer om Samhalls policys i avsnittet styrning och ansvarsfullt företagande, sida 76.

Styrelsen ska identifiera och hantera risker och affärsmöjligheter inom området hållbart företagande. Styrelsen ansvarar även för att bolaget efterlever internationella riktlinjer gällande miljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, anti-korruption och affärsetik.

Styrelsen har delegerat till vd att tillse att verksamheten bedrivs på ett sätt som gynnar en hållbar utveckling, såväl ekonomiskt som socialt och miljömässigt, samt att återskapa till styrelse och ägare. Bolaget rapporterar kvartalsvis hur hållbarhetsarbetet fortlöper till styrelsen och olika hållbarhetsfrågor behandlas på styrelsemöten under året.

Hållbarhetsfrågorna är integrerade i styrelsens och företagsledningens årshjul, där de behandlas i samband med ordinarie styrelsemöten, revisionsutskottets arbete och under särskilda strategidagar. I styrelse och ledning finns flera personer med erfarenhet av olika hållbarhetsområden. Riskkommittén, där delar av företagsledningen ingår, följer risker kopplade till hållbarhet.

I företagsledningen har direktören för Strategi, Tjänster och Teknik ansvar för det övergripande hållbarhetsarbetet. Hållbarhetschefen ansvarar för att vidareutveckla och hålla samman bolagets hållbarhetsarbete.

Samhalls ledning har inga incitamentsystem och ersättning är inte direkt kopplad till klimatrelaterade faktorer.

Hållbarhet är en del i företagsintroduktionen och ingår också i yrkesrollsutbildningar. Särskilda kunskaps- och insatser har även gjorts för specifika funktioner utifrån behov.

Tillbörlig aktsamhet

Under 2025 har processen för tillbörlig aktsamhet utvecklats, se ytterligare detaljer på sida 52.

Tillbörlig aktsamhet

CENTRALA DELAR I TILLBÖRLIG AKTSAMHET	SAMHALLS ARBETSSÄTT	LÄS VIDARE
A) Att bygga in tillbörlig aktsamhet i styrning, strategi och affärsmodell	Tillbörlig aktsamhet utgör grunden för Samhalls styrning, strategi och affärsmodell. Samhall har tydliga policys och riktlinjer baserade på hållbart värdeskapande. Styrdokument, såsom hållbarhetspolicy, arbetsmiljöpolicy, inköpsriktlinjer och uppförandekod för leverantörer, uttrycker företagets åtaganden för en riskbaserad process för tillbörlig aktsamhet. Denna process omfattar att identifiera, bedöma, hantera och följa upp risker kopplade till exempelvis leverantörskedjan, mänskliga rättigheter och miljö.	• Samhalls strategi, affärsmodell och värdekedja, sida 53. • Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi, affärsmodell och finansiella effekter under, sida 56. • Beskrivning av styrdokument för den egna arbetskraften, sida 55. • Arbetet med att bygga in tillbörlig aktsamhet i inköp och leveranskedjor beskrivs under avsnitt Ansvarsfullt företagande, sida 78.
B) Att samarbeta med påverkade intressenter	Samråd med intressenter sker på flera nivåer för att fånga upp deras förväntningar och identifiera risker i verksamheten. De intressenter som påverkas av Samhalls verksamhet inkluderar våra egna medarbetare, andra arbetstagare i värdekedjan, leverantörer och kunder. Medarbetare Dialog med medarbetarna sker genom medarbetarundersökningar, arbetsplatsträffar samt individuella mål- och utvecklingssamtal. Syftet är att få kunskap om potentiella negativa effekter. Dialog sker även genom samverkan med fackliga parter som representerar medarbetarna. Kunder Dialog med kunder sker genom kundundersökningar samt i löpande möten med kunder. Kunders krav och potentiella risker kopplat till dessa analyseras också genom de krav som framkommer i upphandlingar, genom kundernas uppförandekrav och de krav som ställs i avtal. Leverantörer Inköpsenheten samarbetar kontinuerligt med leverantörer för att säkerställa att förbättringsåtgärder vidtas vid identifierade risker.	• Intressenters intressen och synpunkter samt intressentdialog, sida 55. • Särskilt om Dialog med den egna arbetskraften, sida 68.
C) Att identifiera och bedöma negativa konsekvenser	Inom den egna verksamheten genomförs riskidentifiering med hjälp av olika informationskällor för att säkerställa att alla risker identifieras och utvärderas samt att olika interna experter involveras. Exempelvis används arbetsmiljöromder, arbetsplatsträffar, medarbetarundersökningar, utredningar av tillbud, KPI:er och dialoger med medarbetare för att få kunskap om potentiella negativa effekter. För risker i leverantörskedjan genomförs riskanalys innan upphandling, verksamhetsstart eller vid förändringar i verksamheten. Inköp och hållbarhet ansvarar tillsammans för att identifiera och bedöma risker både inför och under upphandlingsprocessen. Riskerna utvärderas med hänsyn till faktorer kopplade till produkt och ursprungsland, med stöd från oberoende tredjepartsrapporter.	• Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter, sida 56. • Arbetet med att bedöma risker i leverantörskedjan och korruptionsrisker, sida 74. • Klimatrelaterade risker och scenarioanalys, sida 60. • Åtgärder och resurser för att hantera påverkan på arbetskraften, sida 69-71.
D) Att vidta åtgärder	Samhalls centrala arbetsmiljökommitté tar fram en handlingsplan, med mål och KPI:er baserad på PDCA-modellen och följs upp av lokala arbetsmiljökommittéer. Under 2026 införs även målstyrning inom arbetsmiljöområdet i chefsled för den operativa delen av Samhalls verksamhet. Genomförda åtgärder dokumenteras för att förhindra återkommande problem samt reflekteras i verksamhetens rutiner. Samhall vidtar åtgärder inom klimat- och miljöområdet inom ramen för etablerade handlingsplaner. Inköpsenheten följer upp leverantörer inom produktkategorier med betydande risker genom självskattningsenkäter eller digitala revisioner. Vid identifierade avvikelser tas en handlingsplan fram med konkreta åtgärder och en tidsplan.	• Samverkan och uppföljning av arbetsmiljö, sida 69. • Åtgärder och resurser för klimatbegränsning och klimatanpassning, sida 61. • Åtgärder och resurser för vatten, sida 66. • Arbetet med riskbedömning av leverantörer och åtgärder kopplat till dessa, sida 74.
E) Att följa upp hur ändamåls-enliga dessa insatser är och kommunicera det	Samhall följer regelbundet upp effektiviteten i åtgärder som vidtas inom arbetsmiljö i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och den centrala handlingsplanen. Mål och nyckeltal för arbetsmiljö – såsom sjukfrånvaro, arbetsskador och allvarliga händelser – följs upp månadsvis och används för att stärka det förebyggande arbetet samt utveckla riskhanteringsystemet. Interna revisioner genomförs regelbundet för att säkerställa efterlevnad av fastställda processer och rutiner. Resultaten från uppföljningen kommuniceras internt via intranätet och redovisas externt i årsredovisningen. Verksamhetens miljöpåverkan följs upp löpande genom mätning av klimatutsläpp, energieffektivitet och vattenförbrukning, för att säkerställa vidtagna åtgärders effektivitet	• Uppföljning av arbetsmiljö, sida 72. • Mål och nyckeltal kopplade till den egna arbetskraften, sida 72. • Mål och resurser för vatten, sida 66. • Mål och resurser för klimat, sida 63– 64.

Strategi, affärsmodell och värdekedja

Samhalls uppdrag från staten är att skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning genom att matcha rätt person till rätt arbete i konkurrens-utsatta kunduppdrag. Vi gör det genom att erbjuda tjänster inom bland annat lokalvård, tvätt, tillverkning och lager. Hållbarhet är en integrerad del av affärsmodellen och bidrar till att vi skapar värde för medarbetare, kunder och hela samhället.

Samhalls strategi tar Samhalls väsentliga hållbarhetsfrågor i beaktande och knyter an till Agenda 2030 och nationella mål för arbetsmarknadsintegration och klimat. Genom att kombinera sysselsättning för Samhalls medarbetare med långsiktiga investeringar i digitalisering, energieffektivisering och hållbara leverantörskedjor, bidrar vi till både social och miljömässig nytta.

Hållbarhetsplattform

Samhalls hållbarhetsplattform utgår från vår mest väsentliga miljömässiga, sociala och ekonomiska påverkan. Plattformen stödjer arbetet med att säkerställa social inkludering, minska miljöpåverkan och stärka god styrning. Den möjliggör prioritering, systematisk uppföljning, transparens och kontinuerlig förbättring.



Intressenters intressen och synpunkter

Samhalls uppdrag och arbete kräver balanserade avvägningar, då våra intressenter värderar resultat och aktiviteter olika. Att kartlägga och analysera intressenternas perspektiv på vår verksamhet är en förutsättning för att nå bolagets mål och skapa största möjliga nytta. För att identifiera och förstå vilka frågor som är mest väsentliga för Samhall arbetar vi systematiskt med intressentanalys och strukturerad intressentdialog.

Intressentanalys

Samhall har identifierat två kategorier av intressenter:

- Påverkade intressenter: Individer eller grupper som påverkas eller kan påverkas av Samhalls verksamhet. Dessa intressenter inkluderar egna medarbetare och andra arbetare i värdekedjan, leverantörer och kunder. Samhall har även identifierat naturen som en viktig intressent.
- Användare av hållbarhetsinformationen: Intressenter som har ett behov av information för att fatta beslut. Dessa intressenter inkluderar ägare, myndigheter, politiker och fackliga organisationer.

Intressenterna har analyserats utifrån deras påverkan, engagemang och behov av insyn i Samhalls verksamhet.

Intressentdialog

För att säkerställa att Samhalls väsentlighetsbedömning är välgrundad och uppdaterad, för vi kontinuerlig dialog med våra viktigaste intressenter genom exempelvis enkäter, möten, intervjuer och workshops. Samhall nyttjar även digitala kanaler, hållbarhetsrapporter och andra skriftliga dokument i den löpande kommunikationen med intressenter. Dessa dialoger hjälper oss att identifiera intressenternas perspektiv och därmed prioritera rätt hållbarhetsfrågor att arbeta vidare med, både utifrån Samhalls påverkan på människor och miljö, och hållbarhetsfrågornas påverkan på Samhalls finansiella ställning.



INTRESSENT	DIALOGFORMAT	VIKTIGA OMRÅDEN SOM BEAKTATS I VÄSENTLIGHETSANALYSEN
Medarbetare	- Årlig medarbetarundersökning - Återkommande arbetsplatsträffar - Individuella mål- och utvecklingsdialoger - Användarcentrerad utveckling	- Samhall som en attraktiv arbetsgivare - En trygg, säker och anpassad arbetsmiljö - Möjligheten till personlig utveckling och kompetensutveckling - Tillgänglighet - Inkludering och jämlikhet
Fackliga organisationer	- Möten med de fackliga huvudorganisationerna - Centrala och lokala samråd och förhandlingar - Centrala och lokala arbetsmiljökommittéer	- Medarbetarnas arbetsvillkor och arbetsförhållanden - En trygg, säker och anpassad arbetsmiljö
Kunder	- Kundundersökningar - Möten och dialog med kunder - Analys av krav i upphandlingar och kundernas uppförandekod - Avtalskrav	- Social delaktighet och inkludering av personer med funktionsnedsättning - En trygg och säker arbetsmiljö för Samhalls medarbetare - Miljövänliga tjänster - Minskade klimatutsläpp
Staten som ägare	- Statens ägarpolicy 2025 - Statens ägaranvisning - Ägardialog	- Miljö- och klimatpåverkan - Sund och säker arbetsmiljö - Mänskliga rättigheter - Jämlikhet och jämställdhet - Hållbara inköp och motverkande av arbetslivskriminalitet - Affärsetik och förebyggande av korruption - Konkurrensneutralitet
Riksdagspartier och förtroendevalda	Möten med partiernas representanter samt arbetsmarknadsutskottet	- Trygg och säker arbetsmiljö - Konkurrensneutralitet
Arbetsförmedlingen	Central, regional och lokal samverkan	Samhalls uppdrag och roll på arbetsmarknaden
AFA Försäkring	- Central dialog kring aktiviteter för att stötta medarbetare med ansökan för rätt till ersättning AGS och TFA - Samhalls Löneservice anmäler medarbetarens sjukskrivning till AFA Försäkring när sjukskrivningen överstiger 15 dagar	Medarbetares rätt till ersättning för arbetsskada och arbetssjukdom enligt kollektivavtalade försäkringar så som AGS och TFA
Försäkringskassan	- Arbetsskadeanmälningar till Försäkringskassan - Nationell överenskommelse om fördjupad samverkan mellan Samhall och Försäkringskassan - Regelbundna samverkansmöten både nationellt och lokalt enligt överenskommen struktur	- Arbetsskador - Sjukfrånvaro

INTRESSENT	DIALOGFORMAT	VIKTIGA OMRÅDEN SOM BEAKTATS I VÄSENTLIGHETSANALYSEN
Arbetsmiljöverket m fl myndigheter	- Rapportering av arbetsskador och tillbud - Digitalisering av rapportering av arbetsskador och tillbud - Central dialog med ansvariga för nationell statistikdatabas för olycksfall	Tillbud och arbetsskador
Myndigheter	- Anmälan av incidenter, allvarliga händelser - Begäran om information och kravställningar besvaras - Medverkan vid kontroller och inspektioner	Efterlevnad av lagkrav
Intresseorganisationer	- Möten och djupintervjuer med funktionsrättsorganisationer som Funktionsrätt Sverige, Autism Sverige, Synskadades riksförbund m.fl. - Stående dialog och deltagande vid SKOOPI evenemang (intresseorganisationen för arbetsintegrerade sociala företag). - Deltagande i branschorganisationer	- Tillgänglighetsfrågor - Social delaktighet och inkludering av personer med funktionsnedsättning - Social hållbarhet och Samhalls uppdrag och roll på arbetsmarknaden - Trygg och säker arbetsmiljö - Konkurrensneutralitet
Leverantörer inkl. underentreprenörer	- Dialog med leverantörer - Riskanalyser - Hållbarhetsrapporter - Självskattningar	- Leveranssäkerhet - Trygg och säker arbetsmiljö - Goda arbetsvillkor - Mänskliga rättigheter - Korruption och mutor - Klimatpåverkan och klimatrelaterade risker (fysiska och omställningsrisker) - Miljöpåverkan (vattenförbrukning, föroreningar, resurshantering mm.)
Naturen	- Rapporter från MSB, NV, IPCC, SMHI m.fl. - Klimatscenarioanalys - Klimatbokslut - Internt miljödata (el- och energianvändning, vattenförbrukning, kemikalie- och avfallshantering, inköp av varor och tjänster m.fl.) - Miljöbedömningsaspekter (2025)	- Klimatpåverkan - Vattenstress - Biologisk mångfald - Resurshantering - Föroreningar

Väsentlig påverkan, risker och möjligheter

Samhall ska producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning där behoven finns. Verksamheten ska bedrivas enligt affärsmässiga principer och på marknadsmässiga villkor. Den kombinationen innebär att många intressenter påverkas och att det finns både risker och möjligheter. Hållbarhet är därför en integrerad del av vår verksamhet och hjälper oss att hantera risker och ta vara på möjligheter.

Process för dubbel väsentlighetsanalys

Processen för den dubbla väsentlighetsanalysen är baserad på ESRS vägledning och EFRAG:s implementeringsguide IG 1 och har anpassats för Samhalls verksamhet. I korthet har processen gjorts i följande fyra steg.

Steg A: Förstå kontexten

I detta steg utvecklar Samhall en överblick över verksamheten, aktiviteter och affärsrelationer. En kartläggning av Samhalls affärsmodell och värdekedja är grundläggande för att kunna identifiera väsentlig påverkan, risker och möjligheter. Förståelse av kontexten sker bland annat genom analys av strategi, finansiella rapporter, forskningsrapporter, det regulatoriska landskapet med mera. I detta steg identifieras även berörda intressenter som är eller sannolikt kommer att påverkas av Samhalls egen verksamhet eller värdekedja.

Steg B: Identifiering av IRO:er relaterade till hållbarhetsfrågor

I detta steg skapas en lista med relevanta hållbarhetsfrågor utifrån ett uppifrån-och-ner-perspektiv. Det identifieras även utifrån ett nerifrån-och-upp-perspektiv beroenden av naturresurser och sociala resurser med hjälp av tidigare hållbarhetsrapportering, intervjuer,

med mera. Mot bakgrund av identifierade hållbarhetsfrågor identifieras därefter väsentlig påverkan, risker och möjligheter (IRO:er) genom underlag från bland annat riskanalyser, klimatscenarionalyser, intervjuer med intressenter och interna experter, process för tillbörlig aktsamhet, klimatdata, IA-system med mera. Resultatet blir en bruttolista med väsentlig påverkan, risker och möjligheter.

Steg C: Bedömning och fastställande av väsentliga IRO:er

I detta steg tillämpar Samhall kriterier för att bedöma och fastställa väsentliga IRO:er. Bedömning av faktisk och potentiell påverkan på miljö och människor, baseras på kriterierna skala, omfattning och möjlighet att återställa påverkan, samt sannolikhet för potentiell påverkan. Bedömning av risker och möjligheter på Samhalls finansiella ställning baseras på kriterierna konsekvens och omfattning. Därefter konsolideras resultatet och väsentliga IRO:er identifieras. Dessa IRO:er mappas därefter mot identifierade hållbarhetsfrågor för att fastställa den väsentliga informationen.

Steg D: Rapportering

I detta steg identifierar Samhall relevanta upplysningskrav samt vilka datapunkter som är väsentliga att rapportera om. Kriterierna för att fastställa hållbarhetsinformationens väsentlighet baseras på relevans eller dess användbarhet vid beslut.

Samhalls väsentliga frågor

Samhalls dubbla väsentlighetsanalys, sida 57–58, visar att de mest väsentliga frågorna för Samhall 2025 är:

- Social hållbarhet genom att erbjuda en trygg och säker arbetsmiljö, ett mer inkluderande arbetsliv samt kompetensutveckling.
- Miljömässig hållbarhet genom att bedriva en klimatsmart och resurseffektiv verksamhet.

- Styrning genom att säkerställa ansvarsfulla affärer. Fokus ligger på god affärsetik, antikorruption samt en positiv påverkan i värdekedjan avseende mänskliga rättigheter.

Ovan identifierade frågor är nära kopplade till Samhalls strategi och påverkar vår affärsmodell på flera sätt:

- Social hållbarhet är kärnan i affärsmodellen, då vårt uppdrag är att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning som står långt ifrån arbetsmarknaden. Utan ett tydligt fokus på kompetensutveckling och arbetsmiljö riskerar Samhall att inte kunna leverera vårt samhällsuppdrag.
- Klimatpåverkan och vattenförbrukning påverkar våra tjänsteerbjudanden. Effektiva arbetssätt tillsammans med investeringar i energieffektiva maskiner och fossilfria transporter är avgörande för att möta kundkrav och förbli konkurrenskraftiga.
- Ansvarsfulla leverantörskedjor säkerställer att vi inte länkas till negativ påverkan längre ner i kedjan. Brister här kan medföra både varumärkesrisk och legala risker.
- Affärsetik och antikorruption är en förutsättning för legitimitet. För ett statligt bolag kan brister direkt hota förtroendet från ägare, kunder och samhälle.

Finansiella effekter

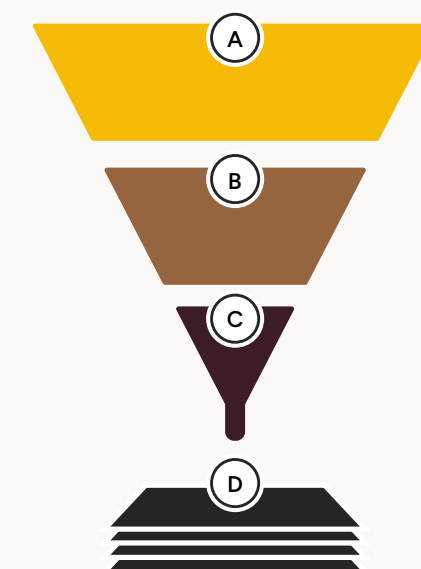
Dessa väsentliga frågor har både aktuella och framtida finansiella konsekvenser:

- Kort sikt (0 – 1 år): ökade kostnader för utbildning, kompetensutveckling och uppföljning av leverantörer; investeringar i energieffektiva maskiner och fordon.
- Medellång sikt (2 – 5 år): potentiella intäktsökningar genom ökad efterfrågan på hållbara tjänster och fördjupade kundrelationer; kostnadsbesparingar från energieffektiviseringar.

- Lång sikt (>5 år): strategisk resiliens genom minskade klimat- och arbetsmarknadsrisker; undvikande av potentiella rättsliga och ekonomiska sanktioner relaterade till mänskliga rättigheter eller korruption.

Resiliens i strategi och affärsmodell

Samhall integrerar hållbarhet i styrelsens och ledningens årshjul, riskkommitténs arbete samt strategidagar. Detta görs med styrning och stöd från Hållbarhet, HR, Ekonomi & Finans. Samhalls företagsledning följer utvecklingen löpande och säkerställer resursallokering. Genom en diversifierad tjänsteportfölj minskar beroendet av enskilda marknader. Vår bedömning är att Samhalls affärsmodell är resiliens mot de identifierade riskerna och samtidigt positionerad för att utnyttja möjligheter kopplade till ökad efterfrågan på hållbara tjänster.



Väsentliga hållbarhetsfrågor och information för rapportering

Samhalls väsentliga hållbarhetsfrågor

	Område	Påverkan, risk eller möjlighet (IRO)	Beskrivning
MILJÖ			
Klimat	Begränsning av klimatförändringar	Negativ påverkan	Samhalls klimatpåverkan drivs främst av utsläpp från produktionsfordon (scope 1), energianvändning i egna och hyrda lokaler (scope 2) – särskilt inom tvätterier och industriproduktion – samt av inköp av material, maskiner, IT-utrustning och IT-drift (scope 3).
		Risk	Samhall påverkas av fysiska risker såsom extrem värme som kan försämra arbetsmiljö, produktivitet och utrustningsfunktion, liksom av omställningsrisker kopplade till ökade regulatoriska krav och förändrat kundbeteende som driver behov av nya investeringar, högre rapporteringsinsatser och potentiella kostnadsökningar.
		Möjlighet	Möjlighet till ökad efterfrågan på tjänster som tar hänsyn till klimat och miljö tex. Svanenmärkta tvätterier och lokalvård. Leder till ökade intäkter från kunduppdrag.
	Energi	Negativ påverkan	Samhalls verksamhet (scope 1) bidrar till utsläpp av växthusgaser, främst härstammar utsläppen från produktionsfordon. Användning av el och uppvärmning i egna och hyrda lokaler, där tvätterier och industriproduktion är mest energiintensiv.
Vatten	Vattenresurser	Negativ påverkan	Kemikalier i spillvatten kan bidra till föroreningar vid otillräcklig hantering.
		Risk	Samhall påverkas av ökade kundkrav på vatteneffektiva och miljömärkta tvätterier samt av fysiska vattenrelaterade risker såsom vattenbrist och översvämningar, vilka kan leda till driftstopp, skador på lokaler och utrustning samt förlorade affärer och minskad lönsamhet.
SOCIALA			
Egna anställda	Sysselsättning och social delaktighet för personer med funktionsnedsättning	Positiv påverkan	Samhall bidrar till social delaktighet genom att skapa arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning och möjliggöra deras inkludering samt övergångar till den ordinarie arbetsmarknaden.
		Risk	Samhall är beroende av Arbetsförmedlingen och ett fungerande samarbete avseende anvisningar av medarbetare för att kunna leverera på sitt uppdrag.
		Möjlighet	Samhall skapar värde för individer, kunder och samhället genom att inkludera personer med funktionsnedsättning i arbetslivet, vilket stärker varumärket och positioneringen samtidigt som det bidrar positivt till både social hållbarhet och Samhalls finansiella ställning.
	Likabehandling och lika möjligheter för alla	Positiv påverkan	Alla människors lika värde är en grundläggande värdering i Samhall. Inom bolaget finns en bredd av mångfald att ta vara på.
		Negativ påverkan	Samhall påverkas av risker kopplade till upplevd diskriminering, bristande tillgänglighet i den egna och kunders verksamheter samt lägre grad av mångfald bland tjänstemän, vilket kan skapa hinder för medarbetare och påverka organisationens inkludering och arbetsmiljö.
	Jämställdhet och lika lön för likvärdigt arbete	Positiv påverkan	Jämställdhet (andel kvinnor och män) bland medarbetare inklusive ledning och styrelsenivå.
	Åtgärder mot våld och trakasserier på arbetsplatsen	Negativ påverkan	Förekomst av trakasserier och sexuella trakasserier bland sårbara medarbetare (kvinnor med funktionsnedsättningar).
	Utbildning och kompetensutveckling	Positiv påverkan	Inom Samhall får medarbetarna möjlighet att utveckla sitt yrkeskunnande och arbetsförmåga.
		Risk	Brist på kritisk kompetens kan medföra sämre leveransförmåga. Omvärldens krav på Samhalls verksamhet förändras och påverkar våra tjänster och konkurrensförmåga.
	Hälsa & Säkerhet	Negativ påverkan	Förekomst av tillbud, olyckor och säkerhetsincidenter, inklusive hot och våld, innebär en risk för skador och en påfrestande arbetsmiljö för särskilt sårbara medarbetare.
Risk		En hög grad av arbetsolyckor och brister i arbetsmiljöarbetet riskerar att försämra medarbetarnas, kundernas och samhällets förtroende för Samhall. Detta kan leda till ökade personalkostnader för hälsorelaterade arbetsskador och frånvaro med mera.	

Samhalls väsentliga hållbarhetsfrågor forts.

	Område	Påverkan, risk eller möjlighet (IRO)	Beskrivning
MILJÖ			
Egna anställda forts.	Arbetsvillkor	Positiv påverkan	Samhall erbjuder goda arbetsvillkor genom kollektivavtalsreglerade löner, trygga anställningar, stark social dialog och föreningsfrihet. Medarbetare har dessutom möjlighet till flexarbetstid, distansarbete och att kombinera arbete med föräldraskap, samtidigt som personer inom det arbetsmarknadspolitiska uppdraget får särskilda utvecklingsinsatser.
		Negativ påverkan	De tjänster/arbeten som Samhall tillhandahåller kanske inte fullt ut passar eller skapar stress hos många medarbetare. Detta eftersom de inte har en tillräckligt god passform.
	Personlig integritet	Negativ påverkan	Skydd av personuppgifter och bristande hantering av intern/extern information kan leda till kränkningar av individens integritet och rättigheter.
		Negativ påverkan	Säkerhetsprövningar hos kund med kontroll av medarbetarens bakgrund kan leda till att den personliga integriteten kränks och att kraven upplevs som diskriminerande.
		Risk	Säkerhetsprövningar hos kund med kontroll av medarbetarens bakgrund kan leda till förlorade kunduppdrag och minskad omsättning.
Anställda i värdekedjan	Arbetsvillkor	Negativ påverkan	I vissa branscher, länder och inköpskategorier finns risk för att produkter och insatsvaror produceras under bristfälliga arbetsvillkor, inklusive avsaknad av föreningsfrihet, frånvaro av levnadslöner och reglerade arbetstider, vilket kan leda till negativ påverkan på arbetstagare i leverantörskedjans senare led.
	Andra arbetsrelaterade rättigheter	Negativ påverkan	I vissa inköpskategorier och längre ned i leverantörskedjan finns risk för allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter.
STYRNING			
Styrning	Företagskultur	Positiv påverkan	Samhalls företagskultur är inkluderande och värderingsstyrd, med social hållbarhet som kärnan i verksamheten.
	Korruption och mutor	Risk	Risk för korruption i leverantörs- och kundled samt bristande interna kontrollrutiner innebär risk för otillbörliga fördelar, felaktig eller oegentlig fakturering och utbetalningar, vilket kan orsaka ekonomiska förluster, skadat förtroende och rättsliga konsekvenser för Samhall.
	Skydd för visselblåsare	Positiv påverkan	Skydd för visselblåsare genom Samhalls visselblåsarkanal. Information om Samhalls visselblåsarkanal i styrdokument, hemsida och intranät.
	Förvaltning av förbindelser med leverantörer	Negativ påverkan	Begränsad kontroll och insyn i nya- och befintliga leverantörer samt bristande spårbarhet av produkters miljöpåverkan innebär risk för negativ miljöpåverkan och kränkningar av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan.
		Positiv påverkan	Positiv påverkan i leveranskedjan (miljö och människor) genom ökad dialog med leverantörer och systematiskt arbete med hållbara inköp och leveranskedjor.
	Konkurrensneutralitet	Risk	Samhalls statliga merkostnadsersättning innebär särskilda krav på att prissättningen inte snedvrider konkurrensen. Överträdelser skulle få mycket negativa effekter för Samhalls varumärke och omsättning.

Miljö

Att ta ansvar för vår miljöpåverkan är en viktig del inom strategiområdet ansvarsfull och värdeskapande samhällsaktör. Miljöarbetet är ISO 14001 certifierat och inriktat på de två områdena miljövänliga tjänster och klimatsmart och resurseffektiv verksamhet. Det är också en affärsmässig möjlighet för att möta kundernas krav och behov som växer fram i den gröna omställningen.





Klimat

Inledning

Samhall arbetar aktivt med att minska klimatpåverkan och stärka anpassningen till klimatförändringar. Under året har klimatstrategin vidareutvecklats och integrerats tydligare i styrning och uppföljning. Arbetet omfattar både den egna verksamheten och värdekedjan och bygger på stegvisa förbättringar av data och processer. Klimatarbetet utgår från fastställda mål och genomförs genom konkreta åtgärder, såsom fossilfria transporter, förnybar energi och klimatkrav i inköp. Klimatfrågan bedöms som väsentlig ur både påverkans- och finansiellt perspektiv, med störst betydelse på medellång och lång sikt.

Policyer och styrning för begränsning av och anpassning till klimatförändringar

Samhall har flera styrande dokument som vägleder arbetet med att minska klimatpåverkan. Den övergripande inriktningen fastställs i Samhalls hållbarhetspolicy där klimatpåverkan är ett av de prioriterade områdena.

Höjdpunkter 2025

- Tydlig klimatomställningsplan i linje med 1,5-gradersmålet
- Fortsatta framsteg mot fossilfri fordonsflotta
- Scope 3 i centrum genom leverantörskrav och resurseffektivitet

Polycyn anger principer för att minska utsläpp från verksamheten, bidra till resurshållning och säkerställa ansvarsfulla arbetssätt i hela värdekedjan.

Genom Samhalls certifierade miljöledningssystem enligt ISO 14001 integreras klimatrelaterade krav i verksamhetens styrning, processer och uppföljning.

För leverantörskedjan kompletteras arbetet med Samhalls uppförandekod för leverantörer som innehåller krav på att ta hänsyn till miljö- och klimatpåverkan vid tillverkning, leverans och materialval. Leverantörer förväntas följa Samhalls krav och bidra till minskade utsläpp i linje med verksamhetens mål.

Policyramverket utgör grunden för de mål och åtgärder som genomförs inom klimatområdet. Styrelsen fastställer policys och de följs upp årligen inom ramen för intern kontroll och riskhantering.

Klimatrelaterade risker och scenarioanalys

Under 2025 påbörjade Samhall ett strukturerat arbete för att identifiera och bedöma klimatrelaterade risker och möjligheter.

Syftet är att förstå hur klimatförändringar kan påverka verksamheten på kort, medellång och lång sikt, både operativt och finansiellt. Analysen fokuserar på lokalvärd, tvätterverksamhet och IT-infrastruktur samt kommer succesivt att utökas till att omfatta hela organisationen.

Analysen omfattar både fysiska klimatrelaterade risker och omställningsrisker. De risker som identifierats

klassas i dagsläget som låga till måttliga men bedöms vara relevanta framför allt på längre sikt och följs därför inom ramen för Samhalls riskhanteringssystem. Arbetet genomförs och uppdateras årligen av hållbarhetsenheten i samverkan med interna experter.

Metod och scenarier

Bedömningen har hämtat underlag från nationella myndigheter och etablerade internationella scenarier. Två klimatscenarier har använts för att utvärdera hur riskerna kan utvecklas över tid, ett scenario med begränsad global uppvärmning (RCP 2.6) och ett scenario med fortsatt höga utsläpp (RCP 8.5). Tids-horisonterna som används i riskbedömningen är kort sikt (0–1 år), medellång sikt (1–5 år) och lång sikt (mer än 5 år). Scenarioanalysen har använts som stöd för att förstå utvecklingen av risker men inte som prognos.

Identifierade klimatrelaterade risker

Riskerna delas in i två huvudkategorier:

- Fysiska risker som främst gäller extrem värme samt vattenrelaterade händelser såsom översvämningar samt vattenbrist. Dessa kan påverka arbetsmiljö, produktivitet och tillgång till tjänster och lokaler.
- Omställningsrisker som framför allt handlar om ökade regulatoriska krav, förändrade kundförväntningar och ökade investeringskostnader kopplade till energi-effektivisering, elektrifiering och datainsamling.

Även om riskerna i nuläget inte anses vara högst prioriterade bedöms de ha betydelse på lång sikt och kan påverka Samhalls kostnadsstruktur, investerings-takt och arbetsmiljö. Därför integreras de succesivt i strategiska beslut och långsiktiga planering.

Klimatrelaterade möjligheter

Arbetet har även identifierat möjligheter som kan stödja Samhalls affärsutveckling. Ökad efterfrågan på tjänster med lägre klimatpåverkan och hög transparens skapar nya marknadsförutsättningar. Samhall ser även möjligheter att stärka effektivitet och tjänsteleverans genom digitalisering och klimatrelaterad dataanvändning.

Samhalls klimatomställningsplan

Samhalls klimatomställningsplan beskriver hur verksamheten stegvis ska ställas om för att nå våra klimatmål och vara förenlig med ett 1,5- gradersscenario. Klimatomställningsplanen omfattar mål för scope 1, 2 och 3. Klimatomställningsplanen tydliggör vilka åtgärder som behöver genomföras inom organisationen och i leverantörskedjan och hur dessa prioriteras utifrån klimatpåverkan och operativ påverkan.

Påverkan på affärsmodell

Klimatomställningsplanen bedöms påverka Samhalls affärsmodell successivt och i takt med ökade regulatoriska krav, förändrade kundförväntningar och förflyttningen mot fossilfria energisystem. På kort sikt påverkas affärsmodellen främst genom anpassningar i operativa processer, såsom elektrifiering av fordonsflottan, ökade krav på leverantörer samt användning av förnybar energi och energieffektivisering i lokaler.

På medellång sikt bedöms omställningen påverka centrala delar av värdekedjan, inklusive inköp, logistik, leveranslösningar och datainsamling kopplad till utsläpp. Detta innebär att digital uppföljning, resursoptimering och klimatdata i leverantörskedjan blir nödvändiga komponenter i tjänsteleveransen. På längre sikt kan klimatomställningen innebära att klimatprestanda och transparens blir en integrerad del av Samhalls marknadsposition och erbjudande. Det bedöms även påverka

konkurrensförutsättningarna i offentlig och privat upphandling där krav på vetenskapligt baserade utsläppsminskningar och låg klimatpåverkan förväntas få ökad betydelse.

Sammanfattningsvis innebär utvecklingen att affärsmodellen inte förändras i sitt syfte eller uppdrag men att de processer och resurser som stödjer den gradvis anpassas. Klimatrelaterade risker och möjligheter påverkar därmed framtida prioriteringar inom teknik, investeringar, kompetens och leverantörssamverkan för att säkerställa Samhalls långsiktiga värdeskapande.

Åtgärder och resurser för klimatbegränsning och klimatanpassning

Samhall genomför en rad åtgärder för att minska klimatpåverkan i den egna verksamheten och i värdekedjan. Pågående och planerade åtgärder struktureras enligt identifierade utsläppsminskande fokusområden. De mest betydande är:

- Fossilfri fordonsflotta
- Övergång till förnybar el i lokaler
- Klimatkrav i upphandling och leverantörsuppföljning
- Resurseffektivitet

Åtgärderna är integrerade i styrning, planering och uppföljning och bidrar till att uppnå Samhalls klimatmål. Arbetet kommer fortsatt utvecklas i takt med förbättrad datatillgång, ökad uppföljning av leverantörer och implementering av nya tekniska lösningar.

Åtgärder inom egen verksamhet

För utsläpp i scope 1 och 2 ligger tyngdpunkten på omställningen till fossilfri fordonsflotta samt säkerställande av förnybar energi. Samhall genomför succesiv

elektrifiering av sina fordon enligt fastställd fordonsstrategi, där elfordon är förstahandsval. HVO100 kan användas i situationer där elektrifiering ännu inte är möjligt. Parallellt byggs laddinfrastrukturen ut på både

egna och hyrda lokaler för att säkerställa genomförbarheten. Denna investering är en viktig förutsättning för att minska verksamhetens utsläpp och hantera identifierade risker, så som beroende av otillräcklig laddkapacitet.





I de fall Samhall själv styr avtalen används fossilfri el med ursprungsgarantier i lokalerna. I lokaler där fastighetsägaren står för elavtalet förs dialoger för att säkerställa att samma krav gäller även där. Energi-effektivisering är ett fortsatt prioriterat område och omfattar löpande energikartläggningar.

Sammantaget bedöms dessa åtgärder minska utsläppen inom scope 1 och 2 med 75 procent till 2030. Det motsvarar ungefär 1 616 ton CO₂e för fordonsflottan och ytterligare cirka 1 821 ton CO₂e kopplade till energianvändning.

Åtgärder i värdekedjan

Störst klimatpåverkan återfinns i scope 3, framför allt inom kategorin inköpta varor och tjänster. Samhall inför därför succesivt klimatkrav i upphandlingar där leverantörer ska redovisa produktrelaterade utsläppsdata och erbjuda alternativ med lägre klimatpåverkan. Leverantörer som står för de största utsläppen ska senast 2028 ha vetenskapligt baserade klimatmål. Samhall ska även arbeta med resurseffektivitet genom bättre beställningsrutiner och optimerad användning av förbrukningsmaterial så som kemikalier och textilprodukter.

En annan central del av Samhalls utsläpp i scope 3 rör pendling, det vill säga hur Samhalls medarbetare tar sig till och från arbetet. Krav på minskade utsläpp inom transporter införs även i upphandling av transporttjänster.

Resurser och investeringar

Omställningen stöds av investeringar i fordonsflottan, laddinfrastruktur och energieffektivisering. Utöver dessa direkta investeringar krävs även kompetensutveckling och fortsatt dialog med leverantörer för att möjliggöra datadelning och klimatmålsättning. Övergången till elfordon bedöms inte innebära ökade leasingkostnader jämfört med fossilfria alternativ medan investeringar i laddinfrastruktur delvis förväntas balanseras av lägre driftkostnader.

Även upphandlade produkter med lägre klimatpåverkan kan innebära ökade kostnader men dessa bedöms över tid kompenseras genom effektivare resursanvändning och minskat behov av material.

Samlad effekt och långsiktig innebörd

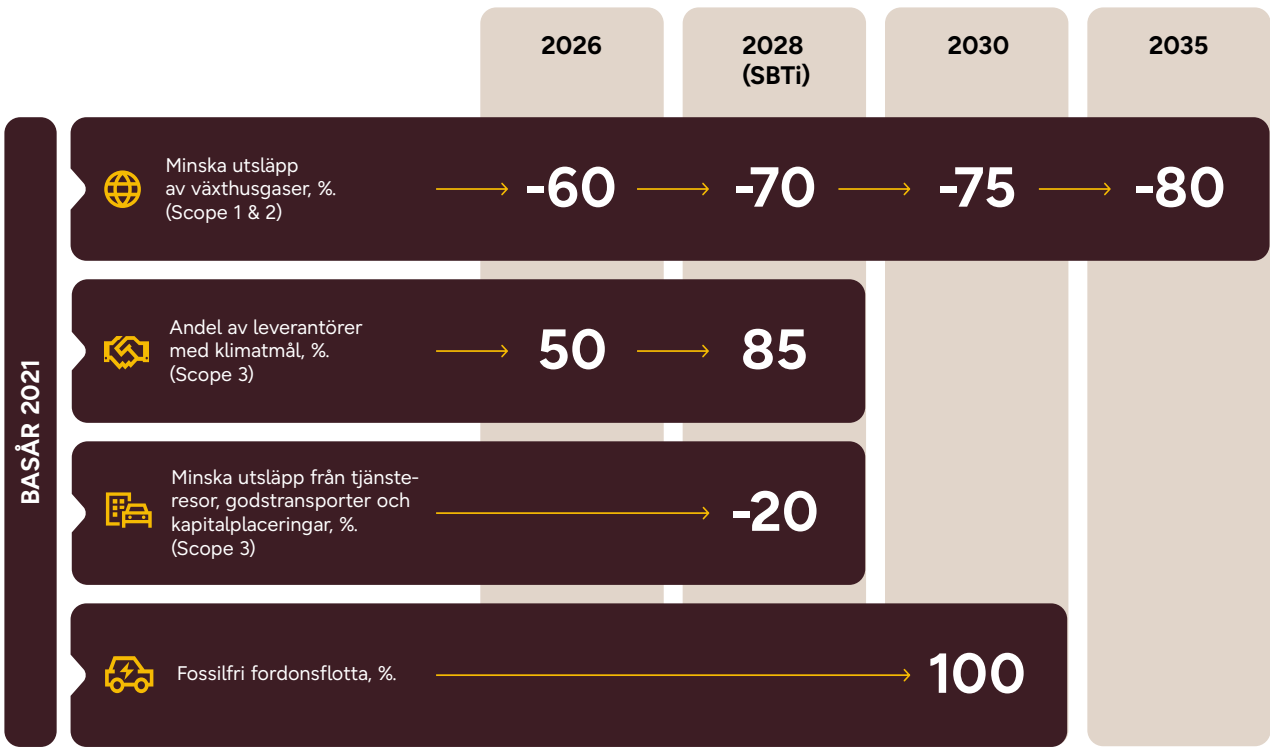
De vidtagna åtgärderna bidrar till minskad känslighet för framtida omställningsrisker så som ökade klimatkrav i upphandlingar, högre energipriser och ökade krav på klimatdata från kunder. Åtgärderna stärker även Samhalls konkurrenskraft och bidrar till en mer resurseffektiv verksamhet i takt med ökade marknads- och regulatoriska förväntningar.

Samhalls klimatmål

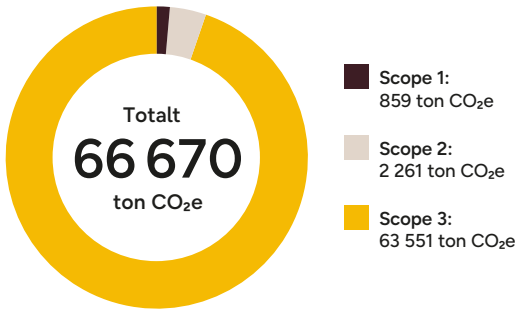
Samhall har fastställt klimatmål som omfattar verksamhetens samlade växthusgasutsläpp i scope 1, 2 och 3. Målen utgår från basåret 2021 och är formade för att vara förenliga med Parisavtalet och 1,5-gradersmålet. Under 2026 är ambitionen att utöka målstrukturen med absoluta utsläppsminskningsmål inom scope 3. Ambitionen är att målen ska formuleras som minskningar i faktiska utsläpp och omfatta hela värdekedjan vilket innebär att det bör täcka 100 procent av Samhalls identifierade utsläpp.

Under 2025 förbättrades datakvaliteten för flera kategorier inom scope 3, särskilt för investeringar och uppströms transporter. Detta innebär att målen för perioden fram till 2028 kommer att ses över under 2026 innan en ny valideringsprocess genomförs hos SBTi.

Genom att inkludera hela värdekedjan och knyta målen till en tydlig tidsplan skapar Samhall förutsättningar för löpande uppföljning av klimatprestation och transparens gentemot kunder, medarbetare och andra intressenter.



Utsläppsfördelning per scope



Energianvändning

Total energianvändning (Mwh)	2025	2024	2023	2022	2021
Icke förnybara bränslen	3 328	4 327	5 199	6 260	9 634
Förnybara bränslen	8 719	9 974	10 995	10 429	8 110
El & värme	20 060	16 326	17 944	17 587	17 892
Totalt	32 106	30 328	34 137	34 276	35 636

Icke förnybara bränslen (Mwh)	2025	2024	2023	2022
Förbränningsolja	105	220	210	111
Bensin	618	784	796	835
Diesel	2 605	3 324	4 192	5 314
Totalt	3 328	4 327	5 199	6 260

El & värme (Mwh)	2025	2024	2023	2022
El	16 487	13 990	15 370	15 020
Fjärrvärme	3 573	2 336	2 574	2 567
Totalt	20 060	16 326	17 944	17 587

Förnybara bränslen (Mwh)	2025	2024	2023	2022
Biogas	1 262	2 174	2 753	2 901
HVO100	7 457	7 801	8 242	7 529
Totalt	8 719	9 974	10 995	10 429

Klimatutsläpp

Klimatutsläpp

							År för delmål och mål		
	2021 (Basår)	2022	2023	2024	2025	Ökning/ minskning, %, jmf med basår	2026	2028	2035
Scope 1									
Totala scope 1, ton CO ₂ e	2 155	1 443	1 281	1 072	859	-60 %	-60 %	-70 %	-80 %
Scope 2									
Platsbaserad, ton CO ₂ e	1 452	1 429	1 534	1 334	504	-65 %	-	-	-
Marknadsbaserad, ton CO ₂ e	2 428	2 426	2 975	2 789	2 261	-7 %	-60 %	-70 %	-80 %
Scope 3									
Totala indirekta utsläpp scope 3, ton CO ₂ e	81 520	71 344	76 139	66 923	63 551	-22 %	-		-
Inköpta varor och tjänster ¹⁾	40 790	44 264	47 870	40 116	37 172	-9 %	-	85 %	-
Kapitalvaror	4 765	2 552	2 952	1 404	1 851	-61 %	-		-
Bränsle- och energirelaterade utsläpp	1 228	989	1 104	933	577	-53 %	-	-20 %	-
Uppströms transporter	370	346	261	200	211	-43 %	-	-20 %	-
Avfall	25	25	24	21	19	-22 %	-	-20 %	-
Tjänsteresor	768	733	699	581	542	-29 %	-	-20 %	-
Pendling	19 672	19 887	20 080	19 932	20 014	2 %	-	-	-
Investering	13 902	2 548	3 149	3 737	3 165	-77 %	-	-20 %	-
Totala utsläpp marknadsbaserad, ton CO ₂ e	86 102	75 214	80 395	70 784	66 670	-23 %	-	-	-
Totala utsläpp platsbaserad, ton CO ₂ e	85 126	74 217	78 953	69 329	64 914	-24 %	-	-	-

¹⁾ 85 % av Samhalls inköp och kapitalvaror ska komma från leverantörer med klimatomål i linje med vetenskapen.

Leverantörer med vetenskapligt antagna klimatomål	Antal	Andel av total spend
2025	104	50 %

Metod och redovisningsprinciper för klimatberäkningar

Samhall redovisar utsläpp enligt Greenhouse Gas Protocol, scope 1–3, med 2021 som basår och operationell kontroll som konsolideringsprincip.

Klimatberäkningarna baseras på följande riktlinjer:

- Fullständighet – Samtliga utsläppsgenererande aktiviteter inom definierat scope inkluderas. Samhall strävar efter en så heltäckande redovisning av scope 3 som möjligt.
- Relevans – Inga väsentliga aktiviteter utelämnas. Om utsläpp inte kan beräknas redovisas detta tydligt.
- Noggrannhet – Företags- och produktspecifika data används i första hand. Schabloniserade och ekonomiska data används när detaljerad information saknas.
- Transparens – Avgränsningar, antaganden, metod och datakällor redovisas tydligt.
- Jämförbarhet – Metodiken tillämpas konsekvent över tid för att möjliggöra jämförelser. Eventuella avvikelser redovisas tydligt.
- För scope 1 beräknas utsläpp med exakta och bränslebaserade metoder.
- För scope 2 redovisas utsläppen enligt både marknadsbaserad och platsbaserad metod. De marknadsbaserade utsläppen baseras på leverantörsspecifik data där egna avtal finns, medan övriga utsläpp schablonberäknas utifrån lokalyta samt nordisk residualmix för 2024 från Energimarknadsinspektionen. De platsbaserade utsläppen beräknas med nationella genomsnittliga utsläppsfaktorer för 2024 från Svenska Miljöinstitutet (IVL).
- För scope 3 baseras utsläpp från inköpta varor och tjänster samt kapitalvaror på spend. Bränsle- och energirelaterade aktiviteter utgår från data i scope 1 och 2. Uppströms transporter och avfall beräknas utifrån leverantörsdata och spend. Tjänsteresor baseras på uppgifter från resebyråer och resekostnader,

medan pendling uppskattas utifrån antal anställda samt antaganden om resvanor och distansarbete. Investeringar beräknas utifrån innehavens värde vid årets slut. Övriga scope 3-kategorier har bedömts som icke väsentliga och redovisas därför inte.

- Beräkningen av scope 3 utsläpp är förenad med osäkerhet till följd av begränsad tillgång till och precision i primärdata, och de redovisade siffrorna ska därför inte betraktas som exakta mätningar.

Utsläpp växthusgaser

Under 2025 har utsläppen i scope 1 fortsatt att minska vilket beror främst på omställningen av fordonsflottan och Samhall ligger väl i linje med målen. I scope 2 minskar utsläppen jämfört med föregående år men ligger fortfarande över den tilltänka utsläppsbanan. Vi ser dock tydligt att bättre data påverkar beräkningen av utsläppen väsentligt eftersom en stor andel av fastighetsägarna har gröna elavtal.

I scope 3 har informationen om utsläppen påverkats positivt i förhållande till tidigare år, i synnerhet avseende investeringar, till följd av att vi fått tillgång till fondbolagens egna och mer detaljerade beräkningar istället för de schablonberäkningar som tidigare använts. Data för 2022–2024 har räknats om men vi saknar underlag för basåret 2021 vilket gör jämförelsen missvisande. Arbete pågår med att beräkna om 2021

samt utvärdera hur det påverkar målen. Inköpta varor och tjänster samt kapitalvaror har minskat dels på grund av lägre inköp samt en positiv förändring av att emissionsfaktorerna från Upphandlingsmyndigheten har uppdaterats för 2025. Utsläppen minskar från tjänsteresor vilket beror på minskad användning av egen bil i tjänsten.

BERÄKNINGSUNDERLAG KLIMATBOKSLUT 2025	METODIK	KÄLLA FÖR EMISSIONSFAKTORER
Scope 1		
Förbränning av eldningsolja	Exakt beräkning. Mängden påfylld eldningsolja samt typ av olja hämtas ur rapport från fastighetsförvaltare.	Energiföretagen
Egna fordon i verksamheten	Bränslebaserad metod. Underlag hämtas från ekonomisystem om antal liter tankat bränsle per år och fordon.	Energimyndigheten, Trafikverket
Läckage av köldmedia	Exakt beräkning. Mängden påfylld köldmedia samt typ av media hämtas från rapport om periodisk läckagesökning från leverantör.	Svenska Kyl & Värmepumpsföreningen
Scope 2		
El	Leverantörsspecifik beräkning och fakturor där egna elavtal finns. Schablonberäkning för övriga lokaler.	Vattenfall, Energimarknadsinspektionen, IVL
Fjärrvärme	Leverantörsspecifik beräkning. Underlag inhämtas från fakturor. Schablonberäkning för övriga lokaler.	Energiföretagen
Scope 3		
Inköpta varor och tjänster	Spendbaserad metod. Kostnader för varor och tjänster hämtas från ekonomisystem.	Upphandlingsmyndigheten
Kapitalvaror	Kostnadsbaserad metod. Kostnader för större investeringar. Underlag hämtas från ekonomisystem.	Upphandlingsmyndigheten
Energi- och bränslerelaterade utsläpp	Hybrid metod. Beräkning baserad på scope 1 och 2 data.	Energiföretagen, Energimyndigheten, Trafikverket, Vattenfall, Energimarknadsinspektionen
Uppströms transporter	Leverantörsspecifik- och spendbaserad metod.	PostNord, Schenker, DHL, Upphandlingsmyndigheten
Avfall	Leverantörsspecifik metod. Beräkning per avfallsfraktion.	Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022, Återvinningsindustrierna
Tjänsteresor	Distansbaserad metod. Baserad på data från reseleverantör samt data från reserapporteringssystem.	Hertz, OKQ8, Bcd Travel, SJ
Pendling	Distansbaserad metod. Schablon beräkning baserad på antal medarbetare i olika kategorier och deras antagna resevanor.	Trafikverket
Investeringar	Leverantörsspecifik- och schablonbaserad metod. Beräknad på innehavens värde vid årets slut med PCAF metoden.	Storebrand, Handelsbanken, GHG Protocol, Financed Emissions, Swedwatch



Vatten

Inledning

Samhalls väsentliga påverkan på vattenanvändning är främst kopplad till tvätteriverksamheten. Övrig vattenförbrukning bedöms vara begränsad. Rapporteringen avgränsas därför till förbrukningen i tvätterierna.

Vattenresurser bedöms vara väsentliga främst ur ett påverkansperspektiv. Den finansiella risken bedöms som låg till måttlig men kan öka till följd av framtida regulatoriska krav, förändrade kundförväntningar och klimatrelaterade effekter såsom perioder av vattenbrist.

Policyer för vatten

Samhalls arbete med vattenanvändning styrs av bolagets hållbarhetspolicy och miljöledningssystem ISO 14001 vilka omfattar principer för resurseffektivitet och minskad miljöpåverkan. Policyramverket kräver att verksamheten arbetar systematiskt för att minska resursförbrukningen vilket utgör grunden för det pågående effektiviseringsarbetet i tvätterierna.

Åtgärder och resurser för vatten

Effektiv resursanvändning, inklusive minskad vattenförbrukning, är ett Samhalls uttalade åtaganden enligt bolagets hållbarhetspolicy. Arbetet drivs både av interna ambitioner om resurseffektivitet och av ökade krav från kunder och upphandlande organisationer, särskilt inom offentlig sektor där hållbarhetskrav i ökande grad omfattar vattenanvändning inom textilservice. Detta gör vattenfrågan strategiskt viktig för

Samhalls fortsatta utveckling av både verksamhet och erbjudande. Arbetet baseras på Samhalls bedömning enligt principen om dubbel väsentlighet. Samhall har i klimatscenarioanalysen berört vattenstress, men en mer detaljerad kartläggning återstår att genomföras. Detta arbete kommer att utvecklas i takt med att metodik och datagrund stärks.

Operativa åtgärder i tvätterierna

Samtliga tvätterier följer upp vattenförbrukningen löpande för att identifiera avvikelser och styra förbättringsåtgärder. Den operativa styrningen ligger i linjeorganisationen med stöd från centrala funktioner. Under året har effektiviseringsarbetet fokuserat på kompetenshöjande insatser för medarbetare, optimerade tvättprocesser och rutiner för att minska vatten- och energianvändning utan att påverka kvalitet och hygien. Under året har Samhall även utvärderat tekniska lösningar för vattenåtervinning. Ett pilotprojekt har genomförts och vidare analys pågår inför beslut om eventuell fortsatt implementering.

Utsläpp till vatten

Tvätterierna ger även upphov till utsläpp till vatten men nivåerna är generellt låga och Samhall följer de gränsvärden som respektive kommun fastställer. Utsläppen övervakas genom Samhalls egenkontrollprogram och alla tvätterier är anslutna till kommunala vatten- och avloppsnät. Samhall bevakar utvecklingen av skärpta miljökrav och utvärderar kontinuerligt möjligheter att ytterligare minska påverkan.

Mål för vatten

Samhall arbetar för att minska vattenanvändningen per kg tvättgods i linje med Svanenkriterierna för Textilservice. Arbetet syftar till att reducera miljöpåverkan som följer av vatten- och energiförbrukning i tvätteriverksamheten samt att främja resurseffektivitet och hållbar produktion. Vattenförbrukning (i liter per kilogram tvättgods, l/kg), följs upp månadsvis. Samhall strävar efter att kontinuerligt minska vattenanvändningen och integrera förbättringar i tvätteriernas drift och utbildning av personal. Att den totala vattenförbrukningen har ökat beror främst på en ökad volym tvättgods.

Vattenförbrukning i tvätterier, m³	2025	2024
Total vattenförbrukning	83 299	68 618

Beräkningsmetod

Samhall driver ett tjugotal tvätterier, varav några är mindre enheter med begränsade tvättvolym. Majoriteten av tvätterierna mäter och rapporterar sin vattenförbrukning månadsvis genom avläsning av vattenmätare. Data aggregeras och sammanställs i en rapport. Endast tvätterier med fullständigt och verifierat dataunderlag inkluderas i den årliga sammanställningen av vattenförbrukning. Vi arbetar för att införa rapporteringsrutiner även i de mindre tvätterierna för att säkerställa ett komplett underlag. Dessutom pågår arbete med att installera digital avläsning för att öka datakvalitet och tillförlitlighet.

Social hållbarhet

Samhalls starkaste bidrag till en hållbar utveckling är att skapa utvecklande och meningsfulla arbeten till personer med funktionsnedsättning. För Samhall handlar social hållbarhet om att skapa en trygg och säker arbetsmiljö och att skapa ett mer inkluderande arbetsliv, i vår egen verksamhet och i samhället i stort. Arbetsmiljöarbetet på Samhall är ISO 45001 certifierat.





Den egna arbetskraften

Inledning

Med 24 000 medarbetare är god arbetsmiljö, lika rättigheter och inkludering kärnan i Samhalls arbete för social hållbarhet. Samhalls väsentliga påverkan kopplad till den egna arbetskraften uppstår främst i den egna verksamheten, både i den egna arbetsmiljön och i kundernas lokaler. Positiv påverkan är kopplad till sysselsättning och social delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Här finns också möjligheter för Samhalls anställda att utveckla yrkeskunnskap och arbetsförmåga samt goda anställningsvillkor. Risker och negativ påverkan är hänförlig till Samhalls förmåga att tillhandahålla en arbetsmiljö som säkerställer rätt anpassningar och tillgänglighet samt förhindrar tillbud, olyckor, våld och trakasserier.

Arbetet för en god arbetsmiljö samt en tillgänglig och jämlik arbetsplats för den egna arbetskraften styrs av Samhalls mål och styrdokument. Arbetet genomförs systematiskt genom konkreta åtgärder, vilka beskrivs närmare i detta avsnitt.

Höjdpunkter 2025

- Under 2025 certifierades Samhall enligt ISO 45001 för arbetsmiljö
- Hög grad av dialog, delaktighet och uppföljning
- Arbetsplatsanpassningar för ökad inkludering
- Satsning på hälsa och friskvård

Policys och styrning

I Samhalls hållbarhetspolicy anges våra grundläggande principer för ansvarstagande. Den kompletteras av vår medarbetarpolicy och arbetsmiljöpolicy som tydliggör våra förväntningar på ett etiskt och professionellt agerande. Läs vidare på sida 76.

Samhalls två riktlinjer om diskriminering och kränkande särbehandling har utformats för att säkerställa att de regler och ramar som gäller kring diskriminering följs på ett enhetligt sätt inom hela Samhall. I riktlinjerna anges att diskriminering, kränkande handlingar eller bemötande aldrig accepteras samt att chefer har ansvar för att förebygga och medvetet följa upp att ingen diskriminering förekommer. Det förebyggande arbetet omfattar bland annat medarbetarundersökningar, lönekartläggning, mål- och utvecklingsdialoger samt arbetsmiljödialoger. Riktlinjerna innefattar hur klagomålsförfarandet ser ut i de fall någon blivit utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling. Riktlinjerna gäller för alla medarbetare på Samhall.

Samhalls ledningssystem är sedan tidigare certifierad för kvalitet och miljö. Under 2025 har Samhall även valt att certifiera sig inom arbetsmiljö enligt ISO 45001. ISO-strukturen är ett viktigt verktyg för att styra det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett bättre sätt.

Dialog med medarbetare

Medarbetarundersökning

Årligen genomför Samhall en medarbetarundersökning för att förstå hur alla medarbetare upplever arbetsmiljön, sina möjligheter till utveckling och ledarskapet. Resultatet sammanställs både på företagsövergripande nivå samt på distrikts- och arbetsgruppsnivå. Resultaten ligger till grund för dialog med medarbetarna som tillsammans med chef utarbetar handlingsplaner. Genom Samhalls tillgänglighetsindex följs särskilt frågor om tillgänglighet upp. Sedan 2025 finns möjlighet att analysera anonymiserad data på företagsövergripande nivå hur medarbetare med funktionsnedsättning upplever verksamheten.

Mål- och utvecklingsdialoger

Mål- och utvecklingsdialog är det årliga samtal mellan medarbetaren och dennes chef där mål sätts för medarbetarutveckling. Syftet med mål- och utvecklingsdialogen är ge förutsättningar att formulera mål för sin utveckling och få det stöd som behövs för att nå målen. Samtalen dokumenteras och genomförandet följs upp både lokalt och centralt. Målet för andel medarbetare som skulle ha genomfört mål och utvecklingsdialog låg för 2025 på 90 procent och utfallet för 2025 blev 97 procent. Inom ramen för mål och utvecklingsdialogen förs även dialog om hur det fungerar på arbetsplatsen och aktuella arbetsanpassningar. Vid behov kan anpassningar göras och även justeringar av arbetsuppgifter, arbetsplats eller arbetsgrupp.

Nulägesavstämningar

Under 2025 har det årliga mål- och utvecklingssamtalet för Samhalls yrkesarbetare kompletterats med nulägesavstämningar. Syftet med nulägesavstämning är att följa upp målen för yrkesmässig utveckling och möjliggöra det stöd medarbetaren behöver för att nå målen.

Arbetsplatsträffar

Varje arbetsplats ska hålla minst sex arbetsplatsträffar per år med dialog om arbetsresultat, kundåterkoppling och arbetsmiljö. Fyra träffar har företagsövergripande teman och två anpassas till den lokala verksamheten, vilket skapar ökad samsyn i organisationen. Under 2025 har ett dialogstöd införts för att underlätta delaktighet för medarbetare med funktionsnedsättning, och tjänstemän har inkluderats i de företagsövergripande träffarna.

Samverkan och uppföljning av arbetsmiljö

På bolagsnivå behandlas arbetsmiljöfrågor i företagets centrala arbetsmiljökommitté, där det övergripande arbetsmiljöarbetet planeras och följs upp. I regionerna sker samverkan i arbetsmiljöfrågor i en lokal arbetsmiljökommitté på distriktsnivå, som lägst.

Arbetsmiljökommittéerna består av representanter från arbetsgivaren och skyddsombud som representerar arbetstagarna. De frågor som ska diskuteras i arbetsmiljökommittén följer en bestämd dagordning och varje år fastställs handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet med företagsgemensamma inriktningsområden.

Varje år genomförs en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen för innevarande år blir därefter en grund för den lokala och centrala handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet kommande år.

Den centrala handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet tas fram av den centrala arbetsmiljökommittén. Som

underlag till den centrala handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet beaktas även utfallet från den årliga medarbetarundersökningen, lärdomar från utredningar av allvarliga händelser, samt sammanställningar och analyser av bl.a. arbetsskador, tillbud och sjukfrånvaro.

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet ingår även i de årliga förbättringsdagarna, som följer upp hur vi lever upp till företagets processer. Samhalls processledning har integrerade krav kopplat till kvalitet, miljö och arbetsmiljö.

Samverkan för aktiva åtgärder

Samhalls kommitté för jämlikhet och inkludering arbetar systematiskt för att förebygga och motverka diskriminering. I kommittén ingår arbetstagarrepresentanter. Kommittén samverkar kring de fyra steg som ingår i aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen:

1. Undersöka risker
2. Analysera orsaker
3. Genomföra åtgärder
4. Följa upp och utvärdera

Arbetet innefattar alla sju diskrimineringsgrunder samt de tre särskilda uppgifterna med att förhindra trakasserier och repressalier, jämn könsfördelning och lönekartläggning.

Kanaler för misskötsamhet, klagomål och rutiner för gottgörelse

Misskötsamhet innebär att en arbetstagare bryter mot skyldigheter i anställningen, såsom att inte följa instruktioner, regler eller organisationens värderingar. Samhall har en tydlig arbetsprocess och rutiner för att hantera sådana situationer. Vid behov av stöd i arbetsmiljö, arbetsanpassning eller rehabilitering används företagshälsovården, som kan erbjuda insatser på både individ- och gruppnivå.



Olyckor och tillbud rapporteras i etablerade system och utgör underlag för myndighetsrapportering, uppföljning och målstyrning inom arbetsmiljöområdet. Medarbetare kan lämna synpunkter och klagomål via flera kanaler, i första hand till närmaste chef, facklig företrädare, men även till HR, skyddsombud eller genom Samhalls avvikelseprocess. Därutöver finns en extern visselblåsarkanal för anonyma anmälningar av allvarliga oegentligheter från både interna och externa parter. Mindre allvarliga ärenden hanteras vidare inom HR.

Åtgärder och resurser för att hantera påverkan på arbetskraften

Samhalls uppdrag är att skapa utvecklande och meningsfulla arbeten åt personer med funktionsnedsättning. Genom uppdraget får personer som tidigare exkluderats från arbetsmarknaden en möjlighet att

utvecklas. Här erbjuds särskilt trygga anställningsvillkor genom särskilda anställningsformer.

Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande värdering i Samhall. Detta genomsyrar policys, riktlinjer och Samhalls ledarskapssyn. På Samhall finns en unik mångfald av olikheter och erfarenheter, vilka ska tas tillvara.

Varje person som arbetar i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag får möjlighet till yrkesutbildning och kompetensutveckling. Det är avgörande för den personliga utvecklingen och möjligheten att kunna hitta ett jobb utanför Samhall. Stärkt kompetens är också en förutsättning för att kunna möta kunders krav och leverera tjänster av hög kvalitet.

Genom social inkludering av personer med funktionsnedsättning skapar Samhall värde för individen och kunden samt bidrar till en positiv påverkan på hela samhället.

Kollektivavtal, löner och socialt skydd

Alla medarbetare i Samhall omfattas av kollektivavtal som reglerar lön och anställningsvillkor, däribland ersättning vid föräldraledighet. Samhall är medlem i arbetsgivarorganisationen Fremia som sluter kollektivavtal för Samhalls räkning. Kollektivavtalen sluts för olika grupper av medarbetare, för tjänstemän och för yrkesarbetande och står i överensstämmelse med

andra kollektivavtal på svensk arbetsmarknad för liknande grupper. Alla medarbetare omfattas av kollektivavtalade försäkringar för sjukdom, arbetsskada, pension och dödsfall. Vidare omfattas alla medarbetare av svensk lagstiftning för arbetarskydd och socialförsäkring. Samhall respekterar alla medarbetares rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar.



Förbättringsarbete inom organisatorisk och social arbetsmiljö

Åtgärder har vidtagits för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljö för första linjens chefer. Det har bland annat innefattat att över 70 nya ledare och stödresurser har tillförts den lokala verksamheten. Syftet har varit att säkerställa att ge första linjens chefer det stöd som behövs för att kunna prioritera medarbetarnas utveckling.

Kunskaphöjande insatser inom organisatorisk och social arbetsmiljö har genomförts för tjänstemännen samt att företagets grundutbildningar i arbetsmiljö för chefer och skyddsombud har fått nytt innehåll.

Arbetsanpassningar

Utbildning i arbetsanpassning har genomförts för första linjens chefer och HR i hela verksamheten. Under året har över 40 medarbetare tillförts rollen Prehabspecialist som del av sin ordinarie befattning, vilket stärker den specialiserade kompetensen kring tidiga insatser innan ohälsa uppstår. Rutinerna för individuella arbetsanpassningar har stärkts i både genomförande och dokumentation, bland annat i årets mål- och utvecklingsdialoger.

Förbättringsarbete med hälsa och friskvård

Under året har en satsning i verksamheten inom hälsa och friskvård fortsatt att utvecklas. Nya riktlinjer för hälso- och friskvårdsarbetet har tagits fram och ca 100 hälsoinspiratörer på 25 orter har utbildats. De nya riktlinjerna tydliggör syftet med hälso- och friskvårdsarbetet, avgränsar arbetsområdet till den fysiska hälsans tre områden: kost, rörelse och återhämtning, och fastställer ett planeringsansvar i distrikten och avdelningarna. 2025 startade ett långsiktigt samarbete med Friskis & Svettis. Tillsammans har Friskis & Svettis och Samhall skapat företagsanpassade träningsfilmer riktade mot alla medarbetare. Flera av filmerna finns tillgängliga för alla via det publika intranätet, Portalen.

Friskis & Svettis har även kvalitetssäkrat den del som handlar om rörelse i utbildningen för Hälsoinspiratörerna, samt kompetensutvecklat verksamhetens nya prehabspecialister.

Förbättringsarbete för att förebygga olyckor och skador på arbetsplatsen

För att förebygga olyckor och skador på arbetsplatsen, riskbedömer Samhall varje nytt kunduppdrag samt att arbetsmiljön undersöks regelbundet både på egna arbetsplatser och på kunduppdrag genom rondering tillsammans med skyddsombud. Handlingsplaner finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet både på bolagsnivå, i distrikten och i den lokala verksamheten. Processbeskrivningar för arbetsmiljöarbetet har under året integrerats tydligare i ledningssystemet, och rutinerna för arbetsmiljöarbetet har tillgängliggjorts på det nya intranätet.

Under året har arbetsmiljöronderna digitaliserats i AFA Försäkringars system IA. Samhalls version av systemet kallas Samia. Digitaliseringen ger en bättre bild av verksamhetens arbetsmiljörisiker och därmed bättre analysunderlag för handlingsplaner. Systemstöd för rapportering av tillbud och arbetsskador ger möjlighet att vidta åtgärder för att förebygga att samma sak inte händer igen. För händelser av allvarlig karaktär genomförs en fördjupad utredning. Under 2026 kommer även rapporteringen av tillbud och arbetsskador att ske i systemet Samia. Systembytet innebär att vi samlar det systematiska arbetsmiljöarbetet i samma system. Det skapar bättre förutsättningar för effektivt arbete med planering, utredning, analys och riskhantering. Systembytet kommer att ge fler medarbetare möjlighet att rapportera digitalt. Möjligheten att rapportera risker införs också, vilket skapar möjligheter för mer proaktiva insatser. Systemet har även ett särskilt rapporterings- och utredningsflöde för kränkande särbehandling och diskrimineringsärenden.

Förbättringsarbete för att förebygga hot och våld samt trakasserier

I den årliga medarbetarundersökningen kartläggs om medarbetarna upplever att de utsatts för hot, våld, diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier. Resultatet tas upp på arbetsplatsträffar och utgör underlag till handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet.

För att öka medarbetarnas upplevda trygghet i arbetet, har Samhall dedikerade resurser som arbetar med säkerhet för medarbetarna. Utbildningar och riktade workshops inom området hot, våld och otillåten påverkan har genomförts för HR och chefer i verksamheten med fokus på att minska och hantera risker. Genom att vidta säkerhetsåtgärder tidigare i ärenden kan hotfulla situationer förebyggas. Fler överfallslarm har installerats i våra egna lokaler och fler säkra samtalsrum har iordningställts. Externa säkerhetsexperter har också använts i större utsträckning i samband med svåra möten, utdragna ärenden och rättsliga processer.

Likabehandling och lika möjligheter för alla

För att stärka tillgängligheten i Samhalls egna lokaler har en kartläggning av den fysiska tillgängligheten initierats under året. Syftet är att säkerställa höga krav på tillgänglighet. Kartläggningen kommer att fortgå kommande år och är ett viktigt underlag för kommande förbättringar. För att skapa en trygg arbetsmiljö utifrån medarbetarnas olika funktionsnedsättningar har en fördjupningsutbildning om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) för chefer utvecklats.

Funktionsrätt och tillgänglighet har också integrerats i flera andra utbildningar för chefer och tjänstemän. Samhall arbetar aktivt för att minska upplevelser av diskriminering. I det nya systemstödet Samia har en ny modul för diskrimineringsärenden införts. Denna modul kommer möjliggöra företagsövergripande analys över typer av diskrimineringsärenden som inkommer till Samhall och verka som underlag för tydligare förebyggande arbete mot diskriminering. Utöver systemstöd är god kunskap om diskrimineringslagstiftningen hos chefer och HR ett viktigt verktyg för en arbetsplats fri från diskriminering. Därför har alla chefer och HR på Samhall under 2025 erbjudits en fördjupningsutbildning om diskrimineringslagstiftningen.

Stärka den personliga integriteten

Personer med funktionsnedsättning löper en större risk än många andra att råka illa ut på nätet. I syfte att stärka den personliga integriteten hos Samhalls medarbetare har fyra utbildningar publicerats på medarbetarportalen under året.

Under året utsattes Samhalls systemleverantör Miljödata för ett cyberangrepp. Händelsen påverkade personuppgifter om nuvarande och tidigare anställda på Samhall. Incidenten är anmäld till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) i enlighet med GDPR.

Säkerhetsprovning görs för uppdrag inom säkerhetskänslig verksamhet enligt kundkrav och säkerhetsknyddslagen. Syftet är att bedöma en persons pålitlighet, lojalitet och sårbarhet. Dessa kontroller genomförs centralt i syfte att skydda den personliga integriteten hos den person som säkerhetsprövas.



Mål kopplade till den egna arbetskraften

Uppdragets omfattning och mål fastställda av staten i ägaranvisning och bolagsstämma	Utfall 2025
32,84 miljoner lönetimmar inom skyddat arbete	32,82
2,99 miljoner lönetimmar inom LFU	2,87
>50 % anvisade ur prioriterade grupper	63 %
Minst 1 500 personer till nytt jobb (övergångar)	1 310
Öka andelen kvinnor på övergång (>35 %)	31 %
Minska andelen återgångar (<50 %)	68 %
Sysselsättningsgrad >95 %	96,3 %
Engagemangsindex >70	71
Arbetsmiljöindex >80	80
Strategiska mål för hållbart värdeskapande	Utfall 2025
Index för Medarbetarutveckling	71 %
Verksamhetsmål fastställda av bolaget	Utfall 2025
<16 arbetsskador med frånvaro/1 000 anställda	27,7
Öka tillbudsrapportering till minst 1,35 tillbud per arbetsskada	1,26
Minska sjukfrånvaro till	
<16,3 % för anvisade inom skyddat arbete	16,2 %
<3,8 % för direktanställda tjänstemän	3,4 %
Arbetsmiljömål	Utfall 2025
Arbetsmiljöindex >80	80
<16 arbetsskador med frånvaro/1 000 anställda	27,7
Öka tillbudsrapportering till minst 1,35 tillbud per arbetsskada	1,26
Minska sjukfrånvaro till:	
<16,3 % för anvisade inom skyddat arbete	16,2 %
<3,8 % för direktanställda tjänstemän	3,4 %

Målstyrning arbetsmiljö

Styrningen av arbetsmiljöarbete planeras i samverkan inom ramen för Samhalls arbetsmiljökommittéer. Under 2026 kommer målstyrningen inom arbetsmiljö att kompletteras med målstyrning i den operativa verksamhetens chefsled även för nyckeltal kopplat till arbetsolyckor och tillbud, samtidigt som en mer verksamhetsnära struktur för arbetsmiljökommittéer införs på ett enhetligt sätt i hela verksamheten. Under året har rapporterna för uppföljning av sjukfrånvaro förbättrats med tydligare visualisering och ökad användbarhet. Inför 2026 förtydligas målstyrningen genom att andra och tredje linjens chefer i den operativa driften får utfallsbaserade mål, vilket möjliggör snabbare och mer riktade insatser på både arbetsplatsnivå och medarbetarnivå. Genom att komplettera chefernas målstyrning med nyckeltal för arbetsmiljö, integreras arbetsmiljöarbetet i verksamhetsstyrningen på ett tydligare sätt.

Arbetsmiljöindex

Samhalls arbetsmiljöindex baseras på Samhalls årliga medarbetarundersökning. I indexet ingår frågor som undersöker den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målet är en del av Samhalls målstyrning från ägaren. Resultatet har utvecklats positivt de senaste åren. Det är framförallt i resultatet för medarbetarna i skyddad anställning som resultatet har förbättrats. Undersökningen visar att fortsatt förbättringsarbete behövs för tjänstemännen.

Mål arbetsskador

Det totala antalet arbetsskador har minskat jämfört med föregående år. Däremot syns en ökning av arbetsskador med sjukfrånvaro. Det är en trend som tas på största allvar. Det förebyggande arbetet fortsätter med fokus på att minska arbetsskadorna och skapa en trygg och säker arbetsmiljö. Fallolyckorna har ökat jämfört med föregående år. Vintermånaderna har varit mest olycksdrabbade och halka är ofta är en bidragande faktor till olyckorna. Den ökade tillbudsrapporteringen visar på att ökat fokus och de utbildningsinsatser som har genomförts börjar få viss effekt.

Mål sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron är bättre än målet och minskar i linje med uppsatta mål för både tjänstemän och medarbetare i skyddad anställning. Årets arbete med rehabilitering har kompletterats med satsningar inom hälsa och friskvård samt med ökade resurser och mer enhetliga rutiner för individuella arbetsanpassningar.

Under 2026 kommer den nya rollen prehabspecialist att fortsätta utvecklas och etableras.

En gemensam utbildningsinsats tillsammans med Försäkringskassan planeras, som kommer att genomföras för HR och första linjens chefer. Särskilt fokus kommer att läggas på tidiga insatser.

Mål för övergångar kvinnor

Samhall har ett ägarmål som anger att andelen övergångar som görs av kvinnor ska öka. Samhall har angett målvärdet att 35 procent av övergångarna ska utgöras av kvinnor. Under 2025 utgjordes 31 (31) procent av övergångarna av kvinnor.

Generellt anvisas fler män än kvinnor till Samhall, något som speglas i resultatet. Fortsatt arbete krävs för att nå målet.

Mått för kompetensutveckling och utbildning

Samhall mäter huruvida tjänstemän upplever att de lär sig nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete i den årliga medarbetarundersökningen. Utvecklingen visar att något färre tjänstemän upplever att de lär sig nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete.

- Mål: 84 procent av tjänstemän upplever att de lär sig nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete.
- Utfall 2025: 80 (83) procent.

Mål för medarbetarutveckling

Mål för medarbetarutveckling består av ett index och syftar till att följa Samhalls medarbetares utveckling genom arbete. Detta index består av tre kriterier. Samtliga tre kriterier ska vara uppfyllda per medarbetare för att det ska räknas in i index.

- Grundutbildning: Att medarbetaren har fått grundutbildning i en yrkesroll.
- Yrkeskunnande: Att medarbetaren har fått faktiskt yrkeskunnande i en yrkesroll.
- Arbetslivserfarenhet inom Samhall: Att medarbetaren har fått arbetslivserfarenhet genom arbete på Samhall.

Målet gäller för samtliga Samhalls medarbetare som anvisats från Arbetsförmedlingen. Samhall har sedan 2023 tagit stor steg framåt på detta område och överträffar målet 2025.

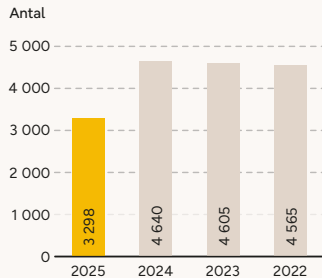
Mål för medarbetarutveckling	Utfall 2023	Mål 2025	Utfall 2025	Mål 2026	Mål 2035
Medarbetarutvecklingsindex	38	63	71	65	80

Personalsammansättning	Totalt antal	Kvinnor	Män	Åldersspann under 30 år	Åldersspann 30–50 år	Åldersspann över 50 år
LEDNING						
Styrelsen	12	7	5	0	3	9
Företagsledningen	7	4	3	0	4	3

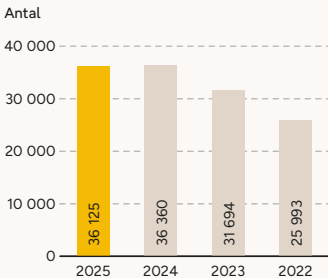
ANSTÄLLDA I DET ARBETSMARKNADS-POLITISKA UPPDRAGET						
Skyddat arbete	20 395	8 819	11 576	642	7 535	12 218
LFU	1 759	541	1 218	1 121	635	3
75 % sjukersättning	225	158	67	2	59	164
TJÄNSTEMÄN	1 644	882	762	26	883	735
Totalt antal anställda	24 023	10 400	13 623	1 791	9 112	13 120
Praktikanter inom AMT	730	345	385	135	269	326
Totalt antal medarbetare	24 753	10 745	14 008	1 926	9 381	13 446
Antal konsulter under året	119			62	40	14
Andel personer med funktionsnedsättning ¹⁾ , %	93 %	92 %	94 %	99 %	90 %	94 %

¹⁾ Omfattar alla medarbetare som är anvisade från Arbetsförmedlingen.

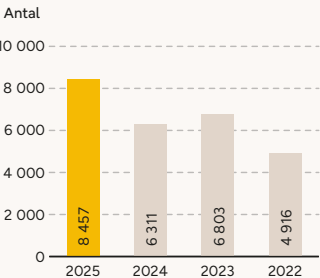
Genomförda lärarledda kurstillfällen



Kursdeltagare på lärarledda tillfällen



Genomförda e-utbildningar



Genomsnittlig utbildningstid timmar/anställd

	Kvinnor	Män	Totalt
Anställda inom skyddat arbete	49	52	51
Anställda inom LFU	370	348	355

Övergångspraktik timmar/anställd	Kvinnor	Män
Anställda inom skyddat arbete	9	13
Anställda inom LFU	81	96

Hälsa och säkerhet	2025	2024	2023	2022	2021
Arbetsmiljöindex	80	79	77	77	-
Arbetsskador totalt	2 086	2 114	1 710	1 352	1 271
Arbetsskador med frånvaro	685	535	513	430	471
Arbetsskador med dödlig utgång	0	0	0	1	1
Tillbud	2 627	2 239	1 742	1 327	-
Frekvens av arbetsolyckor	59,6	53,2	40,2	32,3	29,6

Andelen anställda som fått regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärutveckling, % ¹⁾	2025	2024	2023	2022
Kvinnor	96 %	98 %	98 %	98 %
Män	97 %	97 %	98 %	98 %

¹⁾ Omfattar endast medarbetare i skyddat arbete

Konsulter	2025	2024	2023
Antal konsulter vid utgången av räkenskapsåret	119	100	156

Föräldraledighet och annan familjerelaterad ledighet ¹⁾	Kvinnor	Män
Föräldraledighet	68 %	32 %
Annan ledighet	61 %	39 %

¹⁾ Beräkning är genomförd på antal kalenderdagar.

Kollektivavtal, %	2025
Andel som omfattas av kollektivavtal	100 %

Förhållande mellan högsta ersättningen och medianlönen

	2025
Löneratio	13

Förhållande mellan kvinnor och mäns ersättning

Total ersättning under 2025, %	Kvinnor	Män
Skyddat arbete	50 %	50 %
LFU	50 %	50 %
Tjänstemän	50 %	50 %



Arbetstagare i värdekedjan

Inledning

Samhall är i huvudsak ett tjänsteproducerande företag vilket avspeglas i leverantörsbasen. Majoriteten av inköpen utgörs av förbrukningsvaror och utrustning som används i tjänsteleveransen, samt varor och tjänster såsom arbetskläder, IT-utrustning och system. Vi är medvetna om att våra inköp kan vara länkade till negativ påverkan på arbetare i leverantörskedjan. Därför arbetar vi systematiskt med att identifiera, förebygga och begränsa dessa risker. En mer detaljerad beskrivning av styrnings- och kontrollaspekterna finns i avsnitt Ansvarsfullt företagande, se sida 76.

Policyer för arbetstagare i värdekedjan

Alla människors lika värde är en av Samhalls grundläggande värderingar. Samhall har åtagit sig att följa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Detta inkluderar att arbeta enligt etablerade processer för tillbörlig aktsamhet. Samhalls uppförandekod för leverantörer har reviderats under året, och grundar sig på FN:s Global Compact, FN:s konvention om mänskliga rättigheter, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, FN:s barnkonvention samt ILO (International Labour Organization). Genom att acceptera koden förbinder sig leverantören att föra kraven vidare till sina medarbetare och vidare till underleverantörer och underentreprenörer.

Dialog och klagomålskanaler för arbetstagare i värdekedjan

Samhall arbetar genom leverantörer, branschrapporter och tredjepartsanalyser för att få insikt i riskerna i värdekedjan. För underentreprenörer som arbetar direkt mot Samhalls kunder ställs särskilda hållbarhetskrav beroende på kategori och risk. Uppförandekoden för leverantörer ställer dessutom krav på att leverantörer har en process för tillbörlig aktsamhet, där de ska identifiera, förebygga, begränsa och redogöra för hur faktisk och potentiell negativ påverkan hanteras.

För att säkerställa att arbetare i värdekedjan har möjlighet att framföra klagomål finns Samhalls visselblåsarfunktion, öppen för både interna och externa intressenter inklusive leverantörer. Här kan misstänkta överträdelser av uppförandekoden eller andra regelverk samt andra allvarliga oegentligheter och missförhållanden rapporteras anonymt.

Åtgärder och resurser relaterade till arbetstagare i värdekedjan

Under 2025 genomförde Samhall en riktad insats för att stärka efterlevnaden av uppförandekoden för leverantörer, med särskilt fokus på arbetsvillkor och arbetsmiljö för arbetare längre ner i värdekedjan. Samhall är medvetna om att de största riskerna ofta finns i de delar av leverantörskedjan där vår direkta

påverkan är begränsad. För att möta dessa utmaningar bjöd Samhall under året in ett 20-tal utvalda leverantörer till en utbildning med syfte att fördjupa förståelsen för våra krav och förväntningar – inte bara på produktnivå, utan även avseende de sociala förhållanden som råder i produktionen. Genom öppen dialog, samverkan och gemensamt ansvarstagande arbetar Samhall för att förbättra villkoren för arbetare i hela leveranskedjan och skapa långsiktigt värde för både människor och samhälle.

Mål relaterade till arbetstagare i värdekedjan

Samhalls ambition är att ha en positiv påverkan på värdekedjan. Under 2026 är vår ambition att integrera hållbarhetsrisker i vår kategoristyrning. Samhall genomför en systematisk riskkartläggning av leverantörsbasen, identifierar prioriterade riskkategorier och påbörjar strukturerad utvärdering med åtgärdsplaner där behov finns. Läs mer på sida 78.

Styrning

För Samhall handlar styrning om att vara ett ansvarsfullt företag och säkerställa en god affärsetik och regelefterlevnad. Som statligt företag ska vi vara ett föredöme. Det är avgörande för att vi ska få omvärldens förtroende.





Ansvarsfullt företagande

Inledning

För Samhall handlar styrning om att vara ett ansvarsfullt företag och säkerställa en god affärsetik och regelefterlevnad. Som statligt ägt bolag ska vi vara ett föredöme, och vårt arbete med ansvarsfullt företagande är avgörande för att vi ska fortsätta ha omvärldens förtroende. Samhall har en absolut nolltolerans mot mutor och korruption och vi strävar efter god intern styrning, kontroll av risker och en kultur som främjar öppenhet och transparens.

Alla människors lika värde är en av Samhalls grundläggande värderingar. Samhall har därför åtagit sig att arbeta i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Höjdpunkter 2025

- Uppdaterat Antikorruptionsprogram
- Uppdaterad Uppförandekod för leverantörer
- Utvalda leverantörer utbildade i hållbarhetskrav
- Kontinuerliga förbättringar för stärkt konkurrensneutralitet

Polisy för ansvarsfullt företagande

Hållbarhetspolicy

Samhalls hållbarhetspolicy, beslutad av styrelsen, styr vår verksamhet mot social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Den uttrycker att Samhalls verksamhet ska följa gällande lagar och regler samt internationellt vedertagna normer inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorruption, miljö- och klimathänsyn och affärsetik såsom de uttrycks i de tio principerna i FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s kärnkonventioner, Institutet mot mutors näringslivskod samt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Ur ett mänskliga rättighetsperspektiv är rättigheterna för personer med funktionsnedsättning särskilt viktiga. Vidare anger policyn att Samhall inte accepterar några former av barnarbete, tvångsarbete eller andra former av modernt slaveri. Hållbarhetspolicyn gäller för alla som arbetar på Samhall. Policyn finns i sin helhet på: <https://samhall.se/hallbarhet/>

Medarbetarpolicy

Samhalls medarbetarpolicy fastställer att alla medarbetare ska arbeta och agera enligt Samhalls värdegrund. Enligt policyn ska Samhall förebygga och motverka diskriminering, verka för att alla ska få möjlighet att utvecklas, arbeta kompetensbaserat i rekryteringsprocesser samt verka för att arbetsmiljön ska vara säker och anpassad för alla medarbetare. Policyn innefattar även Samhalls ledarskapssyn som förtydligar förväntningarna på alla ledare i verksamheten. Policyn gäller för alla medarbetare och konsulter på Samhall.

Arbetsmiljöpolicy

Samhalls arbetsmiljöpolicy styr och sätter riktlinjer inom arbetet med arbetsmiljö och hälsa. Samhall ska erbjuda en arbetsmiljö som är trygg, säker, hälsosam, utvecklande och anpassad utifrån våra medarbetares förutsättningar, både på våra egna arbetsplatser och på kunduppdrag. Det är också mycket viktigt att Samhall vet vilka lagar som gäller och vilka krav som varje chef ansvarar för i olika delar av verksamheten. För att uppnå det arbetar Samhall systematiskt med att förebygga och hantera risker och skapa förutsättningar för god arbetsmiljö. Hur vi jobbar för att efterleva policys och lagkrav beskrivs i rutiner och processer i ledningssystemet.

Riktlinjer antikorruption

Samhalls antikorrupsionsriktlinjer är i linje med FN:s konvention mot korruption och IMM:s (Institutets mot Mutor) vägledning. De omfattar bland annat gåvor och representation, intressekonflikter samt riktlinjer för samarbete med externa parter.

De funktioner och roller som bedöms mest riskutsatta avseende mutor och korruption finns inom inköp, försäljning, rekrytering, driften, företagsledning och styrelse. Dessa områden utgör särskilt fokus i vårt riskhanterings- och utbildningsarbete.

Riktlinjer visselblåsarkanal

Samhalls visselblåsarkanal skyddar både medarbetare och externa intressenter från repressalier. Riktlinjen uppfyller EU:s visselblåsardirektiv och svensk lagstiftning och garanterar att den som rapporterar i god tro inte ska riskera negativa konsekvenser.

Uppförandekod för leverantörer

Under året har uppförandekoden för leverantörer reviderats. Revideringen innebär bland annat tydligare krav på leverantörernas respekt för mänskliga rättigheter, skärpta skrivningar om klimatpåverkan och miljöhänsyn samt förstärkta krav på transparens i leverantörernas egna kontrollsystem. Syftet är att säkerställa att våra leverantörer delar vår värdegrund och agerar i linje med internationella principer och konventioner.



Samhalls antikorrupsionsarbete

Under 2025 har Samhall tagit ett viktigt steg i med arbetet för ökad transparens och ansvarstagande genom att ta fram ett omfattande antikorrupsionsprogram. Programmet innefattar en rad konkreta åtgärder och rutiner som syftar till att minska risken för korrupta handlingar och säkerställa att Samhall följer gällande lagar, regler och etiska riktlinjer.

1. Ledningens åtagande

Samhalls ledning ansvarar för att verksamheten följer internationella riktlinjer för miljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, affärsetik och anti-korruption. Kulturen präglas av öppenhet, transparens och gemensamt ledarskap, med nolltolerans mot mutor och korruption. Ledarskapssynen är integrerad i mål- och resultatdialogen och stödjer chefer och medarbetare i vardagen.

2. Riskanalys

Samhall arbetar systematiskt med intern styrning och kontroll av risker kopplade till affärsetik och regelefterlevnad.

3. Interna regler

Ett omfattande ramverk av styrande dokument säkerställer ett ansvarsfullt, transparent och hållbart arbetssätt. Dokumenten ses över, uppdateras och godkänns årligen.

4. Kommunikation och utbildning

Antikorrupsionsarbete, regler och utbildningar kommuniceras via intranätet och Portalen. Medarbetare inom våra mest riskutsatta avdelningar – försäljning, inköp, rekrytering, drift samt företagsledning och styrelse – ges fördjupad utbildning i antikorrupktion och affärsetik.

5. Interna kontrollmekanismer

Den interna styrningen bygger på tydliga roller, ansvar och befogenheter. Verksamheten styrs genom fastställda processer, integrerade kontrollaktiviteter, attestregler och delegationsordning.

6. Rapporteringssystem

Via Samhalls visseblåsarkanal kan medarbetare och externa parter anonymt rapportera misstänkta oegentligheter. Ärenden hanteras enligt fastställda rutiner och visslarfunktionen granskas årligen av internrevisionen.

7. Revision, kontroll och uppföljning

Ansvar, kontroll och revision inom området sker i enlighet med Samhalls modell med tre ansvarslinjer. Läs mer på sida 91 i bolagsstyrningsrapporten.



Hållbara inköp och leveranskedjor

Inköpsenheten har det övergripande ansvaret för styrning och kontroll av hållbara inköp och leveranskedjor. Inköpsarbetet och uppföljning av leveranskedjan i nära samarbete med hållbarhetsenheten.

Majoriteten av inköpen är förbrukningsvaror och utrustning som används i tjänsteleveransen samt varor och tjänster som exempelvis arbetskläder, IT-utrustning och system som är generella för personalintensiva tjänstebolag. Samhall använder ett stort antal leverantörer där de största inköpen handlar om förbrukningsmaterial och maskiner som används inom lokalvård, fastighetstjänster och tvätt, följt av inköp relaterat till IT och stödtjänster.

Genom våra tre inköpsprocesser – arbeta kategoristyr, styra inköp och göra beställningar – inom området köpa in varor och tjänster i ledningssystemet säkerställer vi att arbetet med hållbara inköp och hållbara leverantörskedjor integreras i hela inköpsprocessen.

Under året har hela inköpsavdelningen genomgått en utbildning och diplomerats i hållbara inköp och leveranskedjor, med fokus på att identifiera och hantera ESG-risker samt att utveckla leverantörsdialogen. Vi har också genomfört en särskild utbildning för våra utvalda leverantörer, där vi tillsammans arbetat med hur hållbarhetskrav och riskhantering kan integreras i vardagen. På så sätt stärker vi både vår egen organisation och de företag vi samarbetar med.

Mål kopplade till ansvarsfullt företagande

Mål 2026

Samhall har en absolut nolltolerans mot mutor och korruption. Vi strävar efter att ha god intern styrning och kontroll av risker kopplade till affärsetik och regelefterlevnad samt en kultur som främjar öppenhet och transparens. Det finns därför inte några definierade måltal inom området.

Utfall 2025

- Antal inkomna visselärenden i lagens bemärkelse: 0
- Antal bekräftade incidenter inom korruption eller mutor: 0

Konkurrensneutralitet (företagsspecifik)

Policyer och styrning

Samhall följer svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler. Prissättningen ska vara marknadsmässig och som offentlig aktör tillåts Samhall inte agera på sätt som snedvrider konkurrensen.

Prissättningen baseras på Samhalls prisstrategi, där varje tjänst har en fastställd prisposition, prisstruktur och definierade parametrar för prissättning och prisdifferentiering. Samtliga priser ska utgå från normsjälvkostnad, vilket innebär att kalkylen speglar en genomsnittlig aktör i branschen och inkluderar löner, sociala och kollektivavtalade avgifter, material, utrustning, utbildning och andra relevanta kostnader samt en rimlig vinstmarginal. Prisdifferentiering får endast ske genom godkända parametrar och inom fastställda intervall.

Tjänsteägare har ett övergripande ansvar för prisstrategin per tjänst och säkerställer att prisposition, prisstruktur, parametrar och golvpris är korrekt definierade, uppdaterade och tillämpade i hela organisationen. Prissättningen stöds av kalkylfunktionen inom Säljsupport, som ansvarar för kalkylmetodik, kalkylverktyg, kalkylhandböcker, utbildning och 4-ögons-principen vid granskning av kalkyler.

Kontinuerliga förbättringar

Under de senaste åren har Samhall genomfört ett omfattande arbete för att ytterligare stärka konkurrensneutraliteten i prissättningen. Arbetet omfattar utveckling av roller, processer, verktyg och kontrollmekanismer, med tydliga ansvarsområden för tjänsteägare, kalkylfunktion, sälj och stödfunktioner.

Prissättningen styrs genom Samhalls standardiserade processer – huvudprocessen "Matcha medarbetare och uppdrag" och stödprocessen "Sälja behovsstyrda uppdrag" – där prissättning och affärskontroller är integrerade delar. Samhall använder fastställda kalkylverktyg och enhetliga arbetsmetoder för att säkerställa spårbarhet, transparens och korrekt prissättning i varje affär.

Sälj ansvarar för den operativa tillämpningen av prissättningen, inklusive marknadsavstämning och fullständig dokumentation från offert till avtal. Avtals-specialister, juridik och ekonomi stöttar säljavdelningen i att säkerställa att avtal, villkor, indexering och kreditbedömningar följer lagkrav och interna riktlinjer.

Besluts- och samverkansforum används för affärsbeslut, där principiellt viktiga affärer och affärer som avviker från prisstrategin bereds och beslutas enligt fastställda kriterier.

Under 2024 och 2025 genomfördes även en omfattande genomgång av kundavtal för att säkerställa att avtalsvillkor och prissättning överensstämmer med marknadsmässighet, konkurrensneutralitet och bolagets uppdaterade prisstrategi. Det är ett led i vårt långsiktiga arbete för att säkerställa konkurrensneutralitet, transparens och en stark intern kontrollmiljö.



Ordlista

AFA

Arbetsmarknadens Försäkringsaktiebolag är ett försäkringsbolag som ägs av arbetsmarknadens parter (fack och arbetsgivare) och hanterar kollektivavtalade försäkringar, till exempel TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada), AGS (Avtalsgruppsjukförsäkring) och andra försäkringar kopplade till anställning och arbetsmiljö.

AGS

Avtalsgruppsjukförsäkring är en kollektivavtalad försäkring som ger extra ersättning vid sjukdom, utöver ersättning från Försäkringskassan, och omfattar många anställda på den svenska arbetsmarknaden.

ESRS

European Sustainability Reporting Standards är de gemensamma europeiska standarderna för hållbarhetsrapportering enligt CSRD, som anger vad och hur företag ska rapportera om miljö, sociala frågor och styrning (ESG) inom EU.

GRI

Global Reporting Initiative är ett internationellt ramverk för hållbarhetsrapportering som hjälper organisationer att redovisa sin påverkan på miljö, samhälle och ekonomi på ett strukturerat, jämförbart och transparent sätt.

ILO

International Labour Organization, på svenska Internationella arbetsorganisationen. Det är FN:s specialorgan för arbetsfrågor och arbetar med arbetsrätt, arbetsvillkor och sociala standarder globalt, till exempel rätten till facklig organisering, arbetsmiljö och förbud mot barnarbete.

IRO

Impacts, Risks and Opportunities. Begreppet används bland annat inom ESRS/CSRD och syftar på ett företags påverkan (Impacts) på människor och miljö, risker (Risks) som kan påverka verksamheten finansiellt, samt möjligheter (Opportunities) kopplade till hållbarhetsfrågor.

NPF

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är ett samlingsbegrepp för olika typer av neurologiska utvecklingsvariationer som påverkar beteende, kommunikation, social interaktion eller koncentration.

RCP

Representative Concentration Pathway är ett klimatvetenskapligt begrepp som används för att beskriva framtida scenarier av växthusgasutsläpp och den resulterande strålningspåverkan på klimatet. Varje RCP-scenario anger en möjlig utveckling av den globala medeltemperaturen

TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada är en kollektivavtalad försäkring som ger ersättning vid arbetsskada, till exempel olycksfall på jobbet, arbetssjukdom eller färdolycksfall.

GRI-index

Samhall Aktiebolag har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 januari – 31 december 2025.

GRI 1: Foundation 2021

GRI Sector Standard(s): Ingen sektorsstandard är tillämpar

GRI standard	Upplysning	Sida	Avsteg		
			Utlämnade upplysningar	Anledning	Förklaring
STANDARDUPPLYSNINGAR					
GRI 2: Standardupplysningar 2021	2-1 Organisationens uppgifter	86–87 –90			
	2-2 Enheter inkluderade i organisationens hållbarhetsrapportering	139			
	2-3 Rapportingsperiod, frekvens och kontaktuppgifter	139			
	2-4 Omskrivning av information	80			
	2-5 Extern granskning	84			
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer	16–18, 32, 41, 53			
	2-7 Anställda	16-18, 73	2-7-b-iii	Ej tillämbart	Inga timanställda
	2-8 Medarbetare som inte är anställda	73			
	2-9 Ägarstruktur och företagsform	86–87			
	2-10 Nominering och val av det högsta styrande organet	86–87			
	2-11 Ordförande av det högsta styrande organet	95			
	2-12 Det högsta styrande organets roll i styrningen av hållbarhetspåverkan	51			
	2-13 Delegering av ansvaret för hållbarhetspåverkan	51			
	2-14 Det högsta styrande organets roll i hållbarhetsrapporteringen	51, 83			
	2-15 Jäv	88			
	2-16 Klagomålsfunktion	73, 78			
	2-17 Kollektiv kunskap i det högsta styrande organet	51			
	2-18 Utvärdering av resultatet av det högsta styrande organet	89			
	2-19 Ersättningspolicy	118–119			
	2-20 Ersättningsprocessen	73			
	2-21 Årlig total ersättningsratio	10–12, 47– 48			
	2-22 Uttalande av strategi för hållbar utveckling	11–12, 44–45			

GRI-index forts.

GRI standard	Upplysning	Sida	Avsteg		
			Utlämnade upplysningar	Anledning	Förklaring
GRI 2: Standardupplysningar 2021	2-23 Policyåtaganden	51			
	2-24 Förankring av policyåtaganden	60, 66, 68, 74, 76, 78			
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	51			
	2-26 Klagomålsmekanism	73, 78			
	2-27 Regelefterlevnad	76–78			
	2-28 Medlemskap	55			
	2-29 Förhållningssätt till intressentengagemang	50			
	2-30 Kollektivavtal	70, 73			
VÄSENTLIGA FRÅGOR					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för att bestämma väsentliga frågor	56			
	3-2 Lista över väsentliga frågor	57–58			
Anti-korruption					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	76			
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-3 Korruptionsincidenter	78			
Konkurrensbegränsade beteende					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	78			
GRI 206: Konkurrenshämmande beteende 2016	206-1 Rättsliga åtgärder för konkurrensbegränsande beteende	78			
Energi					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	60–62			
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energiförbrukning inom organisationen	63			
Utsläpp					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	60–62			
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	64			
	305-2 Energi indirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	64			
	305-3 Andra indirekta (Scope 3) växthusgasutsläpp	64			

GRI-index forts.

GRI standard	Upplysning	Sida	Avsteg		
			Utlämnade upplysningar	Anledning	Förklaring
Anställda					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	68–72			
GRI 401: Anställningar 2016	401-1 Antal anställda och nyanställda	73			
Arbetsmiljö och säkerhet					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	69–72			
GRI 403: Arbetsmiljö och säkerhet 2018	403-9 Anställdas hälsa och säkerhet	73			
Utbildning					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	72			
GRI 404: Utbildning 2016	404-1 Utbildningstid	73			
	404-3 Uppföljning och karriärutveckling	73			
Mångfald och lika möjligheter					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	69–71			
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald	73			
Socialt ansvarsfulla leverantörskedjor					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	74			
GRI 414: Socialt ansvarsfulla leverantörskedjor 2016	414-2 Negativ social påverkan i leverantörskedjan	78			

Om hållbarhetsrapporten

Lagstadgad hållbarhetsrapport

Samhall omfattas av kravet på lagstadgad hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen. Rapporten innehåller policyer och mål, nyckeltal samt en beskrivning av väsentliga risker och möjligheter kopplade till hållbarhet.

Hållbarhetsrapporten omfattar sidorna 49–83 och är inspirerad av kraven i ESRS, men upprättad i enlighet med GRI Standards. I GRI-indexet anges var respektive upplysning återfinns, inklusive eventuella undantag eller avvikelser från GRI Standards. Rapportens utformning följer GRI:s principer och syftar till att ge en rättvisande och heltäckande bild av Samhalls verksamhet.

Valet av upplysningar grundas på en genomförd väsentlighetsanalys där varje väsentlig fråga har matchats mot minst en GRI-upplysning, vilket framgår av GRI-indexet på sidan 80–82. Analysen bygger på en dubbel väsentlighetsbedömning i enlighet med ESRS vägledning, där både Samhalls påverkan på människor och miljö samt finansiella risker och möjligheter har beaktats. Arbetet har inkluderat intressentdialoger, riskbedömningar och interna workshops. Styrelsen har det övergripande ansvaret för rapportens riktighet, fullständighet och transparens i enlighet med statens ägarpolicy, och fastställer årsredovisningen inklusive bolagsstyrnings- och hållbarhetsrapporten. För ytterligare information om avsteg från statens ägarpolicy avseende ESRS se bolagsstyrningsrapporten på sida 85.

Interna kontroller över hållbarhetsrapporteringen

Samhall har en etablerad process för att identifiera och hantera risker kopplade till hållbarhetsrapporteringen, integrerad i bolagets övergripande riskhantering och interna kontroll. Syftet är att säkerställa korrekt och tillförlitlig hållbarhetsinformation i enlighet med gällande regelverk. Arbetet omfattar identifiering och bedömning av väsentliga hållbarhetsrisker samt kontrollaktiviteter för att säkra kvaliteten i rapporteringen. Hållbarhetsfunktionen ansvarar för koordinering och kvalitetssäkring av rapporteringen, medan interna funktioner såsom ekonomi, HR, inköp och drift bidrar med relevanta kvantitativa och kvalitativa uppgifter inom sina respektive ansvarsområden.

De upplysningar och data som ingår i rapporten samlas in via olika interna system beroende på uppgiftens karaktär. Ekonomisk data baseras på Samhalls finansiella rapportering, medan personalrelaterad data hämtas från HR- och affärssystem. Datainsamlingen följer dokumenterade rutiner och kontrolleras enligt fyra-ögonsprincipen. I de fall Samhall är beroende av tredje parts information genomförs rimlighetsbedömningar, och om faktisk data saknas används schabloner, vilket anges under respektive upplysning. För att säkerställa jämförbarhet över tid har historiska värden räknats om enligt samma metoder och eventuella förändringar i beräkningsmetoder redovisas separat.

Oberoende granskning och bestyrkande

Samhall har uppdragit åt Deloitte att översiktligt granska och bestyrka hållbarhetsredovisningen. Den oberoende granskningen har fokus på de mest väsentliga hållbarhetsaspekterna men omfattar även bestyrkande av att redovisningen möter redovisningskriterier enligt GRI Standards, se sida 84.

Revisors rapport

Revisorns rapport över översiktlig granskning av Samhall AB:s hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Till Samhall AB (publ.), org.nr 556448-1397.

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Samhall AB att översiktligt granska Samhall ABs hållbarhetsredovisning för år 2025. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens och den lagstadgade hållbarhetsrapportens omfattning på sida 83 i detta dokument.

Styrelsen och företagsledningens ansvar

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen enligt den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024. Kriterierna framgår på sidan 83 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 felaktigheter, 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 lämna ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Vårt uppdrag är begränsat till den historiska information som redovisas och omfattar således inte framtidsorienterade uppgifter.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 (omarbetad) 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 International Standard on Quality Management 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller 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 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 medvetna 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 av hållbarhetsredovisningen 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 våra uttalanden nedan.

Uttalande

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

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 12 mars 2026

Deloitte AB

Beatrice Söderberg

Auktoriserad revisor

05.

Bolagsstyrnings- rapport

Bolagsstyrning

Samhall Aktiebolag (556448-1397) 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 andra 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
- Global Reporting Initiative (GRI) -Standards
- Förordning (2018:1528) om statlig ersättning till Samhall Aktiebolag för en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse
- Statens ägarpolicy 2025
- Svensk kod för bolagsstyrning (Koden)

Interna

- Bolagsordningen
- Statens ägaranvisning
- Styrelsens och utskottens arbetsordning samt vd-instruktion och instruktion för rapportering
- Samhalls ledningssystem inklusive policyer, riktlinjer och andra interna styrdokument

Avvikelser från Koden

Samhall tillämpar Koden med de avvikelser som framgår nedan:

Kodens regler 1.1 om information om aktieägarens initiativrätt tillämpas inte eftersom det saknas skäl att tillämpa denna regel i statligt helägda bolag.

Samhall har inte någon valberedning (Kodens regler 2.1–2.7). Istället sker nominering av styrelse och revisorer enligt statens ägarpolicy, och så som beskrivet i denna bolagsstyrningsrapport.

Redovisning av styrelseledamots oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen samt gentemot större aktieägare (Kodens regler 2.6, 4.4–4.5 samt 10.2) tillämpas inte. Syftet med denna regel är att skydda minoritetsägare. Eftersom Samhall ägs fullt ut av svenska staten saknas detta behov.

Avvikelser från statens ägarpolicy

I slutet av 2025 beslutade EU om nya gränsvärden för rapportering enligt ESRS (European Sustainability Reporting Standards) vilkas tillämpning skulle innebära att Samhall inte omfattas av rapporteringskraven.

De nya storlekskriterierna förväntas att införlivas i svensk lagstiftning under 2026 vilket innebär att de blir tillämpliga för Samhall från räkenskapsåret 2026, alternativt räkenskapsåret 2027.

För räkenskapsåret 2025 gäller dock de tidigare, lägre storlekskriterierna för rapportering enligt ESRS. Om Samhall hade varit ett noterat bolag hade rapportering enligt ESRS krävts för räkenskapsåret 2025. Enligt statens ägarpolicy skall de statliga bolagens externa rapporter som huvudregel vara lika transparenta som de från publika bolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige.

Mot bakgrund av ovanstående har Samhalls styrelse beslutat att bolaget för räkenskapsåret 2025 gör avsteg från statens ägarpolicy med avseende på rapportering enligt ESRS. Informationsgivningen i bolagets hållbarhetsrapportering följer, i likhet med föregående år, hållbarhetsrapporteringskrav i den äldre lydelsen av Årsredovisningslagen, vilket är i linje med den rapportering som krävs av onoterade större företag. Rapporten presenteras i ett format som är inspirerat av ESRS och Samhall inkluderar även, i likhet med tidigare år, rapportering enligt GRI.



Ansvarsfördelning

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

1. Aktieägare

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

Förutom den särskilda ägaravisningen för Samhall AB gäller statens ägarpolicy med krav på att agera affärs- mässigt, hållbart och föredömligt på ett sätt som upprätthåller allmänhetens förtroende.

2. Bolagsstämman

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Riksdagsledamöter har rätt att närvara och ställa frågor vid bolagsstämman som också är öppen för allmänheten. Årsstämman ägde rum den 24 april 2025 i Stockholm och livesändes via Samhalls webbplats.

I anslutning till årsstämman genomfördes ett seminarium där Samhallutredningens betänkande "Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete (SOU 2025:29)" presenterades och diskuterades.

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 Finansdepartementet. Statens ägarpolicy klargör att nomineringar till styrelsen offentliggörs enligt Kodens riktlinjer, med undantag för redovisning av styrelseledamöternas oberoende i förhållande till större aktieägare.

Enligt Koden och statens ägarpolicy ska styrelsen ha en – med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklings- skede och förhållanden i övrigt – ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. En jämn könsfördelning eftersträvas i styrelsens sammansättning. I ägarpolicyen anges att av bolagsstämman valda ledamöter ska uppgå till minst fyra personer av vardera kön om styrelsen har nio stämмоvalda ledamöter. Om styrelsen består av sex till åtta stämмоvalda ledamöter ska det vara minst tre av vardera kön.

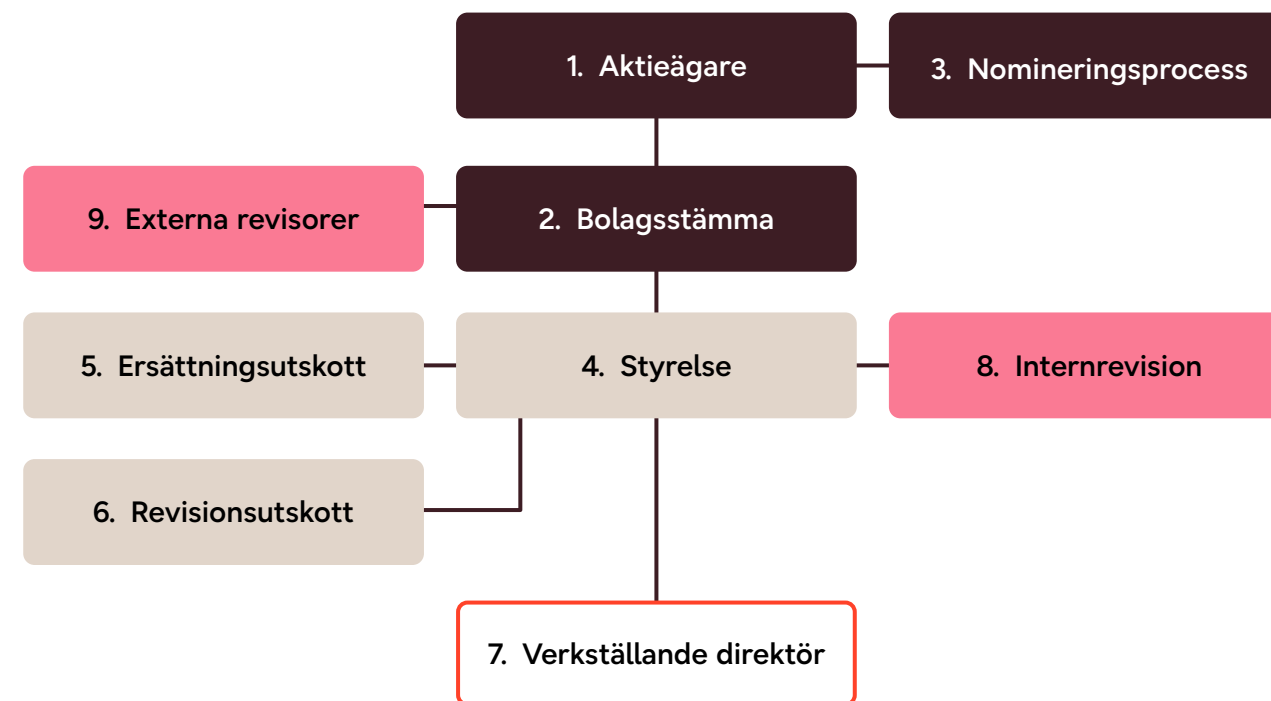
4. Styrelse

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 24 april 2025 valdes fem kvinnor och fyra män att utgöra Samhalls styrelse. Styrelsen har också tre arbetstagarrepresentanter och tre ersättare för dessa, vilka utses av arbetstagarorganisationerna.

Av arbetstagarrepresentanterna är två kvinnor och fyra män. Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten redovisas på sidorna 95–97.



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:

- styrelsens arbetsordning
- vd-instruktion
- instruktion för rapportering till styrelsen
- arbetsordningar för styrelsens utskott
- instruktion för internrevisionen

En styrelseledamot får inte handlägga en fråga ifall det förekommer omständigheter som skulle kunna innebära en jävssituation. Styrelsen håller en förteckning över ledamöters samtliga uppdrag utanför bolaget.

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 direktören för Ekonomi och Finans ingår inte i styrelsen, men närvarar vid styrelsens sammanträden.

Ersättningsprinciper

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

fastställer 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 2024 fastställda riktlinjerna har tillämpats.

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

Styrelsens arbete

Styrelsens arbete följer en årscykel med fastställda ärenden. För att säkerställa att styrelsen har tillräckliga kunskaper om Samhalls verksamhet genomförs introduktion för nya styrelseledamöter. Styrelsen gör årligen arbetsplatsbesök och möter 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 strategiska mål för hållbart värdeskapande, vilka framgår på sidan 23.

Uppföljning av målen sker löpande och rapporteras till styrelsen. Styrelsen fastställer varje år den övergripande hållbarhetspolicyn. 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.

Närmare om styrelsens arbete under 2025

Styrelsen har under året haft åtta protokollförda sammanträden varav ett konstituerande möte. Styrelsen har därutöver fattat fem beslut per capsulam. Styrelsen har varje kvartal fått en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning, kortare månadsvisa rapporter för mellanliggande månader samt, vid behov, rapporter om väsentliga händelser.

Under året har särskilt uppmärksammats:

- Inom ramarna för Samhalls budgetunderlag, ägardialog, hantering av Samhallutredningens betänkande och granskningar har diskussioner förts avseende bolagets finansieringsmodell samt förutsättningar att bedriva en långsiktigt hållbar verksamhet.
- Styrelsen har löpande och noga följt bolagets arbete med att adressera och åtgärda de brister som uppkommit i externa granskningar.
- Styrelsen har diskuterat och reviderat Samhalls företagsövergripande strategi. En ny verksamhetsplan har även fastställts.





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

5. Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet har bestått av Cecilia Schelin Seidegård (ordförande till den 24 april 2025), Carola Lemne (ordförande från den 24 april 2025), Josefine Ekros Roth 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 protokollförda sammanträden. Verkställande direktören och HR- och kommunikationsdirektören deltar vid sammanträdena.

6. Revisionsutskott

Revisionsutskottet har bestått av Stefan Loréhn (ordförande), Cecilia Schelin Seidegård (till den 24 april 2025), Rickard Holm samt Josefine Ekros Roth.

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, chefen för Shared services center, chefen för Ekonomiservice, internrevisionschefen samt den ansvarige revisorn deltar vid sammanträdena.

Utskottet har under året haft sex protokollförda sammanträden.

7. 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 utser övriga medlemmar i företagsledningen och leder företagsledningens arbete. Företagsledningen presenteras på sidorna 98–99.

Den interna styrningen sker dels genom styrande dokument, dels genom verksamhetens ledningssystem. Verkställande direktören delegerar befogenheter genom en delegationsordning som kompletteras av riktlinjer om ansvar och befogenheter.

8. 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 direktören för Ekonomi och Finans.

9. 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. Styrelsen lämnar till årsstämman förslag till val av revisor och revisorsarvode.

På årsstämman 2025 omvaldes Deloitte AB till och med utgången av nästkommande årsstämma med auktoriserade revisorn Beatrice Söderberg som huvudansvarig revisor. Ersättning till revisorerna framgår av Not 7.

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.

Bolagets ledningsgrupp består av cheferna för de företagsövergripande stödfunktionerna samt försäljningsorganisationen och den operativa driften.

Hållbarhetsfrågor behandlas återkommande av företagsledningen, dels på bolagsövergripande nivå och som enskilda frågor, samt inom de olika delarna av organisationen.

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.

Samhall har ett processororienterat ledningssystem som finns tillgängligt via Samhalls intranät. Ledningssystemet är certifierat enligt kvalitetsledningssystemet ISO 9001 och miljöledningssystemet ISO 14001. Under 2025 har arbete genomförts för att certifiera bolagets arbetsmiljöarbete i enlighet med ISO 45001.

Både hållbarhetsarbetet och riskhanteringen är integrerat i 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 policyer och riktlinjer.

Samhalls krav och förväntningar på medarbetare, leverantörer och underentreprenörer finns i särskilda uppförandekoder och riktlinjer. Det operativa ansvaret för att Samhalls styrande dokument efterlevs har chefer i linjeorganisationen. Hållbarhetsfunktionen ansvarar för att koordinera och utveckla det strategiska hållbarhetsarbetet samt samordnar och leder arbetet med Samhalls kvalitets- och miljöledningssystem.

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 revision enligt ISO 9001 och ISO 14001.



Intern styrning och kontroll

Styrelsen är enligt aktiebolagslagen och Koden 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 utgår från 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, regelefterlevnad samt 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. Under 2025 inrättades inom andra

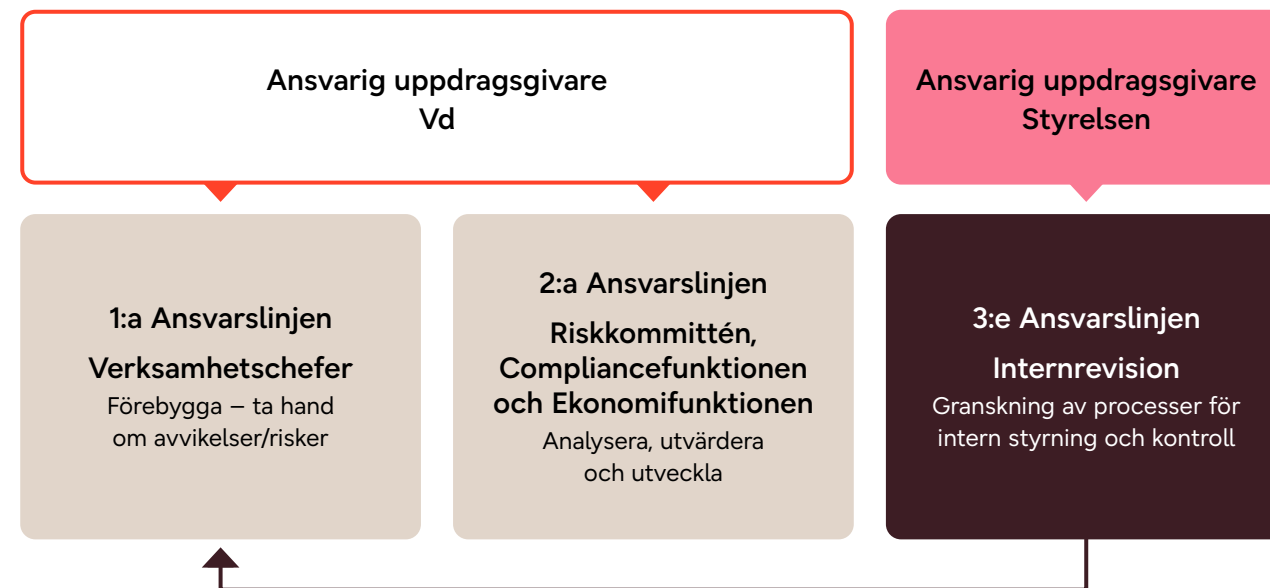
ansvarslinjen en compliancefunktion med uppdrag att säkerställa bolagets efterlevnad av externa och interna regelverk samt krav. Arbetet leds av Complianceansvarig som har i uppdrag att, utöver genomförande av granskningar och kontroller, bistå bolagets första ansvarslinje med råd och stöd.

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 processororienterat ledningssystem som finns tillgängligt via Samhalls intranät. Principer och former för rapportering, intern styrning, kontroll och uppföljning finns samlade i interna policyer, 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 anställda i företaget. Exempel på viktiga faktorer i kontrollmiljön är attestregelverk 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 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. Från och med 2026 är bolaget även certifierat avseende arbetsmiljö enligt 45001. Verksamheten tar del av och följer upp revisionsrapporter från såväl externa revisorer som interna förbättringsdagar och revisioner, och är delaktiga i att åtgärda eventuella brister. Samhalls dataskyddsombud kontrollerar Samhalls behandling av personuppgifter.

Information och uppföljning

Samhalls kommunikationspolicy 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, och därför säkerställs viktig kommunikation även genom löpande arbetsplatsträffar med fastställd agenda. I 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. Månadsvis sker även en genomgång av resultat, nyckeltal och måluppfyllelse med respektive region. På detta sätt erhålls en god bild över affärsläget och verksamhetsstyrningen säkerställs.

Samhalls styrelse får i samband med styrelsemöten rapportering av ekonomiskt resultat och affärsläge samt månadsvis en mer kortfattad månadsrapport. Internrevisionen avrapporterar löpande sitt arbete utifrån den fastställda revisionsplanen till revisionsutskottet.

Samhall har även en visselblåsarfunktion där medarbetare och andra anonymt kan anmäla misstänkta oegentligheter. För att garantera visslares anonymitet mottas anmälningar av externt oberoende företag. Visselblåsargruppen, som ansvarar för utredning och vidare hantering av inkomna visselblåsarärenden, leds av chefsjuristen.

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, regelefterlevnad, varumärkesrisker och risker kopplade till omvärld och verksamhet.

Processen med att identifiera de strategiska riskerna involverar alla funktioner vilket ger en förankring och medvetenhet i organisationen. Riskerna bedöms och prioriteras av riskkommittén som lägger fram riskanalysen för styrelsen.

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 rapporteringen 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 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.



Risker

Operativa och strategiska risker

RISKOMRÅDE	RISKBESKRIVNING	HUR VI PÅVERKAS	VÅR HANTERING
Omvärldsrisk	Arbetsförmedlingen anvisar inte medarbetare i enlighet med beslutade volymer och geografisk fördelning.	Samhall når inte ägarmålet om antalet lönetimmar. Bristande kvalitet i kundleverans.	Samhall samarbetar i nära dialog med Arbetsförmedlingen för att stärka upp och förbättra tillgången till medarbetare och för att matcha medarbetare med rätt typ av yrkesroller.
	Fortsatt geopolitisk osäkerhet med pågående krig och konflikter samt en fortsatt ekonomisk lågkonjunktur.	Svag efterfrågan av bolagets tjänster kan innebära att Samhall inte når uppsatta finansiella mål och att undersysselsättning uppstår.	Samhall arbetar med en bred mix av affärer för att kunna parera marknadssvängningar. Här måste även beaktas att Samhall ska undvika att säga upp medarbetare i det arbetsmarknadspolitiska uppdraget på grund av arbetsbrist. Marknads- och säljresurser fokuseras till de områden inom vilka det finns tillväxtmöjligheter i det korta till medellånga perspektivet.
Finansiell risk	Den statliga merkostnadsersättningen saknar indexering.	Samhalls merkostnader består till största delen av lönekostnader för anvisade medarbetare i det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. Lönekostnaderna ökar årligen till följd av kollektivavtalade löneökningar medan den merkostnads-ersättning som Samhall erhåller från staten saknar indexering. Detta urholkar över tid bolagets finansiella ställning och förmåga samt försvårar möjligheten att fatta långsiktiga beslut som har ekonomiska konsekvenser för Samhall.	Samhall har en löpande dialog med ägaren kring behovet av att finna en långsiktigt hållbar modell rörande merkostnadsersättningen.
Regelefterlevnad	Bristande efterlevnad av regelverk om konkurrensbegränsande offentlig säljverksamhet	Konkurrensrättsliga sanktioner samt negativ påverkan på Samhalls anseende och varumärke.	Samhall arbetar kontinuerligt med att utveckla och följa upp sina interna processer för prissättning och försäljning samt utbildar organisationen i frågor kring god affärsetik. Läs mer på sidorna 76–78.
Verksamhetsrisk	Brister i arbetsmiljön.	Arbetsskador och fysisk och psykisk ohälsa, hot och våld vilka negativt påverkar såväl individen som Samhall som arbetsgivare.	Det systematiska arbetsmiljöarbetet är väl etablerat i Samhall och riskanalyser genomförs i samband med nya eller förändrade kunduppdrag. Samhall har implementerat ett digitalt verktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete och utbildat alla chefer. Läs mer på sidorna 70–72.
	Cyberattack eller annan form av intrång eller obehörigt tillträde till Samhalls digitala miljö.	Allvarlig störning på bolagets verksamhet som påverkar bolagets förmåga att leverera till kund samt att medarbetares personuppgifter hanteras på ett otillåtet sätt. Detta skulle kunna skada såväl Samhalls anseende som individens integritet.	Samhall arbetar kontinuerligt med att stärka upp organisationens IT-säkerhet, både vad gäller utbildning av anställda och systemsäkerhet. Bolaget arbetar även med kontinuitetsplanering för att minimera effekterna av identifierade risker.
Marknadsrisker	Bristande förmåga i att utveckla och erbjuda tjänster som efterfrågas på en marknad i förändring.	Minskad konkurrenskraft, förlorade kunder och minskad omsättning, vilket medför att Samhalls möjligheter att leverera på det arbetspolitiska uppdraget försvagas.	Genom omvärldsbevakning och kundkännedom arbetar Samhall med att ständigt utveckla kunderbjudandet.
	Svårare att matcha medarbetare och uppdrag.	Ökade krav från kunder, ex. säkerhetsklassningar, samt mer utmanande mål-grupp i anvisade medarbetare.	Förlorade kunduppdrag och minskad bruttovinst. Minskad produktivitet.
Hållbarhetsrisk	Hållbarhetsrisker beskrivs i Hållbarhetsrapporten på sidorna 48–78.		

Styrelse



Carola Lemne

Ordförande

Född: 1958
Ordförande sedan 2025.
Flertalet ordförande- och styrelseuppdrag i bland annat Calgo Enterprise AB, vd IRLAB AB, Ung Företagsamhet Sverige, Arjo AB, Terveystalo OY, Hjärt-Lungfonden och Sophiahemmet.

Styrelsemöten, närvaro	6 (6)
Ersättningsutskott, närvaro	2 (2)



Ylva Berg

Ledamot

Född: 1973
Ledamot sedan 2021.
Civilingenjör. Group CIO, AFRY. Tidigare företagsledande roller inom Tyréns AB, Coor Service Management AB och Lawson software AB.

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



Josefine Ekros Roth

Ledamot

Född: 1974
Ledamot sedan 2022.
Kansliråd på Enheten för statlig bolagsförvaltning på Finansdepartementet. Styrelseledamot i Swedfund International AB och Specialfastigheter Sverige.

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



Hillevi Engström

Ledamot

Född: 1963
Ledamot sedan 2017.
Vd Trygghetsstiftelsen. Tidigare bland annat arbetsmarknadsminister, biståndsmåster, riksdagsledamot, ordförande i riksdagens arbetsmarknadsutskott samt kriminalinspektör och ombudsman i Polisförbundet.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
Ersättningsutskott, närvaro	6 (6)



Rickard Holm

Ledamot

Född: 1977
Ledamot sedan 2024.
Vd, Holm Consulting for Optimizing Success AB. Tidigare ledande befattningar, bl.a. CQO, landschef och COO inom MAX Burgers.

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

Styrelse forts.



Stefan Loréhn

Ledamot
Född: 1978
Ledamot sedan 2024.
Ekonomi- och finansdirektör, Holmen.
Tidigare bl.a. CFO LKAB och vice CFO Holmen.

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



Hosni Teque-Omeirat

Ledamot
Född: 1981
Ledamot sedan 27 april 2023.
Vd och koncernchef Eniro Group AB.
Styrelseuppdrag i SpectrumOne AB, Qbim AB och Skippo AB.

Styrelsemöten, närvaro	6 (8)
------------------------	-------



Ylva Thörn

Ledamot
Född: 1954
Ledamot sedan 2019.
1:a vice ordförande i PRO och ordförande i RF-SISU Östergötland. Tidigare bland annat Landshövding i Dalarnas län och ordförande i Svenska Kommunalarbetareförbundet.

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



Lars Täuber

Ledamot
Född: 1967
Ledamot sedan 2021.
BSc. Control and Maintenance samt IHM Master. Vd, Bravida Sverige AB. Styrelseledamot i Installatörsföretagen. Tidigare företagsledande roller inom bland annat ABB, YIT och ISS.

Styrelsemöten, närvaro	6 (8)
------------------------	-------

Styrelse forts.



Peter Hall

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966
Ledamot sedan 2024.

Styrelsemöten, närvaro

6 (8)



Kenneth Hasselberg

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966
Ledamot sedan 2025.
Ersättare mellan 2019 – 2025.

Styrelsemöten, närvaro

7 (8)



Marie Liljedahl

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966
Ledamot sedan 2025.

Styrelsemöten, närvaro

5 (6)



Kenny Andersson

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966
Ersättare sedan 2021.

Styrelsemöten, närvaro

8 (8)



Maria Sköld

Arbetstagarrepresentant

Född: 1968
Ersättare sedan 2019.

Styrelsemöten, närvaro

6 (8)



Peter Obermüller

Arbetstagarrepresentant

Född: 1987
Ersättare sedan 2025.

Styrelsemöten, närvaro

1 (1)

I styrelsen under 2025

T.o.m. 2025-04-24, Cecilia Schelin Seidegård, ordförande	
Styrelsemöten, närvaro	2 (2)
Ersättningsutskott	4 (4)
Revisionsutskott, närvaro	3 (3)
T.o.m. 2025-04-24, Ann-Christin Andersson, arbetstagarrepresentant	
Styrelsemöten, närvaro	2 (2)
T.o.m. 2025-10-24, Pia Litbo, arbetstagarrepresentant	
Styrelsemöten, närvaro	6 (7)

Företagsledning



Sara Revell Ford

Verkställande direktör

Född: 1972

Utbildning: Civilekonom

Tidigare arbeten: Nationell chef för Svenska Röda Korset samt generalsekreterare för Friluftsrådet. Affärsutveckling, försäljning och marknadsföring inom bland annat The Absolut Company och Canon.

Anställd sedan: 2021



Sabina Rasiwala

HR- och kommunikationsdirektör, vice vd

Född: 1967

Utbildning: Fil kand. i företagsekonomi

Tidigare arbeten: HR & Kommunikationsdirektör SVT, Marknadschef Microsoft, Varumärkeschef V&S Absolut Spirits.

Anställd sedan: 2022



Albin Falkmer

Direktör ägarstyrning och samhälle

Född: 1985

Utbildning: Civilingenjörstudier

Tidigare arbeten: Stabschef och sakkunnig på Arbetsmarknadsdepartementet. Domare i Arbetsdomstolen samt internationella uppdrag inom funktionsrättsrörelsen. Tidigare bl.a. kommunikationschef i Samhall.

Anställd sedan: 2014



Jenny Lindblom

Direktör operativ drift

Född: 1978

Utbildning: Civilekonom

Tidigare arbeten: Regionchef i Samhall, Chef Shared Service Center i Samhall. Tidigare roll som både ledare och specialist inom Handelsbanken och Danske Bank.

Anställd sedan: 2018

Företagsledning forts.



Tippu Mahmood

Direktör strategi, tjänster och teknik
Född: 1980
Utbildning: Civilingenjör
Tidigare arbeten: Ledande roll med fokus på strategi och rådgivning på PwC. Vd på Nexure (Electrolux), Strategisk utveckling på Oriflame samt marknadschef och affärsområdeschef på Uniflex.
Anställd sedan: 2021



Pernilla Nissler

Försäljningsdirektör
Född: 1975
Utbildning: Civilingenjör
Tidigare arbeten: Vd Skincity, vd Blocket samt företagsledande roller på bl.a. Tele2.
Anställd sedan: 2024



Pär Nordlander

Direktör ekonomi och finans
Född: 1967
Utbildning: Civilekonom
Tidigare arbeten: CFO Green Cargo, CFO Semantix, CFO LRF Media, Controllerchef SJ.
Anställd sedan: 2024

I ledningen under 2025
T.o.m. 2025-03-31, Filip Truedsson, Direktör operativ drift

06.

Ekonomisk rapportering

Förvaltningsberättelse

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Lönetimmar Skyddat arbete, tusen ¹⁾	32 822	32 874	32 978	32 655	33 185	32 602	31 912	30 496	29 619	29 548
Lönetimmar anställda för utveckling i anställning, tusen ²⁾	2 870	2 908	2 833	2 969	3 238	4 042	4 248	4 084	4 300	2 733
Övergångar, antal	1 310	1 294	1 166	1 483	1 452	1 137	1 507	1 492	1 295	1 179
Prioriterad rekrytering, procent ³⁾	62	56	58	63	61	63	73	67	60	57
Antal anställda i skyddat arbete (genomsnitt) ⁴⁾	20 620	20 737	20 888	20 628	20 920	20 768	20 472	19 845	19 340	19 410
Antal anställda för utveckling i anställning (genomsnitt)	1 800	1 815	1 762	1 788	1 950	2 440	2 601	2 490	2 650	1 652
MSEK	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
RESULTATRÄKNING⁵⁾										
Nettoomsättning	3 435	3 316	3 355	3 289	3 282	3 119	3 050	2 952	3 036	2 507
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	2	-4	2	4	-2	-6	0	0	1	-1
Statlig merkostnadsersättning	7 585	7 596	6 598	6 539	6 612	6 293	6 080	4 975	4 405	4 405
Övriga intäkter	71	93	136	270	583	437	165	872	839	557
Summa intäkter	11 093	11 001	10 091	10 102	10 475	9 843	9 295	8 799	8 281	7 468
Råvaror och förnödenheter	-452	-407	-448	-444	-400	-346	-353	-388	-695	-355
Lönekostnad för anställda i skyddat arbete ¹⁾	-7 936	-7 611	-7 289	-6 998	-7 240	-6 745	-6 502	-6 085	-5 732	-5 543
Lönekostnad anställda för utveckling i anställning m fl	-542	-523	-484	-493	-537	-650	-679	-650	-664	-398
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivning)	-2 437	-2 278	-2 212	-1 985	-1 957	-1 820	-1 745	-1 574	-1 461	-1 381
Finansnetto	101	243	216	-106	124	15	61	-12	34	47
<i>Resultat efter finansiella poster</i>	-173	425	-126	76	464	297	77	90	-237	-162
Bokslutsdispositioner	102	-130	228	-71	-105	-65	-	-	-	-
<i>Resultat före skatt</i>	-71	295	102	5	359	232	77	90	-237	-162
Skatt	-1	-56	-30	-4	-75	-	-3	2	0	-13
Årets resultat	-72	239	72	1	284	232	74	92	-237	-175

¹⁾ From år 2021 även inkluderat timmar för anställda med 75% sjukersättning. Tidigare år har ej omräknats.
²⁾ Lönetimmar anställda för utveckling i anställning har korrigerats år 2023 från 2 837 till 2 833 tusen timmar.
³⁾ Från och med 2021 ingår medarbetare med 75% sjukersättning i beräkning av antal personer i prioriterad rekrytering.
⁴⁾ Medarbetare med 75% sjukersättning ingår för samtliga år.
⁵⁾ År 2017 och tidigare har ej omräknats till RFR 2.

Förvaltningsberättelse forts.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
BALANSRÄKNING										
Materiella och immateriella anläggningstillgångar	283	298	315	304	276	265	212	145	101	105
Finansiella anläggningstillgångar inkl uppskjuten skatt	1 041	959	806	723	651	348	50	47	16	17
Varulager	74	71	85	88	79	69	60	64	62	61
Kundfordringar	458	435	468	426	461	407	444	542	618	435
Övriga kortfristiga fordringar	345	282	296	177	175	281	226	195	172	153
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	2 992	3 180	2 861	3 256	3 272	2 818	2 802	2 556	2 409	2 632
Summa tillgångar	5 193	5 225	4 831	4 974	4 914	4 188	3 794	3 549	3 378	3 403
Eget kapital	2 102	2 174	1 935	1 863	1 862	1 578	1 346	1 272	1 181	1 418
Obeskattade reserver	41	143	13	241	170	65	-	-	-	-
Avsättningar och långfristiga skulder	87	81	58	41	45	35	36	33	28	31
Kortfristiga skulder	2 963	2 827	2 825	2 829	2 837	2 510	2 412	2 244	2 169	1 954
Summa eget kapital och skulder	5 193	5 225	4 831	4 974	4 914	4 188	3 794	3 549	3 378	3 403
	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Kundfordringar i procent av fakturering	13	13	14	13	14	13	15	18	20	17
Kassalikviditet, procent	128	138	128	136	138	140	144	147	147	165
Soliditet, procent	41	44	40	41	41	39	35	36	35	42
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital, procent	-3	11	4	0	16	16	6	8	-18	-12
Investeringar, MSEK	61	55	80	85	63	103	114	82	31	31

Ekonomiskt resultat 2025

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 11 093 (11 001) miljoner kronor, varav nettoomsättning 3 435 (3 316) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till -274 (182) miljoner kronor.
- Resultat efter finansiella poster uppgick till -173 (425) miljoner kronor.
- Årets resultat uppgick till -72 (239) miljoner kronor.
- Räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital uppgick till -3 (11) procent för 2025. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är 5 procent. Sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 5 (8) respektive 2 (2) procent.
- Soliditeten uppgick till 41 (44) procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 2 102 (2 174) miljoner kronor.
- Fritt eget kapital uppgick till 1 316 (1 388) 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. Ingen annan statlig ersättning för skyddat arbete förekommer. 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. Det ställs även särskilda krav på upplysning kring Samhalls personalkostnader per näringsgren i årsredovisningen. Denna redovisning återfinns i Not 6.

Merkostnadsersättningen till Samhall uppgår till 7 585 (7 596) miljoner kronor för 2025.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

12 februari: Finansminister Elisabeth Svantesson och arbetsmarknads- och integrationsminister Mats Persson besöker Samhalls verksamhet hos kunden Dahl i Järfälla.

26 mars: Den statliga utredningen "Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete (SOU 2025:29)" överlämnar sitt betänkande till arbetsmarknads- och integrationsminister Mats Persson. Utredningen har haft i uppdrag att göra en översyn av Samhalls uppdrag, verksamhet och förutsättningar. I ett pressmeddelande meddelar Samhall att det är välkommet att utredningen föreslår att Samhalls merkostnadsersättning ska räknas upp varje år, men att bolaget återkommer i ett remissvar med en redogörelse för vad förslagen innebär för uppdraget och förutsättningarna att leva upp till det.

1 april 2025: Jenny Lindblom tillträder som ny direktör för den operativa driften på Samhall. Jenny kommer senast från tjänsten som regionchef för Samhalls region Nord.

24 april 2025: Samhall avhåller bolagsstämma. Vid stämman väljs Carola Lemne till ny styrelseordförande, efter Cecilia Schelin Seidegård som lämnar styrelsen. I samband med stämman arrangeras ett seminarium med regeringens särskilda utredare av Samhall.

6 maj 2025: Samhall pressmeddelar att bolagets årliga medarbetarundersökning visar fortsatt positiv trend. Majoriteten av Samhalls anställda känner sig fortsatt nöjda med att ha Samhall som arbetsgivare och förbättringar syns inom flera områden, såsom ledarskap, trygghet och arbetsmiljö.

7 maj 2025: Samhall och Vattenfall signerar ett avtal som bland annat omfattar lokalvård, förrådshantering, vaktmästeritjänster och receptionstjänster i Vattenfalls lokaler. Samarbetet kommer att innebära utvecklande arbeten åt 250–300 Samhallmedarbetare på omkring 200 arbetsplatser.

13 maj 2025: Riksdagens arbetsmarknadsutskott inklusive tjänstemän besöker Samhall i Västberga i södra Stockholm.

23 juni 2025: Samhall deltar i Almedalsveckan. Vid sidan av många panelsamtal och möten arrangeras seminarium om kompetensförsörjning inom handeln samt om friskvårdsinitiativ.

26 juni 2025: Samhall och Försvarsmakten förlänger sitt omfattande samarbetsavtal avseende bland annat lokalvård, tvätt-, service-, och receptionstjänster samt vaktmästeri på ca 60 orter.

22 augusti 2025: Samhall meddelar att företaget är ny officiell partner till Svenska Friidrottsförbundet och tar över ansvaret för landslagets tvätt. Samarbetet gäller fram till 2026 och omfattar både tävlings- och träningskläder under bl.a mästerskap som friidrotts-VM i Tokyo och Finnkampen. Avtalet öppnar även upp för fler gemensamma initiativ framöver.

28 augusti 2025: Samhall informerar om att bolagets systemleverantör Miljödata utsatts för ett cyberangrepp. Händelsen påverkar personuppgifter om nuvarande och tidigare anställda på Samhall och incidenten är anmäld till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) i enlighet med GDPR.

17 september 2025: Samhall meddelar att bolaget satsar på ett nytt tvätteri och en industriverksamhet i Norrköping. Satsningen skapar fler än 200 arbetstillfällen för bolagets medarbetare, på en ort där det idag råder brist på arbete.

26 september 2025: Samhalls arbetsgivarorganisation Fremia tecknar nya kollektivavtal för bolagets anställda i skyddat arbete och LFU. Avtalen, som löper över två år, tecknas med LO-förbunden Fastighets, IF Metall, Kommunal, Handels, GS-facket, Seko, HFR och Transport.

7 oktober 2025: Samhall och Coop pressmeddelar att de fortsätter sitt långsiktiga samarbete och har förlängt avtalet som omfattar lokalvård i cirka 540 butiker samt servicetjänster och lokalvård på lager, logistikenheter och kontor runt om i landet.

26 november 2025: Samhall tar emot ett besök från Ukraina, bestående av representanter från deras Regeringskansli och myndighetsmotsvarigheter samt från FN:s utvecklingsprogram (UNDP). Delegationen tog del av Samhalls arbete med kompetensmatchning och rehabilitering då behovet av stöd till krigsveteraner ökar i landet.

11 december 2025: Samhall och Max Burgers AB pressmeddelar att det 25 år långa samarbetet mellan företagen förlängs med ett nytt femårsavtal. Utöver tjänster i restaurangerna rekryterar Max Burgers AB även medarbetare från Samhall.

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

På Samhalls årsstämma den 24 april 2025 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 genom att räkna om antalet tjänster till heltidstjänster och uppgick till 22 973 (22 845) varav 9 735 (9 557) 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 för 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, Bolagsstyrningsrapporten.

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. När omkostnadsökningen inte kompenseras genom ökad merkostnadsersättning växer självfinansieringsbehovet.
- Samhalls medarbetare i skyddat arbete kan inte sägas upp på grund av arbetsbrist vilket innebär att företaget inte kan möta vikande affärsintäkter med minskning av antalet anställda. För Samhall innebär en lägre fakturering om 100 miljoner kronor ett behov av kostnadsreduceringar om cirka 85 miljoner kronor för att behålla resultatnivån.

Kapitalhantering

Staten har två ekonomiska mål för Samhalls verksamhet, räntabilitet på genomsnittligt eget kapital ska uppgå till 5 procent över en konjunkturcykel, samt att bolagets soliditet ska uppgå till minst 30 procent. För 2025 uppnådde Samhall en räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital på -3 (11) procent för det enskilda året, sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 5 (8) respektive 2 (2) procent. Soliditeten uppgick den 31 december 2025 till 41 (44) 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.

För mer information se Not 24.

Övrigt

Hållbarhetsredovisning

Samhall AB har avgivit en hållbarhetsrapport i enlighet med 6 kap 12§ ÅRL. Rapportens omfattning framgår på sidan 80. Denna rapportering har upprättats i enlighet med GRI Standards.

Miljöinformation

Vid utgången av 2025 fanns 1 (2) anmälningsskyldiga verksamheter enligt miljöbalken och ingen tillståndsskyldig verksamhet. Av de anmälningsskyldiga verksamheterna avser:

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

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

Forskning och utveckling

Under 2025 har Samhall fortsatt professionaliseringen av tjänsteportföljen. Detta har skett både genom organisatorisk förstärkning av kompetenser som driver strategisk och insiktsbaserad tjänsteutveckling, och genom fortsatt standardisering av tjänsteportföljen. Genom att etablera nya arbetssätt och kompetenser har vi också stärkt vår förmåga att tidigt testa och validera idéer för potentiella nya tjänster.

Under året påbörjades även ett arbete med ”testpiloter” som ett möjligt nytt tjänsteområde. Den nya lagstiftningen kring digital tillgänglighet ökar behovet av strukturerad testning hos företag och myndigheter, och vi ser här ett område där Samhall kan bidra med värde. Vi genomför nu pilotprojekt för att utvärdera både den kommersiella potentialen och hur väl tjänsteområdet lämpar sig för våra medarbetare.

Framtidsutsikter 2026

Under 2026 har antalet lönetimmar fastställts till 32,84 miljoner för anställda i skyddat arbete. Gällande anställda för utveckling i anställning har antalet lönetimmar för 2026 fastställts till 2,99 miljoner.

Merkostnadsersättningen för 2026 är fastställd till 7 614 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 2026 ska uppgå till minst 1 500. Rekrytering från prioriterade grupper för år 2026 ska uppgå till minst 50 procent. Engagemangsindex ska ha en positiv trend och långsiktigt uppgå till minst 70. Sysselsättningsgraden ska över tid uppgå till minst 95 procent. Arbetsmiljöindex ska ha en positiv trend och långsiktigt uppgå till minst 80.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	1 387 563 812
Årets resultat	-72 001 938
Summa kronor	1 315 561 874
Balanseras i ny räkning	1 315 561 874
Summa kronor	1 315 561 874

Resultaträkning

MSEK	Not	2025	2024
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 6, 32	3 435	3 316
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		2	-4
Statlig merkostnadsersättning	4	7 585	7 596
Övriga rörelseintäkter	5	71	93
		11 093	11 001
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-452	-407
Övriga externa kostnader	7, 8	-993	-959
Personalkostnader	6, 9, 10	-9 842	-9 381
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		-75	-70
Övriga rörelsekostnader		-5	-2
		-11 367	-10 819
RÖRELSERESULTAT		-274	182
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11	255	338
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-154	-95
		101	243
Resultat efter finansiella poster		-173	425
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	13	102	-130
Resultat före skatt		-71	295
Skatt på årets resultat			
	14	-1	-56
Årets resultat		-72	239

Kommentarer till resultaträkningen

Omsättning

Nettoomsättningen uppgick till 3 435 (3 316) miljoner kronor, en ökning med 119 miljoner kronor motsvarande 4 procent jämfört med föregående år. Av den totala ökningen står affärsområde Tjänster för 85 miljoner kronor, vilket motsvarar en ökning på 4 procent. Affärsområde Branschlösningar står för -7 miljoner kronor, en minskning på 1 procent. Affärsområde Industri och Förpackning/montering står för 41 miljoner kronor, motsvarande en ökning på 9 procent.

Merkostnadsersättning

Merkostnadsersättningen är en statlig ersättning för att Samhall genomför arbetsmarknadspolitiska uppdrag, att utveckla personer med funktionsnedsättning. Den intäktsförda merkostnadsersättningen uppgår 2025 till 7 585 miljoner kronor och minskade därmed med 11 miljoner kronor jämfört med året innan.

Övriga rörelseintäkter

Övriga rörelseintäkter har minskat under året jämfört mot föregående år. Samhall har 2025 erhållit ersättning för omställnings- och kompetensstöd avseende 2024 om 10 miljoner kronor samt intäktsfört 10 miljoner kronor avseende räkenskapsåret 2025. Intäkter från Arbetsförmedlingen avseende Arbetsmarknadstjänster (AMT) uppgick till 42 (56) miljoner kronor. Realisationsvinster vid avyttring av anläggningstillgångar uppgick till 1 (18) miljoner kronor, minskning mot föregående år beror på försäljning av fastighet 2024.

Kostnader

Kostnader för råvaror och förnödenheter ökade med 45 miljoner kronor jämfört med föregående år. Bruttovinsten uppgick till 2 985 (2 905) miljoner kronor och ökade jämfört med föregående år med 80 miljoner kronor, motsvarande 3 procent. Bruttovinstmarginalen uppgick till 87 (88) procent. Övriga externa kostnader ökade med 34 miljoner kronor. Samhalls totala personalkostnader ökade med 461 miljoner kronor under året. Ökningen förklaras främst av årets löneökningar.

Rörelseresultat

Rörelseresultatet för helåret uppgick till -274 (182) miljoner kronor. Resultatutvecklingen mot föregående år är starkt driven av ökade personalkostnader i kombination med lägre erhållen merkostnadsersättning till följd av färre redovisade lönetimmar.

Resultat från finansiella poster

Resultat från finansiella poster uppgick till 101 (243) miljoner kronor och resultatet efter finansiella poster uppgick till -173 (425) miljoner kronor. Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Samhalls finanspolicy anger att Samhalls normalportfölj ska sträva efter att 58 procent av förvaltad kapital ska placeras i räntebärande papper, 20 procent ska förvaltas i aktiefonder och 22 procent i alternativa investeringar. Den alternativa delen är under uppbyggnad och utgörs av 13 (12) procent vid utgången 2025. Orealiserade vinster/förluster uppgick till 16 (182) miljoner kronor. Utdelningar uppgick till 7 (4) miljoner kronor.

Årets resultat

Årets resultat uppgick till -72 (239) miljoner kronor.

Balansräkning

MSEK	Not	2025-12-31	2024-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för programvaror	15	113	137
		113	137
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	16	50	53
Maskiner och andra tekniska anläggningar	17	13	17
Inventarier, verktyg och installationer	18	101	91
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	19	6	0
		170	161
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	1 012	931
Andra långfristiga fordringar	21	29	28
		1 041	959
Summa anläggningstillgångar		1 324	1 257

MSEK	Not	2025-12-31	2024-12-31
Omsättningstillgångar			
Varulager m m			
Råvaror och förnödenheter		49	49
Varor under tillverkning		13	11
Färdiga varor och handelsvaror		12	11
		74	71
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		458	435
Aktuell skattefordran		129	108
Övriga fordringar	22	48	12
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	168	162
		803	717
Kortfristiga placeringar			
Övriga kortfristiga placeringar	24	1 815	1 763
Kassa och bank			
Kassa och bank	24	1 177	1 417
Summa omsättningstillgångar			
		3 869	3 968
Summa tillgångar			
		5 193	5 225

Kommentarer till balansräkningen

Immateriella anläggningstillgångar

Investeringar i immateriella anläggningstillgångar uppgick till 4 (8) miljoner kronor. Investeringarna består av balanserade utgifter för programvaror, samt implementationskostnader kopplade till dessa. De största investeringarna är kopplat till kundspecifika lösningar.

Materiella anläggningstillgångar

Investeringar i materiella anläggningstillgångar uppgick

till 57 (47) miljoner kronor. Vid utgången av år 2025 ägde Samhall 11 (11) fastigheter med en total yta av cirka 32 253 (32 253) m² samt hyrde lokaler till en yta av cirka 127 799 (127 323) m².

Finansiella anläggningstillgångar

Finansiella anläggningstillgångar ökade under året med 82 miljoner kronor. Ökningen beror främst på nya investeringar men också av att marknadsvärdet stigit.

Varulager

Varulagret ökade med 3 miljoner kronor jämfört med föregående år och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen uppgick till 2 (2) procent.

Kortfristiga fordringar

Kundfordringar i procent av omsättningen är 13 procent vilket är oförändrat jämfört med föregående år. Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter ökade med

6 miljoner kronor jämfört med föregående år och övriga fordringar ökade med 36 miljoner kronor.

Kortfristiga placeringar

För Samhalls placeringsregler se Not 24. Samhalls kortfristiga placeringar uppgick på balansdagen till totalt 1 815 (1 763) miljoner kronor. Ökningen beror på att marknadsvärdet stigit.

Balansräkning forts.

MSEK	Not	2025-12-31	2024-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		286	286
		786	786
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		1 388	1 149
Årets resultat		-72	239
		1 316	1 388
Summa eget kapital		2 102	2 174
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond		0	30
Ackumulerade avskrivningar över plan		41	113
		41	143

MSEK	Not	2025-12-31	2024-12-31
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	26	35	34
Uppskjuten skatteskuld	14	48	47
Övriga avsättningar	27	4	0
		87	81
Kortfristiga skulder			
Förskott från kunder		2	1
Leverantörsskulder		202	167
Övriga skulder	28	340	326
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	2 419	2 333
		2 963	2 827
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER			
		5 193	5 225

Kommentarer till balansräkningen

Obeskattade reserver

Under året har återföring skett av både ackumulerade avskrivningar över plan med 72 miljoner kronor samt av periodiseringsfond med 30 miljoner kronor.

Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser

Pensionsförpliktelserna är i sin helhet täckta av kapitalförsäkring ägd av företaget.

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 136 miljoner kronor genom främst högre personalrelaterade skulder men också högre leverantörsskulder.

Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital		Summa eget kapital
		Aktiekapital	Reservfond	Balanserad vinst	Årets resultat	
Eget kapital 2024-01-01		500	286	1 077	72	1 935
Disposition av föregående års resultat				72	-72	-
Årets resultat					239	239
Eget kapital 2024-12-31		500	286	1 149	239	2 174
Disposition av föregående års resultat				239	-239	-
Årets resultat					-72	-72
Eget kapital 2025-12-31	25	500	286	1 388	-72	2 102

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2025	2024
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		-274	182
Erhållen ränta, kuponger och utdelning	11	40	60
Erlagd ränta	12	0	-1
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	79	43
Betald skatt		-21	-11
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-176	273
Ökning/minskning av varulager		-3	13
Ökning/minskning av fordringar		-65	37
Ökning/minskning av skulder		136	2
Summa förändring i rörelsekapital		68	52
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-108	325

Kassaflödesanalys forts.

MSEK	Not	2025	2024
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-4	-8
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-57	-47
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		0	20
Förvärv av finansiella anläggningstillgångar		-71	-23
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-132	-58
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		-240	267
Likvida medel vid årets början		1 417	1 150
Likvida medel vid årets slut	24	1 177	1 417

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

Kommentarer till kassaflödesanalysen

Samhalls likvida medel uppgick vid periodens slut till 1 177 (1 417) miljoner kronor. Kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till -108 (325) miljoner kronor och skillnaden mot föregående år beror främst på lägre rörelseresultat och att de kortfristiga fordringarna ökade till skillnad mot föregående år. Förändringen mellan åren

inom kortfristiga fordringar beror på högre kundfordringar samt högre likvid på skattekontot. Leverantörsskulder och personalrelaterade skulder ökade vilket innebar en förbättring av kassaflödet. Årets kassaflöde uppgick till -240 (267) 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.

Samhall bedöms inte påverkas väsentligt av nya eller ändrade standarder som trätt i kraft under 2025 eller kommer träda i kraft 2026 och framåt. I kommande avsnitt beskrivs Samhalls redovisnings- och värderingsprinciper.

Rörelsegren

Samhall är organiserat i tre 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. Bolaget står inte under krav att redovisa information enligt IFRS 8.

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 antingen till fast pris eller rörlig ersättning i form av ett fast pris per timme (eller producerad enhet). Intäkter redovisas till det belopp Samhall förväntar sig erhålla för utförda tjänster. Rörliga ersättningar redovisas i takt med att timmar upparbetas (eller produkter levereras) och är kända vid slutet av varje period varpå ingen osäkerhet kvarstår i uppskattning av belopp. Intäkter redovisas för utförda tjänsteuppdrag i den period de tillhandahålls. Försäljning av tjänster redovisas i rörelsegrenarna: 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 överförs till kunden, vilket normalt sammanfaller med leverans till kunden. Försäljning av varor redovisas till största del av rörelsegrenen 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, till exempel terminssäkring, används terminkursen. 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 anläggningstillgångar

Samhalls immateriella anläggningstillgångar avser utgifter för anskaffning och implementation av programvaror och licenser. Samhall aktiverar kostnader för tillgångar, så som programvaror, som man bedömer ha kontroll över. Tjänsteavtal upp- fyller vanligtvis ej detta kriterium.

Immateriella anläggningstillgångar 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.

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. Alla övriga kostnader för reparationer och underhåll samt tillkommande utgifter redovisas i resultaträkningen i den period då de uppkommer.

Not 1 | Redovisningsprinciper forts.

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

Avskrivningar på materiella anläggningstillgångar kost-nadsförs 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 anläggnings-tillgången 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.

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 beskattningen särredovisas inte den uppskjutna skatte-skuld som är hänförlig till obeskattade reserver.

Borttagande av immateriella och materiella anläggningstillgångar från balansräkningen

Det redovisade värdet för en immateriell och 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.

Nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

Redovisade värden för bolagets immateriella och materiella anläggningstillgångar bedöms vid varje balansdag för att undersöka om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om en sådan indikation finns, beräknas tillgångens åter-vinningsvärde för att kunna fastställa värdet av en eventuell nedskrivning. Med återvinningsvärde avses det högsta av verkligt värde med avdrag för försäljningskost-nader och nyttjandevärdet det vill säga 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 beräkning-arna som användes för att bestämma återvinningsvärdet.

Varulager

Varulagret värderas till standardkostnad där produkter tilldelas en schablonmässig fast kostnad som förväntas motsvara de totala produktionskostnaderna. Varulagret värderas till lägsta värdets princip. 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 realiserar, 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. Affärs-dagen 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 innehåser inom ramen för en affärsmodell vars mål är att inkassera avtalsenliga kassaflö-den 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 upp-lupet anskaffningsvärde. Denna affärsmodell kategoriseras som "hold to collect".

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 lång- och kortfristiga placeringar bestående av exempelvis aktiefonder, alternativa placeringar och räntefonder, tillämpar Samhall affärsmodellen "other", vilket innebär att tillgångarna redovisas till verkligt värde via resultaträkningen.

Leverantörsskulder, icke räntebärande skulder och övriga kortfristiga skulder värderas till upplupet anskaffnings-värde. Leverantörsskuldernas förväntade löptid är dock kort, varför skulden redovisas till nominellt belopp utan diskontering.

Not 1 | Redovisningsprinciper forts.

Verkligt värde

De finansiella placeringarna 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 och 3.

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

Nedskrivningar

Samhall redovisar en förlustreserv för förväntade kreditförluster på finansiella tillgångar som värderas till upplupet anskaffningsvärde, för leasingfordringar och för avtalstillgångar. Eget kapitalinstrument 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 med 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. Det är en uppskattad bedömning hur stor andel av befintliga fordringar som kommer att förfalla utan betalning och utgöra kreditförlust i framtiden vilket innebär en osäkerhet i beloppet.

Nedskrivning av kundfordringar och övriga fordringar redovisas i övriga rörelsekostnader. 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 anläggnings-tillgångar 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 verksamhetsiden och tillgodose krav på resultatförbättringar. Under året löpande genomförda och beslutade omstruktureringsinsatser belastar

rörelseresultatet. En avsättning för omstruktureringsutgifter görs endast när de allmänna kriterierna för avsättningar är uppfyllda. Det innebär att ett informellt åtagande att omstrukturera enbart uppstår när bolaget har en detaljerad, formell plan för omstruktureringen. Av planen framgår den verksamhet eller del av en verksamhet som berörs, de driftsställen som främst berörs, det ungefärliga antalet anställda som kommer att få avgångsvederlag, deras placering och arbetsuppgifter, de utgifter som bolaget kommer att ådra sig och när planen kommer att genomföras. Det ska även framgå att bolaget skapat en välgrundad förväntan hos dem som berörs av omstruktureringen. Detta kan ha skett genom att omstruktureringsplanens huvuddrag tillkännagivits eller genomförandet påbörjats.

Leasingavtal

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.

Leasegivare

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

Not 1 | Redovisningsprinciper forts.

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.

Uppskjuten skatt

Uppskjuten skatt redovisas enligt den så kallade 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.

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.** Osäkerheten vid värdering av osäkra fordringar ligger i uppskattningen av hur stor del av de aktuella fordringarna som sannolikt inte kommer att betalas och därmed leda till framtida kreditförluster. 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. Osäkerheten vid avsättning för omstrukturering ligger i uppskattningen av vilka kostnader som kommer att belasta Samhall i framtiden.
- **Förlustkontrakt.** Vid bedömning av förlustkontrakt beaktas bolagets kontrakt där oundvikliga utgifter för att uppfylla förpliktelserna överstiger de förväntade ekonomiska fördelarna av kontraktet. Se not 27. Osäkerheten vid avsättning av förlustkontrakt ligger i uppskattningen av vilka kontrakt som kan komma att generera en förlust.

- **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. Osäkerheten kring avsättning för rättstvister ligger i uppskattningen av vilka kostnader som kommer att belasta Samhall i framtiden.
- **Skatt.** Bedömningar genomförs för att bestämma aktuella skattefordringar och skatteskulder likväl som uppskjutna skattefordringar och skatteskulder. Uppskattning och 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 97 (97) procent omsättning inom Sverige.

MSEK	Tjänster		Branschlösningar		Industri och Förpackning/montering		Totalt företaget	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Intäkter per region								
Nord ¹⁾	880	880	141	138	13	10	1 034	1 028
Storstockholm ¹⁾	480	468	61	68	13	13	554	549
Syd ¹⁾	972	927	395	398	35	40	1 402	1 365
Industri ¹⁾	0	0	0	0	416	373	416	373
Justeringar ²⁾	29	1	0	0	0	0	29	1
Summa Intäkter per region	2 361	2 276	597	604	477	436	3 435	3 316
Redovisade intäkter								
Över tid	2 361	2 276	597	604	-	-	2 958	2 880
Vid viss tidpunkt	-	-	-	-	477	436	477	436
Summa redovisade intäkter	2 361	2 276	597	604	477	436	3 435	3 316

¹⁾ Samhall är uppdelat i tre regioner innehållande 14 distrikt baserat på geografisk placering samt en industriverksamhet utspridd över landet.

²⁾ Bolagsövergripande intäkter eller intäktsreservationer som avser flera regioner.

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/montering i allt väsentligt avser försäljning av varor medan övriga intäkter i huvudsak avser tjänster.

Avtalssaldon	2025	2024
Kontraktstillgångar	78	76
Kontraktsskulder	2	1

Av föregående års kontraktstillgångar har 76 miljoner redovisats som intäkter.

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 2025 har Samhall totalt erhållit en merkostnads-ersättning om 7 585 (7 596) miljoner kronor.

Not 5 | Övriga rörelseintäkter

MSEK	2025	2024
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	0	0
Ersättning sjuklön, EU-bidrag, transportbidrag m m	21	10
Intäkter Arbetsmarknadstjänster (AMT)	42	56
Hysesintäkter	2	3
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	1	18
Övriga intäkter	5	6
Summa	71	93

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", ska 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 ska Samhall redovisa kostnader för teknisk anpassning, vilket utgörs av kostnader för särskilda hjälpmedel och anpassningar för att våra medarbetare ska kunna utföra sitt arbete. Årets kostnader för teknisk anpassning uppgår till 1 (1) miljoner kronor.

MSEK	Faktisk omsättning Samhall	Personal-kostnad	Personal-relaterade kostnader
Produkt/SNI			
22 Tillverkning av gummi- och plastvaror	180	118	1
25 Tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater	26	38	0
27 Tillverkning av elapparatur	37	35	0
29 Tillverkning av motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	118	136	1
32 Annan tillverkning	71	49	0
78 Arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster	605	1 886	9
81 Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor	1 997	6 064	29
82 Kontorstjänster och andra företagstjänster	47	184	1
96 Andra konsumenttjänster	396	1 332	7
Summa	3 477	9 842	48

I nettoomsättningen i ovan uppställning ingår även intäkter för Arbetsmarknadstjänster (AMT) om 42 miljoner kronor, som i resultaträkningen redovisats som övriga rörelseintäkter. Se vidare not 5.

Not 7 | Revisionskostnader

Ersättning till revisorer MSEK	2025	2024
Revisionsuppdrag		
Deloitte AB	2	1
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget		
Deloitte AB	0	0
Summa	2	1

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	2025	2024
Förfaller till betalning inom ett år	253	234
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	390	399
Förfaller till betalning senare än fem år	20	27
Summa	663	660
<i>Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal</i>	<i>347</i>	<i>330</i>

I beloppen ingår hyreskostnader för fastigheter och maskiner.

Not 9 | Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Inledning

Dessa riktlinjer omfattar lön, förmåner och andra ersättningar och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025.

Utformningen av riktlinjerna har skett i enlighet med ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande som beslutades av regeringen den 20 februari 2025.

Utöver Statens ägarpolicy tillämpar bolaget även aktiebolagslagens och årsredovisningslagens regler för publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en

reglerad marknad i Sverige när det gäller revisorsyttrande avseende tillämpningen av gällande ersättningsriktlinjer och upprättande av ersättningsrapport.

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.

Ersättningsformer

- 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.
- Med pensionsförmån avses ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension.
- Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.
- Pensionspremierna (inklusive ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension) för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. 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.

Not 9 | Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare forts.

- Bolagets kostnad för befattningshavarens pension ska bäras under befattningshavarens aktiva tid. Inga pensions-premier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av bolaget efter att befattningshavaren har gått i pension. I anställningsavtal ingångna efter 1 maj 2025 ska pensions-åldern följa den allmänna riktåldern för pension.
- I det fall löneväxling erbjuds för att förstärka pensions-förmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

Övriga förmåner

- Förmåner ska beaktas vid fastställande av den totala ersättningsnivån.
- Befattningshavaren har rätt till förmånsbil enligt Samhalls riktlinjer för tjänstebilar.
- Befattningshavaren har rätt till sjukvårdsförsäkring
- 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.

Upphörande av anställning

- Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader.
- Avgångsvederlaget får lämnas med högst 12 månader, utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. Avgångsvederlag ska således inte vara pensionsgrundande.
- Avgångsvederlag betalas som längst ut till avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension.

- Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska avgångs-vederlaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten för den period som avgångsveder-laget avser.
- Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag lämnas.

Konsultarvode till styrelseledamöter

- En styrelseledamot ska som huvudregel inte anlitas som konsult åt bolaget. Om ett konsultuppdrag ändå övervägs ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall och endast godkännas om det bedöms bidra till bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.
- Eventuellt konsultarvode ska vara marknadsmässigt och regleras i ett skriftligt avtal.
- Arvodet får för respektive styrelseledamot inte över-stiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget. Motsvarande ska gälla för tjänster som utförs av styrelseledamot genom bolag.

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. Resultat av träffade överenskommelser redovisas för 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 motsva-rande 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 års-stämman muntligen redogöra för ledande befattnings-havarnas 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

Bolaget får som utgångspunkt inte avvika från dessa riktlinjer. 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 bär-kraft. 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 avvikelserna och skälen till denna.

Not 10 | Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare

Medelantalet årsanställda	2025-12-31	varav kvinnor	2024-12-31	varav kvinnor
Sverige	22 973	42 %	22 845	42 %
Totalt	22 973	42 %	22 845	42 %

Medelantalet årsanställda beräknas genom att räkna om antalet tjänster till heltidstjänster och uppgick till 22 973 (22 845) varav kvinnor 9 735 (9 557). Medelantalet årsanställda i skyddat arbete uppgick till 19 399 (19 356) varav kvinnor 8 208 (8 102).

Medelantalet årsanställda inom LFU uppdraget uppgick till 1 812 (1 816) personer varav 555 (528) kvinnor. Medelantalet årsanställda tjänstemän uppgick till 1 762 (1 672) varav 972 (927) kvinnor.

Könsfördelning i styrelsen och ledningen	2025-12-31	varav kvinnor	2024-12-31	varav kvinnor
Styrelsen	12	50 %	12	58 %
Övriga ledande befattningshavare	7	57 %	8	38 %
Totalt	19	53 %	20	50 %

Ersättningar till styrelsen

	Styrelsearvode 2025	Styrelsearvode 2024	Revisionsutskott arvode 2025	Revisionsutskott arvode 2024	Ersättningsutskott arvode 2025	Ersättningsutskott arvode 2024
TSEK						
Styrelsens ordförande (NY), Carola Lemne från 250425	260	-	-	-	24	
Styrelsens ordförande, Cecilia Schelin Seidegård till 250424	123	366	15	58	11	34
Styrelseledamot, Hillevi Engström från 170427	190	178	-	-	18	17
Styrelseledamot, Ylva Thörn från 190426	190	178	-	-	-	-
Styrelseledamot, Lars Engström tom 240424	-	58	-	21	-	-
Styrelseledamot, Ylva Berg från 210422	190	178	-	14	-	-
Styrelseledamot, Lars Täuber 210422	190	178	-	-	-	-
Styrelseledamot, Hosni Teque-Omeirat från 230427	190	178	-	-	-	-
Styrelseledamot, Stefan Loréhn från 240424	190	120	70	29	-	-
Styrelseledamot, Richard Holm från 240424	190	120	47	29	-	-
Styrelseledamot, Josefine Ekros Roth från 220428	-	-	-	-	-	-
Summa	1453	1554	132	151	29	51

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader	2025-12-31		2024-12-31	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
MSEK				
Styrelse och VD	6	3	7	3
(varav pensionskostnader)	-	1	-	1
Övriga anställda	7 055	2 724	6 691	2 605
(varav pensionskostnader)	-	367	-	339
Summa	7 061	2 727	6 698	2 608
(varav pensionskostnader)	-	368	-	340

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 15 (16) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och vd. Årets avgifter för pensionsförsäkringar enligt ITP planen uppgick till 81 (65) miljoner kronor och ingår i resultatposten Personalkostnader. Den totala lönekostnaden uppgick, inklusive sociala kostnader, till 9 788 (9 306) miljoner kronor.

Under 2025 var löneratio mellan Samhalls högst betalde anställd och medianlönen bland övriga anställda 13 (13).

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

Ersättningar till ledande befattningshavare exkl sociala avgifter och löneskatt

TSEK	Löner 2025	Löner 2024	Övriga förmåner 2025	Övriga förmåner 2024	Pensions- kostnader 2025	Pensions- kostnader 2024	Avgångs- vederlag och uppsägnings- kostnader 2025	Avgångs- vederlag och uppsägnings- kostnader 2024
VD	4 430	4 223	89	91	1 373	1 085	-	-
Övriga ledande befattningshavare	14 758	15 811	585	604	4 404	4 616	4115	1 257
Summa	19 188	20 034	674	695	5 777	5 701	4 115	1 257

VD är Sara Revell Ford. Från 240901 är Sabina Rasiwala Hägglund vice VD. Information om Sabina Rasiwala Hägglunds ersättning under 2025 finns i Ersättningsrapporten för 2025.

Övriga ledande befattningshavare består av Pär Nordlander, Tippu Mahmood, Pernilla Nissler, Jenny Lindblom, Albin Falkmer.

Filip Truedsson avslutade sitt uppdrag som Direktör för operativ drift den 31 mars 2025. Från och med den 1 april 2025 tillträdde Jenny Lindblom tjänsten som Direktör för operativ drift.

Utöver fast lön har ledningsgruppen rätt till vissa förmåner, såsom tjänstebil, kostförmån och sjukvårdsförsäkring. En befattningshavare har reseförmån i form av SJ Årskort och en annan har parkeringsförmån. En befattningshavare erhåller bilvärdestillägg istället för tjänstebil. Rörliga lönedelar har inte förekommit. Företagsledningen omfattas av ITP-planen och kompenseras i förekommande fall för lönedelar överstigande 30 ibb som är taket för tjänstepension inom ITP-planen.

Tre personer i företagsledningen har under året valt att växla del av lön mot pensionspremie.

Vid uppsägning från företagets sida har ledningsgruppen rätt till uppsägningslön i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utgå med upp till tolv månader. Sammanlagt kan uppsägningslön och avgångsvederlag uppgå till högst arton månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

Not 11 | Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2025	2024
Ränta, kuponger och utdelning	40	60
Vinst kapitalförvaltning	43	0
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	172	278
Summa	255	338

Not 12 | Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2025	2024
Netto Fondrabatt/Förvaltningsavgift	3	2
Förlust kapitalförvaltning	0	0
Räntekostnader, externa	0	-1
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-157	-96
Summa	-154	-95

Not 13 | Bokslutsdispositioner

MSEK	2025	2024
Återföring periodiseringsfond 2020	-	-
Återföring periodiseringsfond 2021	-	-
Återföring periodiseringsfond 2022	-	-
Avsättning periodiseringsfond 2024	-	-30
Återföring periodiseringsfond 2024	30	-
Avskrivningar utöver plan	72	-100
Summa	102	-130

Not 14 | Skatt på årets resultat

MSEK	2025	2024
Aktuell skatt på årets resultat	0	-21
Uppskjuten skatt	-1	-35
Skatt på årets resultat	-1	-56

Under året har den uppskjutna skattekostnaden ökat med 1 miljoner kronor främst till följd av ökat marknadsvärde på finansiella placeringar, vilket har redovisats i sin helhet i resultatet. Uppskjuten skatt på temporära skillnader har

värderats kollektivt. Utgående uppskjuten skatteskuld uppgår till 48 (47) miljoner kronor och uppskjuten skattefordran uppgår till 0 (0) miljoner kronor. Under-skottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 64 (0) miljoner kronor.

Skillnad mellan nominell skattesats och effektiv skattesats

MSEK	2025	2024
Resultat före skatt	-71	295
Skatt enligt gällande skattesats 20,6%	0	-61
Skatteeffekt av:		
Ej avdragsgilla kostnader/ej skattepliktiga intäkter	-1	5
Skatt på årets resultat	-1	-56

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:

2025-12-31	Skattesats	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Balanserade utgifter för programvaror	20,6 %	0	-	0
Byggnader och mark	20,6 %	3	-	3
Maskiner och inventarier	20,6 %	0	-	0
Finansiella anläggningstillgångar	20,6 %	-	-58	-58
Kortfristiga placeringar	20,6 %	-	-10	-10
Avsättningar	20,6 %	7	-	7
Pensioner	20,6 %	10	-	10
		20	-68	-48

2024-12-31	Skattesats	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Balanserade utgifter för programvaror	20,6 %	0	-	0
Byggnader och mark	20,6 %	3	-	3
Maskiner och inventarier	20,6 %	0	-	0
Finansiella anläggningstillgångar	20,6 %	-	-57	-57
Kortfristiga placeringar	20,6 %	-	-9	-9
Avsättningar	20,6 %	7	-	7
Pensioner	20,6 %	9	-	9
		19	-66	-47

Not 15 | Balanserade utgifter för programvaror

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	244	236
Nyanskaffningar	4	8
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Summa anskaffningsvärde	248	244
<i>Ackumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	107	79
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets avskrivning enligt plan	28	28
Summa avskrivningar	135	107
<i>Ackumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	0	0
Planenligt restvärde vid årets slut	113	137

Not 16 | Byggnader och mark

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	128	112
Nyanskaffningar	0	25
Avyttringar och utrangeringar	-	-9
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	128	128
<i>Ackumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	58	63
Avyttringar och utrangeringar	-	-7
Årets avskrivning enligt plan	3	2
Summa avskrivningar	61	58
<i>Ackumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	17	17
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	17	17
Planenligt restvärde vid årets slut	50	53

Not 17 | Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	86	87
Nyanskaffningar	1	1
Avyttringar och utrangeringar	-4	-2
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	83	86
<i>Ackumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	69	65
Avyttringar och utrangeringar	-4	-2
Årets avskrivning enligt plan	5	6
Omklassificering	-	-
Summa avskrivningar	70	69
<i>Ackumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	-	-
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivning	-	-
Summa nedskrivningar	-	-
Planenligt restvärde vid årets slut	13	17

Not 18 | Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	372	367
Nyanskaffningar	50	34
Avyttringar och utrangeringar	-37	-29
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	385	372
<i>Ackumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	281	276
Avyttringar och utrangeringar	-36	-29
Årets avskrivning enligt plan	39	34
Omklassificering	-	-
Summa avskrivningar	284	281
<i>Ackumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	-	-
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Omklassificering	-	-
Summa nedskrivningar	-	-
Planenligt restvärde vid årets slut	101	91

Not 19 | Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Ingående balans	0	13
Under året nedlagda kostnader	6	14
Omklassificering	-	-27
Bokfört värde vid årets slut	6	0

Not 20 | Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Ingående balans	931	778
Årets anskaffning	76	25
Värdeförändring värdepapper	5	128
Bokfört värde vid årets slut	1 012	931

Årets anskaffningar avser investeringar i infrastrukturfonder, fastigheter, private equity.

Not 21 | Andra långfristiga fordringar

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Ingående balans kapitalförsäkring	28	28
Utbetalt	0	-1
Värdeförändring kapitalförsäkring	1	1
Bokfört värde vid årets slut	29	28

Not 22 | Övriga fordringar

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Skattekonto	40	3
Övriga kortfristiga fordringar	8	9
Bokfört värde vid årets slut	48	12

Not 23 | Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Övr förutbetalda kostnader	39	48
Förutbetalda hyror	31	32
Molntjänster	6	3
Kontraktstillgångar	68	69
Statlig ersättning CIKO och Omst 2025	10	0
Övr upplupna intäkter	10	7
Upplupna löne- och anordnarbidrag	4	3
Bokfört värde vid årets slut	168	162

Övriga förutbetalda kostnader avser bl a, försäkringar, licenser och royalties 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 ska ske så att Samhalls allmänna anseende inte skadas och övergripande mål inte motverkas. Den finansiella verksamheten ska utgå från rörelsens förutsättningar och de finansieringsbehov, flöden, exponeringar och risker som är en konsekvens därav. 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 motpar-
ters 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	2025-12-31	2024-12-31
Kundfordringar	458	435
Likvida medel	1 177	1 417
Upplupna intäkter	78	76
Kortfristiga placeringar	1 815	1 763
Långfristiga placeringar	1 041	959
Summa	4 569	4 650

Åldersanalys före förlustreservering i miljoner kronor

Dagar	Ej förfallit	0–30	31–60	61–90	91–120	>120	Summa
Kundfordringar	420	39	3	-1	1	-1	461
Osäkra fordringar	-2	0	0	0	0	-1	-3

Operativ kreditrisk

Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av varor och tjänster sker till kunder med lämplig kredit-
bakgrund. I bolagets VD-direktiv för kreditgivning finns regler som ska säkerställa att hanteringen av kundkrediter omfattar kreditvärdering, kreditlimiter, ratingnivåer, besluts-
nivåer 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 kredit-
reserver. 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 åter-
hämtning, 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 2 (6) miljoner kronor. Osäkra fordringar per 31 december uppgår till 3 (3) miljoner kronor.

På balansdagen uppgår förväntade kreditförluster i förhållande till bruttobeloppet på utestående kundford-
ringar till 1 (1) procent. Faktorn är balanspostens storlek.

I kapitalförvaltningen regleras kreditrisken genom limiter per emittent och ratingkrav i finanspolicyn. För place-
ringar på penningmarknaden, med löptider upp till ett år, gäller A-2 (Standard & Poor's) eller P-2 (Moody's) eller likvärdigt som lägsta rating. För placeringar på obligations-
marknaden, 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 mot-
parternas rating använts för att beräkna en reserv. Beloppet bedöms oväsentligt på grund av låg kreditrisk och kort löptid.

Not 24 | Finansiella instrument och finansiell riskhantering forts.

Ränterisk

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

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) miljarder kronor.

Löptidsanalys i miljoner kronor

Dagar	0–30	31–90	91–180	181–365	>365	Summa
Leverantörsskulder	200	0	0	0	1	201

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

MSEK	Upplupet anskaffningsvärde	Verkligt värde via resultat-räkningen	2025-12-31		2024-12-31		Nivå
			Redovisat värde	Verkligt värde	Redovisat värde	Verkligt värde	
	UA	VVVRR					
Långfristiga placeringar, alternativa		x	376	376	310	310	3
Långfristiga placeringar, övriga		x	636	636	649	649	1
Kortfristiga placeringar		x	1 815	1 815	1 763	1 763	1
Upplupna intäkter	x		78	78	76	76	
Kundfordringar	x		458	458	435	435	
Kassa	x		1 177	1 177	1 417	1 417	
Leverantörsskulder	x		201	201	167	167	

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 EUR och USD och utflödet är större än inflödet. Exponeringen anses vara oväsentlig till belopp.

Övrig prisrisk

Samhall exponeras för övrig prisrisk i sina placeringar i form av innehav i fonder. Aktiefonderna i förvaltningen består till stor del av globala aktiefonder emitterade i SEK vilket gör att fluktuationer i svenska kronan återspeglas i marknadsvärdet på den underliggande tillgången i utländsk valuta. Den alternativa delen i förvaltningen består av fonder som är emitterade både i SEK, USD och EUR, därmed påverkas de av de olika valutornas fluktuationer.

På balansdagen uppgick den totala övriga prisrisken i fondplaceringar till 1 815 (1 763) miljoner kronor, andra långfristiga fordringar till 29 (28) miljoner kronor samt andra långfristiga värdepapper 1 013 (931) miljoner kronor.

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 (med undantag när det verkliga värdet för finansiella instrument ungefär motsvarar dess verkliga värde) och verkligt värdehierarki för finansiella tillgångar och finansiella skulder.

Värdering av alternativa långfristiga placeringar

Marknadsvärdet är summan av värdeförändringen och anskaffningsvärdet för de långfristiga alternativa placeringarna. Vi baserar endast värdet på faktisk avkastning utan hänsyn tagen till eventuella framtida kassaflöden. Marknadsvärdet hämtas från föregående kvartalsrapport från respektive bolag och justeras med investeringar, amorteringar eller inlösen av andelar som inträffat det senaste kvartalet, d.v.s. efter rapportens datum men fram till bokslutsdatum. För utländska investeringar omvärderar vi beloppet i EUR eller USD till en valutakurs som hämtas från riksbanken.

För bokslut 2025-12-31 används valutakurs per 2025-12-31 hämtad från riksbanken. Värdet i EUR eller USD hämtas från respektive bolagsrapporter föregående kvartal, d.v.s. 2025-09-30 justerat med värdet i EUR eller USD för respektive investering, amortering eller inlösen av andelar.

Allokeringen (marknadsvärdet) i våra alternativa placeringar består till 33 procent av fastigheter, 37 procent infrastruktur, 17 procent Private Debt och 13 procent Private Equity. Vi jämför våra värden med värderingen som framställs i rapport av vår förvaltare, d.v.s. tredje part. Vår förvaltare upprättar rapporten utifrån värderingsmetoder som är vanligt förekommande för dessa typer av tillgångar.

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	2025-12-31	2024-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	34	33
Periodens avsättningar	1	1
Periodens återföringar	0	0
Bokfört värde vid årets slut	35	34

Not 27 | Övriga avsättningar

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Förlustkontrakt ¹⁾	0	0
Utgifter för omstrukturering ²⁾	0	0
Övrigt ³⁾	4	0
Bokfört värde vid årets slut	4	0

¹⁾ Förlustkontrakt		
Ingående balans	0	0
Avsättningar som gjorts under året	0	0
Belopp som tagits i anspråk under året	0	0
Årets återföringar av outnyttjade belopp	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

²⁾ Utgifter för omstrukturering		
Ingående balans	0	8
Avsättningar som gjorts under året	0	2
Belopp som tagits i anspråk under året	0	0
Årets återföringar av outnyttjade belopp	0	-10
Bokfört värde vid årets slut	0	0

³⁾ Övrigt		
Ingående balans	0	5
Avsättningar som gjorts under året	4	0
Belopp som tagits i anspråk under året	0	0
Årets återföringar av outnyttjade belopp	0	-5
Bokfört värde vid årets slut	4	0

Not 28 | Övriga skulder

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Arbetsgivaravgifter	184	173
Personalens källskatt	122	116
Mervärdesskatt	31	34
Övrigt	3	3
Bokfört värde vid årets slut	340	326

Not 29 | Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
Semesterlöneskuld	904	877
Sociala avgifter	719	693
Avräkning löner	516	496
Övrig löneskuld	226	225
Övriga upplupna kostnader	51	40
Övriga förutbetalda intäkter	3	2
Bokfört värde vid årets slut	2 419	2 333

Not 30 | Ställda säkerheter och eventualförpliktelser

MSEK	2025-12-31	2024-12-31
<i>Andra ställda säkerheter</i>		
Pantsatta kapitalförsäkringar	29	28
<i>Eventualförpliktelser</i>		
Borgensåtaganden	0	0
Investeringsåtaganden	42	124
Summa ställda säkerheter och eventualförpliktelser	71	152

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	2025-12-31	2024-12-31
Av- och nedskrivningar	75	70
Återföring av tidigare gjorda nedskrivningar	-	-
Resultat på sålda anläggningstillgångar	0	-17
Resultat på utrangerade anläggningstillgångar	0	0
Avsättningar	4	-10
Summa justeringsposter	79	43

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 3 procent av Samhalls omsättning och omkring 3 procent av inköpen.

Avseende omsättning var de tre största företagen Swedavia 64 (76) miljoner kronor, Postnord 28 (24) miljoner kronor och Infranord 7 (7) miljoner kronor. För inköp av varor och tjänster var de tre största företagen: Telia Company 30 (28) miljoner kronor, Vattenfall 8 (7) 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 1 315 561 874 (1 387 563 812) balanseras i ny räkning.

Not 34 | Väsentliga händelser efter balansdagens utgång

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagens utgång som påverkar bolagets resultat och ställning per den 31 december 2025.

Not 35 | Uppgifter om bolaget

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

Adressen till företagets huvudkontor är:
Kabyssgatan 4D
120 30 Stockholm

Styrelsens och verkställande direktörens försäkran vid undertecknande av årsredovisningen för 2025

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
Årsredovisningen är godkänd och undertecknad den 12 mars 2026

Sara Revell Ford
Verkställande direktör

Carola Lemne
Ordförande

Ylva Thörn

Ylva Berg

Peter Hall

Kenneth Hasselberg

Mari Liljedahl

Vår revisionsberättelse har lämnats den 12 mars 2026

Hillevi Engström

Rickard Holm

Josefine Ekros Roth

Deloitte AB

Hosni Teque-Omeirat

Lars Täuber

Stefan Loréhn

Beatrice Söderberg
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 2025-01-01 – 2025-12-31. Bolagets årsredovisning ingår på sidorna 1–23 och 85–132, med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 85–99 samt hållbarhetsrapporten på sidorna 49–84, 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 2025 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen och Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 2, Redovisning för juridiska personer. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för bolaget.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till bolagets revisionsutskott i enlighet med Revisorsförordningens (537/2014/EU) artikel 11.

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 bolaget enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbjudna tjänster som avses i Revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

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 2025 en nettoomsättning om 3 435 mkr och intäkter avseende statlig merkostnadsersättning om 7 585 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.

Bolagets intäkter utgör ett betydelsefullt område i vår revision på grund av den väsentliga storleken, samt vikten av att säkerställa att merkostnadsersättningen redovisas i enlighet med gällande redovisningsprinciper. 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, intäkts typer respektive rörelsegränar. 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 genom regressionsanalys samt analys av att intäkter per rörelsegren är redovisade i rätt period
- granskning av ett urval av försäljningsintäkter mot fakturor och betalningsbekräftelser 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 att ändamålsenliga och erforderliga notupplysningar lämnas.

Revisionsberättelse forts.

Ersättning till anställda

Samhall har över 24 000 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 kostnader redovisas och att de redovisas i rätt period.

Bolagets upplysningar om ersättningar till anställda framgår av not 1, 9 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 av bolagets principer för ersättning till anställda och efterlevnad av gällande regelverk
- utvärdering och granskning av relevanta kontroller för redovisning av ersättning till anställda till rätt belopp och i rätt period
- granskning av fullständigheten i redovisade ersättningar till anställda genom regressionsanalys samt analys av att ersättningsarna är redovisade i rätt period
- granskning av att ändamålsenliga och erforderliga notupplysningar lämnas.

Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 24–84 samt 136–140. Den andra informationen består även av Ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. 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

Samhall AB (publ.)
organisationsnummer 556448-1397

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.

En ytterligare beskrivning av vårt ansvar för revisionen av årsredovisningen finns på Revisorsinspektionens webbplats www.revisorsinspektionen.se/revisornsansvar. Denna beskrivning är en del av revisionsberättelsen.

Revisionsberättelse forts.

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 2025-01-01 – 2025-12-31 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 bolaget 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. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

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

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

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

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisions-sed 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.

En ytterligare beskrivning av vårt ansvar för revisionen av årsredovisningen finns på Revisorsinspektionens webbplats www.revisorsinspektionen.se/revisornsansvar. Denna beskrivning är en del av revisionsberättelsen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 85–99 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.

Deloitte AB, utsågs till Samhall AB (publ.)s revisor av bolagsstämman 2025-04-25 och har varit bolagets revisor sedan 2011-05-19.

Stockholm 12 mars 2026
Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Alternativa nyckeltal

Alternativa nyckeltal är finansiella mått över historisk eller framtida resultatutveckling, finansiell ställning, finansiellt resultat eller kassaflöde.

Denna rapport innehåller alternativa nyckeltal som Samhall anser ger värdefull information. Dessa nyckeltal finns inte definierade enligt IFRS (International Financial Reporting Standards) och behöver således 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	2025	2024
Nettoomsättning	3 435	3 316
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	2	-4
Minus råvaror och förnödenheter	-452	-407
Bruttovinst	2 985	2 905

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	2025	2024
Nettoomsättning	3 435	3 316
Bruttovinst	2 985	2 905
Dividerat med nettoomsättning		
=Bruttovinstmarginal, %	87 %	88 %

Rörelsemarginal

Definition: Resultat före finansiella poster (rörelseresultat) i förhållande till nettoomsättning.

Kommentar: Nyckeltalet visar hur stor del av varje omsatt krona som är kvar till att täcka eventuella räntor, skatt och ge eventuell vinst.

MSEK	2025	2024
Nettoomsättning	3 435	3 316
Resultat före finansiella poster	-274	182
Dividerat med nettoomsättning		
=Rörelsemarginal, %	-8 %	5 %

Justerat eget kapital

Definition: Eget kapital plus obeskattade reserver minskat med förväntad skatt för obeskattade reserver.

Kommentar: Nyckeltalet visar företagets beskattade egna kapital.

MSEK	2025	2024
Eget kapital	2 102	2 174
Obeskattade reserver minskat med förväntad skatt (fn 20,6%)	33	114
Justerat eget kapital	2 135	2 288

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	2025	2024
Balansomslutning	5 193	5 225
Justerat eget kapital	2 135	2 288
Dividerat med balansomslutningen		
=Soliditet, %	41 %	44 %

Alternativa nyckeltal forts.

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	2025	2024
Justerat eget kapital IB	2 288	1 945
Justerat eget kapital UB	2 135	2 288
Genomsnittligt eget kapital (IB+UB)/2	2 211	2 117
Årets resultat, rullande 12 mån	-72	239
Dividerat med genomsnittligt justerat kapital		
=Räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital, % (rullande 12 månader)	-3 %	11 %

Kassalikviditet

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

Kommentar: Nyckeltalet visar företagets betalningsförmåga på kort sikt.

MSEK	2025	2024
Omsättningstillgångar	3 869	3 968
Minus varulager	-74	-71
Dividerat med kortfristiga skulder	2 963	2 827
=Kassalikviditet, %	128 %	138 %

Varulager i procent av fakturering

Definition: Varulager i förhållande till nettoomsättning.

Kommentarer: Nyckeltalet mäter hur stor andel av omsättningen som binds i varulager.

MSEK	2025	2024
Varulager	74	71
Dividerat med nettoomsättning	3 435	3 316
=Varulager av fakturering, %	2 %	2 %

Kundfordringar i procent av fakturering

Definition: Kundfordringar i förhållande till nettoomsättning.

Kommentar: Nyckeltalet mäter hur stor andel av omsättningen som binds i kundfordringar.

MSEK	2025	2024
Kundfordringar	458	435
Dividerat med nettoomsättning	3 435	3 316
=Kundfordringar av fakturering, %	13 %	13 %

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 är den 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 till ett arbete i Samhall.

GRI

”Global Reporting Initiative”, normgivande internationella riktlinjer för hållbarhetsredovisning som ska göra det lättare att bedöma och jämföra bolag ur ett 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 anställda får lön för, vilket inkluderar semestertimmar, sjuklön etcetera.

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.

Nettoomsättning

Intäkter från försäljning av varor och tjänster som ingår i företagets normala verksamhet, med avdrag för lämnade rabatter, mervärdesskatt och andra skatter som är direkt knutna till omsättningen.

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.

Regioner

Samhalls operativa drift i distrikten är organiserad i fyra regioner. Tre regioner är geografiska: Nord, Syd och Storstockholm. I den fjärde regionen finns Samhalls verksamhet inom Industri.

Tjänstemän

Begreppet ”tjänstemän” används för anställda som inte ingår i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen utan som anstälts 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 eller anställda med tidsbegränsat lönebidrag som slutar i Samhall för att börja anställning hos annan arbetsgivare.

Ekonomiska definitioner

Bruttovinst

Nettoomsättning minus råvaror och förnödenheter, det vill säga kostnader för material och underentreprenörer.

Kassalikviditet

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

Kundfordringar i procent av fakturering

Kundfordringar dividerat med nettoomsättning.

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.

Varulager i procent av fakturering

Varulager dividerat med nettoomsättning.

Övrig information

Årsredovisning

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2025.

Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 1–23 och 100–104.

Samhalls årsredovisning för 2025 går också att läsa på www.samhall.se

Årsstämma

Årsstämma kommer att hållas den 24 april 2026 i Stockholm.

Hållbarhetsredovisning

Bolagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För artonde året tydliggör Samhall sitt hållbarhetsarbete och resultaten av detta genom att i årsredovisningen också publicera en hållbarhetsredovisning. Rapporten är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen och GRI Standards samt är inspirerad av ESRS. Rapporten utgör den lagstadgade hållbarhetsredovisningen. Redovisningen följer Samhalls räkenskapsår

och gäller perioden 1 januari 2025 till 31 december 2025. Hållbarhetsredovisningens omfattning framgår av GRI-index på sidan 80–82.

I de fall väsentliga avsteg gjorts från GRI Standards eller statens ägarpolicy, kommenteras detta i Samhalls hållbarhetsredovisning. Redovisningen gäller för kalenderåret 2025. Senaste rapporten (Års- och hållbarhetsredovisning 2024) utkom i mars 2025. Det är Samhalls egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2025 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning enligt GRI Standards 2021. Deloitte AB har bestyrkt Samhalls Hållbarhetsredovisning. Se bestyrkanderapporten på sidan 84.



Läs mer om GRI på:
www.globalreporting.org

Rapporttillfällen

Samhall lämnar ekonomisk information vid följande tillfällen:

13 mars 2026:
Årsredovisning 2025

27 april 2026:
Delårsrapport, januari – mars 2026

14 augusti 2026:
Delårsrapport, januari – juni 2026

23 oktober 2026:
Delårsrapport, januari – september 2026

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är:

Tippu Mahmood, Direktör Strategi, Tjänster och Teknik.

Kontaktperson för årsredovisning och information i övrigt om Samhalls verksamhet är:

Pär Nordlander, Direktör ekonomi och finans.

©Samhall, 2026

Produktion och design: Samhall i samarbete med Wardt Communication.

Foto: Albin Sjödin (sid 1), Anders Klapp (sid 2–3, 5, 10–12, 14, 34, 47–48, 92, 95–98), Patrick Olsson (sid 8), Jonathan Bergqvist (sid 9, 13, 17, 20, 26–30, 35, 37, 40, 43, 50, 54, 60–62, 68, 70–71, 85, 89–90, 93, 98), Oskar Omne (sid 15, 18, 45, 66), Nicke Johansson (sid 24), Moa Källström (sid 31, 44, 75, 77, 86), Leif Wiberg (sid 33), Olha Ivasiv (sid 38), Johan Bävman (sid 39, 59, 67), Filip Lööv (sid 42), Anders G. Warne (sid 49), Molly Bergström (sid 51), Ola Kjelbye (sid 69, 74, 76), Mats Engfors (sid 100), Övriga bilder: Samhall.

