20250516044945



2024

ÅRSREDOVISNING

Fastställelseintyg

Undertecknad vd i Samhall Aktiebolag, 556448-1397 intygar att resultaträkningen och balansräkningen i årsredovisningen har fastställts på årsstämman den 24 april 2025. Årsstämman beslutade att godkänna styrelsens förslag till hur vinsten ska disponeras. Undertecknad intygar även att innehållet i årsredovisningen och revisionsberättelsen stämmer överens med originalen.

Stockholm 2025-04-25

Sara Revell Ford

samhall

Mänsklig affärsnytta

I dag står en kvarts miljon människor med funktionsnedsättning, som innebär nedsatt arbetsförmåga, utanför arbetsmarknaden. Samtidigt kämpar många branscher och företag över hela landet med personalbrist.

Varför är det så här? Förmodligen på grund av okunskap och fördomar kring funktionsnedsättningar.

Vårt uppdrag är tydligt: att skapa utvecklande arbeten åt individer med funktionsnedsättning genom att matcha rätt person till rätt arbete i konkurrensutsatta kunduppdrag.

När vi tar vara på förmågan som finns i varje individ så bygger vi något större – vi stärker både individer, företag och samhälle.

Ett arbete är mer än en lön. Det är en möjlighet att växa, bidra och göra skillnad. Vi är här, varje dag, över hela landet, med ett mål: att skapa värde för människor, företag och samhälle.

Vi kallar det för mänsklig affärsnytta.

Innehåll

01.

Det här är Samhall 2024 4
Samhall på en minut 5
Vd-ord 6
Samhällsutmaningen 9
Vi tror på Samhall 11
Expertcentrum 13

02.

Uppdrag, mål och utfall 15
Vårt uppdrag 16
Mål och utfall 20

03.

Så här löser Samhall sitt uppdrag 24
Samhalls strategi 25
Jobb och utveckling för alla 26
Ansvarsfull och värde-skapande samhällsaktör 32
Långsiktig kundnytta 37
Ordförandeord 43

04.

Hållbarhetsrapport 45
Inledning 46
Allmänna upplysningar 47
Miljö 53
Social hållbarhet 67
Styrning 83
GRI-index 88
Om rapporteringen 91
Revisors rapport 92

05.

Bolagsstyrningsrapport 93
Bolagsstyrning 94
Intern styrning och kontroll 99
Risker och riskhantering 101
Styrelse 103
Företagsledning 106

06.

Ekonomisk rapportering 108
Förvaltningsberättelse 109
Räkenskaper och noter 113
Övrigt 144

20250516004946

TeamEngine E-Signing

01. Det här är Samhall 2024

Här får du en kort introduktion av Samhall. Vad säger vår vd om året som gått? Vilka är våra möjligheter och utmaningar? Och lyssna på några röster som känner oss väl.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5469A, Page 4 of 148.

Inte som andra företag

1500

Ett av våra mål är att minst 1500 personer ska lämna oss varje år för en annan arbetsgivare. För andra företag kan det låta bakvänt, men vi är inte som andra företag.

25

Vi har ett brett erbjudande inom 25 yrkesroller. Här hittar du bland annat 3 321 montörer, 571 industriarbetare, 1 044 driftledare, 4 062 lagerarbetare, 706 maskinoperatörer, 248 truckförare och många, många fler.

1980

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

24 000

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

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.

"Vårt långsiktiga arbete ger resultat."

Sara Revell Ford

Vd



När vi summerar 2024 kan vi konstatera en hög måluppfyllelse och ett positivt ekonomiskt resultat. Året har präglats av ett starkt fokus på interna förbättrings- och förändringsinitiativ samt på utveckling av bolagets verksamhet i enlighet med vår nya riktning för bolaget, där vi fokuserar på medarbetarutveckling, arbetsmiljö och transparens och förtydligande kring hur vi gör affärer.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B9C-26A1-4DFD-B0AB-523EB7D64598A. Page 6 of 149.

20250516084949

TeamEngine E-Signing

Det är för mig tydligt att vårt långsiktiga arbete med att stärka strukturer och processer ger resultat. Vi har tagit viktiga steg för att effektivisera verksamheten och säkerställa att vi arbetar mot både våra arbetsmarknadspolitiska mål och de krav som ställs på oss som aktör på den konkurrensutsatta marknaden.

Tydliga framsteg och positiva resultat

De arbetsmarknadspolitiska och uppdragsrelaterade målen för bolaget uppnåddes i stort under 2024, med framsteg inom områdena trygga och säkra arbetsmiljöer samt medarbetarengagemang i vår medarbetarundersökning. Det är en positiv följd av att vi har intensifierat vårt arbete med förbättrade arbetsmiljöer, stärkt stödet till våra chefer och utvecklat våra arbetssätt för att våra medarbetare ska få rätt förutsättningar att utvecklas i sina arbeten.

Antalet medarbetare som lämnade Samhall för nya arbeten hos andra arbetsgivare, så kallade övergångar, var under året 1294. Även om detta är lägre än ägarens målsättning, är det en god prestation med hänsyn till rådande lågkonjunktur och ett minskat antal medarbetare inom vårt utvecklingsuppdrag (LFU), där fler medarbetare tenderar att göra övergångar. Trots en svag början på året överträffade vi föregående års resultat med 11 procent.

Antalet lönetimmar inom det arbetsmarknadspolitiska uppdraget uppgick under året till 32,87 miljoner timmar i skyddat arbete och 2,91 miljoner timmar i LFU. Det innebar att vi mötte ägarens målsättning för skyddat arbete, men understeg lönetimmarna för LFU. Detta är en direkt konsekvens av att Arbetsförmedlingen inte har anvisat tillräckligt många nya medarbetare till bolaget under året. Arbetsförmedlingens anvisning till Samhall från prioriterade grupper, vilka har funktionsnedsättningar som medför särskilda utmaningar på arbetsmarknaden, uppgick till 56 procent, vilket överträffar målet om 50 procent med god marginal.

Fortsatt osäkra marknader

Under året växte Samhall främst inom tvätteriverksamhet, lokalvård och industri, medan bolagets branschlösningar samt fastighetstjänster noterade en nedgång. Detta kan i stor utsträckning härledas till fortsatt osäkra marknader.

Det ekonomiska resultatet för 2024 uppgick till 239 miljoner kronor. Det goda resultatet förklaras bland annat av den justerade merkostnadsersättningen för 2024 och en god avkastning i kapitalförvaltningen.

Vi hoppas på bättre förutsättningar

När vi blickar framåt ser vi 2025 som ett år fyllt av möjligheter och utveckling för vår verksamhet. Med förhoppningar om en återhämtad ekonomi, som kan skapa bättre förutsättningar för nya affärer – vilket innebär fler jobb för våra medarbetare – och fler varaktiga övergångar till andra arbetsgivare, fortsätter vi vårt arbete med att stärka organisationen och utveckla våra arbetsmetoder. Genom satsningar på trygga och utvecklande arbetsmiljöer och ett starkt ledarskap skapar vi goda förutsättningar för både medarbetare och kunder.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DF0-BDAB-523E87D5459A, Page

20250516084930

TeamEngine E-Signing



Samhalls vd Sara Revell Ford tillsammans med Mariama Bojang och Emeli Webb på Samhalls tvatteri i Vastberga i södra Stockholm.

Vi ser också fram emot att ta del av den statliga Samhallutredningens (A2024:01) betänkande i mars. Vi hoppas på tydliga och framåtsyftande förslag som skapar långsiktiga och hållbara förutsättningar för vår verksamhet. Om betydande förändringar av Samhalls finansieringsmodell ej genomförs kommer bolaget återigen att tvingas till kraftiga besparingar som går ut över verksamhetens kvalitet och i förläningen utmanar bolagets fortlevnad.

Ert engagemang gör skillnad

Med ett fokus på den dagliga driften och utvecklandet av vårt samhällsuppdrag bidrar vi till ett mer inkluderande samhälle genom att ge människor möjlighet att växa och utvecklas i arbete. Vi ser fram emot att under 2025 fortsätta att stärka vår roll på arbetsmarknaden och att arbeta i nära samverkan med både näringsliv och offentliga aktörer för att skapa fler arbetstillfällen och fler möjligheter för våra medarbetare.

Jag vill rikta ett varmt tack till alla våra medarbetare, kunder och samarbetspartners som bidragit till vårt viktiga arbete under 2024. Ert engagemang gör skillnad och bidrar till att skapa fler möjligheter för människor att växa och utvecklas på arbetsmarknaden.

Sara Revell Ford
Vd

Stockholm, mars 2025

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 8 of 149.

20250516064951

TeamEngine E-Signing

Vi står inför fantastiska möjligheter...

Det finns många möjligheter för våra medarbetare, våra kunder och hela det svenska samhället. Samhall arbetar för att tillvarata dessa möjligheter.

Möjligheter

Personalbrist i många branscher

Det råder brist på personal inom flera branscher. Äldreomsorgen, tillverkningsindustrin och restaurangbranschen är några exempel. Här kan vi på Samhall lösa kompetensbristen genom att avlasta den ordinarie personalen och utföra viktiga arbetsuppgifter. På så sätt frigörs tid för kockar, undersköterskor och industriarbetare så att de kan fokusera på sina arbetsområden.

Minskad personalomsättning

Undersökningar visar att företag som anställer personer med funktionsnedsättning minskar sin personalomsättning med upp till 50 procent[1]. En annan effekt är att de åtnjuter 55 procent[2] ökat investerarintresse.

Inkludering ökar företagens värde

Undersökningar visar att inkluderande företag har 30 procent[3] högre vinstmarginal än andra. Värdet på deras varumärke är också högre jämfört med andra företag[4].

[1] Gartner, 2024. [2] Harvard Business Review, 2024 - Attracting Investors through Social Sustainability. [3] Accenture, "Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage". [4] Nielsen - The Sustainability Imperative.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B6C-26A1-4DFD-BDAB-523EB7D5469A. Page 9 of 149.

20250516084952

TeamEngine E-Signing

...men också inför svåra utmaningar

Sverige har under 2024 befunnit sig i lågkonjunktur, och det påverkar sysselsättningsgraden. Det kan slå hårt mot personer med funktionsnedsättning, vilket är utmanande för oss som ser alla som en tillgång på arbetsmarknaden.

Utmaningar

250 000 med funktionsnedsättning saknar jobb

Cirka 500 000 svenskar har en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan. Hälften av dem saknar jobb. Bland dem som kan jobba är arbetslösheten 250 procent högre än i andra grupper.

Kunskapsbrist och fördomar

På många svenska företag finns fördomar kring funktionsnedsättning. Det är en av flera anledningar till att personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga har det tufft på arbetsmarknaden. Och 37 procent av dessa har enligt SCB blivit diskriminerade i arbetslivet.

Vikande sysselsättningsgrad 2024

Sysselsättningsgraden i Sverige minskade under 2024, med en tydlig nedgång under årets andra hälft. Det drabbar de som befinner sig längst ifrån arbetsmarknaden extra hårt.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 10 of 149.

20250516049533

TeamEngine E-Signing

Vi tror på Samhall

90 procent av svenskarna känner till Samhall. Men kännedomen om vad vi faktiskt uträttar är inte lika stor. Många har både fördomar och en begränsad kunskap om oss. Här är några som känner oss väl och vill berätta något som du kanske inte visste.



Fredrik Anterving
Butikschef, Axfood Snabbgross i Kristianstad (Axfood är en av Samhalls största kunder, med 3 000 Samhall-anställda i över 400 butiker, lager och kontor).

"Samhalls medarbetare hjälper mig bygga kompetens och kultur. Det viktiga är att enkelt kunna hitta rätt person med rätt egenskaper"

Läs mer på sidan 36.



Sandra Rydell
Måltidsvärd, McDonalds

"Jobbet på McDonalds är det roligaste jag haft."

Läs mer på sidan 19.



Ewa Fröjd
Områdeschef, Malmö

"Kompetensen och viljan finns, så det gäller att stötta och uppmuntra medarbetarna att ta små steg framåt hela tiden."

Läs mer på sidan 28.



Arend Pieterse, Nederländerna
Direktör för paraplyorganisationen Cedris t o m 2024

"Jag tror att Sverige har den bästa modellen i världen för detta, som många borde ta efter."

Läs mer på sidan 35.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 11 of 149.

20250516004934

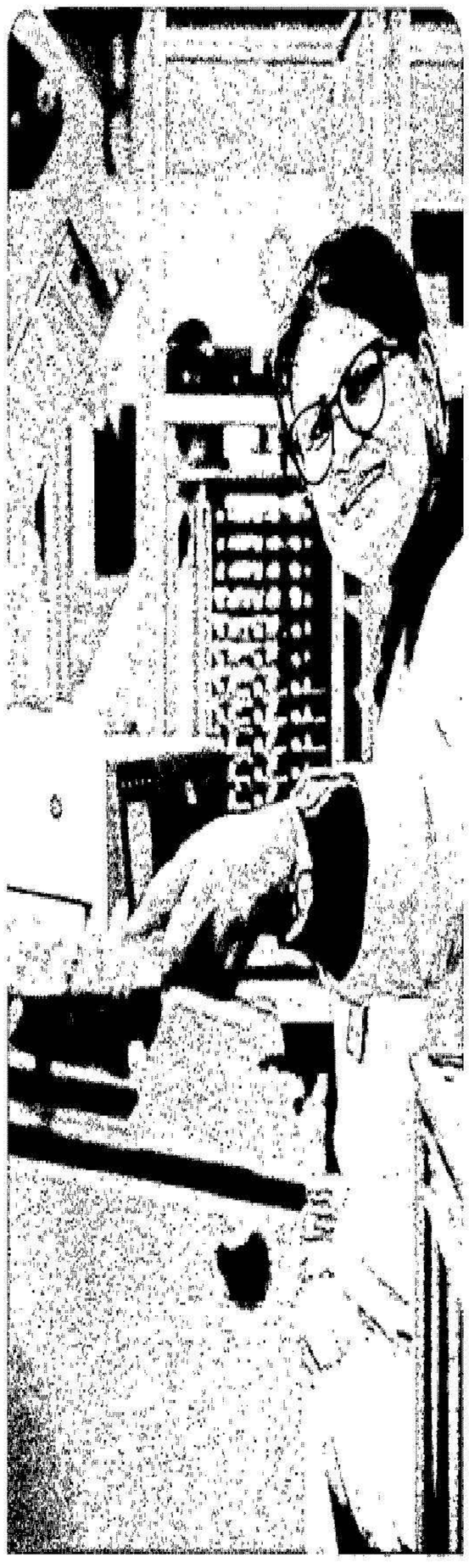
TeamEngine E-Signing



Seher Yilmaz
Specialist inom jämlikhet och inkludering, Samhall

"Studier visar att inkluderande arbetsplatser leder till att medarbetarnas trivsel och engagemang ökar."

Läs mer på sidan 13.



Fatemeh Settoudeh
Driftledare, Samhall (Note)

"Samhall gav mig möjlighet att testa saker i min egen takt, och nu är jag mogen för en övergång till ett vanligt heltidsjobb."

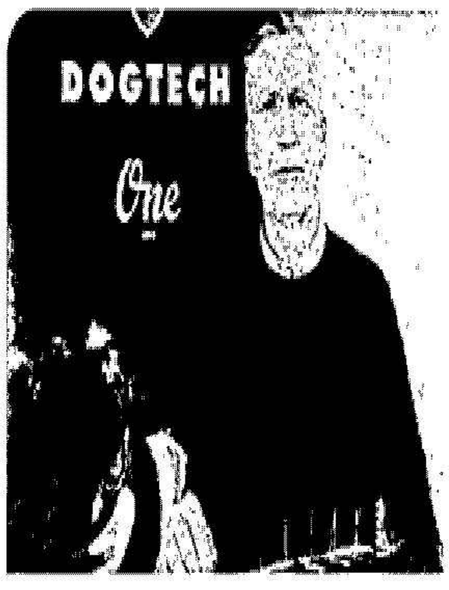
Läs mer på sidan 29.



Kenneth Pedersen
Hotelldirektör Comfort Hotel i Malmö, i ett omfattande samarbete med Samhall

"Vi gör skillnad för medarbetarna. Och de gör skillnad för oss. Det krävs att man lär känna varandra, att vi har en öppen dialog kring våra krav och deras kompetens."

Läs mer på sidan 42.



Göran Hallman
Grundare och vd på Dogtech

"Samhall håller samma kvalitet som våra tidigare leverantörer i Kina, men nu har vi bättre kontroll över produktionen. Deras kontrollanter minimerar risken för produktionsfel."

Läs mer på sidan 39.



Albin Falkmer
Direktör ägarstyrning och samhälle, Samhall

"Varje krona som satsas i Samhall ger en betydande samhällsekonomisk avkastning. Det kan handla om över 30 gånger pengarna (ROI) vid övergång som varar fram till pension."

Läs mer på sidan 32.



Pernilla Nissler
Försäljningsdirektör, Samhall

"En utmaning är att öka kännedomen om Samhalls erbjudande. Många företag är inte medvetna om organisationens bredd och kompetens."

Läs mer på sidan 37.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 12 of 149.

20250516044955

TeamEngine E-Signing

”Inkluderande företag är mer framgångsrika.”

Seher Yilmaz
Jämlikhets- och inkluderingsspecialist på Samhalls Expertcentrum

Under 2024 lanserade vi Expertcentrum, en satsning med syfte att säkerställa ett Samhall som genomsyras av en inkluderande och jämlik kultur. Expertcentrum driver utveckling i frågor som rör jämlikhet, digital tillgänglighet och funktionsrätt, vilket bidrar till vårt arbete med att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad. Tillsammans fungerar de som kunskapsresurs för hela bolaget och arbetar både internt och externt.



Från vänster: Seher Yilmaz, Erik Hedin och Maria Johansson

TeamEngine Document

20250516014936

TeamEngine E-Signing

Specialister med tydligt fokus

I Expertcentrum arbetar Seher Yilmaz, specialist på jämlikhet och inkludering, Erik Hedin, specialist på digital tillgänglighet, och Maria Johansson, specialist på funktionsrätt.

– Våra medarbetare möter ofta exkludering på grund av funktionsnedsättning. Men vi vet att det finns en enorm kompetens bland dem. Därför är det så viktigt att arbeta med att bryta gamla mönster och skapa nya normer, säger Seher Yilmaz.

Bra för både människor och affärer

Seher framhåller att inkludering är mer än en fråga om rättvisa – det är en affärsstrategi som bidrar till ökad produktivitet, minskad personalomsättning och högre kundnöjdhet. Studier visar att inkluderande arbetsplatser leder till att medarbetarnas trivsel och engagemang ökar.

– Företag som prioriterar inkludering bygger lojalitet och skapar en kultur där medarbetare känner sig sedda och uppskattade. Det leder till både ökad närvaro och högre produktivitet, vilket gynnar både individer och företaget i stort, säger Seher.

Bryta gamla mönster

En av de största utmaningarna är att 250 000 personer med funktionsnedsättning står utanför arbetsmarknaden, trots att det råder brist på arbetskraft inom flera branscher. Seher betonar vikten av att ändra strukturer och föreställningar kring vem som har kompetens.

– Vi måste utmana våra egna fördomar och förstå att exkludering ofta handlar om strukturer, inte brist på kompetens. Varenda en av oss som är en del av normen behöver reflektera över våra föreställningar och bidra till förändring, säger hon.

Samhall delar gärna med sig av sin kunskap och erfarenhet till kunder och andra aktörer på den svenska arbetsmarknaden.

Ett stort internt arbete

Arbetet med att öka tillgänglighet och inkludering fortsätter 2025 med fokus på rehabilitering, arbetsmiljö och kommunikation. Bland annat genomförs en omfattande genomlysning av Samhalls lokaler för att säkerställa att de är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Samtidigt utvecklas utbildningar, nya metoder för lärande och större satsningar på digital tillgänglighet. Ett fokusområde har varit att göra språk och instruktioner tydligare för att möta medarbetarnas behov och säkerställa en gemensam förståelse på arbetsplatserna.

– Fler företag måste ta ansvar för jämlikhet, tillgänglighet och inkludering. Det är inte något vi kan välja bort. Det är dags att vi alla tar dessa frågor på allvar, avslutar Seher Yilmaz.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DF0-BDAB-523E87D5459A, Page 1

20250516064957

TeamEngine E-Signing

02. Uppdrag, mål och utfall

Samhall ägs av staten – alltså av alla svenskar tillsammans. Vårt uppdrag är att skapa utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättningar genom att producera efterfrågade varor och tjänster. Förutsättningarna för det arbetsmarknadspolitiska uppdraget är omgärdat av komplexa mål. Våra möjligheter påverkas till exempel av konjunkturen och arbetsmarknaden.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A588C-26A1-4DFD-8DAB-622E87D5458A, Page 15 of 148.

20250516049S8

TeamEngine E-Signing

Fler ska få rätt kompetens för att ta sig ut i samhället – det är vårt uppdrag

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 det arbetar vi för att utveckla våra medarbetares kompetens, bland annat genom yrkesutbildningar. Varje år skapar vi tusentals jobb för personer som stått långt ifrån arbetsmarknaden. På så sätt bidrar vi till ett mer socialt hållbart samhälle.

En möjlighet att rustas

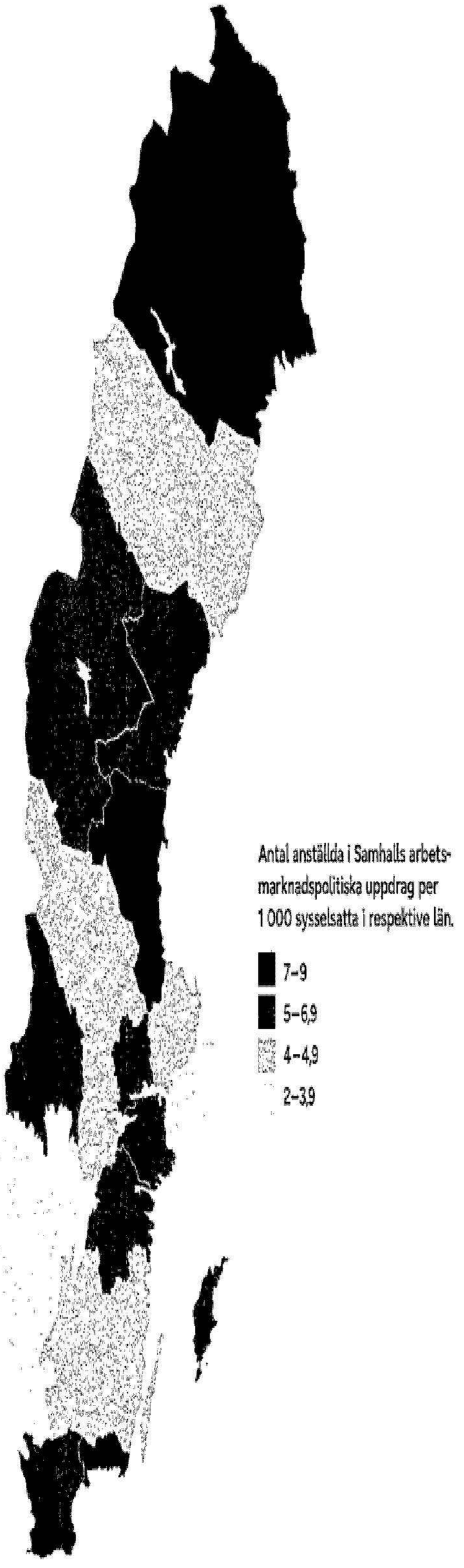
Arbetsförmedlingen avgör vem som får ett jobb på Samhall. Ett jobb hos oss är en möjlighet när allt annat har prövats för att få in en person på arbetsmarknaden. Alla våra medarbetare har någon form av funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Vår uppgift är att utbilda, rusta och matcha dem till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

Arbetsmarknadens behov styr

Vi finns där behoven finns – över hela landet. Den geografiska fördelningen har varit relativt stabil över tid. Men när vakanser uppstår och nya medarbetare anvisas av Arbetsförmedlingen till Samhall sker det till de orter där behoven är som störst. Den senaste fördelningen av våra medarbetare, per den 31 december 2024, 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 personal i den takt som regeringen bestämt. De senaste åren har Arbetsförmedlingen haft svårigheter att fylla de platser inom LFU som finns tillgängliga i Samhall.



Antal anställda i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag per 1 000 sysselsatta i respektive län.

- 7–9
- 5–6,9
- 4–4,9
- 2–3,9

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-8DAB-523E57D5459A. Page 16 of 149.

20230516004959

TeamEngine E-Signing



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.

Statlig utredning presenteras våren 2025

En statlig utredning av Samhall har pågått under 2024 och presenteras våren 2025. När utredningen ligger på bordet kan vårt uppdrag och dess premisser komma att förändras.

Merkostnadsersättning

Vi på Samhall verkar i en rad olika branscher och lämnar pris på samma villkor som våra konkurrenter. Skillnaden mellan oss och våra konkurrenter är att vi har ett större uppdrag. Vi ska möjliggöra riktiga och varierande arbeten för människor som står långt ifrån arbetsmarknaden och detta över hela Sverige. För att anpassa arbetstider och arbetsuppgifter samt säkerställa att alla hjälpmedel finns för att medarbetaren ska kunna utföra sitt arbete, får vi en så kallad merkostnadsersättning från vår ägare staten. Ersättningen ska täcka de merkostnader som ett "vanligt" företag inte har.

Merkostnadsersättningen, som under 2024 uppgick till 7 596 miljoner kronor, får inte användas för att konkurrera med priset.

Fem förklarande fakta:

- Vi ska producera efterfrågade varor och tjänster som ger jobb i hela landet
- Arbetsförmedlingen avgör vem som ska få jobb hos oss
- Det är antalet medarbetare som driver behovet av affärer, inte tvärtom
- Vi säger inte upp medarbetare på grund av arbetsbrist
- Ett viktigt mål är att våra medarbetare ska hitta jobb utanför Samhall

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 17 of 149.

20250516049960

TeamEngine E-Signing

Vi vill att våra medarbetare ska sluta hos oss

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 utvecklande arbeten. För andra företag skulle det låta konstigt, men vi är inte riktigt som andra företag.

Fler har fått jobb utanför Samhall

Under 2024 ökade antalet övergångar. 1 294 personer fick ett nytt jobb utanför Samhall. Antalet övergångar har påverkats negativt av konjunkturläget, men ökat jämfört med 2023. Vi har samtidigt fått färre anvisade medarbetare i LFU-uppdraget, vilka tenderar att vara en stark målgrupp för övergångar. Detta innebär för oss ett arbete i motvind.

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 arbetsmarknadspolitiska uppdraget samt praktik

Medarbetare som börjat under året

Antal som fått en anställning under jan – dec 2024:	3 053
Antal som fått praktik inom arbetsmarknadstjänster:	1 612
Totalt antal nya medarbetare under året:	4 665

Medarbetare som slutat under året

Övergång till nytt jobb:	1 294
Avslutade tidsbegränsade anställningar inom LFU:	736
Avslutad praktik inom arbetsmarknadstjänster:	1 848
Pensioner och övriga avgångar:	1 546
Totalt antal medarbetare som slutat under året:	5 424

Medarbetare vid årets slut

Antal anställda i skyddat arbete:	20 570
Antal anställda med lönebidrag för utveckling i anställning:	1 803
Antal personer i praktik inom arbetsmarknadstjänster:	686
Totalt antal medarbetare vid årets slut:	23 059

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-25A1-4DFD-8DAB-523E87D5469A, Page 18 of 149.



”Jobbet på McDonalds är det roligaste jag haft.”

När Sandra Rydell jobbat på Samhall i två år var hon redo. Mogen för en övergång till en vanlig anställning. Ett av våra mål är att våra medarbetare ska gå vidare och göra en så kallad övergång till en fast anställning på den ordinarie arbetsmarknaden. Idag arbetar Sandra på McDonalds i Haninge. Hon känner att det precis bara börjat.

– Första dagen på McDonalds var nervös. Men det kändes snabbt bättre när jag fick beröm av kunder och chefer. Jag förstod att de var nöjda. Nu har jag kommit in i de olika arbetsuppgifterna och jobbet här är det roligaste jag haft, säger Sandra Rydell.

Innan Samhall hade Sandra Rydell en bakgrund från en daglig verksamhet. Hos oss kunde hon prova på olika arbetsplatser och arbetsuppgifter. Med de erfarenheterna i ryggen gick det lättare att klara introduktionen på McDonalds.

Hon deltog på en av Samhalls särskilda träffar där intresserade medarbetare får veta mer om hur det funkar att söka jobb utanför Samhall, och om vilka branscher som behöver arbetskraft. Där mötte hon också medarbetare som berättade hur det gått till när de gått vidare till ett jobb på den ordinarie arbetsmarknaden.

– Jag blev extra intresserad av restaurangbranschen. Och när jag sökte jobbet fick jag mycket stöd av min chef på Samhall, Maiju Hiltunen. Hon har peppat mig och följt upp med besök och samtal här på McDonalds. Jättebra, tycker Sandra.

– Nu är jag i första hand måltidsvärd. Det betyder att jag ser till att det är rent och snyggt för gästerna. Planen är att jag ska lära mig flera av stationerna på restaurangen med olika arbetsuppgifter. Men min chef och jag är överens om att ta en sak i taget.

Att ta ett steg i sänder är, som vanligt, en god idé. Rätt vad det är har ännu en medarbetare lyckats ta det gigantiska steget ut till den ordinarie arbetsmarknaden. Med allt vad det innebär att kunna klara sig själv och planera sin egen framtid. Det är berättelser som Sandras som får oss på Samhall att gå till jobbet varje dag. Varje övergång gör gott för både individen, för den nya arbetsplatsen och för samhället som helhet.

20250516049B2

TeamEngine E-Signing

Tydliga lyft i årlig mätning

Samhall har ett antal mål beslutade av ägaren, staten. Utöver dessa har vi ett antal interna mål. Tillsammans med vår strategi ger de oss en tydlig riktning.

Vi gläds över resultatlyft inom målområdena: ***Engagerade medarbetare*** *och* ***En trygg och säker arbetsmiljö****.*



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B3C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5469A, Page 20 of 149.

20250516044963

TeamEngine E-Signing

Uppdragets omfattning

Prioriterade grupper

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

Resultat: 56 procent (58) av de anvisade kom från prioriterade grupper, se sidan 17.

2024:	Mål:	Kommentar:
56 %	50 %	Arbetsförmedlingen anvisade 56 procent av personer med funktionsnedsättningar 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 32,87 (32,98) miljoner lönetimmar.

2024:	Mål:	Kommentar:
32,87	32,84	För 2024 uppnåddes ägarens målsättning för lönatimmar inom skyddat arbete.

Övergångar, kvinnor

Mål: Andelen övergångar som görs av kvinnor ska öka.

Resultat: 32 procent (30) av övergångarna gjordes av kvinnor.

2024:	Mål:	Kommentar:
32 %	↑	Under 2024 ökade andelen kvinnor som gick på övergång med 2 procentenheter jämfört 2023.

Lönetimmar, LFU

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

Resultat: Årets utfall var 2,91 miljoner lönetimmar (2,84).

2024:	Mål:	Kommentar:
2,91	2,99	Lönetimmar för utveckling i anställning understeg ägarens målsättning med 80 000 lönetimmar.

Övergångar

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

Resultat: 1 294 personer (1 166) fick nytt jobb.

2024:	Mål:	Kommentar:
1 294	1500	För 2024 uppnåddes inte ägarmålet om 1 500 övergångar. Däremot en positiv ökning om 128 övergångar jämfört med föregående år.

Återgångar

Mål: Andelen återgångar ska minska.

Resultat: Andelen återgångar uppgick till 54 procent (60).

2024:	Mål:	Kommentar:
54 %	↓	Andelen återgångar under 2024 uppgick till 54 procent, vilket är en positiv utveckling jämfört med föregående år.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 21 of 149.

20250516049064

TeamEngine E-Signing

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 96,8 procent (96,8).

2024:	Mål:	Kommentar:
96,8	≥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 69 (68) för medarbetare och 70 för hela bolaget på skalan 1–100.

2024:	Mål:	Kommentar:
69	≥70	Andelen engagerade medarbetare har ökat under 2024, vilket uppvisar en långsiktig positiv trend.

Trygg och säker arbetsmiljö

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

Resultat: Arbetsmiljöindex uppgick till 79 på skalan 1–100 (77).

2024:	Mål:	Kommentar:
79	≥80	Under 2024 nås nästan målet om 80, och årets medarbetarundersökning visar inga negativa förändringar, vilket bekräftar en positiv utveckling.

Ekonomiska mål

Avkastning på eget kapital

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

Resultat: Avkastning på eget kapital uppgick till 11 procent (4) över en 12-månaders period, 8 procent (7) sett över en 5-årsperiod och 2 procent (2) över en 10-årsperiod.

1 år:	5 år:	10 år:	Kommentar:
11 %	8 %	2 %	För 2024 uppnåddes ägarens målsättning om en långsiktig aktastning på eget kapital om 5 procent.

Soliditet

Mål: Soliditet om minst 30 procent.

Resultat: Soliditeten uppgick till 44 procent (40).

2024:	Mål:	Kommentar:
44 %	40 %	För 2024 uppnåddes ägarens målsättning om en soliditet om minst 30 procent.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B5C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 22 of 149.

20250516049G5

TeamEngine E-Signing

Styrelsens strategiska mål för hållbart värdeskapande

Index för medarbetaruveckling

Mål: Medarbetarutvecklingsindex ska öka till 65 procent senast 2026.

Resultat: 60 procent (38) av medarbetarna uppfyllde kriterierna för medarbetarutveckling. Värdet förväntas öka kraftigt när rapporterings-rutiner är fullt implementerade.

2024:	Mål:	Kommentar:
60 %	65 %	Värdet har ökat kraftigt jämfört med föregående år, tack vare fullt imple-menterade rapporteringsrutiner.

Samhällsnytta

Mål: Samhällsnytta är ett sätt att visa på vilket värde Samhall skapar för samhället.

Kommentar: Måltalet fastställs under 2025.

Anseende

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

Resultat: 2024 års anseendeindex var 24 (29) på skalan -65 till 135.

2024:	Mål:	Kommentar:
24	35	Anseendeindex för 2024 var 24, en minskning från föregående års 29, vilket är en bit ifrån målet om 35 till 2026.

Koldioxidavtryck

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

Resultat: Årets utfall var 3 861 ton CO_2e, vilket är en minskning med 16 procent jämfört med 2021.

2024:	Mål:	Kommentar:
3 861 ton CO_2e	1 833 ton CO_2e	Utsläppen i scope 1 har minskat med 50 procent sedan 2021 och är väl i linje med målen. Utsläppen inom scope 2 minskar under året men ligger fortfaran-de över målnivån. Läs mer på sidan 59.

Kundlojalitet

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

Resultat: Kundlojaliteten för 2024 uppgick till ett NPS-värde på 29 (26).

2024:	Mål:	Kommentar:
29	30	NPS-värdet för 2024 landade på 29, en förbättring från föregående års 26, vilket indikerar en positiv utveckling i kundlojaliteten.

TeamEngine Document E-Sign ID: 2774588C-28A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 23 of 149.

TeamEngine E-Signing

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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-9DAB-523E87054B8A, Page 24 of 149

20250516044967

TeamEngine E-Signing

Strategin ger riktning till och med 2026

Samhalls strategi ligger fast till och med 2026. Den grundar sig i vår vision: Att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

Vårt strategiska ramverk

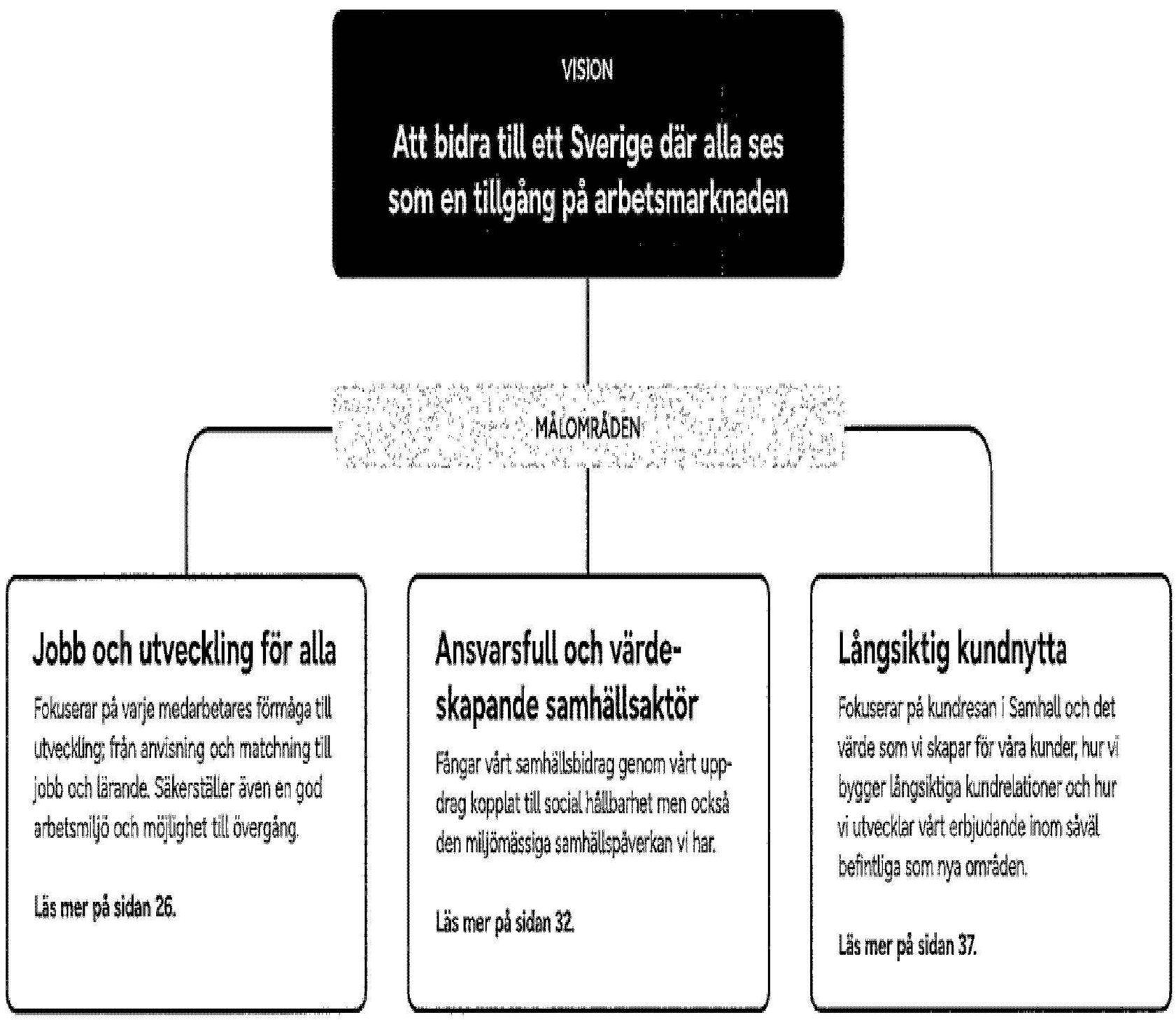
Vårt strategiska ramverk visar riktningen och svarar på frågorna "varför?", "vad?" och "hur?" inför framtiden.

VISIONEN är vår ledstjärna, den som vi alltid navigerar utifrån. Visionen får oss att förstå varför vi finns och vad vi alltid strävar efter. Den motiverar varför vi fattar vissa beslut, varför vi gör som vi gör.

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. Till varje målområde finns nya mål för hållbart värdeskapande.

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.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A6B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 25 of 149,

20250516044968

TeamEngine E-Signing

Ledarskap och utveckling i fokus

Med målet att skapa en starkare och mer enhetlig organisation har vi under 2024 fokuserat på att stärka första linjens chefer – de som har det dagliga ansvaret för medarbetarnas utveckling.

Nya arbetssätt, förbättrade stödfunktioner och förnyade roller hjälper till att skapa bättre förutsättningar för både medarbetare och chefer att lyckas. Den här förändringen ligger till grund för vårt fortsatta uppdrag: att genom arbete utveckla människor med funktionsnedsättning och öppna dörrar till arbetsmarknaden.

Första linjens chefer i fokus

Första linjens chefer har en nyckelroll i vår verksamhet. De är direkt ansvariga för medarbetarna och deras utveckling, vilket kräver både närvaro och tydliga mål. Under 2024 har dessa chefers arbetsuppgifter setts över och anpassats för att ge mer tid och resurser till medarbetarnas behov. Denna förändring är en del av ett program som utvecklats baserat på ett pilotprojekt, som gav insikter om hur chefstätheten bäst kan ökas och vilka roller som behövde förstärkas.

Målet är att ge första linjens chefer tydligare ansvar och skapa en organisation som är bättre rustad att stötta medarbetarnas utveckling. Det handlar om att förbättra kontakten mellan chef och medarbetare, skapa tydligare strukturer och ge cheferna verktyg för att bättre kunna hantera personal- och arbetsmiljöansvar.

Ny organisation för enhetlighet och effektivitet

Den 1 mars 2024 implementerades en ny organisation för den operativa driften. Förändringen innebär en mer enhetlig struktur där processer och arbetssätt kvalitetssäkras. Antalet distrikt minskades från 26 till 14, och fyra marknadsområden ersattes av Region Nord, Region Storstockholm, Region Syd samt Industri. Alla regioner och distrikt har fått nya chefer på plats för att säkerställa att organisationen kan leverera enligt de nya målen.

Parallellt med dessa organisatoriska förändringar har en särskild enhet för industriverksamheten etablerats, vilket gör det möjligt att skräddarsy insatser för denna del av verksamheten. Syftet med den nya strukturen är att ge Samhall en stabil grund att stå på och skapa bästa möjliga förutsättningar för att driva verksamheten framåt.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 26 of 149.

20250516041969

TeamEngine E-Signing

Fler ledare i första linjen

En av de mest påtagliga förändringarna under 2024 är rekryteringen av fler än 70 nya ledare i områden där behovet av förstärkning varit som störst. Dessa tillsättningar är ett viktigt steg för att säkerställa att första linjens chefer har det stöd som krävs för att kunna prioritera medarbetarnas utveckling. Samtidigt har andra stödroller, som specialister inom rehabilitering och utbildning, införts för att avlasta cheferna och ge ytterligare stöd till medarbetarna.

Utbildning som rustar för framtiden

Under 2024 tog vi fram en kompetensutvecklingsinsats för våra första linjens chefer i syfte att skapa trygghet och enhetlighet i nya arbetssätt och roller. Programmet består av tre heldagar och har genomförts över hela landet. För att åstadkomma innehållet har Samhallskolan samarbetat med flera experter inom vår verksamhet, så som arbetsmiljö, HR-strateger och driftchefer. Totalt har närmare 900 första linjens chefer deltagit i detta. För att ta ut programmet till så pass många chefer så har Samhallskolan genomfört ett train the trainer-upplägg där samtliga HR-verksamhetspartners i distrikten har tränats i innehåll och upplägg.

Vi har även utvecklat en kompetensutvecklingsinsats för våra verksamhetschefer och produktionschefer. Ett program som består av fyra moduler över tid, både fysiskt och digitalt. Syftet är att stärka dessa chefer i sin justerade roll för att än bättre kunna stötta, leda och följa upp sina första linjens chefer i samband med nya och förändrade arbetssätt och roller. Totalt 90 st verksamhetschefer och produktionschefer har deltagit i programmet.

Under året har också 4 000 yrkesutbildningar genomförts riktade mot våra medarbetare i syfte att rusta dem och matcha deras kompetens med marknadens krav. Utbildningar har genomförts över hela Sverige och vi har under året arbetat särskilt för att upplägg och pedagogik att ännu bättre ska möta de behov som våra medarbetare har av anpassning och inkludering.

Arbetsmiljö i fokus

En trygg och säker arbetsmiljö är en förutsättning både för medarbetarnas utveckling och för att vi ska kunna leverera till våra kunder. Arbetsmiljöfrågorna har varit i fokus under de senaste åren och Samhall har rekryterat fler experter inom arbetsmiljö de senaste åren.

Vi har gjort stora framsteg med att förbättra säkerheten och trivseln på arbetsplatserna. Men vi har fortfarande utmaningar som vi arbetar med. En fråga som uppmärksammats under året är att alla arbetsskador inte rapporterats korrekt till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. Samhall har rapporterat in arbetsskadorna i efterhand och vi har också tagit fram en digital lösning för rapporteringen och även ett nytt digitalt verktyg för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Våra chefer i första linjen är centrala i arbetsmiljöarbetet. Därför är satsningarna på ledarskap och fler ledare i första linjen också viktiga delar för att vi ska kunna förbättra det förebyggande arbetsmiljöarbetet och minska antalet tillbud och arbetsskador.

Förbättrade resultat i medarbetarundersökningen 2024

Samhall har de senaste åren haft fokus på medarbetarna, deras utveckling och arbetsmiljö. Medarbetarundersökningen 2024 visar att det arbetet gett resultat.

Medarbetarundersökningens resultat redovisas i form av olika index som byggs upp av svaren på de olika frågorna. För Samhall som bolag finns ett övergripande index där resultatet ökat från 72 procent till 74 procent.

För prioriterade områden finns särskilda index. Samtliga dessa har förbättrats:

- Engagemang från 68 till 70 procent
- Kultur och samarbete från 72 till 74 procent
- Trygg och säker arbetsmiljö från 77 till 79 procent
- Gott ledarskap från 65 till 68 procent

Majoriteten av medarbetarna känner sig nöjda eller mycket nöjda med det arbete de utför och det finns en stark känsla för att arbetsgruppen gör ett bra arbete. Ledarskapet får goda betyg – medarbetarna upplever att de får mer stöd, mer uppmuntran och har mer regelbundna uppföljningar av de egna målen. En mycket stor och ökande andel anser också att arbetet är meningsfullt.

Portalen skapar digital tillgänglighet och effektivitet

Många som jobbar på Samhall saknar mejladress hos Samhall och kan därför inte använda Samhalls intranät. 2024 års lansering av Portalen, ett nytt digitalt hjälpmedel, har varit ett viktigt steg för att underlätta informationshanteringen inom organisationen. Portalen gör det möjligt för medarbetare att själva få tillgång till viktig information om utbildningar, anställningsvillkor, lön och semester, vilket avlastar cheferna och frigör tid för mer värdeskapande arbete. Dessutom har inslag av "gamification" integrerats i plattformen för att göra lärandet mer engagerande.

Något av innehållet på Portalen:

- Viktig information från Samhall
- Information om kurser och utbildningar
- Kontaktmöjlighet med Samhall i frågor om arbetsplatsen
- Information om hur du blir kund hos Samhall

Ta del av portalen här:
www.portalen.samhall.se

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 27 of 149.

20250516004970

TeamEngine E-Signing

Utveckling och övergångar

På Samhall får personer med funktionsnedsättning möjlighet att utvecklas i olika yrkesroller i uppdrag hos våra kunder. Här berättar tre chefer om hur de arbetar för att deras medarbetare ska få bästa möjliga förutsättningar att utvecklas och för att så många som möjligt ska gå vidare till ett jobb utanför Samhall.



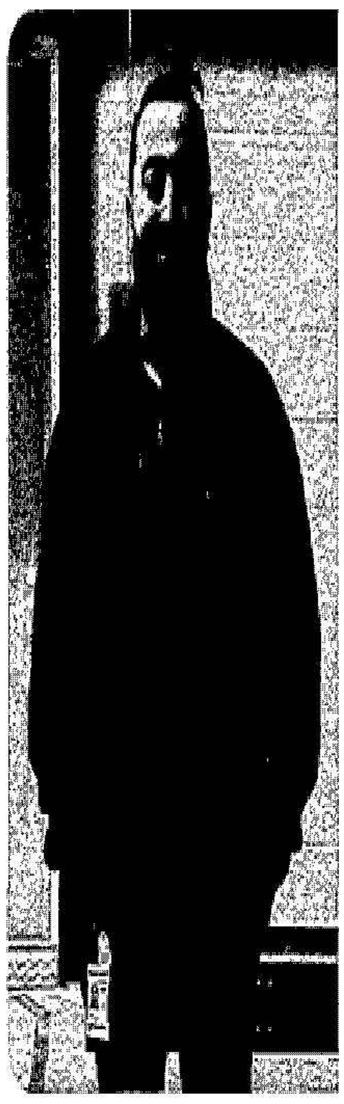
Ewa Fröjd
Områdeschef, Malmö

Hur stöttar du medarbetarnas utveckling?

– Jag och mina chefskollegor uppmuntrar intern rörlighet. Det betyder att våra medarbetare får testa olika yrkesroller ute hos olika kunder, även i andra av Samhalls områden. Det är ett sätt att fundera på vad de är bra på, vad de vill jobba med och vad de vill utveckla.

Hur motiverar du medarbetarna att vilja göra en övergång till en annan arbetsgivare?

– Ungefär hälften är intresserade av att göra det. Andra är rädda för att lämna den trygghet som finns i anställningen på Samhall. Arbetet med den interna rörligheten är en viktig del. Kompetensen och viljan finns, så det gäller att stötta och uppmuntra medarbetarna att ta små steg framåt hela tiden.



Shahin Nadem
Områdeschef, Eskilstuna

Hur stöttar du medarbetarnas utveckling?

– De är ofta här och nu i tankarna, men jag utmanar dem att våga lyfta blicken och prova nya steg. Tar man sig tiden att stanna i samtalet kan det visa sig att personen är redo för ett större kliv än han först trodde. Att stötta handlar om att lyssna för att förstå behov, oro och drömmar.

Hur motiverar du medarbetarna att vilja göra en övergång till en annan arbetsgivare?

– Jag pratar ofta om övergångar, och i alla medarbetarsamtal finns målet att testa övergångspraktik – ifjol gjorde 20 av 25 det. Det är viktigt att fortsätta motivera även när praktiken inte leder till en övergång, för att de ska vilja prova igen. På praktiken är jag på plats minst en gång i veckan för att kolla läget både med arbetsgivaren och medarbetaren.



Annelie Lindberg
Gruppchef LFU, Karlstad

Hur stöttar du medarbetarnas utveckling?

– Inom LFU jobbar i första hand personer under 30 år, och jobbet är ofta deras första. Jag är noga med att lyssna på vad de kan, vill och vilka anpassningar de behöver. Många känner sig osäkra efter tidigare motgångar, men det finns alltid potential. De vill bidra till samhället och vara en del av en arbetsgemenskap. Jag fokuserar på det som fungerar, på att stötta och ställa krav. Det är fantastiskt att se hur medarbetarna utvecklas med rätt förutsättningar.

Hur motiverar du medarbetarna att vilja göra en övergång till en annan arbetsgivare?

– LFU är en tidsbegränsad anställning, så det blir naturligt att prata om vad de vill göra efter tiden på Samhall. Jag uppmuntrar dem att tro på sig själva och våga prova något nytt. Mitt jobb är att bygga relationer med både medarbetarna och företag som behöver rekrytera, och det är avgörande att vara närvarande för båda parter. Det finns många exempel på övergångar som blivit riktigt bra – det värmer i hjärtat.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5469A, Page 28 of 149.

20250516064971

TeamEngine E-Signing



Fatemeh Settoudeh
Driftledare, Samhall (Note)

Nu bygger Fatemeh 400 kretskort per dag

Fatemeh Settoudeh jobbar som driftledare för Samhalls medarbetare hos kretskorttillverkaren Note i Lund. Här lär hon ut det jobb hon själv en gång tyckte verkade alltför svårt.

När Fatemeh kom till Sverige från Iran hade hon läst farmakologi i tre terminer, men sparkats ut från skolan för att hon stött regimkritiska lärare. Hon var 23 år och blev först rädd för det svåra svenska språket, rädd för att göra fel. Hon tyckte att alla svenska hus såg likadana ut, och var orolig för att inte hitta hem när hon gick ut. Hennes värld hade helt enkelt krossats.

– Jag förändrades och blev sluten.

Sjukdom ledde till Samhall

Hennes första jobb var inom barnomsorgen i Lund. Där uppstod så småningom svårigheter som ledde till att hon i stället, via Arbetsförmedlingen, började jobba på Samhall, där hon började städa i butiker och hos kretskortstillverkaren Note. En dag på Note tittade hon förundrat på hur kollegerna från Samhall monterade mängder av små detaljer på ett kretskort.

– Det såg svårt och känsligt ut, jag funderade på hur de kunde få plats med så många saker på ett så litet kort.

Ändå var det något som gjorde att hon vågade be om att få testa. Och hon lärde sig fort.

– Samhalls mål var att bygga 300 enheter per dag. Första dagen byggde jag 400 enheter, säger hon med ett skratt.

– Samhall gav mig möjlighet att testa saker i min egen takt, och nu är jag mogen för en övergång till ett vanligt heltidsjobb. Helst här på Note.

Dags för någon annan att växa

Idag är hon fortfarande anställd av Samhall, som driftledare på Note. Självklart vill hon utvecklas genom en reguljär anställning, men hon vill också ge chans till någon ny.

– Jag har fått chansen att utvecklas på Samhall. Nu är det dags att jag lämnar och låter någon annan att komma in och växa, säger hon.

Skulle Fatemeh inte hitta något nytt, ordinarie heltidsjobb, så fortsätter hon inom Samhall – kanske som en vanlig tjänsteman.

– Jag känner mig trygg. Om jag inte får jobba på Note så är jag beredd att jobba var som helst i Sverige, säger hon.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B3C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 29 of 149.

20250516004972

TeamEngine E-Signing

Vi skapar en bra resa till ett nytt jobb

Det stegvisa arbetet med att klä och rusta våra medarbetare för en framtid på den ordinarie arbetsmarknaden, utvecklingen av personens kompetens, kallar vi för medarbetarresan. Och nu tar vi krafttag i att göra den resan tydligare och effektivare än någonsin.

För att medarbetarnas resa ska kunna ske behöver vi uppdrag från våra kunder. Vi ska leverera produkter och tjänster av hög kvalitet till våra kunder och det är i de uppdragen som medarbetarna får möjlighet att utvecklas i olika yrkesroller. Från och med 2024 har arbetet med medarbetarresan och leveransen till kunderna samlats i en gemensam process. Målet är tydlighet och enhetlighet – det vi kallar Ett Samhall. 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.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 30 of 149.

20250516064973

TeamEngine E-Signing

Våra medarbetare ska utvecklas på jobbet

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 25 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 2024 genomförde 4 640 kurstillfällen för 36 360 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.

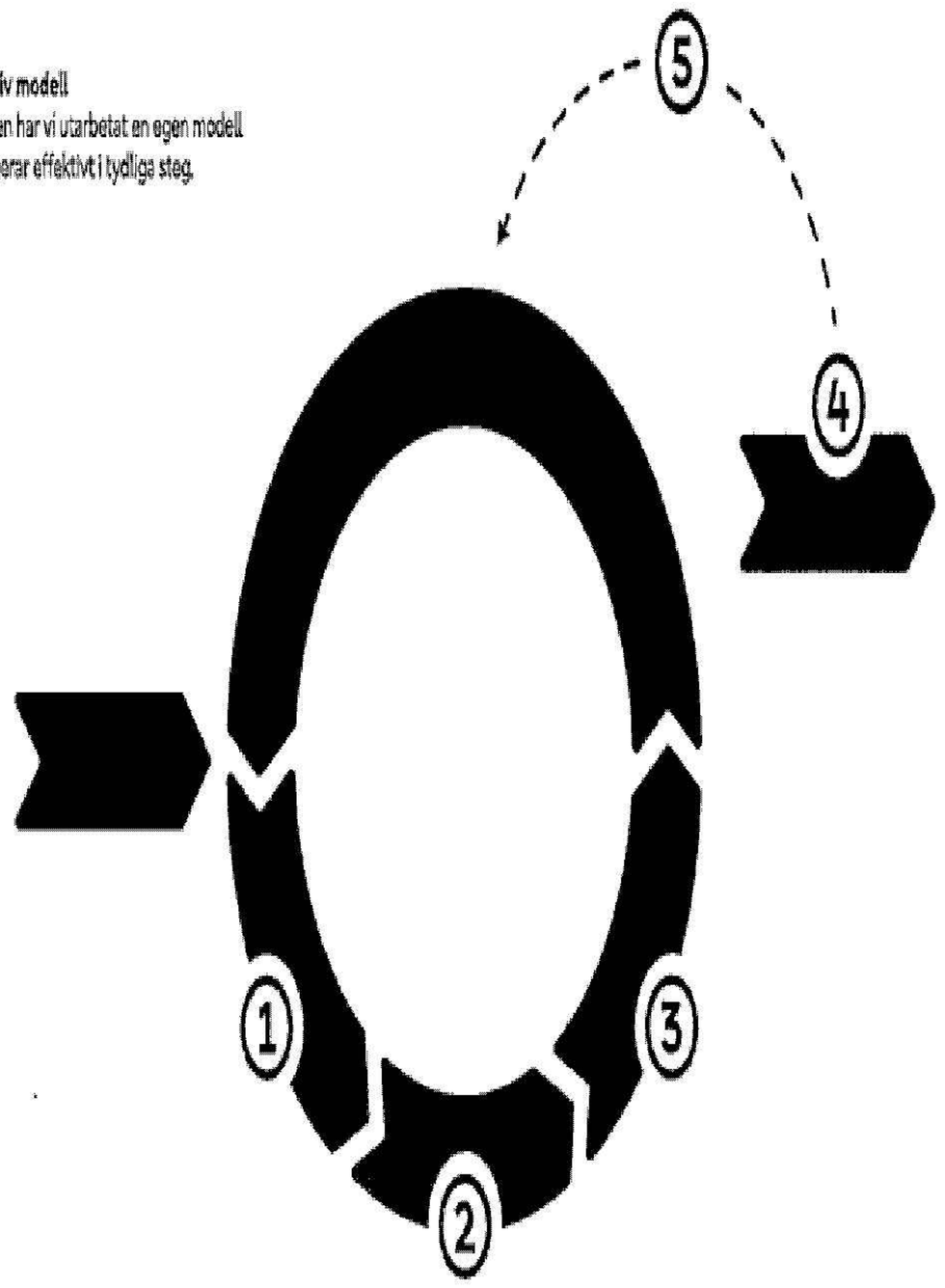
④ Nytt jobb utanför Samhall

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 2024 fick 1 294 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 de som har en skyddad anställning 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. 2024 valde 449 personer att återvända. Vi arbetar aktivt för mer varaktiga övergångar, exempelvis genom långsiktiga rekryteringssamarbeten. Målet är att färre ska vilja använda återgångsrätten. I tydliga yrkesroller är avgörande. Varje resa är unik, men oavsett i vilken fas man befinner sig, ska en anställning i Samhall innebära möjlighet till utveckling. Vår uppgift är att förbereda, planera och stötta denna individuella resa.

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



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 31 of 149.

20250516004974

TeamEngine E-Signing

En god investering för individen – och samhället

Går det att utvärdera samhällsvärdet av att en individ med funktionsnedsättning blir en del av en jobb-gemenskap, mår bättre och får en inkomst? Samhall ville försöka, och lät därför oberoende nationalekonomer och socionomer beräkna effekterna, baserat på verifierade siffror och öppna datakällor från myndigheter. Resultatet blev en rapport med tydliga resultat.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-623E87D5469A, Page 32 of 149.

20250516084973

TeamEngine E-Signing



Mer än varannan person med funktionsnedsättning i Sverige saknar arbete. 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 och psykisk ohälsa samt minskade skatteintäkter. Att låta kompetens stå outnyttjad är en dålig idé ur många aspekter.

Inkludering skapar långsiktiga vinster

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. De oberoende experterna utförde sina beräkningar enligt försiktighetsprincipen och fick svart på vitt att en inkluderande arbetsmarknad skapar stora långsiktiga vinster.

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 innebär en långsiktig ekonomisk vinst 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.
- När en person efter anställning på Samhall får ett nytt jobb med lönebidrag på den ordinarie arbetsmarknaden uppstår vinster på miljontals kronor – mer än 20 gånger samhällets insats.
- De exempel som rapporten räknat på innebar vinster på 4–61 miljoner kronor per individ (fram till pensionsåldern).

Effekter på flera samhällsnivåer

Effekterna som 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 ev. minskade kostnader för kriminalvård och rättsväsende.

Beställ hela rapporten med beräkningsmodeller på: www.samhall.se

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B6C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 33 of 149.

20250516049976

TeamEngine E-Signing

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

Risk för utanförskap

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.

Samhällsekonomisk effekt:

4,5

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

Risk för ohälsa

Utgångspunkt: En utrikes född 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.

Samhällsekonomisk effekt:

12,5

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

Risk för kriminalitet

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 genom och stabila sociala relationer.

Samhällsekonomisk effekt:

61

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523EB7D5459A, Page 34 of 149.

20250516084977

TeamEngine E-Signing

Hur gör man i andra länder?

Människor med funktionsnedsättning finns överallt. Men det skiljer sig mellan länder hur man integrerar dem i samhället. I Sverige har vi fokus på att så många som möjligt ska hitta ett utvecklande jobb på den ordinarie arbetsmarknaden. Här är några röster från internationella experter som jobbar med liknande frågor i andra länder.



Mark Kessler, USA
Vice President of Innovation & Business Development, Global Connections to Employment, LifeView Group, ordförande för organisationen Workability International

Hur fungerar det i ditt land?

– USA:s AbilityOne-program är en motsvarighet till Samhall. Det grundades 1938 och är en av de största arbetsgivarna för personer med funktionsnedsättning med sina 420 ideella organisationer.

Vad är unikt med Samhall?

– Samhalls storlek och omfattning kräver kunskap. Jag har stor respekt för hur Samhall skapar en nationell arbetsplats med möjligheter för funktionsnedsatta. Jag ser Samhall som ett föredöme som andra länder borde ta efter.





Stef De Cock, Belgien
Senior Advisor, Groep Maatwerk

Hur fungerar det i ditt land?

– Groep Maatwerk är en ideell, flamländsk paraplyorganisation med 63 medlemsföretag och 25 000 medarbetare. Av dessa har 80 procent funktionsnedsättningar. Hos oss i Flandern får funktionsnedsatta ett stödpaket som består av lön och coachning.

Vad är unikt med Samhall?

– Samhall gör stora investeringar i utbildning och har ett mycket professionellt rykte internationellt. De är inbäddade i den ordinarie arbetsmarknaden, och för mig är Samhall ett riktmärke i Europa med hög genomströmningstakt och tydliga inkluderingsmål.

Arend Pieterse, Nederländerna
Direktör för paraplyorganisationen Cedris t o m 2024

Hur fungerar det i ditt land?

– Cedris är en paraplyorganisation med cirka 100 medlemmar och 94 000 medarbetare på kommunal nivå. Finansieringen sköts av staten, men insatserna beslutas av respektive kommun vilket kan leda till skiftande bedömningar och stöd för individen.

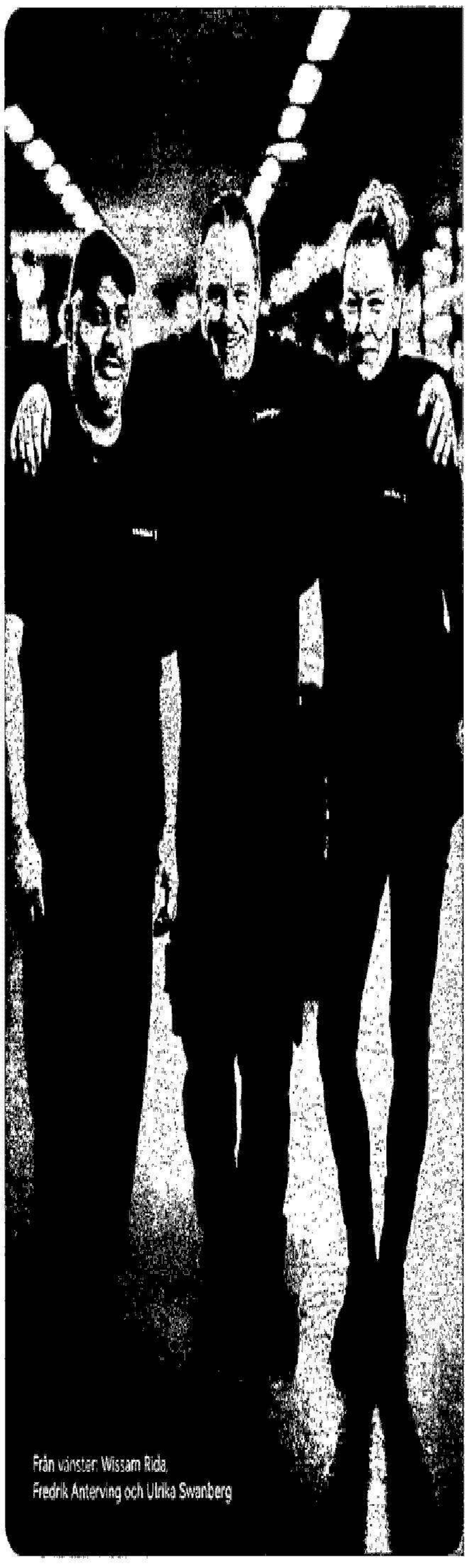
Vad är unikt med Samhall?

– I Sverige finns ett starkt fokus på att få in människor med funktionsnedsättning på den ordinarie arbetsmarknaden. Det kräver investeringar, men avkastningen blir mycket större. Jag tror att Sverige har den bästa modellen i världen, som många borde ta efter.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 35 of 149.

20250516084978

TeamEngine E-Signing


Från vänster: Wissam Rida, Fredrik Anterving och Ulrika Swanberg

"När vi lyckas i samarbetet får vi tillbaka med råge."

I företagsbutiken Snabbgross i Kristianstad, en del av Axfood, sköter Samhalls medarbetare den dagliga städningen året runt. Samarbetet mellan butiken och Samhall har utvecklats till en värdefull lösning för båda parter.

– Vi är väldigt nöjda med kompetensen och det smidiga samarbetet, säger butikschefen Fredrik Anterving.

Tidigare packade Samhalls personal matkassar för en nätaktör, men idag fokuserar de på städning och annan service i butiken. Fredrik uppskattar att arbeta med människor med olika styrkor.

– Några är snabba, andra är eftertänksamma – båda typerna behövs. Det ger en styrka i bemanningen.

En tidigare medarbetare från matkasseproduktionen arbetar fortfarande i butiken efter åtta år, ett kvitto på ett lyckat samarbete. Fredrik berättar också om hur givande det är att se människor utvecklas i sina roller.

– Många kommer hit med lågt självförtroende, och det är fint att se hur dem växa i jobbet och som personer.

Smidig och pricksäker rekrytering

Inför butikens flytt till större lokaler våren 2025 planerar Fredrik att utöka samarbetet med Samhall. Den nya butiken, med bättre lagerstruktur och större ytor, väntas locka fler kunder, som restauranger, föreningar och andra företagskunder.

– Vi ser fram emot att nå fler kunder i den nya stadsdelen, berättar Fredrik.

Han betonar vikten av att bygga en positiv arbetskultur och hitta rätt kompetens. Genom Samhall får butiken en praktisk lösning som förenklar rekryteringen.

– Det är kompetensen och kulturen vi bygger här som spelar roll. Samhall är en fantastisk rekryteringshjälp – vi vet vad vi får och sparar tid och energi, säger han.

Praktiktiden som erbjuds via Samhall ger ofta möjlighet att prova olika arbetsuppgifter, vilket ibland leder till anställning inom Axfood.

Samarbetet har också skapat en stark gemenskap i butiken. Medarbetarna integreras väl med ordinarie personal och bidrar till en god stämning.

– När vi lyckas i samarbetet får vi tillbaka med råge. Det är en fröjd att se utvecklingen hos både individer och teamet som helhet.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 36 of 149.

20250516044979

TeamEngine E-Signing

"Vi satsar på behovsstyrd försäljning för att skapa fler utvecklande jobb."

Pernilla Nissler
Försäljningsdirektör sedan maj 2024

Under det senaste året har Samhall gjort ett stort arbete med att skapa ordning och reda i bolagets processer. Försäljningsorganisationen har utvecklats till en modern avdelning som möter kunderna på ett bättre sätt.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A Page 37

20250516084989

TeamEngine E-Signing

– Min första tid här har varit rolig, lärorik och inspirerande. Jag har fantastiska kollegor som är ödmjuka inför våra utmaningar och har ett stort engagemang för vårt uppdrag, säger Pernilla.

Hennes fokus är tydligt: fler uppdrag och ökad kännedom. Det görs genom att berätta för blivande kunder hur Samhall kan göra stor nytta. Sverige har en framtidsutmaning i kompetensfrågan – företag och arbetsgivare har enorm brist på arbetskraft, och på Samhall finns 24 000 kunniga medarbetare som kan möta det behovet.

– När företag förstår de resultat vi levererar blir det tydligare varför de ska vända sig till just oss. Allt fler inser att vi inte bara gör stor samhällsnytta, utan att vi också har medarbetare som gör ett ett bra och högkvalitativt jobb i deras verksamheter. De skapar stort mervärde.

Behovsstyrd försäljning och målinriktade satsningar

För att kunna erbjuda personer med funktionsnedsättning utvecklande jobb måste Samhall hitta fler uppdrag och rikta insatserna till de orter där behoven är störst.

– I vissa regioner finns gott om jobb men få potentiella medarbetare, medan andra har stor tillgång till arbetskraft men färre uppdrag. Vi arbetar med behovsstyrd försäljning och fokuserar på de områden där efterfrågan är som störst, säger Pernilla.

Stockholm är ett av de prioriterade områdena. Här finns en stor kundbas och potential att hitta fler uppdrag.

Stärkt kännedom och tydlig paketering

En av de stora utmaningarna är att öka kännedomen om bredden i Samhalls erbjudande. Många är inte medvetna om organisationens kompetens inom områden som returhantering, montering och fastighetsskötsel.

– Vi måste bli bättre på att berätta vad vi kan och hur vi kan bidra till företags verksamheter. Genom att skapa tydligare, mer relevanta paketeringar kan vi öka vår attraktivitet, säger Pernilla.

Hon framhäller vikten av anpassade lösningar och en bra dialog med kunderna. Nyckeln till ett lyckat samarbete – är som alltid – att prata med varandra.

Korsvis försäljning

Pernilla ser också möjligheter att växa hos befintliga kunder genom merförsäljning och korsvis försäljning.

– Om vi har ett uppdrag inom lokalvård kan vi undersöka om vi kan erbjuda fler tjänster, som fönsterputs eller fastighetsskötsel. Det handlar om att bredda vårt erbjudande och skapa mervärde, säger hon.

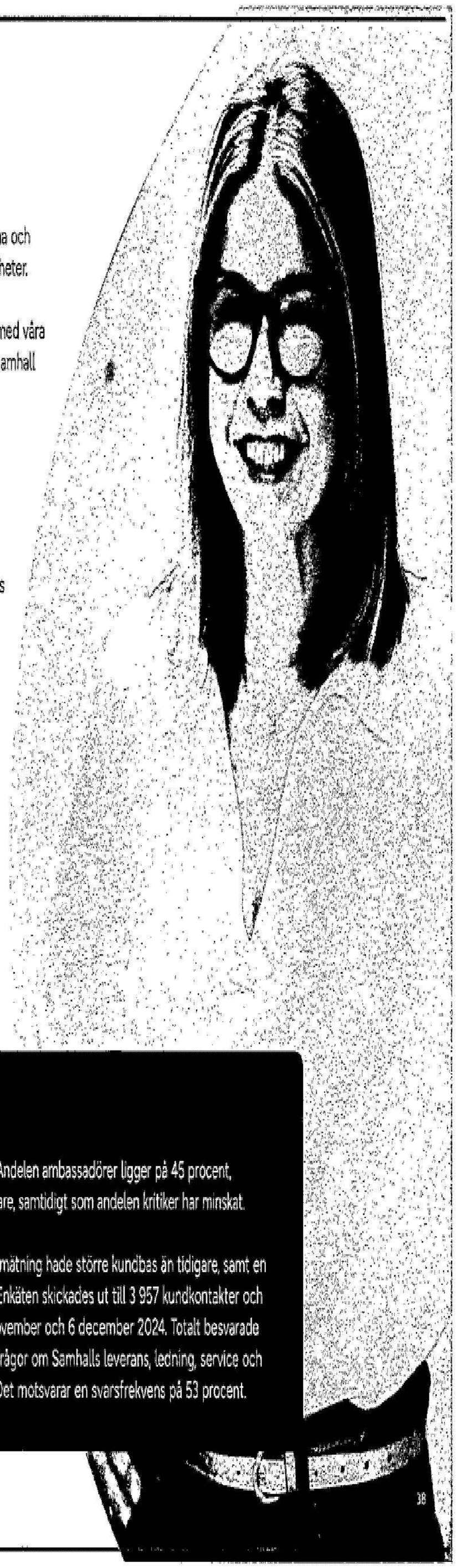
Driften har dagliga kontakter med kunderna och kan därigenom identifiera nya affärsmöjligheter.

– Genom att vårda och utveckla dialogen med våra kunder samt arbeta tillsammans som ett Samhall kan vi nå långt, säger Pernilla.

Framtiden – fler uppdrag till marknadspris

Pernilla Nisslers vision är att skapa fler utvecklande jobb genom att stärka Samhalls roll som en värdefull partner. Fokus framåt är att fortsätta bygga relevanta tjänstepaket och att visa hur bolaget – till ett marknadsmässigt pris – kan bidra till hållbarhet och trivsel på arbetsplatser.

– Vi erbjuder tjänster av hög kvalitet och skapar en positiv atmosfär. Vi får ofta återkoppling från våra kunder att Samhalls medarbetare bidrar positivt till kundens vardag.



Förbättrat resultat i 2024 års kundlojalitetsmätning

Samhall arbetat metodiskt för att hela tiden förbättra kundnöjdhet och kundlojalitet. 2024 års mätning visar att de ansträngningarna ger resultat.

Samhall mäter kundlojalitet med NPS – Net Promotor Score. Mätningen visar andelen ambassadörer och kritiker och ger resultat på en skala från -100 till +100 som visar hur stor sannolikhet det är en kund skulle rekommendera Samhall. Kundlojalitetsmätningen för 2024 visar ett sammanvägt NPS-värde på +29. Det är en tydlig förbättring jämfört med förra årets resultat som var +26. Andelen ambassadörer ligger på 45 procent, samma nivå som tidigare, samtidigt som andelen kritiker har minskat.

2024 år kundlojalitetsmätning hade större kundbas än tidigare, samt en högre svarsfrekvens. Enkäten skickades ut till 3 957 kundkontakter och var öppen mellan 1 november och 6 december 2024. Totalt besvarade 2 102 kundkontakter frågor om Samhalls leverans, ledning, service och uppdragskännedom. Det motsvarar en svarsfrekvens på 53 procent.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D5459A. Page 38 of 148.

20250516049881

TeamEngine E-Signing





Samhalls expertis hjälper Dogtech flytta hem från Kina

Efter nästan 20 år av produktion i Kina flyttar Dogtech hem tillverkningen av sina skyddsvästar för hundar. Språkbarriärer, ökande kostnader och behovet av snabba produktanpassningar gjorde valet självklart. Valet föll på Samhall i Norsjö, känt för sina skickliga skräddare.

– Samhall har både kompetensen och kapaciteten att möta våra krav, vilket gör flytten till ett strategiskt val, säger Göran Hallman, grundare och vd på Dogtech.

Företaget, baserat i Nyköping, utvecklar skyddsvästar för jakthundar och tjänstehundar. Västarna skyddar mot vargangrepp, vildsvinsattacker och drunkning, och är efterfrågade av hundägare i Europa. I Sverige sker årligen 35–45 vargangrepp, vilket gör produkterna livsviktiga.

Ett bollplank med smarta idéer

Dogtech startade produktionen i Kina 2005, men behovet av närmare tillverkning ökade. Flytten har kortat leveranstiden från två månader till tre dagar, vilket är avgörande för produktutvecklingen.

– Kvaliteten i Kina var hög, men vi behövde snabbare leveranser för att möta kundernas behov. Kostnaderna i Kina har dessutom ökat markant, vilket gjorde hemflytten ekonomiskt fördelaktig, förklarar Göran.

Den kortare leveranstiden möjliggör snabbare produktanpassningar och bättre kontroll över produktionen, vilket förbättrar både kundnöjdheten och effektiviteten. Samhalls skräddare har visat sig ovärderliga för Dogtech. Deras kompetens inom sömnad och förmåga att hitta kreativa lösningar har stärkt produktionen.

– Samhall fungerar som ett bollplank och bidrar med smarta idéer. Deras kvalitet motsvarar våra tidigare leverantörer i Kina, men vi har nu bättre kontroll och färre produktionsfel, säger Göran.

Flytten till Sverige har inte bara kortat leveranstiderna utan också öppnat möjligheter för expansion i Europa. Efterfrågan växer snabbt i länder som Finland, Frankrike och Italien, och Dogtech deltar i ett EU-projekt i Kroatien. Samhall har kapaciteten att skala upp från 1 000 till 5 000 västar per år och kan vid behov investera i ny utrustning.

– Det är kö till våra produkter, och vi säljer allt vi producerar. Med Samhalls stöd kan vi möta efterfrågan och bredda vårt sortiment, samtidigt som samarbetet bidrar till samhällsnytta, avslutar Göran Hallman.

Genom att satsa på lokal produktion och kompetens har Dogtech skapat en hållbar lösning där innovation och tillväxt går hand i hand.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 39 of 149.

20250516074982

TeamEngine E-Signing

En bredare kompetens i vårt erbjudande

Samhall har ett stort utbud av tjänster inom fastighetsskötsel, omsorg, återvinning, logistik och tillverkning över hela landet. Lokalvård är vår största tjänst, men målsättningen är att växa i andra branscher där vi kan erbjuda yrkesroller och arbetsuppgifter som passar fler medarbetare.

Fokus för försäljningen ligger på att hitta nya kunder och uppdrag där behoven är som störst. Inom flera av de tjänster som vi erbjuder finns möjligheter att växa. Många företag vill ta hem produktion från länder i Asien för att få bättre kontroll på kvalitet och leveranskedjor. Samhall har under 2024 fått flera sådana uppdrag, bland annat åt Dogtech, se sidan 39.

Tvätt och textilservice är en tjänst med lämpliga arbetsuppgifter och potential att växa. Under 2024 har vi fått flera uppdrag som handlar om cirkulära lösningar för arbetskläder.

Inom stora delar av äldreomsorgen råder personalbrist. Samhalls medarbetare kan avlasta vårdutbildad personal med till exempel bäddning, patientpromenader och inhandling.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-623E87D5459A, Page 40 of 149.

20250516041983

TeamEngine E-Signing

Lokalvård

Lokalvård är Samhalls största tjänsteområde och vår marknadsandel i städbranschen är cirka fem procent. 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 kvalité använder vi oss av INSTA 800 eller Samhalls egen modell för kvalitetsuppföljning. Samhalls metoder integreras genom en särskild process med färgkoder som länkar samman redskap och instruktioner för att säkerställa effektivitet och kvalitet.

Vi har under 2024 tagit viktiga steg mot mer kemikaliefri lokalvård, hållbara materialval och ergonomiska redskap.

Fastighetstjänster

Fastighetstjänster är ett produktområde där vi ser stor potential. 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 trädgårdsskötsel, underhåll av parkeringar och vägar, hjälp med återvinning och enklare reparationer.

Under 2024 har vi investerat i fler elektriska arbetsredskap som elektriska gräsklippare och röjsågar. De är lättare och ger en bättre ergonomi för våra medarbetare samtidigt som påverkan på miljön minskar.

Lager och logistik

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

Förutom praktisk lagerhantering har vi även strategiska kunskaper inom tredjepartslogistik, e-handel, detaljhandelslogistik, återvinningslogistik och konsumentförpackning, vilket gör att vi kan vara med och utveckla kundernas verksamhet.

Under 2024 påbörjade vi ett arbete med ompaketering av tjänsterna för att ytterligare stärka vårt erbjudande inom lager och logistik. Ett arbete som kommer att fortsätta under 2025.

Tvätt- och textilservice

Fler och fler företag väljer Samhall för sin tvätt- och textilservice. 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.

Genom att alla medarbetare har en yrkesutbildning från Samhallskolan skapar vi förutsättningar för att samma metoder, material och utrustning används i hela verksamheten. Utöver tvätt erbjuder vi även lagningar och sömnadsarbeten för att förlänga textiliernas livslängd.

Under 2024 har vi investerat i våra tvätterier och tagit fram enhetliga arbetssätt för att säkerställa en standardiserad och jämn leverans i hela landet. Vi har även utvecklat särskilda utbildningsfilmer som en del av vår kvalitetsutveckling.

Servicetjänster inom kontor, butik och omsorg

Samhall hjälper till med servicetjänster i många olika branscher. Inom omsorgen kan vi ta hand om städning, tvätt, handling, kökssysslor och klädvård. Det gör att vårdpersonalen fullt ut kan ägna sig åt det de är utbildade för. 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.

Under 2024 har vi vidareutvecklat våra digitala system inom omsorgstjänsten för att möta kundernas och våra medarbetares behov av digitala stödverktyg. Under 2025 kommer vi att utveckla vår serviceverksamhet riktad mot hotell, restaurang- och cafébranschen, där det finns en stor brist på arbetskraft.

Industri

Samhall har lång erfarenhet av produktion och tillverkning. Våra tjänster täcker hela skalan från funktionslösningar hos kund till fullt tillverkningsansvar i egen regi. Våra kunder kan också få hjälp med prognos, orderhantering och leveransaviserings. 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. Vi ser ett ökat intresse från företag som vill flytta hem sin produktion från låglöneländer.

Under 2024 har vi arbetat med att effektivisera vår lagerstyrning och därigenom reducerat våra lager, samtidigt som vi haft fokus på att kartlägga vår miljöpåverkan. Under 2025 kommer vi att uppgradera vårt material- och planeringssystem för att öka vår effektivtet.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 41 of 149.

20230516049B4

TeamEngine E-Signing

Våra medarbetare gör mer än många tror

Trots att många känner till Samhall, är det ganska okänt hur bred vår palett är. Samhall är mer än städtjänster. Vi kan vara ett verktyg för rekrytering i många branscher. 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.



Från vänster: Kamel Arachi och Victor Troller som gjort övergång från Samhall, Åsa Brink, gruppchef på Samhall, Claudia Arambasa, chef för städning och underhåll på hotellet samt hotellchef Kenneth Pedersen.

Våra medarbetare förbereds genom utbildningar i 25 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.

Några mindre kända exempel på vad vi gör:

- **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. Läs till exempel om vårt arbete för Dogtech på sidan 39.
- **Återvinningsarbetare** – Effektiv återvinning kräver hög precision, god logistik och noggrann lagerhantering. Här kan vi och våra medarbetare vara med och utveckla kundens verksamhet.

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

Mod gjorde hotellet starkare

Comfort Hotel Malmö vågar ta nya vägar – även när det gäller rekrytering av personal. Hotellet har anställt fyra medarbetare från Samhall med stor framgång.

Hotelldirektören Kenneth Pedersen var mycket nöjd med en samhallmedarbetare, så han intervjuade tre nya 2023.

Idag är alla fyra fast anställda – som vaktmästare och diskare. Det har löst hotellets behov och bidragit till företagskulturen.

Bygger företagskultur

Kenneth slipper dyra externa lösningar, och märker att hotellet gör nytta.

– Vi gör skillnad för dem, de gör skillnad för oss. Det kräver en öppen dialog och förståelse, och det har vi, säger Kenneth.

De anställda har snabbt vuxit in i sina roller med hjälp av tydliga arbetsbeskrivningar.

– Anpassningar för Samhalls medarbetare skiljer sig inte mycket från vad andra unga arbetstagare kräver. Hos oss ska alla kunna lyckas.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 42 of 149.

20250516004985

"En möjlighet att växa, bidra och skapa värde."

Cecilia Schelin Seidegård
Ordförande

Arbete förändrar liv. Det skapar mening, självständighet och samhörighet. För många i vårt samhälle är vägen till arbete långt ifrån självklar. På Samhall ser vi dagligen hur människor som tidigare stått utanför arbetsmarknaden får en ny chans – en möjlighet att växa, bidra och skapa värde för både sin egen tillvaro och samhället i stort.



TeamEngine E-Signing

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-9D4B-523EB7D5459A. Page 43 of 148

20250516044986

TeamEngine E-Signing

Positiv påverkan på riktigt

Värdet av ett arbete för individen men också den samhällsnytta som skapas kan inte överskattas. Under 2024 har vi låtit beräkna effekterna av ett jobb på Samhall. För varje person som går från utanförskap till arbete frigörs resurser i samhället och produktiviteten ökar. I vissa fall kan samhällsvinsten uppgå till över 60 miljoner kronor per individ fram till pensionsåldern. Men vad dessa siffror berättar är bara en del. Vi skapar också möjligheter för människor att leva självständigt och vara en del av ett jobbsammanhang.

Under året har Samhall välkomnat 4 665 nya medarbetare till företaget. Samtidigt har 1 294 av våra anställda rekryterats till nya jobb hos andra arbetsgivare. Till skillnad från andra arbetsgivare blir vi glada när andra rekryterar våra medarbetare och ser deras kompetens. Dessa siffror är ett tydligt bevis på den positiva påverkan vår verksamhet har och de möjligheter vi skapar på arbetsmarknaden.

Under det gångna året har vi fortsatt att utveckla vår verksamhet. Våra interna processer har stärkts och granskats, vi har arbetat för tryggare arbetsmiljöer och vi har fördjupat viktiga kund- och intressentdialoger. Genom starka partnerskap skapar vi långsiktiga möjligheter för våra medarbetare, där deras kompetens kan utvecklas och de kan komma till sin rätt.

Långsiktigt värdeskapande

När vi summerar måluppfyllelsen för 2024 kan vi konstatera att vi nått nio av de elva mål som satts av ägaren. Endast övergångarna och lönetimmarna i LFU-uppdraget understeg målen. Samtidigt har vi tagit stora steg i vårt långsiktiga värdeskapande, bland annat genom att stärka arbetet med ansvarsfulla leverantörskedjor och få våra klimatmål godkända av Science Based Target Initiative. Dessutom har vi ökat vårt värdeskapande gentemot våra kunder – i den årliga kundlojalitetsmätningen (NPS) såg vi positiva förflyttningar inom samtliga områden.

Stora förhoppningar på utredningen

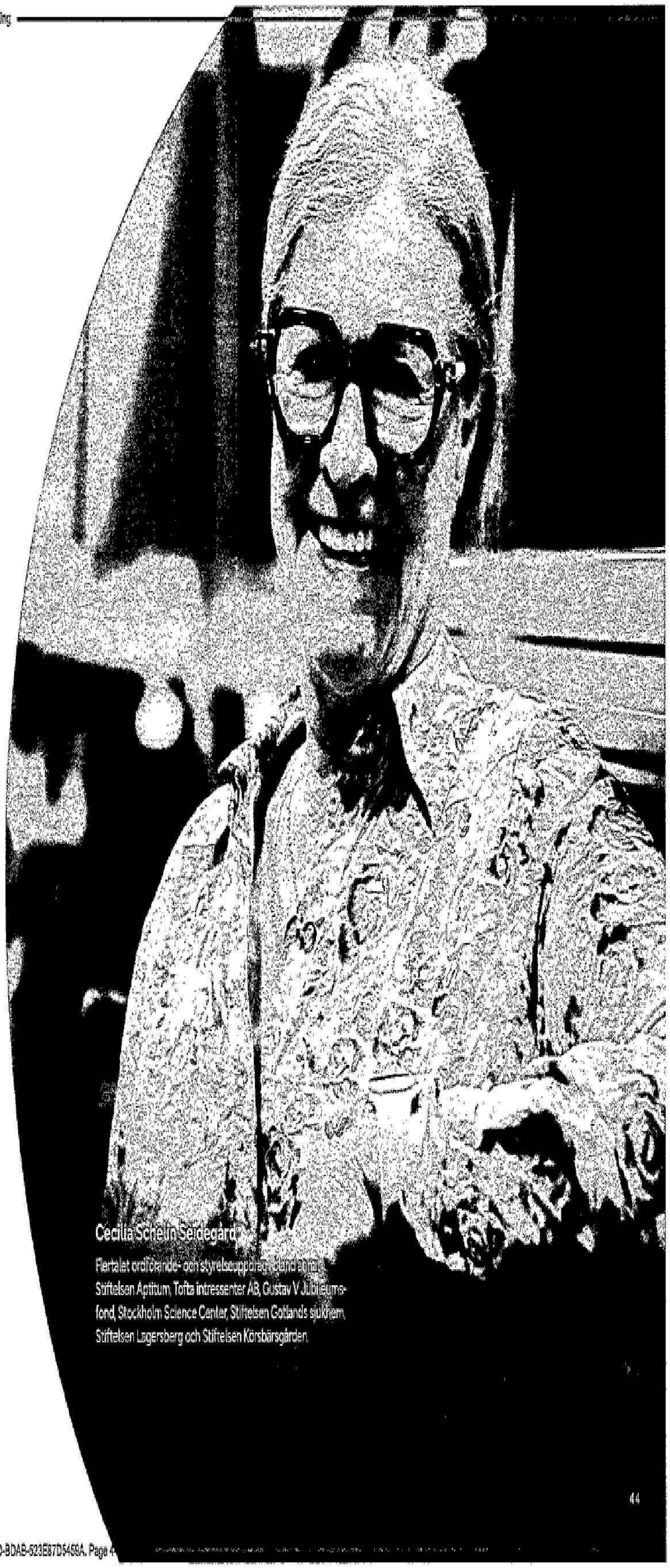
Under året har den statliga utredningen av Samhalls verksamhet granskat bolagets förutsättningar, uppdrag och verksamhet. Vi har haft en nära dialog med utredningen och ser fram emot att ta del av dess betänkande. Eftersom ramarna för vår verksamhet varit i stort sett oförändrade i över 30 år ser vi ett stort behov av att anpassa regelverk, förutsättningar och finansieringsmodell till det samhällsuppdrag vi har och till dagens arbetsmarknad. Om ägaren, den svenska staten, inte agerar för att möta de utmaningar vi står inför, riskerar en stor del av de positiva effekter som Samhall genererar för samhället att gå förlorade.

Ett mer inkluderande samhälle

Jag vill avslutningsvis rikta ett stort tack till alla våra medarbetare, kunder och samarbetspartners. Tillsammans har vi under året gjort en betydande skillnad för tusentals människor och bidragit till ett mer inkluderande samhälle. Vi ser fram emot att fortsätta detta viktiga arbete och skapa ännu fler möjligheter för dem som behöver det mest.

Cecilia Schelin Seidegård
Ordförande

Stockholm, mars 2025



Cecilia Schelin Seidegård

Flertalet ordförande- och styrelseuppdrag bland annat Stiftelsen Aptitum, Tofta intressenter AB, Gustav V Jubileumsfond, Stockholm Science Center, Stiftelsen Gotlands sjukhem, Stiftelsen Lagersberg och Stiftelsen Körsbärsgården.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-823E87D5459A. Page 4

20250515004987

TeamEngine E-Signing

04. Hållbarhets-rapport

Hållbarhetsrapporten innehåller information om Samhalls påverkan, risker och möjligheter inom miljö, social hållbarhet och styrning. Rapporten är upprättad enligt GRI Standards och omfattar den lagstadgade hållbarhetsredovisningen. Rapporten är inspirerad av kraven i ESRS men arbetet pågår forfarande med att fullt ut implementera CSRD.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D9459A, Page 45 of 149.

20250516041988

TeamEngine E-Signing

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.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A6B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 46 of 149.

20250516044989

Strategi, affärsmodell och värdekedja

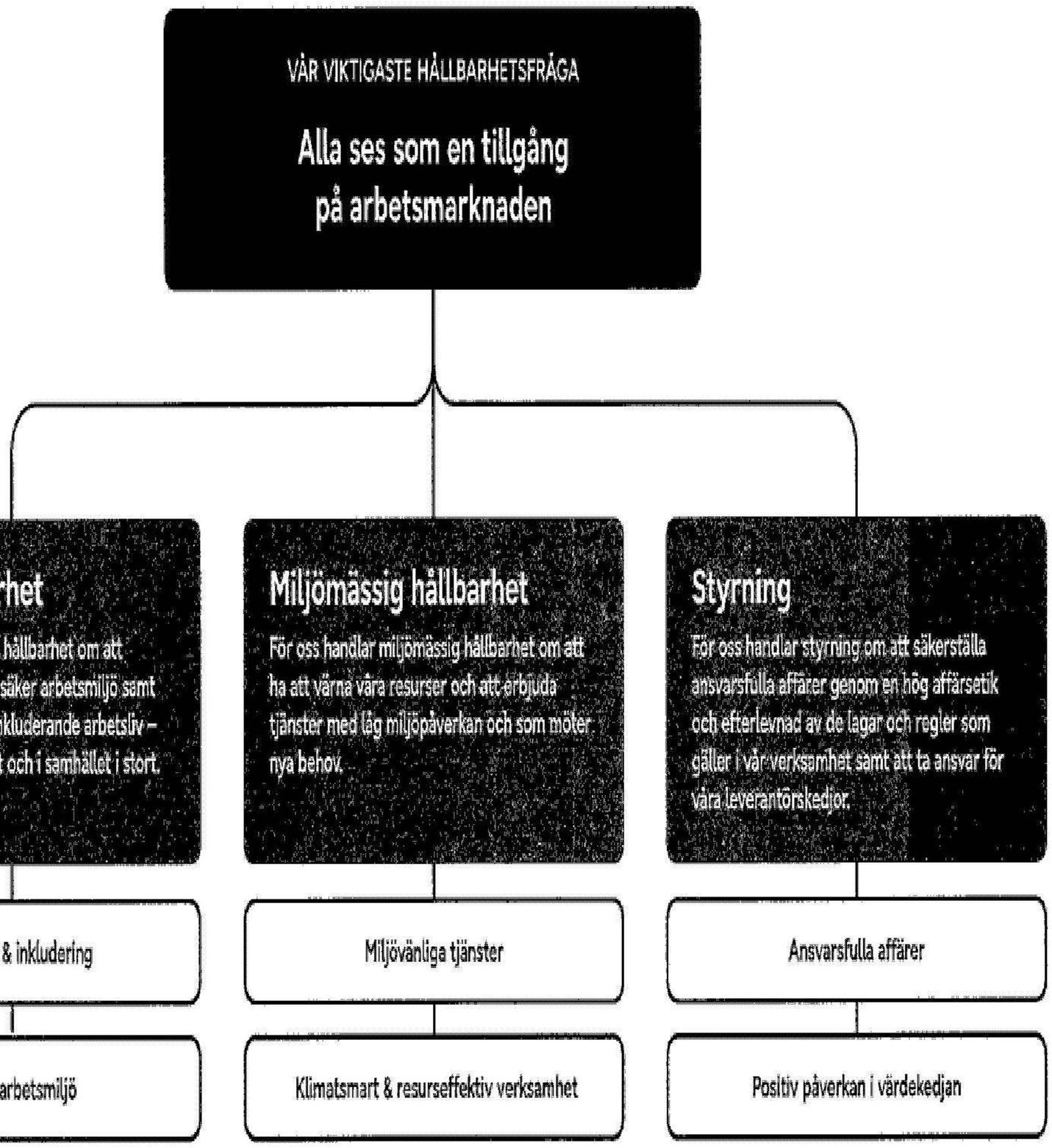
Samhall har en bolagsstrategi där de väsentliga hållbarhetsfrågorna är integrerade i strategins tre målområden och hållbarhet är en möjliggörare för att vi ska lyckas med vårt samhällsuppdrag. För oss är vårt uppdrag och vår vision också vår viktigaste hållbarhetsfråga – att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden. Läs mer om vårt uppdrag och strategi på sidorna 15–25.

Vår hållbarhetplattform

För att konkretisera de områden i strategin som är väsentliga för oss att arbeta med ur ett hållbarhetsperspektiv har vi tagit fram vår Hållbarhetsplattform. Genom att arbeta med dessa sex områden möjliggör vi vårt viktiga samhällsuppdrag och tar oss närmare visionen om ett samhälle där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

Samhall bidrar till följande globala mål:





TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5458A. Page 47 of 149.

20250516004990

TeamEngine E-Signing

Vår värdekedja

Samhalls värdekedja utgår från vårt samhällsuppdrag; att skapa jobb åt personer med funktionsnedsättningar. Vi arbetar med att utveckla medarbetarnas yrkeskunnande och arbetsförmåga i kombination med att vi producerar efterfrågade tjänster. Det skapar värde för våra medarbetare, kunder och samhället i stort. För att lyckas med uppdraget behöver vi ha en bred affärsmix som både matchar våra medarbetares förmågor, vår geografiska spridning och marknadens efterfrågan. Som ett tjänsteföretag är de varor och tjänster som behövs i leveransen i våra kunduppdrag och för att bedriva verksamheten en viktig del av vår värdekedja. Vi beaktar därför också vår påverkan, risker och möjligheter kopplat till bland annat råvaruutvinning, produktion, transporter och det avfall som verksamheten ger upphov till. Våra största inköpskategorier är förbrukningsmaterial och maskiner som används inom lokalvård, fastighetstjänster och tvätt, följt av inköp relaterat till fastigheter, IT och stödtjänster.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 48 of 149.

20250516084991

TeamEngine E-Signing

Hållbarhetsstyrning

Ledning och styrning

Styrelsen beslutar om Samhalls strategi, mål för hållbart värdeskapande och tillhörande policys. Det är styrelsens ansvar att integrera hållbart företagande i bolagets affärsstrategi och affärsutveckling 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. Styrelsen ska identifiera och hantera risker och affärsmöjligheter inom området hållbart företagande. Styrelsen ansvarar även för att bolaget efterlever internationella riktlinjer gällande miljöhänsyn, 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 och återrapporterar till styrelse och ägare. I företagsledningen har direktören för Strategi & utveckling ett ansvar för det övergripande strategiska hållbarhetsarbetet. Hållbarhetschefen ansvarar för att vidareutveckla och hålla samman bolagets strategiska hållbarhetsarbete.

Bolaget rapporterar kvartalsvis om hur hållbarhetsarbetet fortlöper till styrelsen och olika hållbarhetsfrågor behandlas på styrelsemötena under året.

I styrelse och ledning finns flera personer med erfarenhet av olika hållbarhetsområden. Hållbarhet är en del i företagsintroduktionen och ingår också i yrkesrollsutbildningar. Särskilda kunskapshöjande insatser har även gjorts för specifika funktioner, exempelvis inköpsfunktionen. Samhall har även ett expertcentrum för att öka kunskapen om jämlikhet, funktionsrätt och tillgänglighet.

Samhalls ledning har inga incitamentssystem, ersättningen är inte heller direkt kopplad till klimatrelaterade faktorer.

Policys

Samhalls hållbarhetspolicy, medarbetarpolicyn och arbetsmiljöpolicyn som fastställs av styrelsen är de övergripande styrdokumenten för Samhalls hållbarhetsarbete. Samhalls policys gäller för alla medarbetare, affärsaktiviteter och affärsrelationer. Samhalls uppförandekod för leverantörer utgör basen för Samhalls krav och förväntningar på leverantörskedjan. Samhall respekterar internationellt vedertagna mänskliga rättigheter, särskilt FNs konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar. Samhall stödjer också 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 och Agenda 2030.

Hållbarhetsrisker och process för tillbörlig aktsamhet

Att bedöma hållbarhetsrisker ingår i Samhalls riskprocess och behandlas av Samhalls riskkommitté. De mest väsentliga riskerna rapporteras till styrelsen. Revisionsutskottet har ett särskilt ansvar för att övervaka effektiviteten i bolagets interna kontroll, internrevision och riskhantering.

Hanteringen av olika hållbarhetsrisker och Samhalls påverkan på människa eller miljö framgår av vårt ledningssystem och är integrerade i olika processer. Risker och påverkan i Samhalls leverantörskedja hanteras inom ramen för den kategoristyrda inköpsprocessen, påverkan på miljö bedöms och styrs genom processen för miljöaspektsbedömningar, risker och påverkan kopplat till diskriminering och andra kränkningar av mänskliga rättigheter i den egna verksamheten hanteras genom arbetet med aktiva åtgärder, arbetsmiljörisker hanteras genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Riskanalyserna, data och insikter från de olika processerna har utgjort underlag för väsentlighetsanalysen. Synpunkter från intressenter ingår i bedömningen av Samhalls påverkan och i utformningen av åtgärder. Ett arbete har påbörjats för att vidareutveckla riskarbetet under 2024 samt utveckla processen för tillbörlig aktsamhet.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E97D5459A, Page 49 of 149.

20250516044992

TeamEngine E-Signing

Intressent-engagemang

Samhall har ett komplext uppdrag och arbetet kräver balanserade avvägningar, då olika intressenter värderar resultat och aktiviteter olika. Att kartlägga och analysera intressenternas förväntningar är en förutsättning för att nå bolagets mål och skapa största möjliga nytta. Intressentgrupperna har identifierats och avgränsats, dels utifrån de olika delarna i bolagets samhällsuppdrag från staten, dels utifrån generella förutsättningar för ett tjänstebolag. Samhalls viktigaste intressenter är medarbetare, kunder, staten i form av ägare och finansiär, Arbetsförmedlingen, leverantörer, och intresseorganisationer. På övergripande nivå har intressentgrupperna inte förändrats de senaste åren, men vilka undergrupperingar som är mest väsentliga inom dessa ses löpande över för att kunna skapa relevanta dialoger.

Intressenternas förväntningar fångas upp genom intressentdialoger som sker kontinuerligt, både i formella och informella forum och i form av medarbetarundersökning och kundundersökning. I tabellen listas våra intressentgrupper, hur synpunkterna fångas och den input som beaktats i väsentlighetsanalysen.

Vd ansvarar för bolagets intressenthantering och rapporterar löpande till styrelsen om aktuella frågor och dialoger. I vissa frågor är styrelsen, genom styrelseordföranden, även direkt delaktiga i intressentdialogen såsom i ägardialoger.

INTRESSENTKATEGORI	HUR INTRESSENTERNAS SYNPUNKTER FÅNGAS	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
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 • Samhalls roll på arbetsmarknaden
Kunder	• Kundundersökningar • Möten och dialog med kunder • Analys av krav i upphandlingar	• Kvalitet och service i kundleveransen • Att bidra till minskat utanförskap för personer som står långt från arbetsmarknaden • En trygg och säker arbetsmiljö för Samhalls medarbetare • Miljövänliga tjänster
Staten som ägare	• Statens ägarpolicy • Statens ägaranvisning • Ägardialog • Utredningsdirektiv	• Samhalls uppdrag och roll på arbetsmarknaden • Trygg och säker arbetsmiljö • Konkurrensneutralitet
Riksdagspartier och förtroendevalda	• Möten med partiernas representanter samt arbetsmarknadsutskottet • Analys av motioner och annan publik information	• Samhalls uppdrag och roll på arbetsmarknaden • Trygg och säker arbetsmiljö • Konkurrensneutralitet
Arbetsförmedlingen	• Centrala, regionala och lokala samverkansmöten	• Samhalls uppdrag och roll på arbetsmarknaden
Intresseorganisationer	• Möten med funktionsrättsorganisationer och andra som arbetar med personer med funktionsnedsättningar • Deltagande i Rådet för arbetslivsorienterad rehabilitering, Workability International och D-WISE network • Deltagande i branschorganisationer som Tvätteriförbundet IFMA och Städbranschen Sverige	• Samhalls uppdrag och roll på arbetsmarknaden • Trygg och säker arbetsmiljö • Konkurrensneutralitet
Affärspartners	• Dialog med leverantörer	• Kvalitet i leveransen • Risker i leverantörskedjan

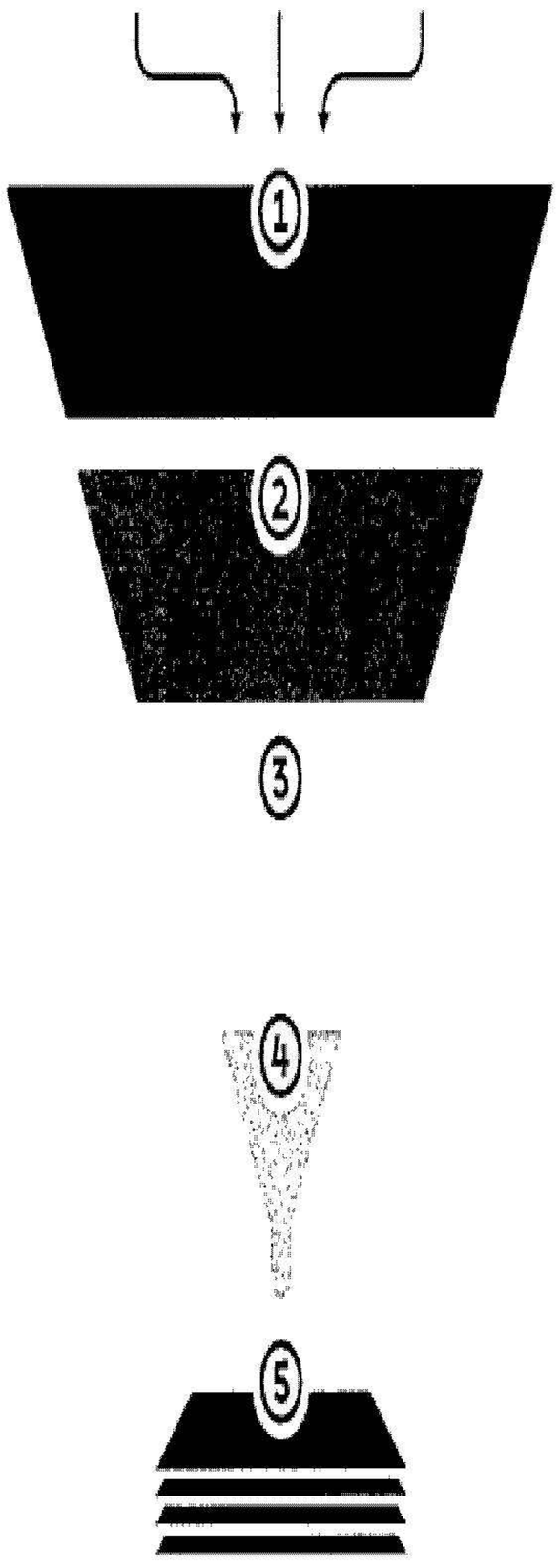
TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B6C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 50 of 149.

Påverkan, risker och möjligheter

Väsentlighetsanalys

Process för dubbel väsentlighetsanalys

Processen för den dubbla väsentlighetsanalysen är utförligt beskriven i regelverket och utgör grunden för att bestämma vilka krav som ska rapporteras på. Flera källor har inledningsvis använts för att skapa en uttömmande lista med områden som sedan genom de fem stegen prioriteras ner till Samhalls mest väsentliga frågor utifrån bolagets påverkan. Utvärderingen av påverkansväsentlighet har utgått från grad, omfattning och hur svår påverkan är att återställa. Dessa har kategoriserats utifrån faktisk eller potentiell påverkan, och för potentiell påverkan har sannolikhetsgrad beaktats. Utvärderingen av risker och möjligheter med finansiell påverkan har genomförts baserat på bolagets riskanalyser, omvärldsanalyser, strategiska underlag, externa granskningar och sedan validerats genom intervjuer eller workshops med sakkunniga internt. Under nästa år kommer metodiken förfinas ytterligare för att möta kraven i kommande regelverk. I korthet har processen gjorts i dessa fem steg.



Steg 1

I första steget fastställdes organisationens kontext vilket innefattar Samhalls uppdrag, verksamheter, affärspartners, regelverk och intressenter.

Steg 2

I nästa steg skapades en bruttolista av hållbarhetsfrågor där Samhall har en påverkan, risk eller möjlighet utifrån de områden som finns definierade i CSRD, identifierade beroenden av naturresurser och sociala resurser, tidigare hållbarhetsrapportering och intervjuer.

Steg 3

Sedan utvärderades Samhalls faktiska och potentiella påverkan, på miljö, människor, utifrån grad, omfattning och möjlighet att återställa påverkan samt sannolikhet vid potentiell påverkan. Detta har baserats på miljödata, medarbetardata, incidentrapportering, leverantörsinformation, externa granskningar och vetenskapliga underlag kring olika hållbarhetsaspekter samt intressenternas perspektiv, såsom medarbetarnas egna värdering av aspekter som berör dem.

Steg 4

Därefter utvärderades risker och möjligheter som är relaterade till de olika hållbarhetsfrågorna och Samhalls påverkan och beroenden utifrån sannolikhet och den uppskattade finansiella effekten. Detta har baserats på riskanalyser, omvärldsanalyser i strategiarbetet, scenarioanalyser, externa granskningar, intervjuer och workshops. Värderingen av den finansiella effekten har uppskattats utifrån behov av investeringar, risk för ökade driftskostnader eller minskade/uteblivna intäkter på kort, medellång och lång sikt. Givet de stora osäkerheterna är bedömningen primärt kvalitativt uppskattad.

Steg 5

När påverkan, risk eller möjligheter har ett medelvärde på 3 eller mer (1–5) ur ett finansiellt eller påverkansperspektiv har området bedöms som väsentligt att rapportera på och har mappats mot kraven i ESRS standarderna och GRI.

20250516044994

TeamEngine E-Signing

Samhalls påverkan, risker eller möjligheter

		Område	Positiv eller negativ påverkan, risk eller möjlighet	Beskrivning
MILJÖ				
E1	Klimat	Klimatpåverkan	Negativ påverkan	Samhall orsakar utsläpp av koldioxid i den egna verksamheten och i värdekedjan. Majoriteten av utsläppen sker i värdekedjan.
			Risk	Kunder ställer allt högre krav på tjänster med en låg klimatpåverkan och att Samhall som leverantör tar ansvar för sin klimatpåverkan.
		Energiförbrukning	Negativ påverkan	Samhalls verksamhet förbrukar energi som bidrar till klimatpåverkan, störst energiförbrukning står fordonsanvändning samt användning av el och uppvärmning i egna och hyrda lokaler. Tvätterier och industriproduktion är mest energiintensiv.
E3	Vatten	Vattenförbrukning	Risk	Många kunder inom tvätt- och textilservice ställer också krav på en resurseffektiv vattenanvändningen i tvätterierna.
			Negativ påverkan	Samhalls tvätterier har en betydande vattenanvändning.
E5	Resursanvändning och cirkulär ekonomi	Cirkulär ekonomi	Möjlighet	Lag- och kundkrav kopplade till omställningen till en mer resurseffektiv ekonomi kan innebära nya affärsmöjligheter och jobb för Samhalls medarbetare.
SOCIALA				
S1	Egna anställda	Inkludering av personer med funktionsnedsättningar	Positiv påverkan	Samhalls uppdrag är att skapa jobb till personer med funktionsnedsättningar som tidigare varit utestängda från arbetsmarknaden. I Samhall får medarbetarna möjlighet att utvecklas genom arbete och stöd för att hitta jobb på den ordinarie arbetsmarknaden. 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.
		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.
		Utbildning och kompetensutveckling	Positiv påverkan	Inom Samhall får medarbetarna möjlighet att utveckla sitt yrkeskunnande och arbetsförmåga.
		Hälsa & Säkerhet	Negativ påverkan	Skador och olyckor i arbetet innebär en negativ påverkan för de som drabbas och kan i värsta fall leda till dödsfall.
			Risk	En hög grad av arbetsolyckor och brister i arbetsmiljöarbetet försämrar medarbetarnas, kundernas och samhällets förtroende för Samhall.
		Trygga och säkra anställningsvillkor	Positiv påverkan	Anställda i det arbetsmarknadspolitiska uppdraget har särskilt trygga anställningar och anställningar med särskilda krav på utvecklingsinsatser.
S2	Anställda i värdekedjan	Hälsa och säkerhet i leverantörskedjan	Potentiell negativ påverkan	I vissa inköpskategorier finns kända risker kring bristande arbetsmiljöer och oskäliga arbetsvillkor i leverantörskedjan. Riskerna finns framförallt i produktionen av varor som exempelvis arbetskläder, elektronik och maskiner.
		Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	Potentiell negativ påverkan	Samhall är genom sina affärsförbindelser länkade till potentiell negativ påverkan i leverantörkedjan i form av bristande respekt för mänskliga rättigheter, exempelvis tvångsarbete. Risken för negativ påverkan finns framförallt i produktionen av varor som exempelvis arbetskläder, elektronik och maskiner.
STYRNING				
G1	Styrning	Affärskultur	Möjlighet	En sund affärskultur förbättrar möjligheten att nå Samhalls mål och bidrar till att Samhall uppfattas som en ansvarstagande och pålitlig leverantör.
			Risk	Samhalls statliga merkostnadsersättning innebär särskilda krav på att prissättningen inte snedvrider konkurrensen. Överträdelser skulle få mycket negativa effekter för Samhalls varumärke.
			Positiv påverkan	Möjlighet till och skydd för visselblåsare.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A588C-28A1-4DFD-BDAB-523EB7D5459A. Page 52 of 149.



Miljö

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

Innehåll

E1	Klimat	54
E3	Vatten	61
E5	Cirkulär ekonomi	64

20250516044996

TeamEngine E-Signing

KLIMAT

Klimat



Påverkan, risker och möjligheter

Samhalls klimatpåverkan

Klimatpåverkan i den egna verksamheten kommer från utsläpp från produktionsfordon samt från elförbrukning i hyrda lokaler där Samhall inte står för elavtalet. Utsläppen i värdekedjan kommer primärt från inköpta varor och tjänster, tjänste- och pendlingsresor samt kapitalinvesteringar. Utsläppen i värdekedjan är dock till stor del baserade på schabloner och därför inte lika tillförlitliga som i den egna verksamheten.

Klimatrelaterade risker

Samhall har övergripande analyserat potentiella klimatrelaterade risker och möjligheter utifrån två olika scenarier, "Net Zero 2050" och "Current Policies". Analysen visar att risken för att Samhalls verksamhet direkt ska påverkas av klimatrelaterade fysiska händelser är relativt liten på kort sikt. Däremot kan Samhalls leverantörer och materialförsörjning påverkas vid exempelvis extremväder. I scenariot Current Policies ökar frekvensen av och intensiteten hos extrema väderförhållanden samt översvämningar utmed kuster och floder.

Detta innebär förhöjda risker för fysiska störningar i leverantörskedjan. Risken förväntas dock öka under de kommande åren, i takt med ökade klimatförändringar. Priset på koldioxidutsläpp förväntas stiga avsevärt i scenariot Net Zero 2050, vilket leder till ökade kostnader. Även om de direkta effekterna är begränsade så är den indirekta påverkan uppströms i värdekedjan mer väsentlig om det antas att utsläppen förblir desamma och att kostnaderna överförs på Samhall. Generellt förväntas den ökade medvetenheten kring klimatförändringarna innebära att nya kundkrav kan komma att ställas på de tjänster som levereras samt att intressenternas förväntningar på bolaget som ett miljömässigt hållbart företag ökar.

Scenarion som använts i analysen:

Net Zero 2050

- Ambitiösa begränsningsåtgärder införs mycket snart
- Globala nettonollutsläpp av växthusgasutsläpp omkring 2050
- 50 procent chans att begränsa den globala uppvärmningen till under 1,5 °C vid slutet av århundradet
- Relativt låga fysiska risker men stor påverkan från omställningen

Current Policies

- Begränsningsåtgärder inskränks till redan antagna eller kommunicerade åtgärder
- Utsläppen ökar fram till 2080
- Global uppvärmning på omkring 3 °C i slutet av århundradet
- Höga fysiska risker men mindre påverkan från omställningen

Påverkan

→ Verksamheten ger upphov till koldioxidutsläpp i den egna verksamheten och i värdekedjan.

→ Energiförbrukningen från el, värme och bränslen är det som har störst klimatpåverkan i den egna verksamheten.

Risker & möjligheter

→ Allt fler kunder ställer krav på och värderar leverantörer med ett ambitiöst klimatarbete.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D545BA, Page 54 of 149.

20250516049997

TeamEngine E-Signing

KLIMAT

Vår styrning och arbetssätt

Vår klimatomställningsplan

Att ta ansvar för vår klimatpåverkan och sträva efter en verksamhet i linje med Parisavtalet är en viktig del i strategiområdet Ansvarsfull & värdeskapande samhällsaktör. Genom våra klimatmål som blivit godkända av Science Based Target initiative visar vi att vi menar allvar med klimatarbetet i vår egen verksamhet och i värdekedjan. För att lyckas med klimatomställningen har vi identifierat fyra nyckelområden som vi prioriterar framåt: fordon, fastigheter, inköp och investeringar.

Samhall har tidigare främst arbetat för att minska utsläppen från den egna verksamheten med bland annat elektrifiering av fordonsflottan och minskade tjänsteresor. Omställningen för att minska utsläppen kommer att kräva vissa satsningar på laddinfrastruktur men de bedöms inte kräva betydande investeringar eller driftutgifter. För att fånga huvuddelen av Samhalls klimatavtryck så lägger vi nu mer fokus på utsläppen i värdekedjan. Det kommer inte bara kräva mycket av oss själva utan också av våra samarbetspartners och leverantörer. Eftersom att en stor del av utsläppen uppstår i produktionen av varor som sker långt ner i leverantörskedjan i länder som till stor del är beroende av fossil energiproduktion är möjligheten att lyckas också beroende av den globala energiomställningen.

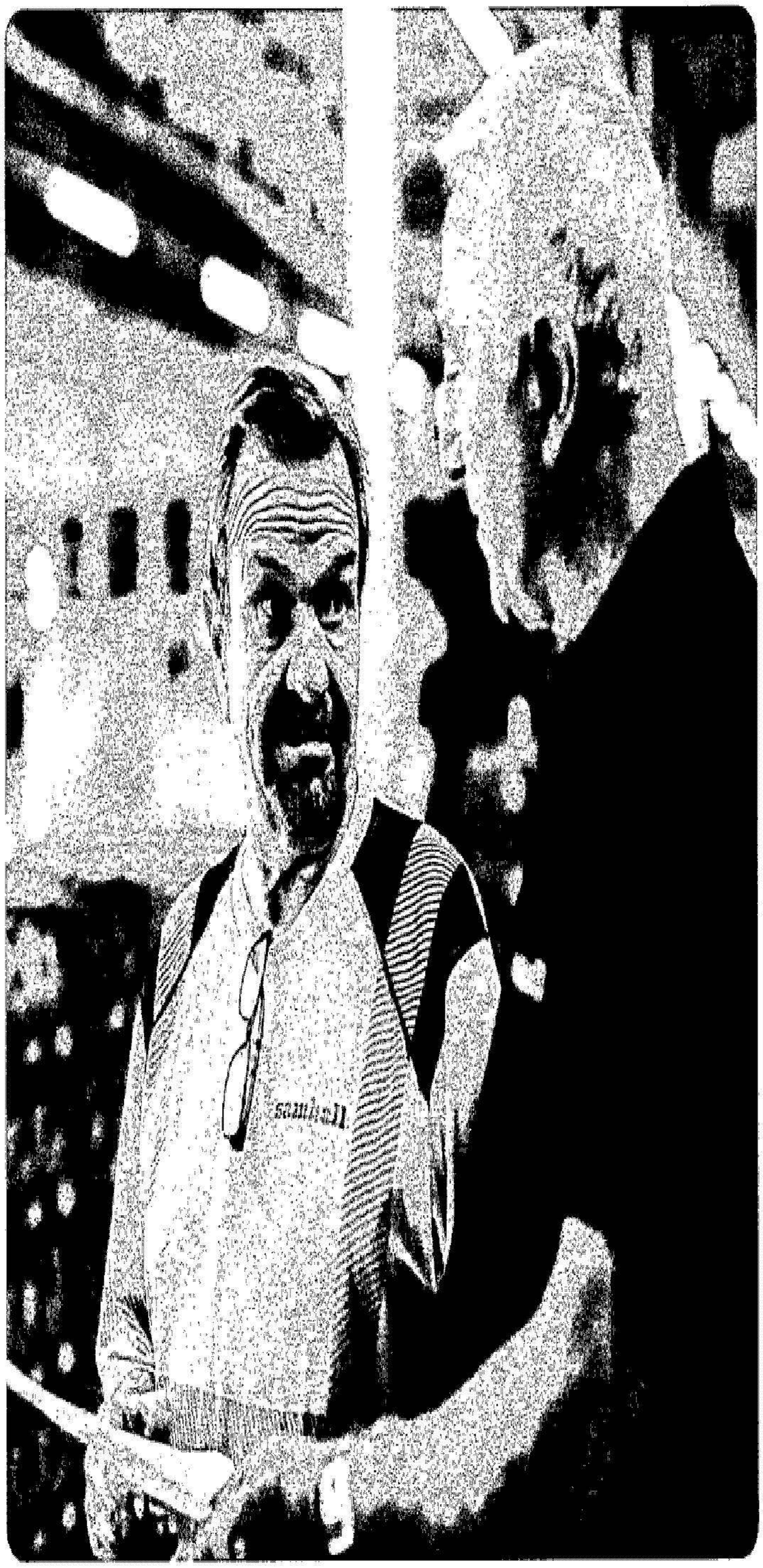
Policys och styrning

Klimatarbetet i bolaget utgår från Samhalls hållbarhetspolicy som fastställer bolagets grundläggande principer för miljömässig hållbarhet, bland annat avseende begränsning av klimatpåverkan, användning av förnybar energi och energieffektivisering. Hållbarhetspolicyn har även konkretiserats i olika riktlinjer för bland annat resor och produktionsfordon. Samhalls verksamhet är ISO 14001 certifierad och miljöarbetet är integrerat i vårt ledningssystem.

Den centrala Hållbarhetsenheten har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning av klimatarbetet. Arbetet är förankrat i Samhalls bolagsstrategi och ingår i målområdet för värdeskapande och ansvarfull samhällsaktör och konkretiseras i de fyra handlingsplanerna. Inom området fordon har också distriktens handlingsplaner för att minska utsläppen från fordonsflottan. Arbetet rapporteras kvartalsvis till styrelse och ledningen.

Samhall har i dagsläget inga planer på att använda klimatkompensationsåtgärder eller tekniker för koldioxidinfångning och använder inte heller något internt system för prissättning av koldioxid.

Genom våra klimatmål som blivit godkända av Science Based Target initiative visar vi att vi menar allvar med klimatarbetet i vår egen verksamhet och i värdekedjan.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 55 of 149.

20250516004998

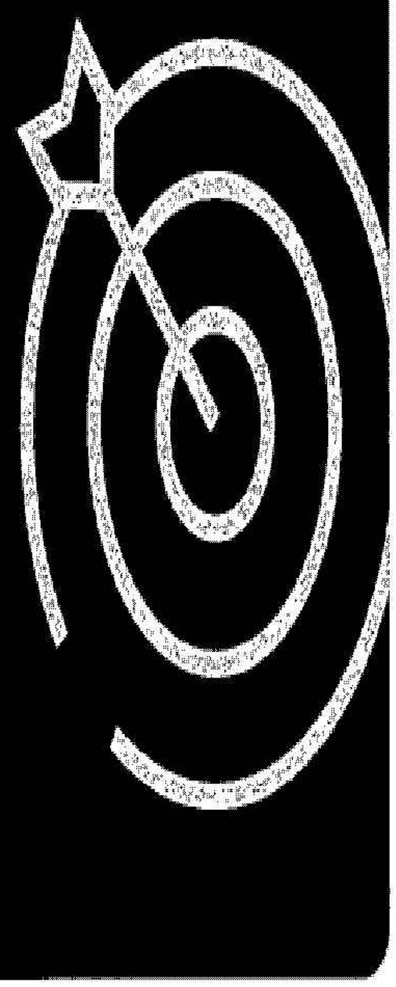
TeamEngine E-Signing

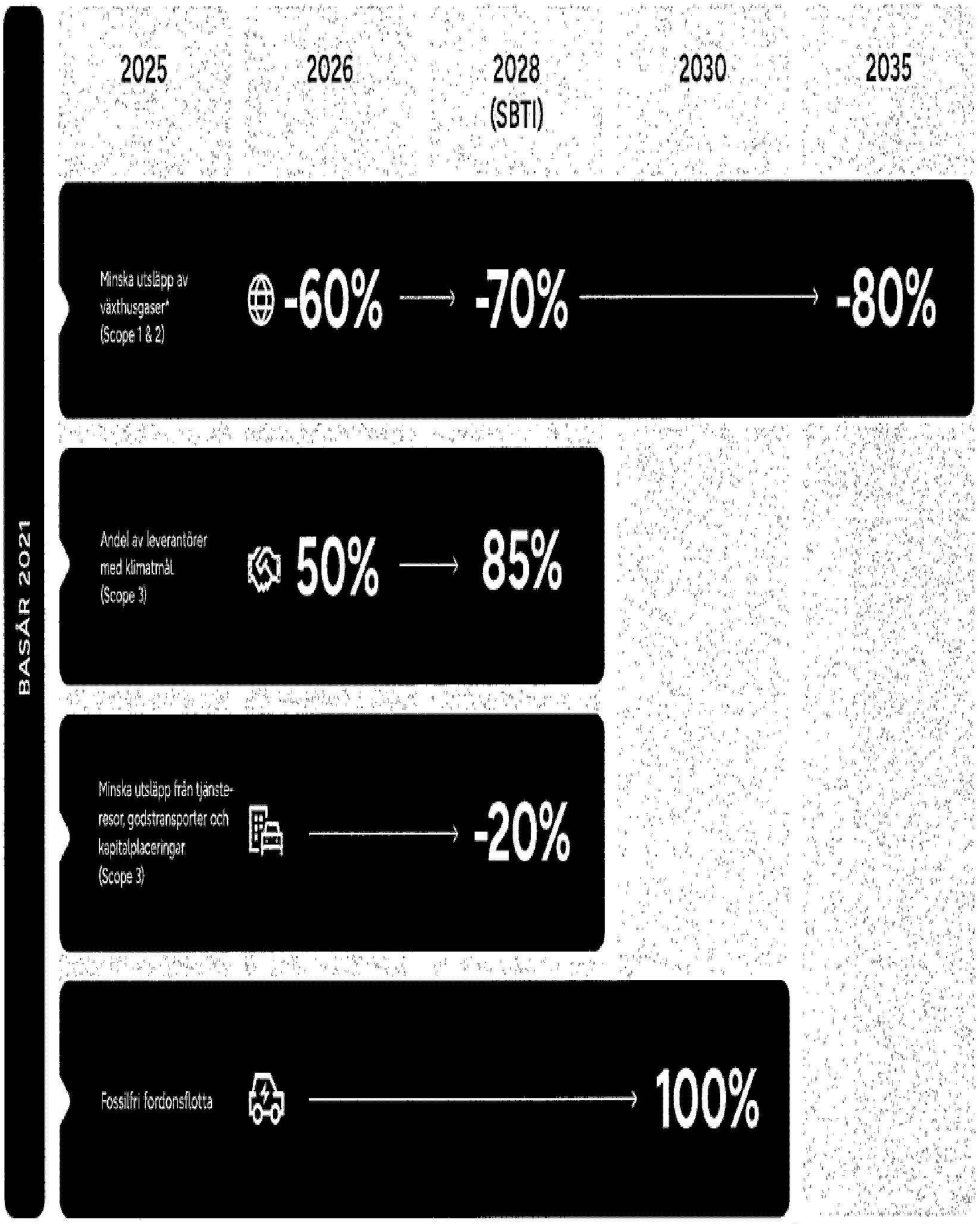
KLIMAT

Våra mål inom klimat

Samhalls långsiktiga klimatmål är att 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.





* Ökning/minskning jämfört med basår 2021

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5E8C-26A1-4DFD-BDAB-523EB7D5459A. Page 56 of 149.

20250516084999

TeamEngine E-Signing

KLIMAT

Åtgärder



Energi i egna och hyrda lokaler

För att hålla nere koldioxidutsläppen från egna fastigheter och lokaler där Samhall ansvarar för elavtalet köper Samhall förnybar el med ursprungsgarantier. I en del hyresförhållanden har dock fastighetsägaren elavtalet. Arbete pågår för att kartlägga vilken typ av elavtal som används för att framåt också kunna kravställa på fossilfri el.

Samhall arbetar också med energieffektiviseringsåtgärder baserat på de energikartläggningar som genomförs regelbundet. Under kommande år är energieffektiviseringar i våra tvätterier ett prioriterat område där vi strävar efter att nå Miljömärkning Sveriges kriterier för tvätt- och textilservice inom energiområdet.

Höjdpunkter och motgångar

→ Klimatmålen godkända av Science Based Targets initiative

→ Ökad elektrifiering och användning av biobränslen.

→ Den sänkta reduktionsplikten försvårar utsläppsminskningar.

Klimatmål godkända av SBTi

I maj 2024 godkändes Samhalls klimatmål till 2028 som ett så kallat near term target av Science Based Targets initiative vilket innebär att de bedöms ligga i linje med Parisavtalets 1,5 graders mål.

Omställningen av fordonsflottan fortskrider

Samhall har de senaste åren fokuserat på omställningen av fordonsflottan. Den långsiktiga ambitionen är att gå över till eldrift men under en övergångsperiod kommer användning av biobränslen vara nödvändigt för att hålla utsläppen nere. Under året har andelen elbilar ökat från 20 procent till 34 procent och andelen fossilfria bränslen har ökat från 69 procent till 71 procent av alla tankningar. Trots den kraftigt sänkta reduktionsplikten har utsläppen från fordonsflottan minskat under året. I vissa geografier samt för vissa typer av fordon finns begränsade alternativ för eldrift. För dessa är biobränslen det primära alternativet till dess att den tekniska utvecklingen kommit längre. Fortsatt arbete med att optimera användningen av fordonen kommer också att vara viktigt både ur ett miljömässigt såväl som ett ekonomiskt perspektiv.



Inköp och investeringar

Under 2024 har arbetet med att kartlägga leverantörernas klimatarbete prioriterats för att uppmuntra dem att sätta sina egna utsläppsminskningsmål i linje med Parisavtalets 1,5-gradersmål. Leverantörer som har satt egna vetenskapliga mål eller åtar sig att göra det kommer att ha en fördel vid upphandlingar. Andelen leverantörer med vetenskapliga klimatmål har ökat från 5 procent till 24 procent.

Under året har utsläppsdatan för investeringar förbättrats genom tillgång till fondbolagens egna utsläppsberäkningar. Det har medfört att utsläppen från kapitalinvestering nu utgör en betydligt mindre del av de totala utsläppen.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 57 of 149.

202505160500O

TeamEngine E-Signing

KLIMAT

Nyckeltal

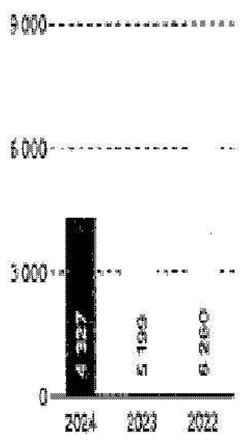
Energiförbrukning och mix

Samhalls energiförbrukning härrör framförallt från fordonsanvändning samt el och uppvärmning av lokaler. Antalet egenägda lokaler har minskat stadigt de senaste åren och nästan all verksamhet bedrivs i hyrda lokaler eller hos kund. De verksamhetsområden som är mest energiintensivt är tvätterierna och industriverksamheten. Tvätt- och textilservice är ett område som förväntas växa under de kommande åren vilket kommer att öka energiförbrukningen. Samtidigt genomförs åtgärder för att effektivisera tvätterierna.

Total energianvändning (Mwh)	2024	2023	2022
Icke förnybara bränslen	4 327	5 199	6 260
Förnybara bränslen	9 974	10 995	10 429
El & värme	16 326	17 944	17 587
Totalt	30 628	34 137	34 276

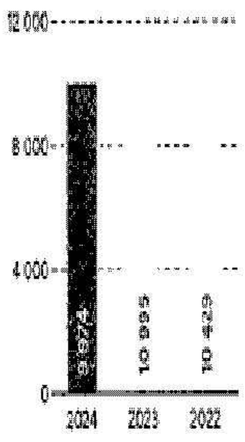
Icke förnybara bränslen

Total energianvändning, Mwh



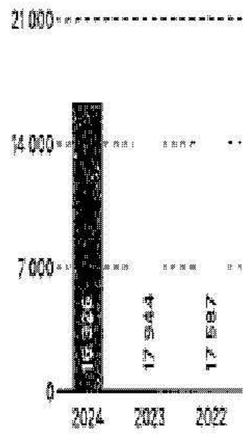
Förnybara bränslen

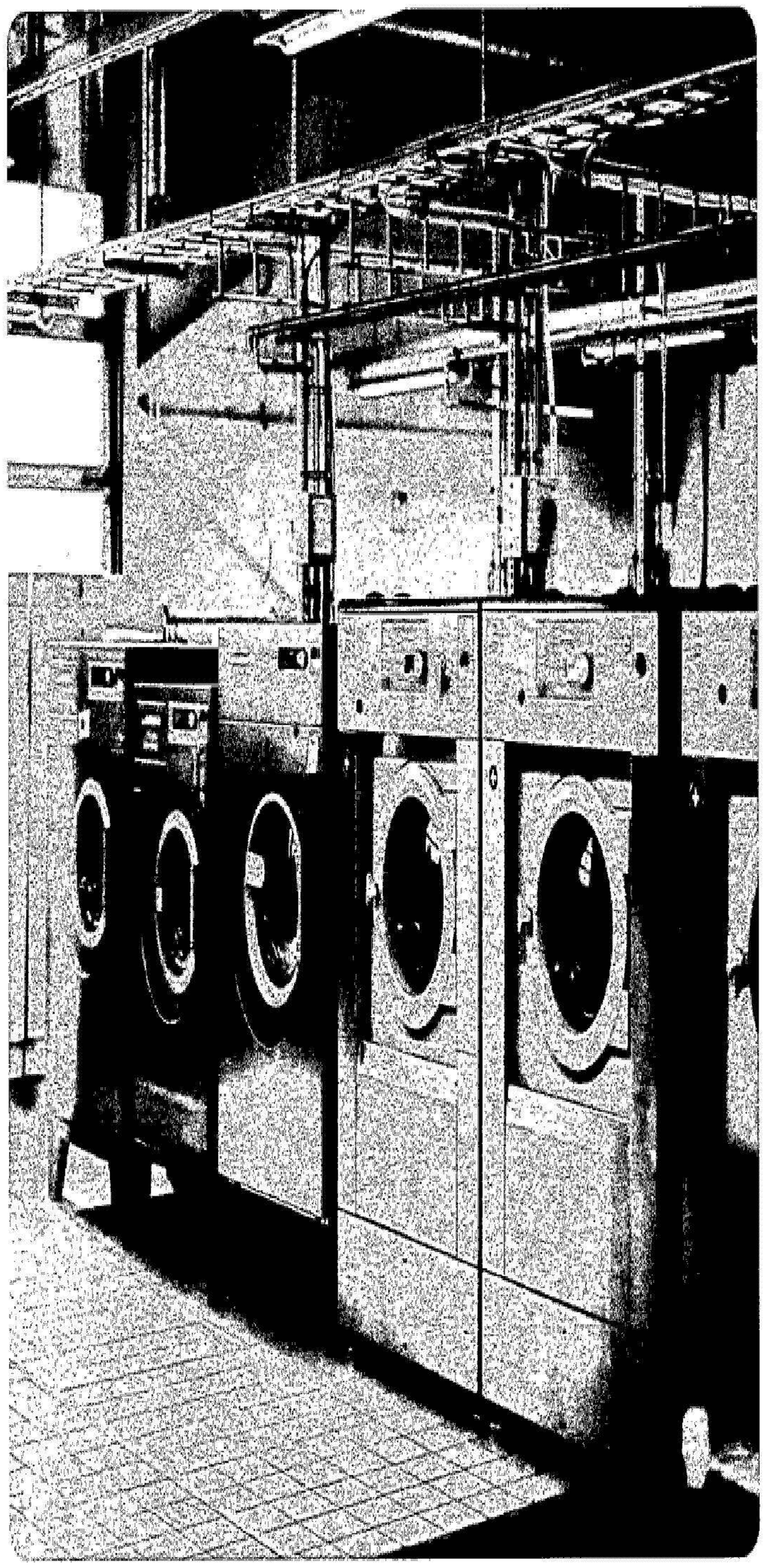
Total energianvändning, Mwh



El & värme

Total energianvändning, Mwh





TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B9C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 58 of 149.

20250516050001

TeamEngine E-Signing

KLIMAT

Utsläpp av växthusgaser

Under året har utsläppen i scope 1 fortsatt att minska vilket beror 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 utsläppen väsentligt eftersom en stor andel av fastighetsägarna har gröna elavtal. I scope 3 är utsläppen betydligt lägre jämfört med tidigare år. Den största förändringen har skett inom investeringar. Det beror på att vi fått tillgång till fondbolagens egna mer detaljerade beräkningar istället för de schablonberäkningar som tidigare använts. Data för 2022 och 2023 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 minskar dels på grund av lägre kostnader samt på grund av att emissionsfaktorerna från Upphandlingsmyndigeten har uppdaterats för 2024. Tjänsteresor minskar på grund av minsked användning av egen bil i tjänsten.

						År för delmål och mål		
	2021 (Basår)	2022	2023	2024	Ökning/ minskning, %	2026	2028	2035
Scope 1								
Totala scope 1, ton CO_2e	2 155	1 443	1 281	1 072	-50 %	-60%	-70 %	-80 %
Scope 2								
Location-based, Scope 2, ton CO_2e	1 452	1 429	1 534	1 334	-8 %	-	-	-
Market-based, Scope 2, ton CO_2e	2 428	2 426	2 975	2 789	15 %	-60%	-70 %	-80 %
Scope 3								
Totala indirekta utsläpp scope 3, ton CO_2e	81 520	71 344	76 139	66 923	-18 %	-	-20 %	-
Inköpta varor och tjänster	40 790	44 264	47 870	40 116	-2 %	-	85 %[1]	-
Kapitalvaror	4 765	2 552	2 952	1 404	-71 %	-	-20 %	-
Bränsle-och energirelaterade utsläpp	1 228	989	1 104	933	-24 %	-	-20 %	-
Uppströms transporter	370	346	261	200	-46 %	-	-20 %	-
Avfall	25	25	24	21	-18 %	-	-20 %	-
Tjänsteresor	768	733	699	581	-24 %	-	-20 %	-
Pendling	19 672	19 887	20 080	19 932	1 %	-	-	-
Investering	13 901	2 548	3 149	3 737	-73 %	-	-20 %	-
Totala utsläpp, ton CO_2e marknadsbaserad	86 102	75 214	80 395	70 784	-18 %	-	-	-
Totala utsläpp platsbaserad, Scope 2, ton CO_2e	85 126	74 217	78 953	69 329	-19 %	-	-	-

[1] 85 % av Samhalls inköp och kapitalvaror ska komma från leverantörer med klimatmål i linje med vetenskapen.

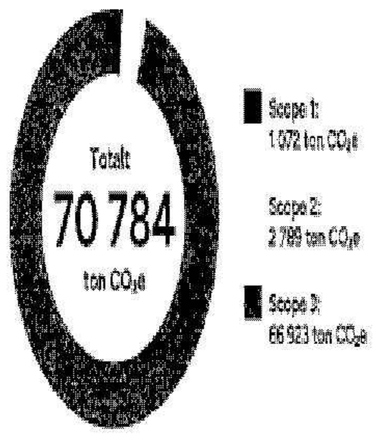
GHG intensitet per nettointäkt

	2022	2023	2024	Ökning/ minskning
Växthusgasintensitet per nettointäkt				
Totala utsläpp, platsbaserad per nettointäkt	8,48	9,09	6,30	-26 %
Totala utsläpp, marknadsbaserad per nettointäkt	8,57	9,22	6,43	-25 %

Leverantörer med vetenskapligt antagna klimatmål

	Antal	Andel av total spend
2024	103	24 %

Utsläppsfördelning per scope



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 39 of 149.

20230516035802

TeamEngine E-Signing

KLIMAT

Metod och redovisningsprinciper för klimatberäkningar

Samhall redovisar utsläppen enligt Green House Gas protocol scope 1–3, med 2021 som basår och med operationell kontroll som grund för konsolidering.

Samhall arbetar utifrån följande riktlinjer:

- **Fullständighet** – Alla utsläppsgenererande aktiviteter inom det definierade scopet beräknas. Samhall eftersträvar alltid en så omfattande scope 3 inkludering som möjligt.
- **Relevans** – Ingen aktivitet ska utelämnas om den är bedömd som relevant. Om utsläpp inte kan redovisas ska det tydligt framgå.
- **Noggrannhet** – Beräkning med hjälp av företags- och produktspecifika data ska användas i störst utsträckning. Schablon och ekonomiska data bör undvikas när det är möjligt.
- **Transparens** – Avgränsningar, antaganden, metod och datakällor dokumenteras tydligt.
- **Jämförbarhet** – Konsekvent metodik över tid för att kunna möjliggöra jämförelser över tid. Vid undantag ska det redovisas tydligt.
- **Scope 1:** De beräkningsmetoder som används för alla utsläppsaktiviteter i scope 1 är exakt beräkning och bränslebaserad metod.
- **Scope 2:** Redovisningen omfattar både marknads- och platsbaserad beräkningsmetod. För marknadsbaserade utsläpp används leverantörsspecifik data där egna avtal finns. Övriga utsläpp är schabloniserade utifrån lokalyta och beräknad med emissionsfaktorn för nordisk residualmix. Platsbaserade utsläpp beräknas utifrån landets genomsnittliga utsläppsfaktorer.
- **Scope 3:** Utsläppen i kategorierna inköpta varor och tjänster och kapitalvaror baseras på spend. Bränsle- och energirelaterade aktiviteter baseras på data från scope 1 och 2. Utsläppen i kategorin uppströms transporter och avfall beräknas utifrån leverantörsdata och spend. Tjänsteresor baseras på data som redovisats av resebyråer och utifrån resekostnader. Utsläppen i kategorin pendling är uppskattningar baserade på antal anställda, samt antaganden om resvanor och distansarbete. Investeringar beräknas utifrån värdet på innehaven vid årets slut. Utsläppen i återstående scope 3 kategorier har inte bedömts vara väsentliga och redovisas därför inte. Uppskattningen av scope 3 utsläpp är förenad med inneboende osäkerhet på grund av begränsningar i tillgång till och precision i primärdata, och därför bör de rapporterade siffrorna inte betraktas som exakta mätningar.

Beräkningsunderlag klimatbokslut 2024	Metodik	Källa för emissionsfaktorer
Scope 1		
Förbränning av eldningsolja	Exakt beräkning. Mängden påfyllt eldningsolja samt typ av olja hämtas rapport från fastighetsförvaltare.	Energiföretagen
Egna fordon i verksamheten	Bränslebaserad metod. Underlag hämtas från ekonomisystem om antal liter tankade bränsle per år och fordon.	Energimyndigheten, Trafikverket
Läckage av köldmedia	Exakt beräkning. Mängden påfyllt köldmedia samt typ av media hämtas från rapport om periodisk läckagesökning.	Svenska Kyl & Värmepumpsföreningen
Scope 2		
El	Leverantörsspecifik beräkning där egna elavtal finns. Schablonberäkning för övriga lokaler.	Vattenfall, Energimarknadsinspektionen, IVL
Fjärrvärme	Leverantörsspecifik beräkning. Underlag inhämtas från fakturor. Schablonberäkning för övriga lokaler.	Energiföretagen
Fjärrkyla		
Scope 3		
Inköpta varor och tjänster	Spendbaserad metod. Kostnader för varor och tjänster hämtas från ekonomisystem.	Upphandlingsmyndigheten
Kapitalvaror	Kostnadsbaserad metod. Kostander 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, Energimarkandsinspektionen
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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A588C-28A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 60 of 149.

20250516053003

TeamEngine E-Signing

VATTEN

Vattenanvändning

Påverkan, risker och möjligheter

De senaste åren har Samhalls tvätt- & textilservice vuxit med ett antal nya tvätterier. Vatten är en avgörande resurs för tvätteriverksamheten och relativt vattenintensiv. Med tanke på att tvätterierna inte ligger i områden med vattenbrist och är anslutna till kommunala vatten- och avloppsnät är miljöpåverkan av vattenanvändningen ändå begränsad. Vattenanvändningen är dock kopplad till energiförbrukningen i tvätterierna. De senaste åren har kundernas krav på energi- och vattenanvändning ökat och är därför ett viktigt område för att vara konkurrenskraftiga.

Tvätterierna ger också upphov till utsläpp till vatten, även om det innebär viss negativ påverkan så är utsläppsnivåerna låga och vi förhåller oss till de gränsvärden som respektive kommun har satt upp. Utsläppen från tvätterierna provtas regelbundet genom vårt egenkontrollprogram. Tvätteriverksamheten är i dagsläget främst inriktad på lättare arbetskläder och brukartvätt vilket generellt sett inte ger upphov till väsentliga utsläpp. Tvätteriet i Jokkmokk är utrustat med eget reningsverk för att kunna hantera tyngre arbetskläder. Sett i ett längre perspektiv kan också gränsvärdena förväntas att sänkas och nya krav tillkomma. Det är därför ett område som Samhall ständigt bevakar och utvärderar möjligheterna för att minska utsläppen till de kommunala reningsverken men som i dagsläget inte bedöms väsentligt att rapportera på.

Även om Samhall använder vatten i den övriga verksamheten är det inte av samma omfattning och därför har inte samma miljöpåverkan eller finansiella risker som för tvättverksamheten varför detta inte ingår i rapporteringen.



Påverkan

→ Tvätterierna har en betydande vattenförbrukning.

Risker & Möjligheter

→ Ökade kundkrav kopplade till vattenanvändning.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-B0AB-523EB7D5499A, Page 61 of 149.

20250516050604

TeamEngine E-Signing

VATTEN

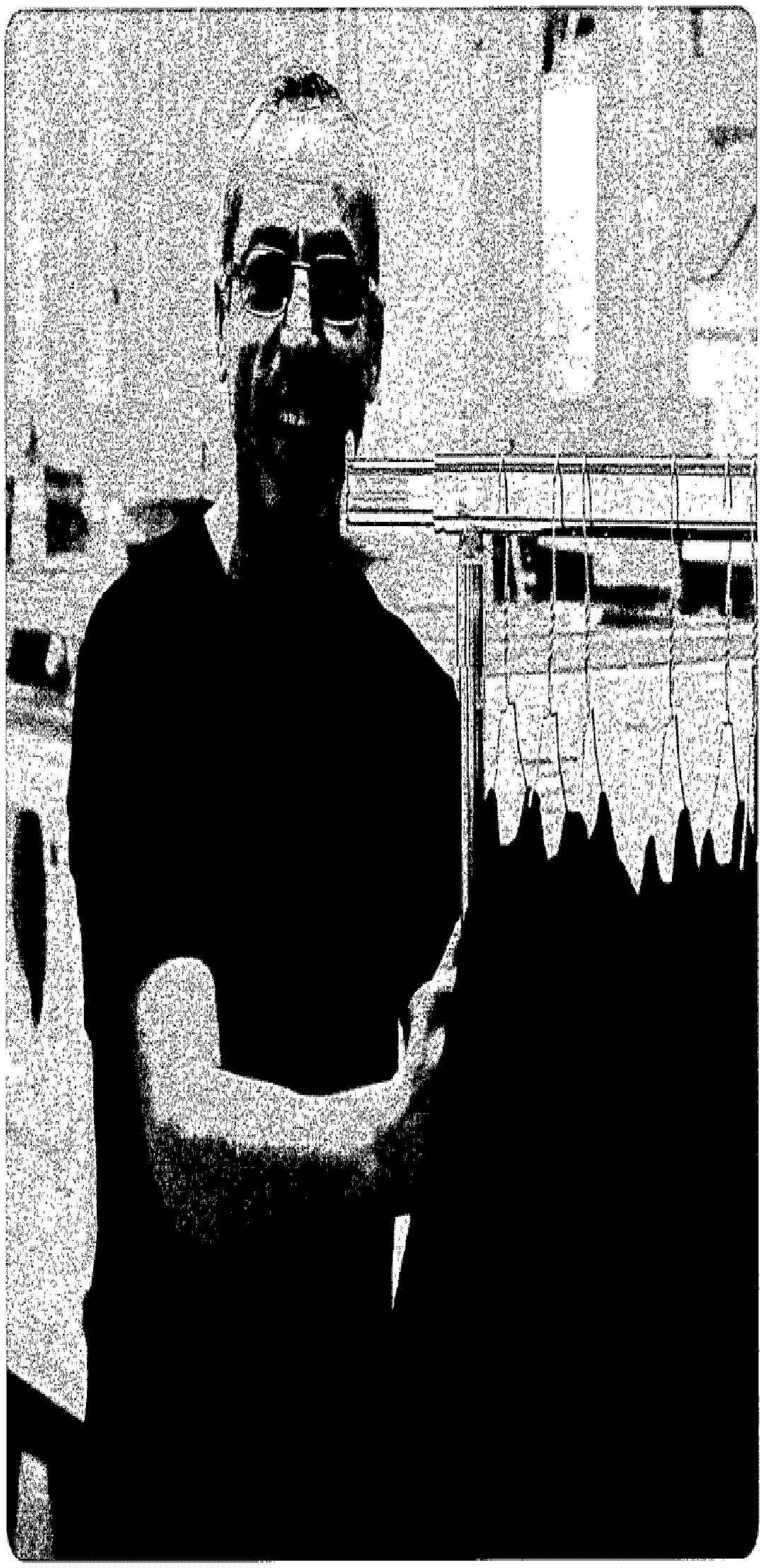
Policys och styrning

Hela Samhalls verksamhet är certifierat enligt ISO 14001 som är integrerat i bolagets ledningssystem – vårt arbetssätt. Vår hållbarhetspolicy utgör grunden för Samhalls förhållningssätt till hantering av miljöfrågor. Enligt policyn ska alla resurser, däribland vatten, utnyttjas bättre genom främjande av cirkulära affärsmodeller samt effektiviseringsåtgärder, återvinning och återanvändning och utsläpp till bl.a. vatten begränsas. Miljöaspekter bedöms årligen för att kunna identifiera väsentliga faktorer som sedan ligger till grund för att sätta mål och säkerställa styrning i form av processer, riktlinjer och rutiner. Miljöfrågor ingår i utbildningen för olika yrkesroller. Hållbarhetsenheten ansvarar för det systematiska miljöarbetet och Produktenheten ansvarar för att Samhalls tjänster utformas och utvecklas på ett sätt som minskar miljöpåverkan.

Åtgärder

Att minska vattenförbrukningen från Samhalls tvätterier är ett prioriterat område i vår strävan av att bli mer resurseffektiva och minska miljöpåverkan av våra tvätt- och textiltjänster, vilket också framgår i vår tillväxtstrategi.

Vattenförbrukningen mäts och följs regelbundet upp för att kunna vidta effektiviseringsåtgärder så som optimering av tvättprocessen, val av utrustning och användningen av andra tekniska lösningar. Samhall har bland annat testat Mimbly, en hållbar och innovativ tvättlösning som reducerar flertalet miljömässiga effekter vid tvätt, genom att minska tvättmaskinernas vatten- och energiförbrukning samt filtrera bort mikroplaster.



Vårt mål inom vatten

Samhall strävar efter att minska vattenanvändningen per kg tvättgods i linje med Svanenkriterierna. Men eftersom mätningen och rapporteringen är relativt ny i vissa av tvätterierna har vi ännu inte definierat en konkret målnivå. Målnivåer kommer att definieras under nästa år.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 62 of 149.

20250516085985

TeamEngine E-Signing

VATTEN



Nyckeltal

Vattenförbrukning i tvätterier

Detta är första årets som vi rapporterar på vattenförbrukning, jämförelsetal saknas därför.

Vattenförbrukning	m³
2024	68 618

Beräkningsmetod

Samhall driver ett tjugotal tvätterier, där vissa är mindre enheter med begränsade tvättvolymer. Majoriteten av tvätterierna mäter och rapporterar sin vattenförbrukning månadsvis genom avläsning av vattenmätare. Data aggregeras och sammanställs i en rapport. Endast de tvätterier vars dataunderlag är fullständiga och har verifierats inkluderas i den årliga sammanställningen av vattenförbrukning. Arbete pågår med införa rapporteringsrutiner i de mindre tvätterierna för att få ett fullständigt underlag samt att installera digital avläsning för att öka tillförlitligheten i data.



Under 2024 har stora insatser gjorts för att säkerställa en god mätning och rapportering av vattenförbrukning och energiförbrukning i tvätterierna för att varje tvätteri ska få ett tillförlitligt underlag för att kunna vidta effektiviseringsåtgärder. Arbete pågår med att införa digital avläsning för att förenkla och öka kvalitén på mätningen. Under året har arbetssätt vidareutvecklats för att optimera tvättprocesserna och genomförts på nio tvätterier. Likaså har verktyg för planering och uppföljning i tvätterierna vidareutvecklats och utbildningar har genomförts med respektive tvätteri. Med anledning av en ökad tvättvolym i flera av tvätterierna har förutsättningarna för att effektivisera vattenanvändningen förbättrats. De åtgärder som framförallt ger effekt är god produktionsplanering och rätt fyllnadsgrad i maskinerna. En försvårande omständighet är att vissa kunder inom framförallt brukartvätt kräver enskild tvätt vilket innebär att maskinerna inte kan fyllas optimalt.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B3C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D5459A. Page 63 of 149.

20250516053006

TeamEngine E-Signing

CIRKULÄR EKONOMI

Cirkulär ekonomi som en affärsmöjlighet

Påverkan, risker och möjligheter

Omställningen till ett resurseffektivt samhälle med låga koldioxidutsläpp förväntas öka kraven på producerande företag. Lagstiftare, särskilt inom EU, har infört eller planerar att införa striktare regleringar på produkter, producentansvar, återanvändning och återvinning. I takt med detta växer ett behov av att utveckla befintliga tjänster och helt nya tjänster fram där Samhall kan vara en möjliggörare för omställningen. Tjänsternas miljöprestanda är en viktig del i kundernas utvärderingar och miljökraven som ställs ökar kontinuerligt. I vår bolagsstrategi har vi identifierat cirkulär ekonomi som en möjlighet i att skapa viktiga arbetstillfällen för Samhalls medarbetare, framförallt på lite längre sikt. Tvätt- och textilservice är det område där kunder som tydligast efterfrågar lösningar som både minskar resursanvändningen och ökar återvinningen av uttjänta textilier. I bolaget arbetar vi även med öka resurseffektiviteten och att minska avfallet som ett led i vår strävan att arbeta med ständiga förbättringar för att minska vår klimat- och miljöpåverkan. Det är däremot inte ett område som bedömts väsentligt att rapportera utifrån att Samhall primärt är ett tjänsteproducerande företag.



Risker & Möjligheter

→ Potentiella affärsmöjligheter drivet av behovet av ökad resurseffektivitet och den gröna omställningen.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 64 of 149.

20250516050007

TeamEngine E-Signing

CIRKULÄR EKONOMI

Policys och styrning

Utvecklingen av tjänster inom cirkulär ekonomi är ett utpekat fokusområde i Samhalls strategi. Det innebär att vi söker affärsmöjligheter som drivs av omställningen mot cirkulär ekonomi. Avdelningen Strategi och Utveckling ansvarar både för utvecklingen av befintliga tjänster och analys och framtagande nya tjänster i samarbete med drift- och försäljningsorganisationen som identifierar nya affärsmöjligheter. Utvecklingen av nya cirkulära tjänster handlar till stor del om att bygga på den kompetens som redan finns i bolaget kopplat till våra befintliga tjänster och yrkesroller, exempelvis inom rengöring, tvätt eller lagerarbeten.

Inom våra befintliga tjänster ligger fokus på att minska miljöpåverkan och öka resurseffektiviteten i enlighet med vår hållbarhetspolicy. Verksamheten är ISO 14001 certifierad och miljöaspekter kopplat till tjänsterna bedöms årligen för att kunna identifiera väsentliga faktorer som sedan ligger till grund för utvecklingsarbetet. Miljöfrågor ingår i utbildningen för olika yrkesroller. Samhalls stjädtjänst och golvvård är svanencertifierad. Tvätteriet i Malmö är också svanencertifierat och övriga tvätterier arbetar för att nå kraven. Miljöaspekter kopplade till tjänsterna följs upp månads- eller kvartalsvis.



Vårt mål inom cirkulär ekonomi

Samhalls ambition är att utveckla konkurrenskraftiga tjänster som möter kundernas behov för att skapa fler utvecklande jobb till Samhalls medarbetare. I dagsläget har vi dock inget definierat måltal som specifikt fångar utvecklingen av tjänster inom cirkulär ekonomi.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D5459A. Page 65 of 149.

20250515165308B

TeamEngine E-Signing

CIRKULÄR EKONOMI

Åtgärder



Cirkulära förpackningslösningar

EUs direktiv 2015/720 syftar till att minska användningen av engångsplastkassar och indirekt uppmuntras flergångsalternativ. Samhall har under 2023/24 deltagit i Gordon Deliverys pilotprojekt tillsammans med bland andra Coop för att utveckla en skalbar lösning där antalet pappkassar och kartonger, som används vid hemleveranser av livsmedel, minskas och ersätts med en cirkulär lösning där förpackningen går i retur, tvättas och görs redo för en ny leverans. Under 2025 kommer piloten att fortsätta men med inriktning mot matleveranser inom offentlig sektor.

Minskat matsvinn i dagligvaruhandeln

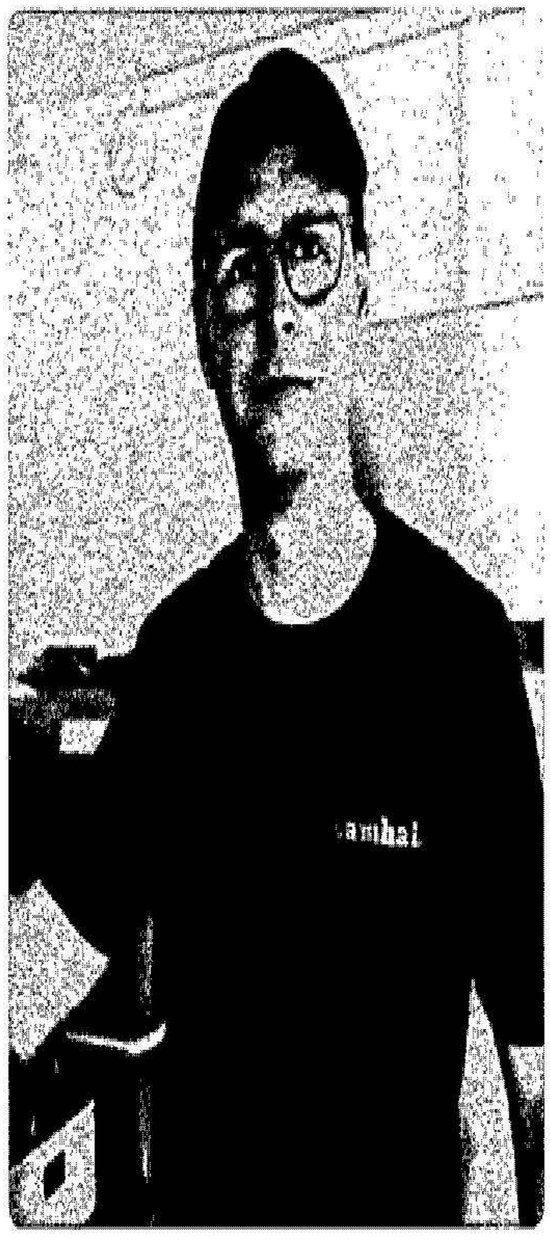
Sedan den 1 januari 2024 måste livsmedelsavfall sorteras ut separat från förpackningar för att öka materialåtervinningen av förpackningar och återvinningen av livsmedel till biogas. Samhall har under året medverkat i pilottester för att manuellt separera matavfall från förpackningar. Vi har under året fått fler förfrågningar på eftersortering av avfall i våra kunders strävan att skicka renare materialfraktioner till återvinning med ambitionen att slutligen uppnå "zero waste".

Tjänster inom tvätt- och textilservice

I Samhalls textilservice ingår tjänster som reparationer. Under året har vi även bistått kunder med hantering av uttjänta arbetskläder för att öka graden av återbruk och återvinning.

Tillsammans med Fristads har Samhall under 2024 tagit fram ett gemensamt arbetssätt för att hantera Fristads nya tjänst Reuse där kunder kan skicka uttjänta arbetskläder för avsyning och sortering. Plagg som bedöms kunna leva vidare efter tvätt, uppfräschning och eventuell lagning kan därefter skickas till nya användare och de plagg som anses vara uttjänta kan sorteras ut till materialåtervinning. Allt med hög spårbarhet och återkoppling till kunden för att mäta nyttan ur ett hållbarhetsperspektiv.

Den 1 januari 2025 träder ett nytt krav på insamling och separering av textilt avfall i kraft. Det innebär att både hushåll och verksamheter måste sortera ut textilt avfall såsom kläder, hemtextil väskor och accessoarer. Samhall förbereder sig både för att hantera det egna avfallet och att kunna hjälpa kunder med detta inom tvätt- och textilservice.



God kemikaliehantering

Samhall har stort fokus på en god kemikaliehantering. Inom lokalvård, tvätt och fastighetsskötsel används framförallt olika former av tvätt- eller rengöringsmedel. Vi använder i hög grad miljömärkta produkter och arbetar kontinuerligt med utbyte av kemikalier till mindre miljö- och hälsovådliga alternativ. Kemikalieförteckning, säkerhetsdatablad och riskbedömning ska finnas på arbetsplatser där kemikalier hanteras. Samhall använder också kemikaliefria städmetoder och arbetar för att ersätta traditionella rengöringsmedel med alternativa och mer miljövänliga städmetoder och rengöringsmedel i större skala, bland annat genom användningen av alkaliskt vatten.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 66 of 149.

20250516053009

Social hållbarhet

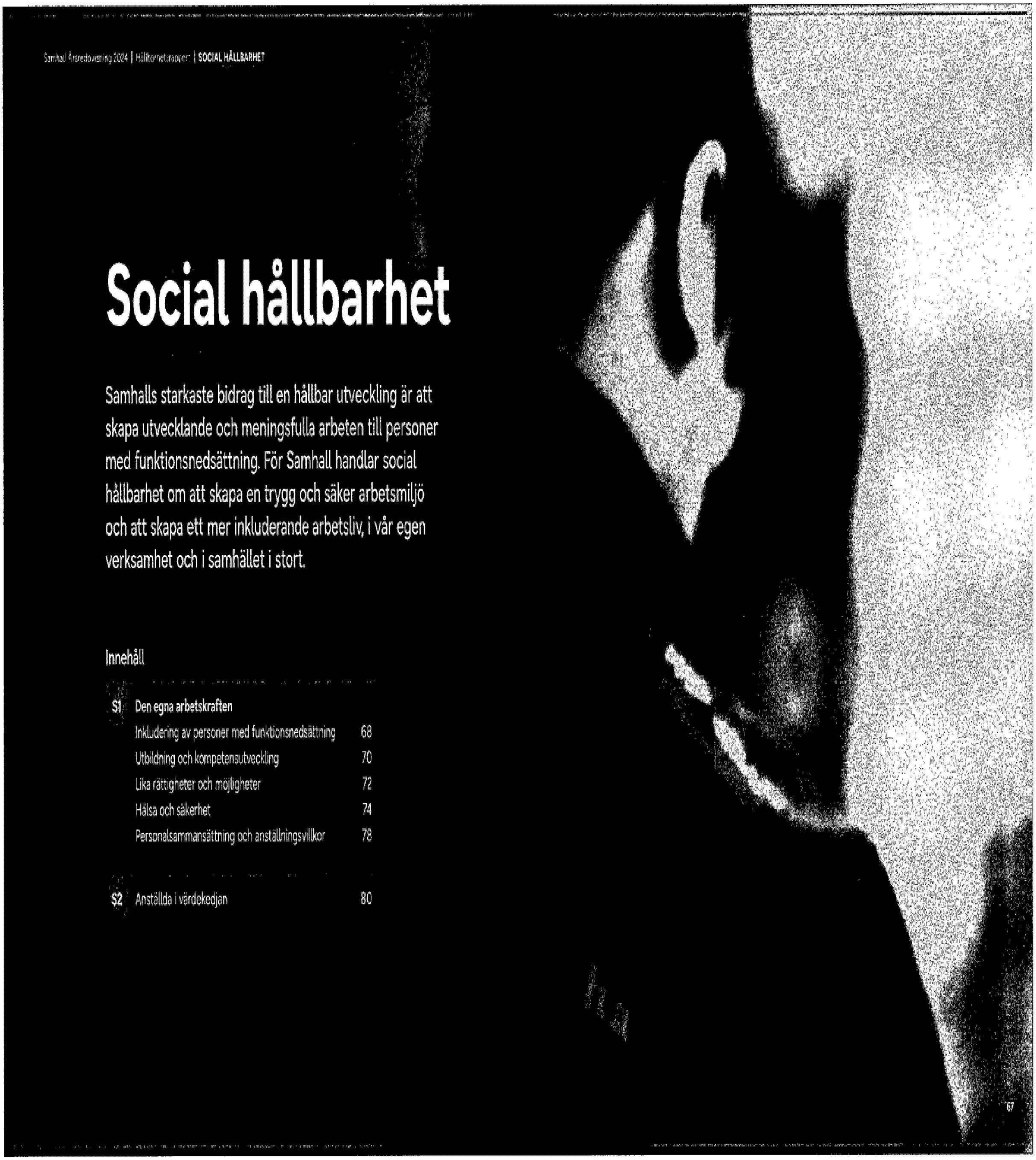
Samhalls starkaste bidrag till en hållbar utveckling är att skapa utvecklande och meningsfulla arbeten till personer med funktionsnedsättning. För Samhall handlar social hållbarhet om att skapa en trygg och säker arbetsmiljö och att skapa ett mer inkluderande arbetsliv, i vår egen verksamhet och i samhället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

Innehåll

S1 **Den egna arbetskraften**

Inkludering av personer med funktionsnedsättning	68
Utbildning och kompetensutveckling	70
Lika rättigheter och möjligheter	72
Hälsa och säkerhet	74
Personalsammansättning och anställningsvillkor	78

S2 Anställda i värdekedjan 80



20250516050310

TeamEngine E-Signing

INKLUDERING AV PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Inkludering av personer med funktionsnedsättning

Påverkan, risker och möjligheter

Samhalls uppdrag är att skapa utvecklande och meningsfulla arbeten åt personer med funktionsnedsättning. Genom uppdraget får personer som tidigare stängts ute från arbetsmarknaden en möjlighet att utvecklas och bidra i riktiga jobb. Exkluderingen av personer med funktionsnedsättning är en realitet på arbetsmarknaden. Arbetslösheten är hög och mer än var tredje person uppger att de har blivit utsatta för diskriminering. För Samhall är fördomar, låg kunskap och exkluderande strukturer i samhället kring funktionsnedsättningar en barriär i både affärssammanhang och för medarbetarnas möjligheter att hitta ett arbete utanför Samhall. Att bryta utanförskap och bidra till inkluderingen av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden är Samhalls viktigaste bidrag till en hållbar utveckling.

Samhall erbjuder särskilt trygga anställningsvillkor genom de särskilda anställningsformerna, skyddat arbete och lönebidrag för utveckling i anställning (LFU). För medarbetarna i Samhalls arbetsmarknadspolitiskas uppdrag är möjligheten till yrkesutbildning och kompetensutveckling helt avgörande för den personliga utvecklingen och möjligheten till att kunna hitta ett nytt jobb utanför Samhall. Stärkt kompetens och arbetsförmåga är också en förutsättning för att kunna möta kunders krav och leverera tjänster av hög kvalitet. För många kunder innebär också Samhalls uppdrag en möjlighet att bidra till ett mer inkluderande samhälle och ett mervärde.



Påverkan

→ Inkludering av personer med funktionsnedsätting på arbetsmarknaden är Samhalls största påverkan på en hållbar utveckling. Genom uppdraget får personer som tidigare stängts ute från arbetsmarknaden en möjlighet att utvecklas i riktiga jobb.

→ Tillgång till yrkesutbildning och kompetensutveckling bidrar till medarbetarnas personliga utveckling och möjligheten att kunna hitta ett nytt jobb utanför Samhall.

→ Samhalls särskilda anställningsformer ger trygga och säkra anställningsvillkor.

Risker & Möjligheter

→ Fördomar och bristande kunskap om personer med funktionsnedsättningar är en barriär för medarbetarnas möjligheter och i affärssammanhang.

→ Möjligheten att ta samhällsansvar och bidra till ett mer inkluderande samhälle ger ett mervärde för kunderna.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A588C-25A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 68 of 149.

20250516050911

TeamEngine E-Signing

INKLUDERING AV PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Våra sociala mål

Hela Samhalls verksamhet kretsar kring de sociala mål som utgör grunden för Samhalls särskilda samhällsuppdrag. Utfallet visar i vilken omfattning Samhall lyckas skapa utvecklande och meningsfulla arbeten till personer med funktionsnedsättning. Det kompletteras av styrelsens strategiska mål för hållbart värdeskapande som mäter medarbetarutvecklingen. Samhall fastställer också årligen mål för att minska arbetsolyckor och sjukfrånvaro tillsammans med arbetstagarorganisationerna i den centrala arbetsmiljökommittén. Sammanställningen till höger visar Samhalls viktigaste sociala mål & nyckeltal kopplat till medarbetarna. För mer information om våra mål se även sidorna 21 – 23.

Uppdragets omfattning och mål fastställda av staten i ägaranvisning och bolagsstämma	Utfall 2024
32,84 miljoner lönetimmar inom skyddat arbete	32,87
2,99 miljoner lönetimmar inom LFU	2,91
>50 % anvisade ur prioriterade grupper	56 %
Minst 1 500 personer till nytt jobb (övergångar)	1 294
Öka andelen kvinnor på övergång (>35 %)	32 %
Sysselsättningsgrad >95 %	97 %
Engagemangsindex >70	69
Arbetsmiljöindex >80	79

Styrelsens mål för hållbart värdeskapande	Utfall 2024
Index för Medarbetarutveckling - ej målsatt 2024	60

Verksamhetsmål fastställda av bolaget	Utfall 2024
<16 arbetsskador med frånvaro/1 000 anställda	21,6
Öka tillbudsrapportering till minst 1,15 tillbud per arbetsskada	1,10
Minska sjukfrånvaro till	
<16,7 % för anvisade medarbetare	16,6 %
<3,5 % för direktanställda tjänstemän	4,0 %



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A9B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 69 of 149.

20250516050012

TeamEngine E-Signing

UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Policys och styrning



Samhalls uppdrag är att skapa utveckling genom arbete. Våra medarbetare ska utveckla sitt yrkeskunnande utifrån sina individuella förutsättningar och förmågor för att på sikt kunna få ett arbete utanför Samhall. Detta sker genom matchning och utveckling i tydliga yrkesroller, läs mer på sidan 31. Utvecklingsresan ser olika ut för olika medarbetare men arbetssättet är gemensamt. Genom mål- och utvecklingsdialogen mellan medarbetare och chef, sätts konkreta mål för anställningen och aktiviteter planeras och följs upp. En viktig del i medarbetarutvecklingen är möjligheten att prova ett nytt arbete utanför Samhall. Som en del i förberedelsen för ett nytt jobb erbjuder Samhall medarbetare så kallad övergångspraktik.

För medarbetare med anställning med lönebidrag ska minst 25 procent av arbetstiden användas för olika utvecklingsaktiviteter, exempelvis utbildning.

Kompetensutveckling och utbildning är viktiga områden i strategiområdet Jobb & utveckling för alla. HR har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning av kompetensutveckling och utbildningsverksamhet. Inom HR-organisationen finns Samhallskolan som leder utbildningsverksamheten i Samhalls 25 olika yrkesroller. Varje yrkesroll har olika utbildningssteg. Utbudet av utbildningar stödjer medarbetare under hela resan i Samhall, från introduktion, yrkesutbildning till utbildning inför övergång.

Åtgärder

Ökat fokus på medarbetarutveckling

Under 2024 har stort fokus legat på att se över roller och arbetssätt för att ge mer tid och resurser till medarbetarutveckling och säkerställa en god arbetsmiljö. Förändringarna som nu är under implementation innebär bland annat att cheferna ska bli lättare att nås och ett nytt upplägg för att arbeta tätare med mål och utvecklingssamtal.

Under året har också nya arbetssätt och digitala stöd för introduktion och arbetsanpassningar utvecklats för att säkerställa att medarbetaren alltid får en fullgod introduktion och arbetsanpassningar tillgodoses och dokumenteras.

En av de mest påtagliga förändringarna under 2024 är rekryteringen av över 70 nya ledare i områden där behovet av förstärkning varit som störst. Dessa tillsättningar är ett viktigt steg för att säkerställa att första linjens chefer har det stöd som krävs för att kunna prioritera medarbetarnas utveckling. Samtidigt har andra stödroller, som specialister inom rehabilitering och utbildning, införts för att avlasta cheferna och ge ytterligare stöd till medarbetarna.

Under hösten 2024 genomfördes en omfattande reboarding av befintliga chefer. De här insatserna syftar till att stärka chefernas förståelse för sina roller och förse dem med verktyg för att hantera vardagen.

Mål för medarbetarutveckling

Index för medarbetarutveckling är ett av styrelsens strategiska mål för hållbart värdeskapande. Indexet mäter medarbetarutvecklingen utifrån tre olika kriterier; grundutbildning, yrkeskunnande och arbetslivserfarenhet. Det långsiktiga målet är att nå 65 procent år 2026. År 2024 når Samhalls index för medarbetarutveckling 60 procent. Utvecklingen har överträffat det tidigt satta målet och kan förklaras av en gemensam ansträngning att redovisa data i de systemstöd som används.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 70 of 149.

20250516065013

TeamEngine E-Signing

UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Nyckeltal

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

[1] Omfattar endast medarbetare i skyddat arbete

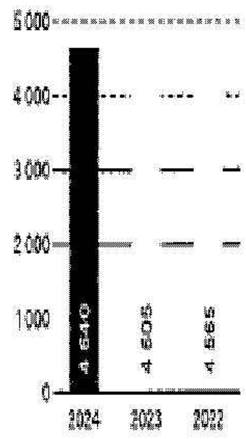
Genomsnittlig utbildningstid timmar/anställd[2]	2024	2023
Anställda inom skyddat arbete	47	32
Anställda inom LFU	299	282

[2] Data finns bara fördelat på totalnivå och inte på män och kvinnor. Data för tjänstemän saknas.

Övergångspraktik timmar/anställd	Kvinnor	Män
Anställda inom skyddat arbete	9	14
Anställda inom LFU	87	96

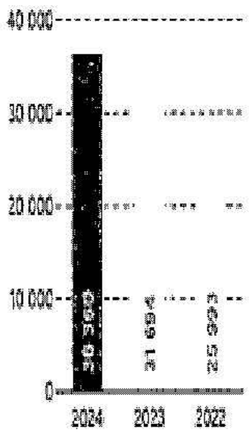
Genomförda lärarledda kurstillfällen

Antal



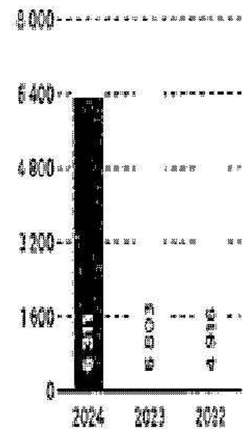
Kursdeltagare på lärarledda tillfällen

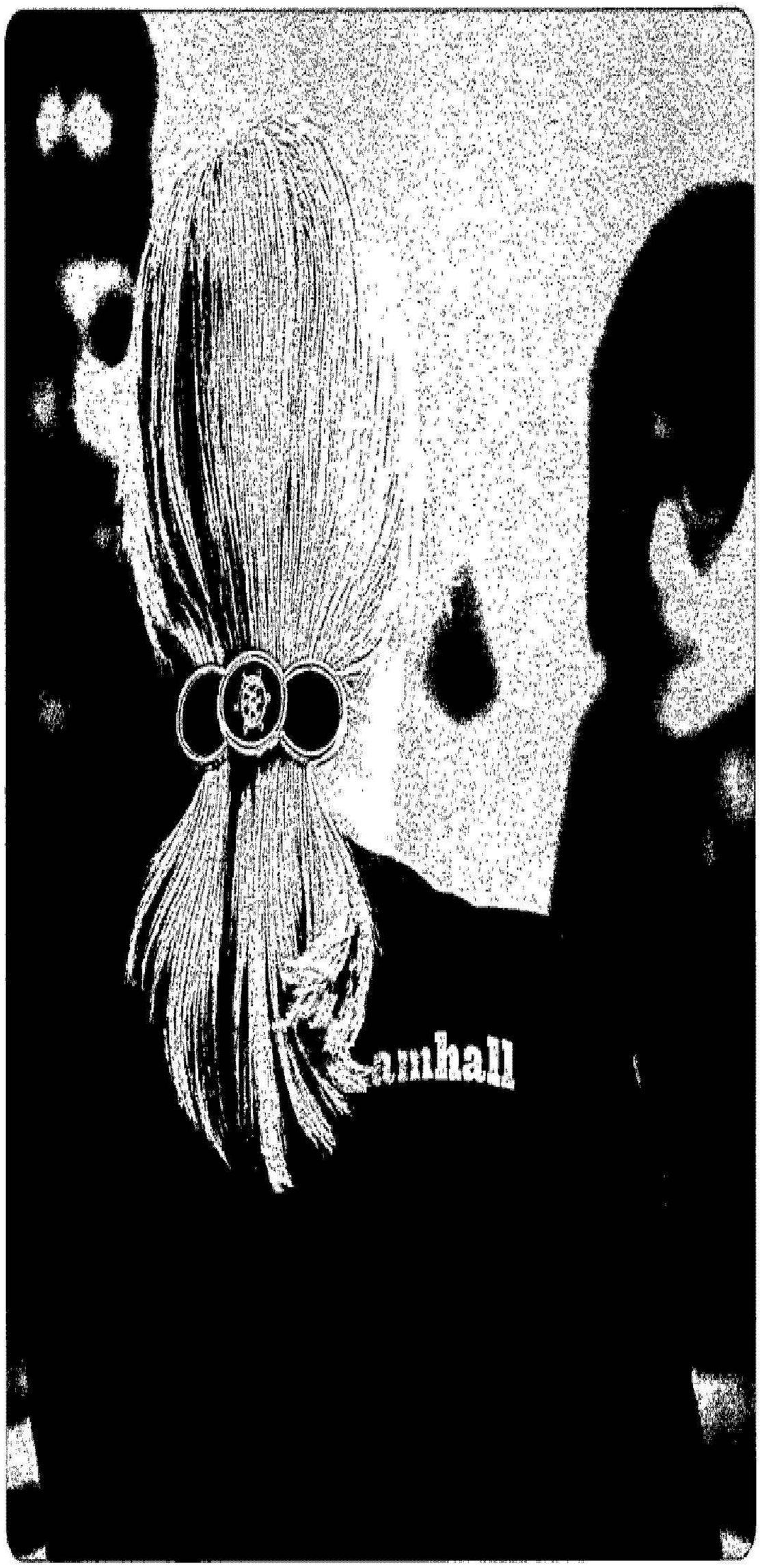
Antal



Genomförda e-utbildningar

Antal





TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 71 of 149.

20250516050014

LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Policys och styrning

Alla människors lika värde är en viktig del i vår värdegrund. Samhalls ledarskapssyn vilar på denna grundläggande värdering. I bolaget finns en unik mångfald av olikheter. Arbetet för jämlikhet och inkludering är självklart för att lyckas utjämna skillnader i förutsättningar, och ge alla lika möjligheter att komma till sin rätt på jobbet.

Samhall har en tydlig policy som innebär nolltolerans mot diskriminering och trakasserier som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder. I medarbetarpolicyn framgår att Samhall ska främja lika rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning, kön, könsöverskidande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder, samt motverka diskriminering på sådana grunder. Det finns också särskilda riktlinjer för hur arbetet mot diskriminering och trakasserier ska bedrivas samt vilka åtgärder som ska vidtas ifall någon upplever sig diskriminerad eller trakasserad. Ur ett mänskliga rättigheters perspektiv är rättigheterna för personer med funktionsnedsättning särskilt viktiga.

Samhalls kommitté för jämlikhet och inkludering arbetar systematiskt med aktiva åtgärder. Kommittén samverkar kring de fyra steg som ingår i aktiva åtgärder:

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.

Samhall uppmärksammar och motverkar ojämlika och exkluderande förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till diskriminering via:

- Medarbetarundersökning med efterföljande analys och handlingsplan
- Arbetet med lönekartläggning
- Arbetet med Samhalls värderingar och ledarskapssyn
- Arbetsmiljödialog vid arbetsplatsträffar
- Mål och utvecklingsdialog
- Chef ska vara uppmärksam på hur samspelet mellan medarbetare fungerar.
- Utbildning för chefer

Arbetet för jämlikhet och inkludering är självklart för att lyckas utjämna skillnader i förutsättningar, och ge alla lika möjligheter att komma till sin rätt på jobbet.



20250516050415

TeamEngine E-Signing

LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Åtgärder



Ökad kunskap

Under 2024 har den centrala enhet som ska arbeta med jämlikhet och inkludering, funktionsrätt och digital tillgänglighet blivit fulltaliga genom rekrytering av en funktionsrättsspecialist. Enheten som fått namnet Expertcentrum har inrättats i syfte att öka kunskapen internt och externt i dessa frågor. I syfte att öka kunskapen externt har Expertcentrums specialister föreläst för kommuner, intresseorganisationer och myndigheter. Specialisterna har också medverkat i olika mediesammanhang för att dela med sig av kunskap.

Aktiva åtgärder

För att stärka arbetet med aktiva åtgärder har arbetsprocessen och former för samverkan med arbetstagarnas representanter utvecklats och ytterligare formaliserats under året. Riskanalysen har visat på flertalet områden som behöver stärkas. Åtgärder som initierats kommer att fortsätta under nästa år. Alla cirka 900 första linjens chefer på Samhall har under året fått en grundläggande utbildning i diskrimineringslagen och det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder.

Under året har Samhall haft ett ärende hos Diskrimineringsombudsmannen. DO riktade ingen kritik gentemot Samhall i ärendet.

Samhall har inte betalat några skadestånd eller böter på grund av diskriminering. Det finns inga rapporterade fall av allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter inom bolaget.

Fokus på tillgänglighet

I syfte att öka det digitala deltagandet på arbetsplatsen har en öppen medarbetarportal lanserats. På Portalen finns utbildningsmaterial som ska leda till ökat digitalt lärande, kunskapsartiklar som rör arbetsmiljö och arbetsvardagen samt information från och om Samhall. Innehållet skrivs på klarspråk och teckenspråkstolkning av all video.

Samhall har fattat beslut om övergripande principer för digital tillgänglighet. Principerna anger att Samhall ska, både i det dagliga arbetet och på längre sikt, sträva efter digital inkludering och tillgänglighet. Det innebär bland annat att

- universell utformning ska prioriteras
- tidig testning tillsammans med användarna ska ske
- vid egenutveckling av tjänster och innehåll strävas efter att följa och vid behov överträffa gällande lagstiftning och standarder, samt
- krav på att leverantörer (vid upphandlingar och förnyande av avtal) ska följa minimikraven inom gällande lagstiftning och standarder.



För att stärka tillgängligheten för alla medarbetare genomfördes tillgänglighetsgranskning av medarbetarundersökningen. Granskningen ledde till flertalet åtgärder för bättre digital tillgänglighet, främst kognitivt, vid årets undersökning. Under 2024 har även en teknisk tillgänglighetsgranskning genomförts, med fokus på lagkrav, inför 2025 års medarbetarundersökning.

Ett arbete med kartläggning av den fysiska tillgängligheten av Samhalls egna lokaler har initierats. Arbetet kommer intensifieras under 2025 och resultat kan presenteras i nästa års rapport.

Under 2025 införs ett nytt inkluderingsindex och ett nytt tillgänglighetsindex. De nya indexen ska stötta i att sätta mål och mäta utvecklingen inom området jämlikhet och inkludering.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 73 of 148.

20230516050016

TeamEngine E-Signing

HÄLSA OCH SÄKERHET

Hälsa och säkerhet

Påverkan, risker och möjligheter

Medarbetarnas hälsa och säkerhet på arbetet är av högsta prioritet för Samhall. Hälsa och säkerhet på arbetet har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och möjlighet att utvecklas genom arbetet. Majoriteten av alla medarbetare har funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga. Det ställer stora krav på Samhall bland annat med att anpassa arbetet för att förebygga skador och ohälsa samt vid insatser för rehabilitering. De största olycksriskerna för egna anställda är fall- och halkolyckor. Många som anvisas till bolaget har också begränsade kunskaper i svenska vilket kan utgöra en risk ur ett arbetsmiljöperspektiv. Samtliga intressentgrupper har lyft arbetsmiljö som ett mycket viktigt område och kundkrav på exempelvis certifiering av arbetsmiljöarbetet ökar.



Påverkan

→ Medarbetare drabbas av arbetsolyckor på arbetet och utsätts för potentiella arbetsmiljörisker.

Risker & Möjligheter

→ Risken för ohälsa och behov av anpassningar är större bland Samhalls medarbetare än i andra företag

→ Brister i arbetsmiljöarbetet minskar förtroendet för Samhall bland medarbetare, kunder och övriga intressenter

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523B87D5459A, Page 74 of 149.

20250516085017

TeamEngine E-Signing

HÄLSA OCH SÄKERHET

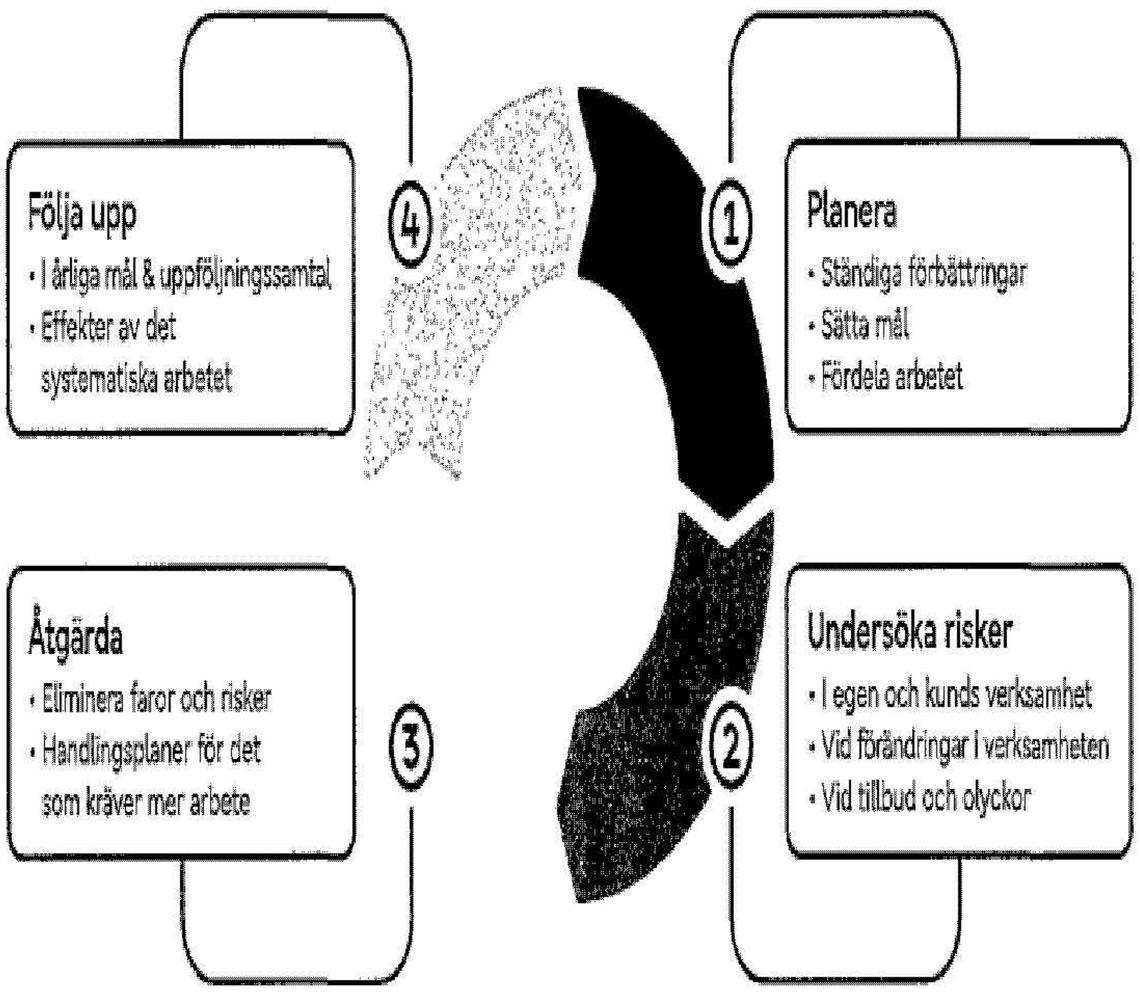
Policys och styrning

Alla anställda och praktikanter i Samhall omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet och det råder nollvision för ohälsa och arbetsskador.

Samhall systematiska arbetsmiljöarbete utgår från vår Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljöprocess som ingår i Samhalls ledningssystem – vårt arbetssätt.

Inom HR finns centrala enheter som stöder genomförandet och säkerställer enhetlig hantering och konsekvent tillvägagångssätt i hela bolaget.

På företagsnivå behandlas arbetsmiljöfrågorna i centrala arbetsmiljökommittén där det övergripande arbetsmiljöarbetet planeras och följs upp. Lokalt sker samverkan i arbetsmiljöfrågor i lokal arbetsmiljökommitté på minst distriktsnivå. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp i de lokala arbetsmiljökommittéerna. Område för förbättringar läggs in i handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet för kommande år. Uppföljning sker även i medarbetarundersökningen, vid arbetsmiljöronder samt interna revisioner, så kallade förbättringsdagar.





Mål inom hälsa och säkerhet

Samhall har en nollvision för ohälsa och arbetsskador. Varje år fastställs mål av den centrala arbetsmiljökommittén. Företagsledning och styrelse följer löpande ett flertal nyckeltal inom arbetsmiljö och hälsa.

Mål 2024	Utfall 2024
Arbetsmiljöindex >80	79
<16 arbetsskador med frånvaro/1 000 anställda	21,6
Öka tillbudsrapportering till minst 1,15 tillbud per arbetsskada	1,10
Minska sjukfrånvaro till	
<16,7 % för anvisade medarbetare	16,6 %
<3,5 % för direktanställda tjänstemän	4,0 %

Nyckeltalen visar att arbetsmiljöindex, arbetsskadorna med frånvaro, tillbudsrapportering samt sjukfrånvaron inte når upp till uppsatta mål. Detta tas på största allvar och satsningarna på att skapa en trygg och säker arbetsmiljö fortsätter. Positivt är dock att arbetsmiljöindex har ökat jämfört med föregående år.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 75 of 149.

20250516065018

TeamEngine E-Signing

HÄLSA OCH SÄKERHET

Åtgärder



Stärkt systematiskt arbetsmiljöarbete

Under året har stort fokus legat på att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet genom tydligare riktlinjer, rutiner och stöddokument. Insatserna har gjorts mot bakgrund av en större kartläggning som genomfördes 2022, som visade att fortsatt fokus på områdena kunskap, utbildning och information inom arbetsmiljö behövs.

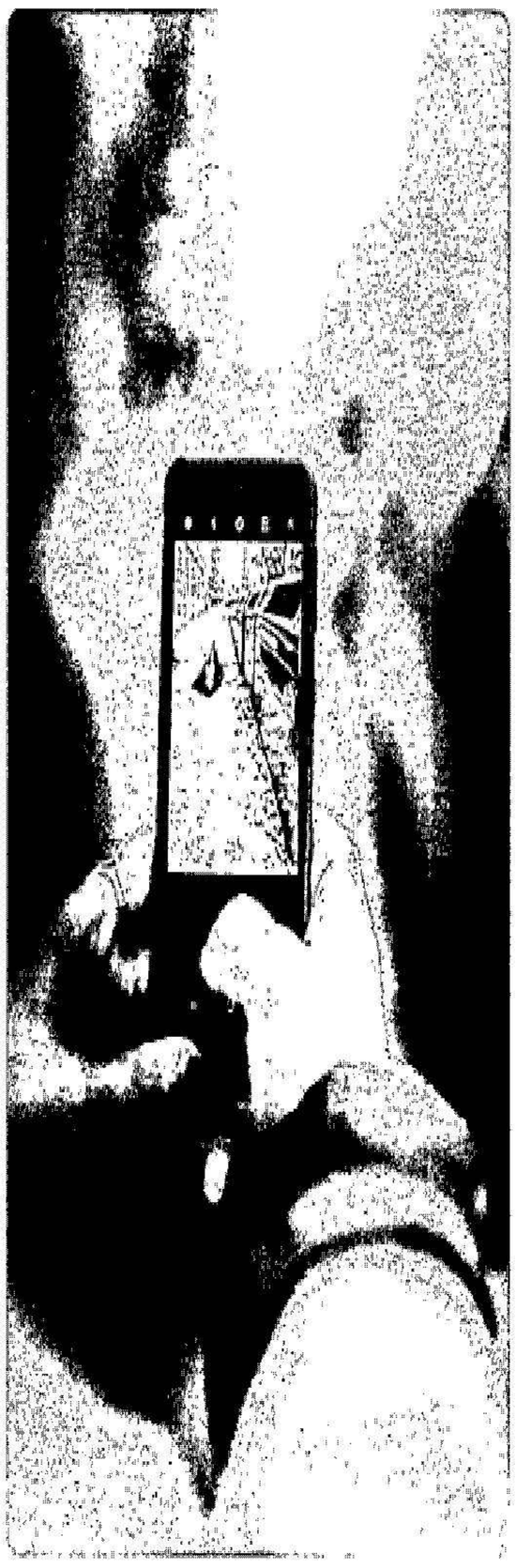
Samhall driver ett omfattande förändringsarbete för att första linjens chefer ska få bättre förutsättningar att fokusera på medarbetarnas utveckling och arbetsmiljö. Det innefattar både organisatoriska förändringar, nya roller och ansvar samt nya system och förändrade arbetssätt.

Under 2024 har resursförstärkningen påbörjats och första linjens chefer har genomgått del 1 av den utbildning som inleder den förändring som företaget nu genomför. En ny roll som kallas prehabspecialist har införts, som ska ge chefer i första linjen bättre stöd i frågor som rör förebyggande arbete med hälsa, arbetsanpassning och rehabilitering. Förbättringsinsatsen för första linjens chefer fortsätter under 2025 då de nya arbetssätten implementeras.

Nya digitala verktyg ska underlätta

Under sista delen av 2024 har ett systemstöd införts i hela verksamheten för de arbetsmiljöronder och riskbedömningar som används i arbetsmiljöarbetet. Ronder och checklistor kan nu fyllas i digitalt från telefonen och varje chef får överblick över sitt arbetsmiljöarbete. Med det nya systemstödet kan verksamhetens chefer planera, undersöka, riskbedöma, följa upp det systematiskt arbetsmiljöarbetet på ett effektivare sätt. Även arbetsmiljökommittéerna får ett bättre underlag för uppföljning och handlingsplaner.

Brister i inrapportering av arbetsskadeanmälningar till Försäkringskassan har identifierats under året, vilket har föranlett ett stort antal arbetsskador har fått efterrapporterats till Försäkringskassan. Det har i efterhand visat sig att det sätt som anmälningsblanketterna fylls i, är svåra att läsa in i den nationella statistikdatabasen som administreras av Arbetsmiljöverket. Digital arbetsskadeanmälan har därför införts under december månad. Obligatorisk fält och integrering av arbetsställen gör att den information som myndigheter efterfrågar fylls i på ett bättre sätt samtidigt som det egna analysunderlaget blir bättre. Digital anmälan gör även att anmälan blir enklare och spårbarheten på vad som rapporteras förbättras.



Förebyggande arbete för minskade arbetsskador

Under året har nytt stödmaterial tagits fram för arbetsskadeanmälan, bl.a. finns nya instruktionsfilmer och guider för rapportering, utredning och hantering av ärenden och statistik. Verksamhetens arbetsmiljöspecialister har genomfört utbildningsinsatser för både HR och chefer. Medarbetarna har fått tillgång till nya utbildningar för trygg och säker arbetsmiljö samt arbetsskador och tillbud. Under hösten har en obligatorisk arbetsplatsträff genomförts i hela verksamheten som har fokuserat på vad som kan göras för att förebygga arbetsskador inför kommande årstid med mörker och halka.

Under 2024 har även en förstudie genomförts kring möjligheten att ha tillbuds- och arbetsskadehantering i samma system som övrig riskhantering inom arbetsmiljö. Förstudien visar på tydliga fördelar och ett projekt inleds i januari.

En översyn av innehållet i befintliga arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud har påbörjades under hösten 2024 och fortsätter under 2025. Under 2025 kommer fokus fortsatt att ligga på att införa de förändringar som skapar förutsättningar för första linjens chefer att arbeta mer med medarbetarutveckling och arbetsmiljö.

Det är av högsta prioritet att minska arbetsskadorna. De satsningar som har påbörjats under 2024 fortsätter under 2025.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A588C-26A1-4DFD-8DAB-523EB7D5459A, Page 76 of 149.

20250516053019

TeamEngine E-Signing

HÄLSA OCH SÄKERHET

Nyckeltal

Arbetsmiljö	2024	2023	2022	2021
Arbetsmiljöindex	79	77	77	-
Arbetsskador totalt	**2 114**	**1 710**	**1 352**	**1271**
Arbetsskador med frånvaro	535	513	430	471
Arbetsskador med dödlig utgång	0	0	1	1
Tillbud	2 239	1 742	1 327	-
Frekvens av arbetsolyckor	**53,2**	**40,2**	**32,3**	**29,6**

Arbetsmiljöindex har utvecklats positivt, vilket är glädjande. Däremot har antalet arbetsskador ökat jämfört med föregående år. Det är en trend som tas på största allvar och det förebyggande arbetet fortsätter med fokus på att minska arbetsskadorna och skapa en trygg och säker arbetsmiljö.

Störst ökning i antalet arbetsskador jämfört med föregående år utgör de mindre allvarliga arbetsskadorna, där någon har slagit sig, klämt sig eller stött emot något utan att det har lett till frånvaro.

En tydlig ökning syns även bland fordonsolyckorna och bland skador som har uppstått när olika typer av föremål hanteras. Fallskadorna har inte ökat på samma sätt, vilket tyder på att de insatser som har genomförts för att förebygga fallskador under 2024, har inverkat positivt. Vintermånaderna har varit mest olycksdrabbade och halka är den vanligaste orsaken till arbetsskadorna. De vanligaste platserna för en olycka är på vägar, trottoarer och allmänna platser.

Den ökade tillbudsrapporteringen visar på att ökat fokus och de utbildningsinsatser som har genomförts börjar få viss effekt.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 77 of 149.

20250516085020

TeamEngine E-Signing

Personalsammansättning och anställningsvillkor

Majoriteten av Samhalls anställda har en funktionsnedsättning

Den absoluta majoriteten av Samhalls medarbetare är personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga som har anvisats till Samhall från Arbetsförmedlingen. Anställda inom LFU har en visstidsanställning på 1–2 år, medan anställda i skyddat arbete är tillsvidareanställda. Detta är särskilda anställningsformer som regleras i förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Tjänstemän är generellt sett tillsvidareanställda.

Fler män än kvinnor anvisas till Samhall

Generellt anvisas fler män än kvinnor till Samhall, särskilt bland LFU-anställda. Det avspeglas också i övergångarna till nytt jobb. Arbetsförmedlingen har analyserat orsakerna till detta och arbetar för en jämnare könsfördelning. Bland tjänstemännen är könsfördelningen jämn. Över hälften av alla anställda är över 50 år. Bland LFU-anställda är dock majoriteten under 30 år.

Dialogen med medarbetare och kanaler för klagomål

Med cirka 24 000 medarbetare är det både viktigt och utmanande att fånga upp medarbetarnas synpunkter. Det försvåras av att relativt få medarbetare har digitala samhallkonton. Det finns möjlighet att framföra synpunkter eller klagomål genom flera olika kanaler. Det vanligaste är att klagomål inkommer till chefer, både till den egna chefen och till fler nivåer upp. Klagomål kan även inkomma till HR, antingen direkt eller via skyddsombud.

I Samhall är utgångspunkten att medarbetare i första hand ska lyfta problem och synpunkter med sin närmaste chef eller annan ansvarig person. Det är också möjligt att anmäla och rapportera avvikelser i enlighet med Samhalls avvikelseprocess eller framföra synpunkter till skyddsombud eller arbetstagarrepresentanter. Samhall har en extern visselblåsarkanal där såväl anställda som externa parter, till exempel leverantörer, anonymt kan tipsa om allvarliga oegentligheter. I visselblåsarkanalen kommer det även in andra typer av mindre allvarliga klagomål. Dessa vidarebefordras för lokal hantering till HR-organisation.

Den årliga medarbetarundersökningen kartlägger och följer upp nuläge och trender inom områden som engagemang, arbetsmiljö, kultur, samarbete och ledarskap. Syftet är att ta reda på vad medarbetarna tycker fungerar bra och vad som kan bli bättre för att utveckla Samhall i rätt riktning.

Dialogen med arbetstagarorganisationerna är viktiga och sker löpande på olika nivåer i bolaget. Företagsrådet är ett forum för samverkan mellan fackförbunden och Samhall. I Företagsrådet behandlas information och företagsövergripande förhandlingar. På företagsnivå behandlas arbetsmiljöfrågorna i centrala arbetsmiljökommittén där det övergripande arbetsmiljöarbetet planeras och följs upp. Lokalt sker samverkan i arbetsmiljöfrågor i lokal arbetsmiljökommitté på minst distriktsnivå. Kommittén för jämlikhet och inkludering har i uppdrag att särskilt följa och bereda frågor inom området.

Personalrelaterade nyckeltal

	Totalt antal	Kvinnor	Män	Ålderspann under 30 år	Ålderspann 30–50 år	Ålderspann över 50 år
LEDNING						
Styrelsen	9	5	4	-	3	6
Företagsledningen	8	3	5	-	3	5
ANSTÄLLDA I DET ARBETSMARKNADSPOLITISKA UPPDRAGET						
Skyddat arbete	20 326	8 868	11 458	847	7 769	11 710
LFU	1 803	566	1 237	1 215	582	6
75 % sjukersättning	244	173	71	2	73	169
TJÄNSTEMÄN	1 541	828	713	52	835	654
Totalt antal anställda	23 914	10 435	13 479	2 116	9 259	12 539
Praktikanter inom AMT	686	319	367			
Totalt antal medarbetare	24 600	10 754	13 846	2 116	9 259	12 539
Antal konsulter under året	100					
Andel personer med funktionsnedsättning[1], %	94 %	92 %	95 %			

[1] Omfattar alla medarbetare som är anvisade från Arbetsförmedlingen.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E97D5459A, Page 78 of 149.

20250516065021

TeamEngine E-Signing

PERSONALSAMMANSÄTTNING OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR



Kollektivavtal, löner och socialt skydd

Alla anställda i Samhall omfattas av kollektivavtal och har adekvata löner. Alla anställda omfattas av svensk lagstiftning för arbetarskydd och socialförsäkring, samt har kollektivavtalade försäkringar för sjukdom, arbetsskada, föräldraledighet och pension. Samhall respekterar alla medarbetares rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar.

Kollektivavtal, %	2024
Andel som omfattas av kollektivavtal	100 %

Förhållande mellan kvinnor och mäns ersättning

Total ersättning under 2024, %	Kvinnor	Män
Skyddat arbete	50 %	50 %
LFU	50 %	50 %
Tjänstemän	50 %	50 %

Förhållande mellan högsta ersättningen och medianlönen

	2024
Löneratio	13

Föräldraledighet och annan familjerelaterad ledighet

Alla anställda i Samhall har rätt till föräldraledighet i enlighet med svensk lagstiftning. Anställda har också rätt att till en dags ledighet i samband med eget bröllop, begravning och vid nära anhörigs dödsfall.

2024, antal[1]	Kvinnor	Män
Föräldraledighet	66 %	34 %
Annan ledighet	35 %	65 %

[1] Beräkning är genomförd på antal kalenderdagar.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 79 of 149.

20250516085822

ANSTÄLLDA I VÄRDEKEDJAN

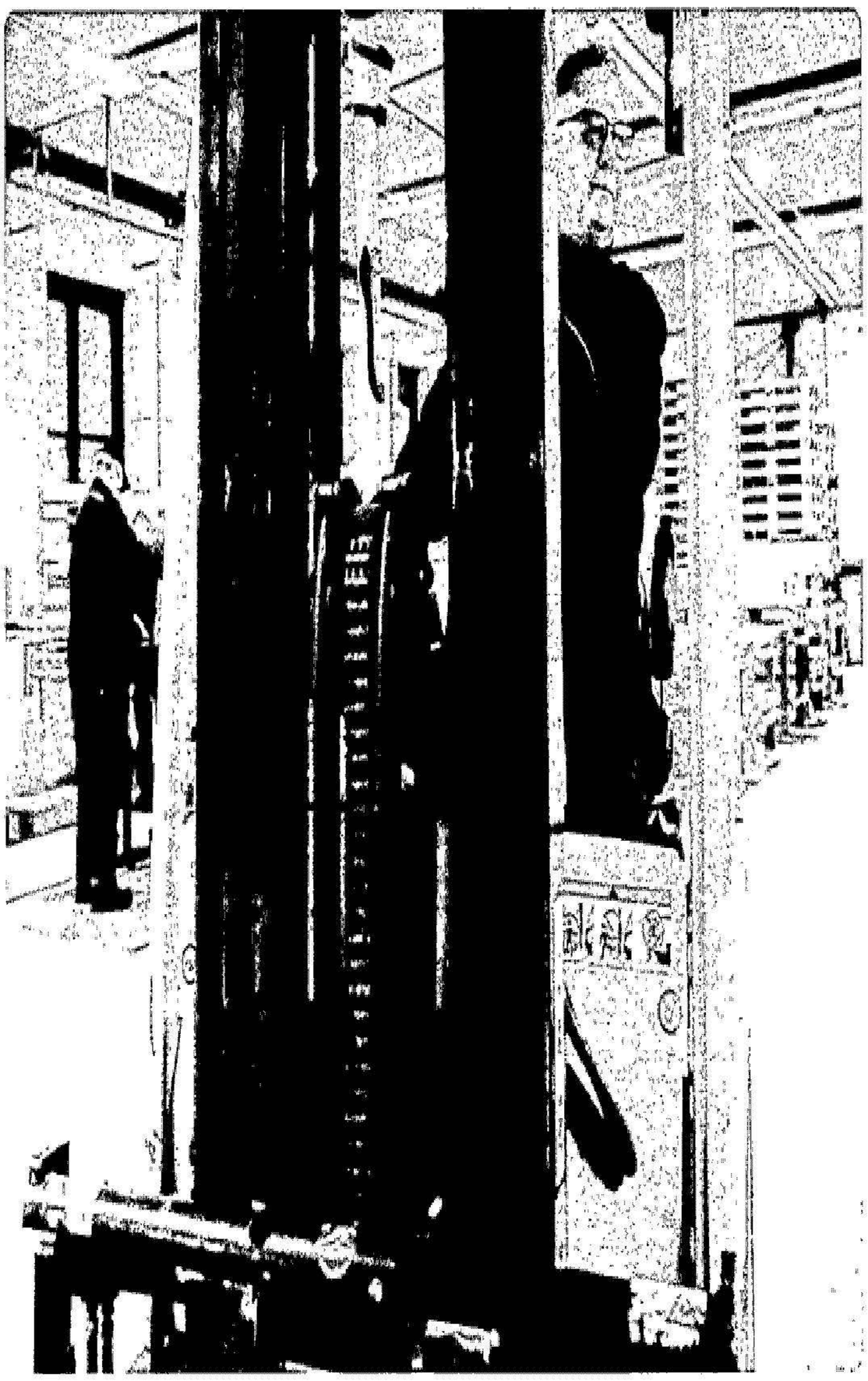
Anställda i värdekedjan

Påverkan, risker och möjligheter

Samhall är i huvudsak ett tjänsteproducerande företag vilket avspeglas i leverantörsbasen. 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 personalintestiva 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 fastigheter, IT och stödtjänster. Ett 70-tal leverantörer står för närmare hälften av inköpsvolymen.

I vissa inköpskategorier finns kända risker för negativ påverkan på anställda i leverantörskedjan som Samhall kan vara länkade till genom sina affärsförbindelser. Det rör exempelvis leverantörskedjorna för maskintillverkning, elektronik, kläder.

Lagstiftning kring transparens och spårbarhet i leverantörskedjan håller också på att införas eller övervägs i många länder vilket ställer krav på robusta processer för tillbörlig aktsamhet i leverantörskedjan.



Påverkan

→ Samhall kan vara länkad till negativ påverkan på anställda i leverantörskedjan

Risker & Möjligheter

→ Ökade krav kring transparens och tillbörlig aktsamhet

20250514085823

TeamEngine E-Signing

ANSTÄLLDA I VÄRDEKEDJAN

Policys och styrning

Alla människors lika värde är en av Samhalls grundläggande värderingar. Vi har därför åtagit oss att arbeta i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Ekonomi & finansavdelningen, där inköpsenheten finns, har det övergripande ansvaret för styrning, kontroll och uppföljning av leverantörskedjan i nära samarbete med hållbarhetsenheten. Arbetssätt för att säkerställa ansvarsfulla leverantörskedjor ingår i Samhalls inköpsprocess.

Att ta ansvar för den miljömässiga, sociala och ekonomiska påverkan som Samhalls aktiviteter har i värdekedjan är en väsentlig del i att vara ett ansvarsfullt företag och för att möta Samhalls åtagande gentemot kunder.

Arbetet är riskbaserat och utgår från den riskanalys som genomförts av samtliga inköpskategorier. I riskanalysen har risken för kränkningar av mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, negativ miljöpåverkan och korruption analyserats. De största och vanligast förekommande riskerna rör arbetstagarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö. Riskanalysen innefattar också interna faktorer kring hur inköpen hanteras i bolaget. Inköpskategorierna har delats in i fyra olika riskklasser för att tydliggöra vilka åtgärder som ska vidtas beroende på typ av risk.

Samhalls leverantörer måste alltid acceptera vår uppförandekod med krav som grundar sig på FN:s Global Compact, FN:s konvention om mänskliga rättigheter, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, FN:s konvention om barnens rättigheter samt tillämpliga ILO-konventioner. Kraven omfattar bland annat människohandel, tvångsarbete och barnarbete. Genom att acceptera uppförandekoden förbinder sig leverantören att föra kraven vidare i leverantörskedjan.

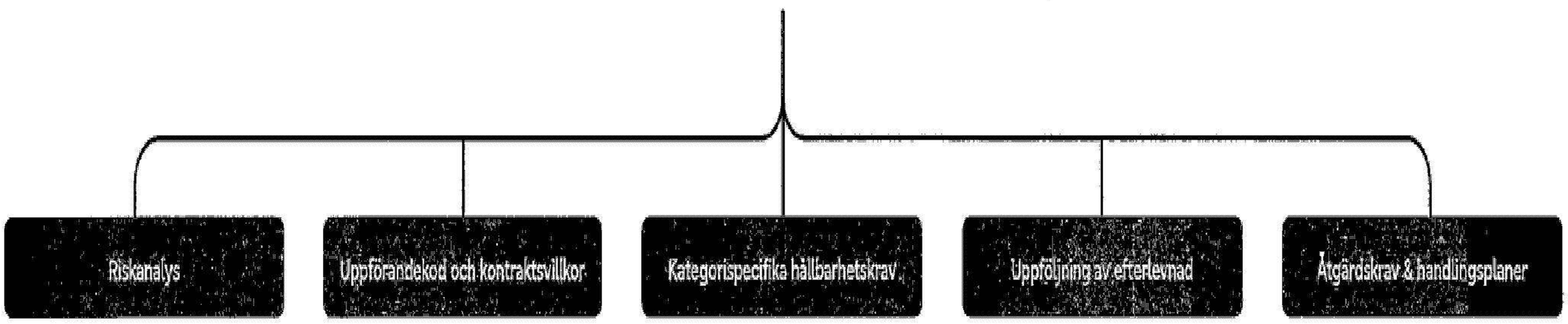
Generellt sett ligger de största riskerna långt ner i leverantörskedjan som Samhall har begränsade möjligheter att påverka. Många av Samhalls leverantörer är återförsäljare eller grossister som inte heller har direkt kontroll över leverantörskedjorna vilket gör arbetet utmanande. Samhall har idag inga direkta kontakter med arbetare i värdekedjorna utan förlitar sig primärt på andra källor såsom branschrapporter och publika analyser kring de risker som finns. För att säkerställa efterlevnaden av Uppförandekoden ställer Samhall även i sina allmänna inköpsvillkor krav på att leverantören ska ha en process för tillbörlig aktsamhet (due diligence). Genom denna process ska leverantören identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur den hanterar faktisk och potentiell negativ påverkan i den egna verksamheten och i leverantörskedjan.

För underentreprenörer som utför arbete gentemot Samhalls kunder så ställs även krav på kollektivavtal. Dessutom ställs specifika hållbarhetskrav och kriterier beroende på riskerna i de olika kategorierna.

Samhalls visselblåsarfunktion, som är tillgänglig för såväl interna som externa intressenter, inklusive leverantörer, kan användas för att rapportera misstänkta överträdelser av uppförandekoden eller andra lagar och bestämmelser.

Samhall arbetar aktivt med att följa upp efterlevnaden av bolagets uppförandekod för leverantörer. Leverantörsutvärderingen sker genom att leverantören svarar på frågor gällande efterlevnad av Samhalls uppförandekod för leverantörer, kvalitet, miljö, arbetsmiljö samt hälsa och säkerhet genom ett verktyg för självskattning eller genom revisioner på plats eller digitalt.

Samhalls arbete med ansvarsfulla leverantörskedjor



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B3C-26A1-4DFD-BDA5-523E87D5459A, Page 81 of 149.

20230516035024

TeamEngine E-Signing

ANSTÄLLDA I VÄRDEKEDJAN

Vårt mål inom anställda i värdekedjan

Vår ambition är att ha en positiv påverkan på värdekedjan. Även om Samhall i dagsläget inte har något mål eller nyckeltal som speglar vår ambition. Vi utvärderar ständigt potentiella nyckeltal som kan reflektera vårt arbete.

Åtgärder



Under året har inköpsenheten forstatt arbetet med att integrera arbetet med ansvarsfulla leverantörskedjor i inköpsprocessen och att fortbilda hela inköpsteamet i frågor rörande både klimat och arbetsförhållanden. Varje inköpare driver nu dessa frågor integrerat i arbetet med nya, potentiella och existerande leverantörer utifrån sitt specifika kategoriansvar. Det medför att hållbarhetsfrågorna blir en naturlig del i upphandlingsunderlag, avtal och uppföljning.

Utöver att hållbarhetsfrågorna fått ta plats som en naturlig del av inköpsarbetet utgår arbetet med hållbara leverantörskedjor ifrån riskanalysen som beskrivs ovan och följs upp av respektive kategoriansvarig inköpare som en del i inköpsarbetet.

Hållbarhetsenheten följer utvecklingen av det rättsliga och regulatoriska landskapet avseende processen för tillbörlig aktsamhet och ökade kundkrav inom området.

Nyckeltal

Inköpsteamet har under året utvärderat åtta leverantörer genom självskattningsenkäter och genomfört ett platsbesök. Urvalet är gjort utifrån riskklass och strategiska inköpares bedömning. Samtidigt pågår arbetet med att följa upp leverantörer som tidigare har fått anmärkningar och deras åtgärdsplaner.

Leverantörsuppföljning	2024	2023	2022
Antal leverantörer som har reviderats mot Samhalls uppförandekod	8	12	15

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-623E87D5459A, Page 82 of 149.



Styrning

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

Innehåll

G1	Ansvarsfullt företagande	84
	• Affärsetik	85
	• Konkurrensneutralitet	86
	• Visselblåsarfunktion	87

20250516050026

TeamEngine E-Signing

ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

Ansvarsfullt företagande

Påverkan, risker och möjligheter

Samhall är ett statligt bolag delvis finansierat med allmänna medel. Det innebär att det ställs mycket höga krav på Samhall att agera föredömligt. En god affärsetik och företagskultur har en positiv påverkan på våra möjligheter att nå våra mål och uppfattas som en ansvarsfull och värdeskapande samhällsaktör. Den statliga merkostnadsersättningen ställer också särskilda krav på transparens och att prissättningen följer gällande regler. Överträdelser av dessa regler, exempelvis genom otillåten underprissättning, skulle ha en negativ påverkan på Samhalls varumärke och skada omvärldens förtroende för bolaget.



Påverkan

→ Möjlighet till och skydd för visselblåsare

Risker & Möjligheter

→ En sund affärskultur förbättrar möjligheten att nå Samhalls mål och bidrar till att Samhall uppfattas som en ansvarstagande och pålitlig leverantör.

→ Den statliga ersättningen innebär särskilda krav på prissättningen. Överträdelser skulle få mycket negativa effekter för Samhall.

Mål inom ansvarsfullt företagande

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 inte några definierade måltal inom området.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 84 of 149.

20250516065027

TeamEngine E-Signing

AFFÄRSETIK

Policys och styrning

Av Samhalls hållbarhetspolicy framgår att verksamheten ska präglas av hög affärsmässig etik. Policyn kompletteras med affärsetiska riktlinjer som utgår från Institutet Mot Mutors Näringslivskod.

Eftersom Samhall till delar är finansierat med statliga medel så råder restriktivitet kring alla typer av gåvor och representation. Både värdegrund och regler kring affärsetik och korruption ingår i företagsintroduktion och ledarutvecklingsprogram. Riskerna för mutor och korruption är högst inom Försäljning och Inköp, men även inom andra befattningar som fattar ekonomiska beslut. Samhall verkar dock inte på några komplexa marknader eller inom områden med särskilda risker.

Delegationsordningen 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. Genom en styrd inköpsprocess minskar också riskerna för oegentligheter.

Inom organisationen har Juridik & Compliance det övergripande ansvaret för styrning, kontroll och uppföljning av affärsetik och regelefterlevnad.



Åtgärder

Samhall har inte haft några incidenter inom korruption eller mutor.

Den obligatoriska e-utbildningen för tjänstemän lanserades 2022. Under 2024 har totalt 914 tjänstemän genomfört utbildningen, vilket motsvarar 59 (73) procent av det totala antalet tjänstemän.

Utbildning inom affärsetik	2024	2023
Antal tjänstemän som genomgått e-utbildning inom affärsetik	914	1 118

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-623E87D6459A. Page 85 of 149.

20250516065928

TeamEngine E-Signing

KONKURRENSNEUTRALITET

Policys och styrning

Samhall producerar och säljer varor och tjänster i konkurrens med andra företag på en öppen marknad. Kunderna ska betala ett marknadspris för den faktiska prestationen. Den merkostnadsersättning Samhall erhåller från staten får inte användas för att konkurrera med priset. Prissättningen är därför noggrant reglerad genom riktlinjer för prisneutralitet, kalkyleringsverktyg och bevakningar av marknadspris för att följa konkurrenslagstiftningen. Prissättningen ska uppfylla kravet på marknadsmässighet och konkurrensneutralitet. För företagsgemensam uppföljning och säkerställande av marknadspris finns en digital lösning sedan 2021.



Åtgärder

Under det senaste året har arbetet med att ytterligare stärka bolagets arbetssätt och interna kontroller för att efterleva krav på konkurrensneutralitet fortsatt. I tillägg till fortsatt arbete med bland annat "fyra ögon-principen", stickprovskontroller och strukturerade genomgångar av avtal har en ny prisstrategi arbetats fram. Ny prisstrategi syftar bland annat till enhetliga och konsekventa arbetssätt i prissättning. Kalkyler, avtal och affärsstrategiska beslut dokumenteras för att kunna följas upp och granskas.

Under året har det omfattande arbetet att gå igenom kundavtal för att säkerställa att bolaget har korrekta avtalsvillkor fortsatt. I säljprocessen har också införts en kontrollfunktion som granskar kalkyler och avtalsförslag inför anbud/offert, bland annat för att säkerställa att kalkylerade priser också återspeglas på ett korrekt sätt i anbud/offert.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-823E87D5459A, Page 86 of 149.

20250516085029

TeamEngine E-Signing

VISSELBLÅSARFUNKTION

Visselblåsarfunktion

Det är för Samhall viktigt att missförhållanden uppmärksammas och hanteras. Diskriminering eller repressalier får inte äga rum mot någon som anmäler misstanke om missförhållande i god tro.

Samhall har en extern visselblåsarkanal där såväl anställda som externa parter, till exempel leverantörer, anonymt kan tipsa om allvarliga oegentligheter. Visselblåsarkanalen nås via intranätet, support-portalen eller Samhalls externa webbsida.

I visselblåsarkanalen kommer det även in andra typer av mindre allvarliga klagomål. Enligt gällande rutiner kategoriseras alla inkomna tips. Tips som inte kategoriseras som vissel hänvisas till ordinarie rapporteringsvägar och hanteras framförallt inom HR-organisationen. De som kvarstår som vissel hanteras av en särskild visselgrupp och utreds under visselgruppens ledning med stöd av externa eller interna resurser.

Enheten för Arbetsgivarfrågor ansvarar för visslar-funktionen. För klagomål som inte omfattas av visselblåsarfunktionens område finns möjlighet att kontakta stödfunktioner såsom inom HR eller Juridik & Compliance.

Revisionsutskottet tillställs årligen en rapport om inkomna ärenden i visselkanalen och intern-revisionen gör årligen en granskning av kanalen.



Nyckeltal

Under året har 155 tips inkommit i visselblåsar-kanalen, av dessa har 14 utretts närmare. Inget av ärendena har konstaterats vara ett vissel i lagens bemärkelse. Samtliga ärenden har istället hanterats av enheten för arbetsgivarfrågor i enlighet med ordinarie rutiner.

Vissel	2024	2023
Antal inkomna ärenden	155	152
Varav vissel	0	1

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B3C-26A1-4DFD-BDAB-521E87D5459A, Page 87 of 149.

20250515065038

TeamEngine E-Signing

GRI-index

Samhall Aktiebolag har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 januari – 31 december 2024.

GRI 1: Foundation 2021

GRI Sector Standard(s): Ingen sektorsstandard är tillämpar

			Avsteg		
GRI standard	Upplysning	Sida	Utlämnade upplysningar	Anledning	Förklaring
STANDARDUPPLYSNINGAR					
GRI 2: Standardupplysningar 2021	2-1 Organisationens uppgifter	94–95, 98			
	2-2 Enheter inkluderade i oranisationens hållbarhetsrapportering	147			
	2-3 Rapportingsperiod, frekvens och kontaktuppgifter	147			
	2-4 Omskrivning av information	88			
	2-5 Extern granskning	92			
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer	16–18, 31, 41, 48			
	2-7 Anställda	16-18, 78–79	2-7-b-iii	Ej tillämpbart	Inga timanställda
	2-8 Medarbetare som inte är anställda	78			
	2-9 Ägarstruktur och företagsform	94–95			
	2-10 Nominering och val av det högsta styrande organet	94–95			
	2-11 Ordförande av det högsta styrande organet	103			
	2-12 Det högsta styrande organets roll i styrningen av hållbarhetspåverkan	49			
	2-13 Delegering av ansvaret för hållbarhetspåverkan	49			
	2-14 Det högsta styrande organets roll i hållbarhetsrapporteringen	49, 91			
	2-15 Jäv	96			
	2-16 Klagomålsfunktion	78, 87			
	2-17 Kollektiv kunskap i det högsta styrande organet	49			
	2-18 Utvärdering av resultatet av det högsta styrande organet	97			
	2-19 Ersättningspolicy	126–127			
	2-20 Ersättningsprocessen	79			
	2-21 Årligt totalt ersättningsratio	6–8, 43–44			
	2-22 Uttalande av strategi för hållbar utveckling	7–9, 36–37			

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 88 of 149.

20250516050031

TeamEngine E-Signing

GRI-index forts.

GRI standard	Upplysning	Sida	Avsteg: Utlämnade upplysningar	Avsteg: Anledning	Avsteg: Förklaring
GRI 2: Standardupplysningar 2021	2-23 Policyåtaganden	49			
	2-24 Förankring av policyåtaganden	55, 62, 65, 70, 72, 75, 81, 85, 86			
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	49			
	2-26 Klagomålsmekanism	78, 87			
	2-27 Regelefterlevnad	85–86			
	2-28 Medlemskap	50			
	2-29 Förhållningssätt till intressentengagemang	50			
	2-30 Kollektivavtal	79			
VÄSENTLIGA FRÅGOR					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för att bestämma väsentliga frågor	51			
	3-2 Lista över väsentliga frågor	52			
Anti-korruption					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	85			
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-3 Korruptionsincidenter	85			
Konkurrensbegränsade beteende					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	86			
GRI 206: Konkurrenshämmande beteende 2016	206-1 Rättsliga åtgärder för konkurrensbegränsande beteende	86			
Energi					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	54–57			
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energiförbrukning inom organisationen	58			
Utsläpp					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	54–57			
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	59			
	305-2 Energi indirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	59			
	305-3 Andra indirekta (Scope 3) växthusgasutsläpp	59			

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 88 of 149.

20250516050032

TeamEngine E-Signing

GRI-index forts.

GRI standard	Upplysning	Sida	Avsteg: Utlämnade upplysningar	Avsteg: Anledning	Avsteg: Förklaring
Anställda					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	68–69			
GRI 401: Anställningar 2016	401-1 Antal anställda och nyanställda	78			
Arbetsmiljö och säkerhet					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	74–76			
GRI 403: Arbetsmiljö och säkerhet 2018	403-9 Anställdas hälsa och säkerhet	77			
Utbildning					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	70			
GRI 404: Utbildning 2016	404-1 Utbildningstid	71			
	404-3 Uppföljning och karriärutveckling	71			
Mångfald och lika möjligheter					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	72–73			
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald	78			
Socialt ansvarsfulla leverantörskedjor					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	80–81			
GRI 414: Socialt ansvarsfulla leverantörskedjor 2016	414-2 Negativ social påverkan i leverantörskedjan	82			

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 90 of 140.

20250516035033

Om hållbarhetsrapporten

Lagstadgad hållbarhetsrapport

Samhall omfattas av kravet på lagstadgad hållbarhetsrapportering i enlighet med årsredovisningslagen. Hållbarhetsrapporten omfattar sidorna 45–91 . Denna hållbarhetsrapport är inspirerad av kraven i ESRS men upprättad enligt GRI Standards. I GRI-index finns hänvisning till var informationen finns. Utformningen av rapporten har skett i enlighet med GRI:s principer, vilket innebär att den ska ge en komplett bild av verksamheten där innehållet bestäms utifrån de frågor som är mest väsentliga för Samhall.

Den genomförda väsentlighetsanalysen har legat till grund för valet av upplysningar där varje väsentlig fråga har matchats mot minst en GRI-upplysning, vilket framgår av GRI-indexet på sidan 90. Undantag eller avvikelser från GRI Standards framgår i GRI-index samt i redovisningen av respektive GRI-upplysning.

Styrelsen ansvarar även för att bolaget lämnar en transparent hållbarhetsrapport med fokus på väsentlighet i enlighet med Statens ägarpolicy. Styrelsen fastställer årsredovisning med bolagsstyrningsrapport och hållbarhetsrapport.

Interna kontroller över hållbarhetsrapporteringen

De upplysningar och data som förekommer i rapporten samlas in med hjälp av olika interna system beroende på uppgiftens natur. Ekonomisk data baseras på Samhalls redovisning. Personalrelaterad data kommer från Samhalls HR-system och affärssystem. Datainsamlingen följer dokumenterade rutiner och kontrolleras enligt en fyra-ögons princip. Samhall är i vissa fall beroende av tredje parters information, i dessa fall görs en rimlighetsbedömning. I fall faktisk data saknas används schabloner, vilket anges under respektive upplysning.

För jämförbarhet över tid har alla historiska värden räknats om enligt samma metoder. I de fall där beräkningsmetoderna har förändras anges detta under respektive upplysning

Sammanställningen och kvalitetssäkringen av upplysningarna görs av Samhalls controllers och Samhalls hållbarhetschef.

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 sidan 92.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 91 of 149.

20250516065034

TeamEngine E-Signing

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 2024. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens och den lagstadgade hållbarhetsrapportens omfattning på sida 91 i detta dokument.

Styrelsens 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 91 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.

Uttalanden

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

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 13 mars 2025

Deloitte AB

Anneli Pihl

Auktoriserad revisor

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 92 of 149.

20250516035035

TeamEngine E-Signing

05. Bolagsstyrnings-rapport

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 93 of 149.

202505161635036

TeamEngine E-Signing

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 och principer för bolag med statligt ägande (av den 27 februari 2020)
- Svensk kod för bolagsstyrning (Koden)

Interna

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

Avvikelser från Koden

Samhall tillämpar Koden med de avvikelser som framgår nedan:

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

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 10.2, 4.4–4.5) tillämpas inte. Syftet med denna regel är att skydda minoritetsägare. Eftersom Samhall ägs fullt ut av svenska staten saknas detta behov.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 94 of 149.

202505161605037

TeamEngine E-Signing

Ansvarsfördelning

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

① Aktieägare

Samhall AB är helägt av svenska staten. Ägandet förvaltas av Finansdepartementet. Ägaranvisningen som fastställs av bolagsstämma 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 ägaranvisningen för Samhall AB gäller statens ägarpolicy med krav på att agera föredömligt inom områdena för hållbart företagande.

② Bolagsstämma

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Riksdagsledamöter har rätt att närvara och ställa frågor vid bolagsstämman som också är öppen för allmänheten. Årsstämma ägde rum den 24 april 2024 i Stockholm och livesändes via Samhalls webbplats.

I anslutning till årsstämman genomfördes ett seminarium om hur näringslivet kan bidra till ett arbetsliv där fler kan delta.

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 oberoende i förhållande till större aktieägare.

Enligt Koden och statens ägarpolicy ska styrelsen ha en – med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållande i övrigt – ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. Även mångfaldsaspekter såsom etnisk och kulturell bakgrund skall vägas in, och en jämn könsfördelning skall eftersträvas. I ägarpolicyn anges att av bolagsstämman valda ledamöter skall uppgå till minst fyra personer av vardera kön om styrelsen har nio stämmovalda ledamöter Om styrelsen består av sex till åtta stämmovalda ledamöter ska det vara minst tre av vardera kön.

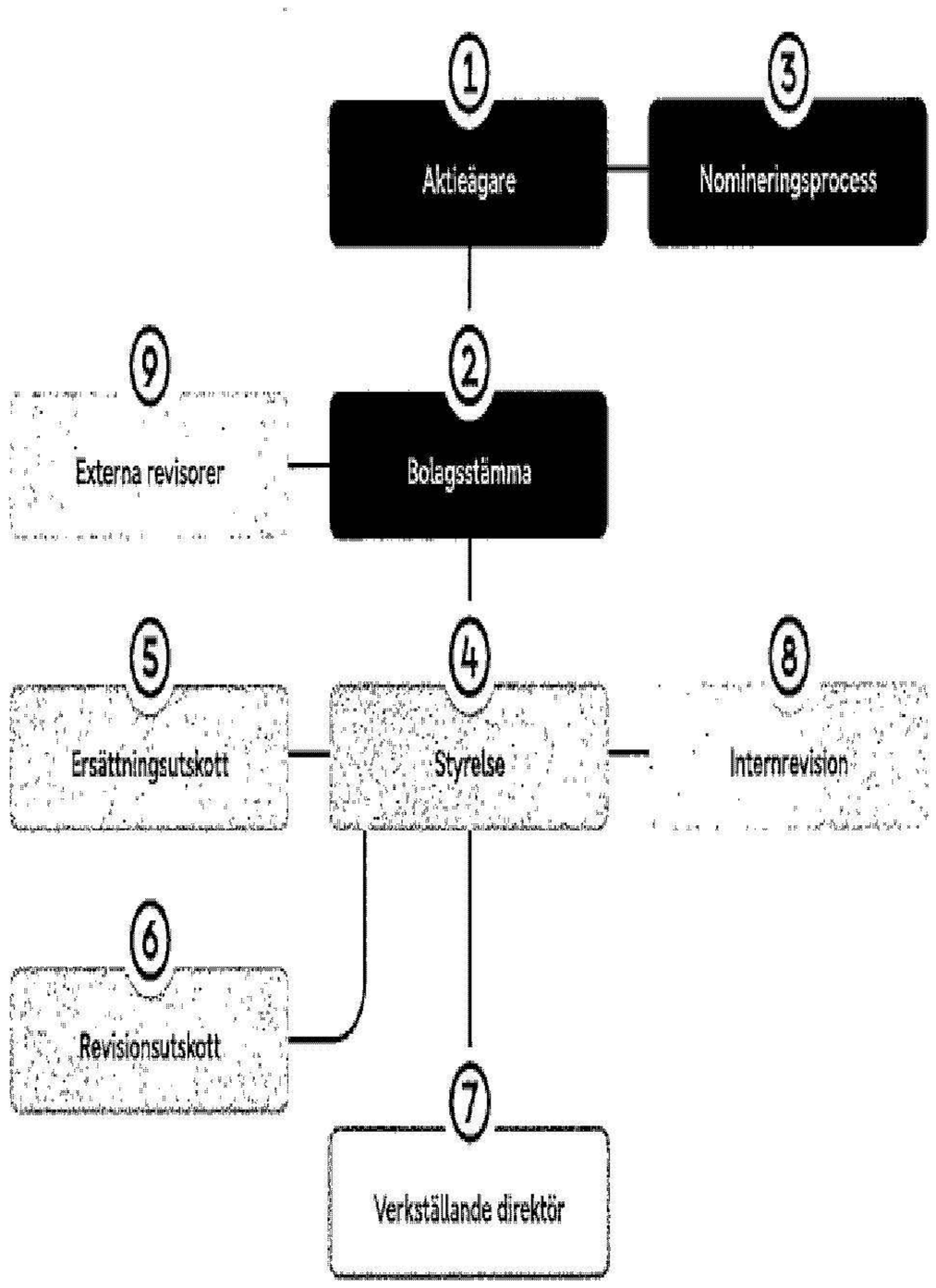
④ Styrelse

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 2024 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 tre kvinnor och tre män. Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten redovisas på sidorna 103–105.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523EE87D5459A, Page 95 of 149.

20250516065038

TeamEngine E-Signing

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 samt 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 & 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 2023 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 25.

Uppföljning av målen sker kvartalsvis och rapporteras i styrelserapporten. 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 2024

Styrelsen har under året haft åtta protokollförda sammanträden varav ett konstituerande möte. Styrelsen har därutöver fattat sex beslut per capsulam.

Styrelsen får varje kvartal 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 och granskningar har diskussioner förts avseende bolagets finansieringsmodell samt förutsättningar att bedriva en långsiktigt hållbar verksamhet. Samhall har även välkomnat regeringens utredning av verksamheten och bidragit i dess arbete.
- Styrelsen har löpande och noga följt bolagets arbete med att adressera och åtgärda de brister som uppkommit i externa granskningar.
- Nya organisationer och utvecklade arbetssätt inom såväl den operativa driften som försäljningsverksamheten har behandlats i syfte att uppnå en mer effektiv och enhetlig drift med medarbetarutvecklingen i centrum.
- Styrelsen har diskuterat och reviderat Samhalls företagsövergripande strategi samt tillväxtstrategi för Samhall för åren 2024 – 2026. En ny verksamhetsplan har även fastställts.

Styrelsens arbete under 2024

Q1
- Årsbokslut
- Års- och hållbarhetsredovisning
- Revision
- Budgetunderlag och framtidsdiskussion
- Inför årsstämman
- Internrevision
- Hållbarhetsrapportering

Q2
- Konstituerande styrelsemöte
- Delårsrapport
- Övergångsrapport
- Medarbetarutveckling
- Strategi

Q3
- Granskning och uppföljning
- Delårsrapport
- Tillväxtstrategi

Q4
- Delårsrapport
- Revisorernas granskningsrapport och möte med styrelsen (utan ledningen)
- Strategiska risker
- Verksamhetsplan
- Utvärdering av styrelsens arbete
- Budget och hållbarhetsmål
- Policydokument, utvärdering och fastställande

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B9C-26A1-4DFD-BDAB-523E97D5469A, Page 96 of 149.

20250516050039

TeamEngine E-Signing

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. Intervjuerna innehöll bland annat 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), 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 Lars Engström (ordförande till den 24 april 2024), Cecilia Schelin Seidegård (ordförande från den 24 april 2024), Ylva Berg, Rickard Holm, Stefan Loréhn 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, SSC chefen, chefen för ekonomiservice, internrevisionschefen samt den ansvarige revisorn deltar vid sammanträdena.

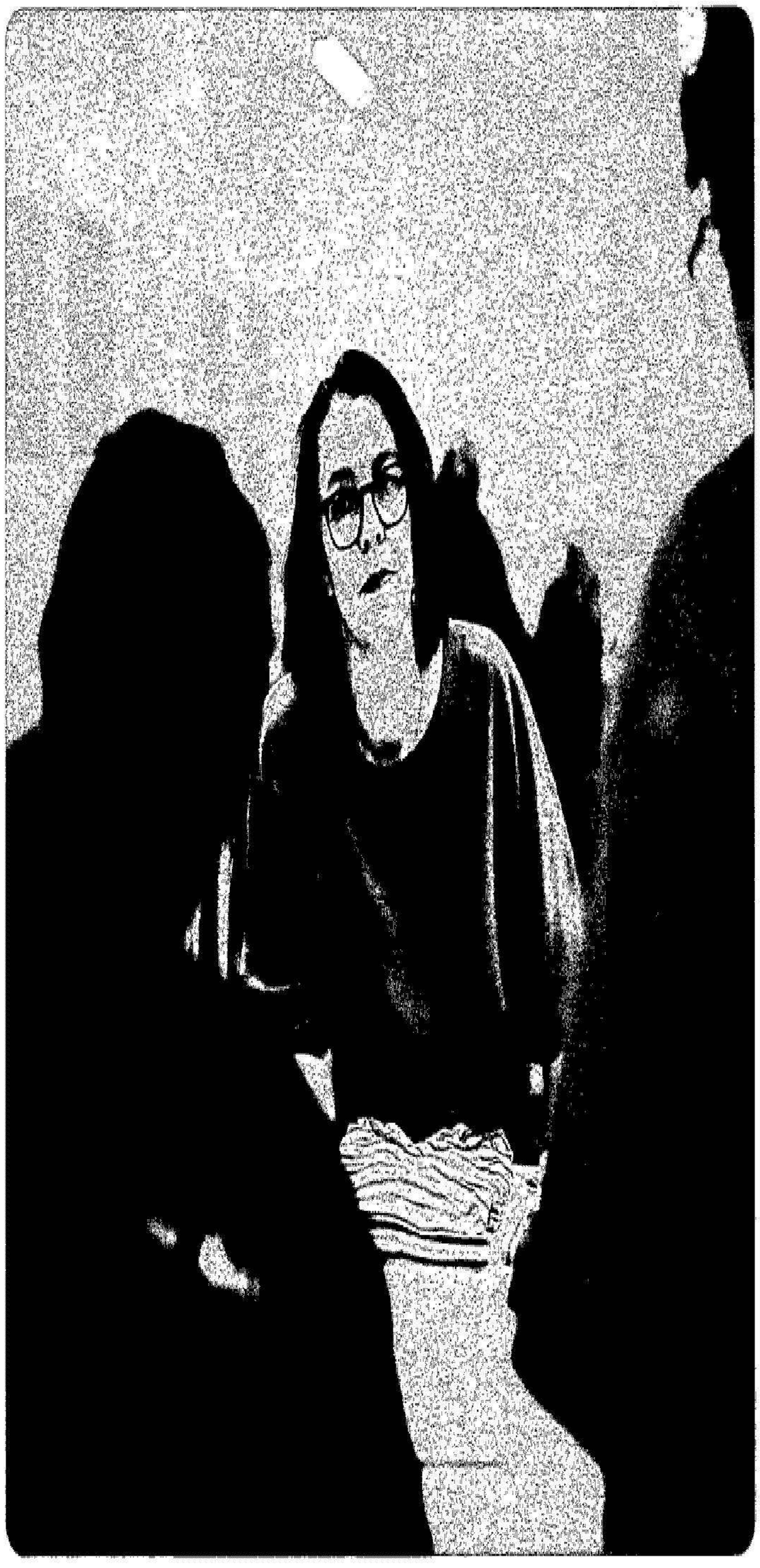
Utskottet har under året haft sju protokollförda sammanträden.

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 106–107.

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.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-623E87D5459A, Page 97 of 149.

20250516050940

TeamEngine E-Signing

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. Från och med årsstämman 2017 lämnar styrelsen förslag till val av revisor och revisorsarvode.

På årsstämman 2024 omvaldes det auktoriserade revisionsbolaget Deloitte AB till och med utgången av nästkommande årsstämma med auktoriserade revisorn Anneli Pihl som huvudansvarig revisor. Ersättning till revisorerna framgår av Not 7.

⑩ Samhalls organisation och styrning

Samhall bedriver verksamhet enbart i Sverige. Verksamheten är spridd över hela landet. Verkställande direktören organiserar bolagets ledning och verksamhet för att uppnå ändamålsenlig styrning och kontroll. Samhall eftersträvar decentralisering och kostnadseffektivitet.

Samhall har ett processorienterat ledningssystem som finns tillgängligt via Samhalls intranät.

Ledningssystemet är certifierat enligt kvalitetsledningsstandarden ISO 9001 och miljöledningsstandarden ISO 14001.

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

Varje processägare har ett ansvar att se till att relevanta hållbarhetsfrågor hanteras inom respektive organisation och att processen styr mot bolagets måluppfyllelse av de strategiska hållbarhetsmålen och ligger i linje med bolagets policys och riktlinjer.

Samhalls krav och förväntningar på medarbetare, leverantörer och underentreprenörer finns i särskilda uppförandekoder och riktlinjer. Hållbarhetsfunktionen ansvarar för att koordinera och utveckla det strategiska hållbarhetsarbetet samt samordnar och leder arbetet med Samhalls kvalitets- och miljöledningssystem.

Det operativa ansvaret för att Samhalls styrande dokument efterlevs har chefer i linjeorganisationen. Kvalitet- och miljöansvariga projektledare samt arbetsmiljöspecialister stöttar linjeorganisationen med operativa frågor kring miljö, arbetsmiljö och kvalitet.

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

Under 2024 har den geografiska organisationen i Samhall förändrats i syfte att uppnå en mer effektiv driftsorganisation med enhetliga arbetssätt. I den nya organisationen finns 14 geografiska distrikt, organiserade i tre regioner, samt en organisation för industriverksamhet.

Bolaget har en samlad ledningsgrupp som omfattar 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. Strategi- och utvecklingsdirektören har det övergripande och samordnande ansvaret för hållbarhetsfrågorna i företagsledningen.

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.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523EB7D5459A, Page 98 of 149.

20250516065041

TeamEngine E-Signing

Intern styrning och kontroll

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

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

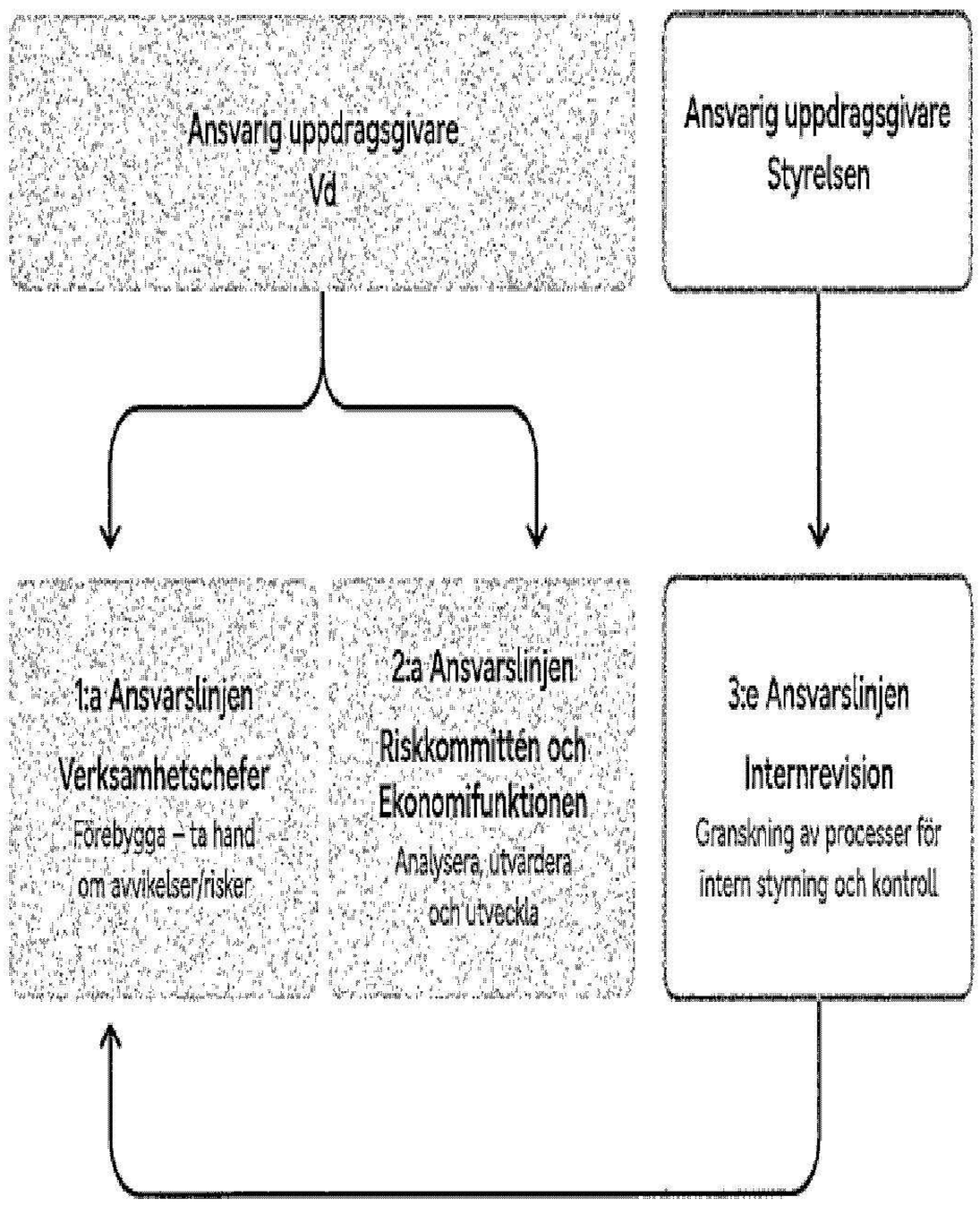
Samhall använder COSO:s (Comittee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comission) ramverk för att främja utveckling av interna styr- och kontrollsystem. För att förtydliga roller och ansvar för riskhantering och intern styrning och kontroll har Samhall valt att arbeta enligt en modell med tre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

Kontrollmiljö

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

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

Exempel på styrande dokument är arbetsordning för styrelsen och dess utskott, instruktion för verkställande direktören samt delegationsordningen som fastställer ekonomiska befogenheter för 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.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5469A. Page 99 of 149.

20250515065042

TeamEngine E-Signing



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. Verksamheten tar del av och följer upp revisionsrapporter från såväl externa revisorer som interna förbättringsdagar och revisioner, och är delaktiga 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 policys, 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. Inom samtliga chefsled inom Samhall genomförs månadsvis dialogmöten, så kallade one-to-one. Genom dessa möten skapas en gemensam bild av nuläget och uppföljning mot mål och verksamhetsplan. Dialogerna flödar ända upp till ledningsnivå som löpande vidareförmedlar information till styrelsen. Ledningen har även kvartalsvis genomgång av resultat, nyckeltal och måluppfyllelse med respektive region. På detta sätt erhålls en god bild över affärsläget och verksamhetsstyrningen säkerställs.

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

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

Samhalls publika finansiella rapporter publiceras på bolagets webbplats.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A6B8C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 100 of 148.

20250516065043

TeamEngine E-Signing

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 ökar.

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.



TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5498A. Page 101 of 149.

20250516050044

TeamEngine E-Signing

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 merkostnadsersättning 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 84–86.
Verksamhetsrisk	Bristande förmåga i att utveckla och erbjuda de tjänster som efterfrågas av marknaden.	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.
	Brister i arbetsmiljön.	Arbetsskador och fysisk och psykisk ohälsa vilket 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 under 2024 implementerat ett digitalt verktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete och utbildat alla chefer. Läs mer på sidorna 74–77.
	Cyberattack eller annan form av inträng 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 system-säkerhet. Bolaget arbetar även med kontinuitetsplanering för att minimera effekterna av identifierade risker.
Hållbarhetsrisk	Hållbarhetsrisker beskrivs i Hållbarhetsrapporten på sidorna 49–87.		

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 102 of 149.

20250516085845

TeamEngine E-Signing

Styrelse



Cecilia Schelin Seidegård

Ordförande

Född: 1954

Ordförande sedan 2019.

Flertalet ordförande- och styrelseuppdrag i bland annat Stiftelsen Aptitum, Tofta intressenter AB, Gustav V Jubileumsfond, Stockholm Science Center, Stiftelsen Gotlands sjukhem, Stiftelsen Lagersberg och Stiftelsen Körsbärsgården.

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



Ylva Berg

Ledamot

Född: 1973

Ledamot sedan 2021.

Civilingenjör. Vice President, Head of Business Area Digital Services, AFRY. Tidigare företagsledande roller inom Tyréns AB, Coor Service Management AB och Lawson software AB.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
Revisionsutskott, närvaro	3 (3)



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



Hillevi Engström

Ledamot

Född: 1963

Ledamot sedan 2017.

Vd Trygghetsstiftelsen. Tidigare bland annat arbetsmarknadsminister, biståndsminister, riksdagsledamot, ordförande i riksdagens arbetsmarknadsutskott samt kriminalinspektör och ombudsman i Polisförbundet.

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



Rickard Holm

Ledamot

Född: 1977

Ledamot sedan 2024.

Tidigare ledande befattningar, bla. CQO, landschef och COO inom MAX Burgers.

Styrelsemöten, närvaro	6 (6)
Revisionsutskott, närvaro	3 (4)

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D5459A. Page 103 of 149.

20250516085046

TeamEngine E-Signing

Styrelse forts.



Stefan Loréhn

Ledamot

Född: 1978

Ledamot sedan 2024.

CFO Holmen. Tidigare bl.a. CFO LKAB och vice CFO Holmen.

Styrelsemöten, närvaro 5 (6)
Revisionsutskott, närvaro 4 (4)



Hosni Teque-Omeirat

Ledamot

Född: 1981

Ledamot sedan 27 april 2023.

Vd och koncernchef Enviro Group AB. Flertalet styrelseuppdrag i bland annat SpectrumOne AB, Observit AB, Qbim AB, BizWall Sweden AB, Skippo AB och Mysourcing AB.

Styrelsemöten, närvaro 8 (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: 1957

Ledamot sedan 2021.

BSc. Control and Maintenance samt IHM Master. Divisionschef i Bravida. Styrelseledamot i Installatörsföretagen. Tidigare företagsledande roller inom bland annat ABB, YIT och ISS.

Styrelsemöten, närvaro 7 (8)

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 104 of 149.

20250516065047

TeamEngine E-Signing

Styrelse forts.



Ann-Christin Andersson

Arbetstagarrepresentant

Född: 1960

Ledamot sedan 2008.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Peter Hall

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966

Ledamot sedan 2024.

Styrelsemöten, närvaro 1 (1)



Pia Litbo

Arbetstagarrepresentant

Född: 1959

Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Kenny Andersson

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966

Ersättare sedan 2021.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Kenneth Hasselberg

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966

Ersättare sedan 2019.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Maria Sköld

Arbetstagarrepresentant

Född: 1968

Ersättare sedan 2019.

Styrelsemöten, närvaro 7 (8)

I styrelsen under 2024

T.o.m. 2024-04-24, Lars Engström, Ledamot

Styrelsemöten, närvaro 2 (2)

Revisionsutskott, närvaro 3 (3)

T.o.m. 2024-09-12, Hans Abrahamsson, arbetstagarrepresentant

Styrelsemöten, närvaro 6 (6)

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D5459A, Page 105 of 149.

20250516050048

TeamEngine E-Signing

Företagsledning



Sara Revell Ford

Verkställande direktör

Född: 1972

Utbildning: Civilekonom

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

Anställd sedan: 2021



Sabina Rasiwala

HR- & 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: Civilingenjörsstudier

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

Anställd sedan: 2014



Tippu Mahmood

Strategi- & utvecklingsdirektör

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-9DAB-523E87D5459A. Page 106 of 149.

20250516065049

TeamEngine E-Signing

Företagsledning forts.



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 & finans

Född: 1967

Utbildning: Civilekonom

Tidigare arbeten: CFO Green Cargo, CFO Semantix, CFO LRF Media, Controllerchef SJ.

Anställd sedan: 2024



Filip Truedsson

Direktör operativ drift

Född: 1974

Utbildning: Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm

Tidigare arbeten: Vd Nordentic AB samt ledande roller inom FM-branschen på COOR, ISS, Fazer.

Anställd sedan: 2022

I ledningen under 2024

T.om. 2024-08-31, Paul Lidbom, Direktör ekonomi & finans

T.om. 2024-04-30, Göran Ollinder, Försäljningsdirektör

T.om. 2024-10-01, Pär Rasmusson, IT-direktör

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 107 of 149.

20250516095859

TeamEngine E-Signing

06. Ekonomisk rapportering

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D8459A, Page 108 of 149.

20250516050051

TeamEngine E-Signing

Förvaltningsberättelse

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Lönetimmar Skyddat arbete, tusen [1]	32 874	32 978	32 655	33 185	32 602	31 912	30 496	29 619	29 548	29 539
Lönetimmar anställda för utveckling i anställning, tusen [2]	2 908	2 833	2 969	3 238	4 042	4 248	4 084	4 300	2 733	1 658
Övergångar, antal	1 294	1 166	1 483	1 452	1 137	1 507	1 492	1 295	1 179	1 059
Prioriterad rekrytering, procent [3]	56	59	63	61	63	73	67	60	57	46
Antal anställda i skyddat arbete (genomsnitt) [4]	20 737	20 888	20 628	20 920	20 768	20 472	19 845	19 340	19 410	19 489
Antal anställda för utveckling i anställning (genomsnitt)	1 815	1 762	1 788	1 950	2 440	2 601	2 490	2 650	1 652	1 024

MSEK	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
RESULTATRÄKNING [5]										
Nettoomsättning	3 316	3 355	3 289	3 282	3 119	3 050	2 952	3 036	2 507	2 453
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-4	2	4	-2	-6	0	0	1	-1	-1
Statlig merkostnadsersättning	7 596	6 598	6 539	6 612	6 293	6 080	4 975	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	93	136	270	583	437	165	872	839	557	371
Summa intäkter	11 001	10 091	10 102	10 475	9 843	9 295	8 799	8 281	7 468	7 228
Råvaror och förnödenheter	-407	-448	-444	-400	-346	-353	-388	-695	-355	-400
Lönekostnad för anställda i skyddat arbete [1]	-7 611	-7 289	-6 998	-7 240	-6 745	-6 502	-6 085	-5 732	-5 543	-5 353
Lönekostnad anställda för utveckling i anställning m fl	-523	-484	-493	-537	-650	-679	-650	-664	-398	-235
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivning)	-2 278	-2 212	-1 985	-1 957	-1 820	-1 745	-1 574	-1 461	-1 381	-1 320
Finansnetto	243	215	-106	124	15	61	-12	34	47	-3
Resultat efter finansiella poster	425	-126	76	464	297	77	90	-237	-162	-83
Bokslutsdispositioner	-130	228	-71	-105	-65	-	-	-	-	8
Resultat före skatt	295	102	5	359	232	77	90	-237	-162	-75
Skatt	-56	-30	-4	-75	-	-3	2	0	-13	12
Årets resultat	239	72	1	284	232	74	92	-237	-175	-63

[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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDA8-523E87D5459A. Page 109 of 149.

20250516050052

TeamEngine E-Signing

Förvaltningsberättelse forts.

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
BALANSRÄKNING										
Materiella och immateriella anläggningstillgångar	297	315	304	276	265	212	145	101	105	107
Finansiella anläggningstillgångar inkl uppskjuten skatt	959	806	723	651	348	50	47	16	17	28
Varulager	72	85	88	79	69	60	64	62	61	74
Kundfordringar	435	468	426	461	407	444	542	618	435	382
Övriga kortfristiga fordringar	282	296	177	175	281	226	195	172	153	139
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	3 180	2 861	3 256	3 272	2 818	2 802	2 556	2 409	2 632	2 664
Summa tillgångar	5 225	4 831	4 974	4 914	4 188	3 794	3 549	3 378	3 403	3 394
Eget kapital	2 174	1 935	1 863	1 862	1 578	1 346	1 272	1 181	1 418	1 593
Obeskattade reserver	143	13	241	170	65	-	-	-	-	-
Avsättningar och långfristiga skulder	81	58	41	45	35	36	33	28	31	29
Kortfristiga skulder	2 827	2 825	2 829	2 837	2 510	2 412	2 244	2 169	1 954	1 772
Summa eget kapital och skulder	5 225	4 831	4 974	4 914	4 188	3 794	3 549	3 378	3 403	3 394

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
Kundfordringar i procent av fakturering	13	14	13	14	13	15	18	20	17	16
Kassalikviditet, procent	138	128	136	138	140	144	147	147	165	180
Soliditet, procent	44	40	41	41	39	35	36	35	42	47
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital, procent	11	4	0	16	16	6	8	-18	-12	-4
Investeringar, MSEK	55	80	85	63	103	114	82	31	31	25

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 110 of 149.

20250516085853

TeamEngine E-Signing

Ekonomiskt resultat 2024

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 11 001 (10 091) miljoner kronor, varav nettoomsättning 3 316 (3 355) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till 182 (-342) miljoner kronor.
- Resultat efter finansiella poster uppgick till 425 (-126) miljoner kronor.
- Årets resultat uppgick till 239 (72) miljoner kronor.
- Räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital uppgick till 11 (4) procent för 2024. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är 5 procent. Sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 8 (7) respektive 2 (2) procent.
- Soliditeten uppgick till 44 (40) procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 2 174 (1 935) miljoner kronor.
- Fritt eget kapital uppgick till 1 388 (1 149) miljoner kronor.

Finansiering

Merkostnadsersättning

Samhall tillhandahåller en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse där ersättning utgår från staten. Ersättningen avser de merkostnader som de arbetsmarknadspolitiska uppdragen medför. Någon annan statlig ersättning för skyddat arbete förekommer inte. Villkoren och förutsättningarna för bolagets verksamhet och ersättning från staten framgår av Förordningen (2018:1528) om statlig ersättning till Samhall Aktiebolag för en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse, samt av Samhalls ägaranvisning. I förordningen regleras bland annat en ersättnings- och kontrollmekanism för att säkra att ingen överkompensation sker. Dessutom ställs särskilda krav på upplysning kring Samhalls personalkostnader per näringsgren i årsredovisningen. Denna redovisning återfinns i Not 6. Merkostnadsersättningen till Samhall uppgår till 7 596 (6 598) miljoner kronor för 2024.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Den 12 januari beslutade Regeringen att tillsätta en statlig utredning av Samhalls uppdrag, verksamhet och förutsättningar. Beslutet välkomnas av Samhalls vd Sara Revell Ford.

Den 24 april avhöll Samhall bolagsstämma. Vid stämman valdes Stefan Lorehn och Rickard Holm till nya ledamöter i styrelsen. Lars Engström lämnade samtidigt styrelsen. I samband med stämman arrangerade Samhall ett seminarium på temat "Hur kan näringslivet bidra till ett arbetsliv där fler kan delta?".

Den 7 maj kommunicerade Samhall att bolaget inrättat ett expertcentrum med uppdraget att utveckla och sprida kunskap kring jämlikhet, tillgänglighet och funktionsrätt.

Den 13 juni kommunicerade Samhall att bolagets klimatmål har godkänts av Science Based Target initiative (SBTi), vilket bekräftar bolagets arbete för att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader.

I juni deltog Samhall i 2024 års Almedalsvecka. Vid sidan av samtal och möten arrangerades ett seminarium om kompetensförsörjning och rekrytering tillsammans med experter och näringslivsprofiler.

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

På Samhalls årsstämma den 24 april 2024 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 22 845 (22 586) varav 9 557 (9 937) kvinnor.

För ytterligare indelning se Not 10.

Risker och riskhantering

Intern styrning och kontroll

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

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

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

Ansvaret för de operationella riskerna följer verksamheten och dess linjeansvar. Funktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll. För vidare information se Intern styrning och kontroll, 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.
- Medarbetare i Samhalls kärnuppdrag kan inte sägas upp på grund av arbetsbrist vilket innebär att företaget inte kan möta vikande affärsintäkter med minskning av antalet anställda i skyddat arbete. För Samhall innebär en lägre fakturering om 100 miljoner kronor ett behov av kostnadsreduceringar om cirka 85 miljoner kronor för att behålla resultatnivån.

Kapitalhantering

Staten har två ekonomiska mål för Samhalls verksamhet, avkastning på genomsnittligt eget kapital ska uppgå till 5 procent över en konjunkturcykel, samt att bolagets soliditet ska uppgå till minst 30 procent. För 2024 uppnådde Samhall en avkastning på genomsnittligt justerat eget kapital på 11 (4) procent för det enskilda året, sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 7 (7) respektive 2 (2) procent. Soliditeten uppgick den 31 december 2024 till 44 (40) 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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5E8C-26A1-40FD-BDAB-523EB7D5459A, Page 111 of 149.

TeamEngine E-Signing

Övrigt

Hållbarhetsredovisning

Samhall AB har avgivit en hållbarhetsrapport i enlighet med 6 kap 12§ ÅRL. Rapportens omfattning framgår på sidan 91. Denna redovisning har upprättats i enlighet med GRI Standards: Core.

Miljöinformation

Vid utgången av 2024 fanns 2 (2) anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken och ingen tillståndspliktig verksamhet. Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

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

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

Forskning och utveckling

Under 2024 har Samhall AB bedrivit flera utvecklingsprojekt relaterade till att identifiera och bygga prototyper på framtida produkter och tjänster relevanta i den gröna omställningen och den kommande cirkulära ekonomin. Under de kommande åren kommer flera av dessa prototyper vidareutvecklas till nya produkter och tjänster i Samhalls produkt- och tjänsteportfölj.

Framtidsutsikter 2025

Under 2025 har antalet lönetimmar fastställts till 32,84 miljoner för anställda i skyddat arbete. Gällande anställda för utveckling i anställning har antalet lönetimmar för 2025 fastställts till 2,99 miljoner.

Merkostnadsersättningen för 2025 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 2025 ska uppgå till minst 1 500. Rekrytering från prioriterade grupper för år 2025 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 årsstämmans förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	1 149 231 579
Årets resultat	238 332 233
Summa kronor	1 387 563 812
Balanseras i ny räkning	1 387 563 812
Summa kronor	1 387 563 812

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 112 of 149.

20250516035055

TeamEngine E-Signing

Resultaträkning

MSEK	Not	2024	2023
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 6, 32	3 316	3 355
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-4	2
Statlig merkostnadsersättning	4	7 596	6 598
Övriga rörelseintäkter	5	93	136
		11 001	10 091
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-407	-448
Övriga externa kostnader	7, 8	-959	-961
Personalkostnader	6, 9, 10	-9 381	-8 954
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		-70	-67
Övriga rörelsekostnader		-2	-3
		-10 819	-10 433
RÖRELSERESULTAT		182	-342
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11	338	328
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-95	-112
		243	216
Resultat efter finansiella poster		425	-126
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	13	-130	228
Resultat före skatt		295	102
Skatt på årets resultat	14	-56	-30
Årets resultat		239	72

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A68BC-26A1-4DFD-8DAB-523EB7D5498A. Page 113 of 149.

20250516065056

TeamEngine E-Signing

Kommentarer till resultaträkningen

Omsättning

Nettoomsättningen uppgick till 3 316 (3 355) miljoner kronor, en minskning med 39 miljoner kronor motsvarande 1 procent, jämfört med föregående år. Av den totala minskningen står affärsområde Tjänster för 33 miljoner kronor, vilket motsvarar en ökning på 1 procent. Affärsområde Branchlösningar står för -63 miljoner kronor, en minskning på 9 procent. Affärsområde Industri & förpackning/montering står för -9 miljoner kronor, motsvarande en minskning på 2 procent.

Merkostnadsersättning

Merkostnadsersättningen är en statlig ersättning för att Samhall genomför arbetsmarknadspolitiska uppdrag, att utveckla personer med funktionsnedsättning. Den intäktsförda merkostnadsersättningen uppgår 2024 till 7 596 miljoner kronor och ökade därmed med 998 miljoner kronor jämfört med året innan.

Övriga rörelseintäkter

Övriga rörelseintäkter har minskat under året jämfört mot föregående år. De erhållna engångsersättningarna under 2024 var 0 (10) miljoner kronor för IP-adresser samt 0 (3) miljoner kronor i elstöd. Samhall har 2024 erhållit ersättning för omställning- och kompetensstöd avseende 2023 om 9 miljoner kronor. Intäkter från Arbetsförmedlingen avseende Arbetsmarknadstjänster (AMT) uppgick till 56 (105) miljoner kronor. Realisationsvinster vid avyttring av anläggningstillgångar uppgick till 18 (3) miljoner kronor, ökningen mot föregående år beror på försäljning av fastighet.

Kostnader

Kostnader för råvaror och förnödenheter minskade med 41 miljoner kronor jämfört med föregående år. Bruttovinsten uppgick till 2 905 (2 909) miljoner kronor och minskade jämfört med föregående år med 4 miljoner kronor, motsvarande 0 procent. Bruttovinstmarginalen uppgick till 88 (87) procent. Övriga externa kostnader minskade med 2 miljoner kronor. Samhalls totala personalkostnader ökade med 427 miljoner kronor under året. Ökningen förklaras främst av årets löneökningar.

Rörelseresultat

Rörelseresultatet för helåret uppgick till 182 (-342) miljoner kronor. Resultatförbättringen mot föregående år är starkt driven av ökad merkostnadsersättning. Samhall har även sålt en fastighet som påverkar resultatet positivt om 17 miljoner kronor.

Resultat från finansiella poster

Resultat från finansiella poster uppgick till 243 (216) miljoner kronor och resultatet efter finansiella poster uppgick till 425 (-126) 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 förvaltat 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 12 procent vid utgången 2024. Orealiserade vinster/förluster uppgick till 182 (160) miljoner kronor. Utdelningar uppgick till 4 (2) miljoner kronor.

Årets resultat

Årets resultat uppgick till 239 (72) miljoner kronor.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-25A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A. Page 114 of 149.

20250516050957

TeamEngine E-Signing

Balansräkning

MSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för programvaror	15	137	157
		137	157
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	16	53	32
Maskiner och andra tekniska anläggningar	17	17	22
Inventarier, verktyg och installationer	18	91	91
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	19	0	13
		161	158
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	931	778
Uppskjuten skattefordran	14	-	-
Andra långfristiga fordringar	21	28	28
		959	806
Summa anläggningstillgångar		1 257	1 121

MSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
Omsättningstillgångar			
Varulager m m			
Råvaror och förnödenheter		49	55
Varor under tillverkning		11	15
Färdiga varor och handelsvaror		11	15
		71	85
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		435	468
Aktuell skattefordran		108	118
Övriga fordringar	22	12	18
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	162	160
		717	764
Kortfristiga placeringar			
Övriga kortfristiga placeringar	24	1 763	1 711
Kassa och bank	24	1 417	1 150
Summa omsättningstillgångar		3 968	3 710
Summa tillgångar		5 225	4 831

Kommentarer till balansräkningen

Immateriella anläggningstillgångar

Investeringar i immateriella anläggningstillgångar uppgick till 8 (17) 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 47 (63) miljoner kronor. Vid utgången av år 2024 ägde Samhall 11 (12) fastigheter med en total yta av cirka 32 337 (37 480) m² samt hyrde lokaler till en yta av cirka 127 323 (125 745) m².

Finansiella anläggningstillgångar

Finansiella anläggningstillgångar ökade under året med 153 miljoner kronor. Ökningen beror på nya investeringar men främst av att marknadsvärdet stigit.

Varulager

Varulagret minskade med 13 miljoner kronor jämfört med år 2023 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen uppgick till 2 (3) procent.

Kortfristiga fordringar

Kundfordringar i procent av omsättningen minskade under 2024 från 14 till 13 procent. Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter ökade med 2 miljoner kronor jämfört med föregående år och övriga fordringar minskade med 16 miljoner.

Kortfristiga placeringar

För Samhalls placeringsregler se Not 24. Samhalls kortfristiga placeringar uppgick på balansdagen till totalt 1 763 (1 711) miljoner kronor. Ökningen beror på att marknadsvärdet stigit.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 115 of 149.

20250516085038

TeamEngine E-Signing

Balansräkning forts.

MSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Bundet eget kapital			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		286	286
		786	786
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		1 149	1 077
Årets resultat		239	72
		1 388	1 149
Summa eget kapital		2 174	1 935
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond		30	-
Ackumulerade avskrivningar över plan		113	13
		143	13

MSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	26	34	33
Uppskjuten skatteskuld	14	47	12
Övriga avsättningar	27	0	13
		81	58
Kortfristiga skulder			
Förskott från kunder		1	1
Leverantörsskulder		167	212
Aktuella skatteskulder		-	-
Övriga skulder	28	326	318
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	2 333	2 294
		2 827	2 825
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		5 225	4 831

Kommentarer till balansräkningen

Obeskattade reserver

Under året har avsättning skett till både ackumulerade avskrivningar över plan med 100 miljoner kronor samt till periodiseringsfond med 30 miljoner kronor.

Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser

Avser kapitalförsäkringar till nuvarande och tidigare ledande befattningshavare.

Uppskjuten skatteskuld

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

Kortfristiga skulder

Kortfristiga skulder ökade under året med 2 miljoner kronor genom högre personalrelaterade skulder, dock har leverantörsskulderna minskat under året.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B6C-26A1-4DFD-BDAB-523E97D5459A. Page 116 of 149.

20250516050659

TeamEngine E-Signing

Förändringar i eget kapital

		Bundet eget kapital		Fritt eget kapital		
MSEK	Not	Aktiekapital	Reservfond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2023-01-01		500	286	1 076	1	1 863
Disposition av föregående års resultat		-	-	1	-1	-
Årets resultat		-	-	-	72	72
Eget kapital 2023-12-31		500	286	1 077	72	1 935
Disposition av föregående års resultat		-	-	72	-72	-
Årets resultat		-	-	-	239	239
Eget kapital 2024-12-31	25	500	286	1 149	239	2 174

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2024	2023
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		182	-342
Erhållen ränta, kuponger och utdelning	11	60	63
Erlagd ränta	12	-1	-1
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	43	69
Betald skatt		-11	-108
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		273	-319
Ökning/minskning av varulager		13	3
Ökning/minskning av fordringar		37	-52
Ökning/minskning av skulder		2	-4
Summa förändring i rörelsekapital		52	-53
Kassaflöde från den löpande verksamheten		325	-372

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523EB7D549BA. Page 117 of 149.

20250516050650

TeamEngine E-Signing

Kassaflödesanalys forts.

MSEK	Not	2024	2023
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-8	-17
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-47	-63
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		20	5
Förvärv av finansiella anläggningstillgångar		-23	-27
Förvärv av kortfristiga placeringar		0	-4
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-58	-106
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		267	-478
Likvida medel vid årets början		1 150	1 628
Likvida medel vid årets slut	24	1 417	1 150

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

Kommentarer till kassaflödesanalysen

Samhalls kassa/bank uppgick vid periodens slut till 1 417 (1 150) miljoner kronor. Kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till 273 (-372) miljoner kronor och skillnaden mot föregående år beror främst på högre rörelseresultat men även på att de kortfristiga fordringarna ej ökade likt föregående år. Förändringen mellan åren inom kortfristiga fordringar beror på skillnad i aktuell skattefordran samt lägre kundfordringar. Skulderna ökade genom högre upplupna personalkostnader. Förbättringen i kassaflödet under året beror även på försäljning av en fastighet. Årets kassaflöde uppgick till 267 (-478) miljoner kronor.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 118 of 149.

20250516053061

TeamEngine E-Signing

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 2024 eller kommer träda i kraft 2025 och framåt. Nedan 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 överförts till kunden, vilket normalt sammanfaller med leverans till kunden. Försäljning av varor redovisas till sin helhet 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 terminskursen. Valutakursdifferenser som uppkommer vid omräkningen redovisas i resultaträkningen, på raden Övriga rörelseintäkter alternativt Övriga externa kostnader.

Statlig merkostnadsersättning

Samhalls uppdrag enligt bolagsordningen är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Ägaranvisningen till Samhall reglerar de särskilda åtaganden och villkor som gäller för statens bidrag till Samhall och för bolagets verksamhet. Den ersättning som Samhall erhåller för sitt uppdrag benämns merkostnadsersättning och fastställs årligen. Erhållen merkostnadsersättning intäktsförs löpande under året och periodiseras med utgångspunkt från de lönekostnader som ersättningen är avsedd att kompensera för.

Immateriella tillgångar

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

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

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

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.

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 119 of 149.

20250516050962

TeamEngine E-Signing

Not 1 | Redovisningsprinciper forts.

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

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

Nyttjandeperioden för mark är obegränsad och skrivs därför inte av.

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

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 skatteskuld som är hänförlig till obeskattade reserver.

Borttagande av immateriella tillgångar 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 tillgångar och materiella anläggningstillgångar

Redovisade värden för bolagets immateriella tillgångar och materiella anläggningstillgångar bedöms vid varje balansdag för att undersöka om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om en sådan indikation finns, beräknas tillgångens återvinningsvärde för att kunna fastställa värdet av en eventuell nedskrivning. Med återvinningsvärde avses det högsta av verkligt värde med avdrag för försäljningskostnader och nyttjandevärdet 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 beräkningarna som användes för att bestämma återvinningsvärdet.

Varulager

Varulagret värderas till standardkostnad där produkter tilldelas en schablonmässig fast kostnad som förväntas motsvara de totala produktionskostnaderna.

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

Finansiella instrument

Samhall tillämpar IFRS 9.

Redovisning i och borttagande från balansräkningen

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

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

Klassificering och värdering

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

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

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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 120 of 149.

20250516050063

TeamEngine E-Signing

Not 1 | Redovisningsprinciper forts.

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

Verkligt värde

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

- Det verkliga värdet för finansiella tillgångar och skulder som handlas på en aktiv marknad bestäms med hänvisning till noterat marknadspris, nivå 1.
- Det verkliga värdet på andra finansiella tillgångar och skulder bestäms enligt allmänt accepterade värderingsmodeller såsom diskontering av framtida kassaflöden och användning av information hämtad från aktuella marknadsnoteringar, nivå 2 och 3.

För samtliga finansiella tillgångar och skulder 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. Egetkapitalinstrument omfattas inte av nedskrivningsreglerna. Per varje balansdag redovisas förändringen i förväntade kreditförluster sedan det första redovisningstillfället i resultatet.

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

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

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

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

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

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

Samhall tillämpar den förenklade modellen i form av en matris där historisk kreditförlust utgör en indikator som justeras för nuvarande och framåtblickande faktorer samt pengarnas tidsvärde om applicerbart. 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 rörelsens kostnader. Nedskrivning av likvida medel samt långfristiga och kortfristiga placeringar redovisas som finansiell kostnad.

Statliga stöd

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

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

Avsättningar och omstruktureringskostnader

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

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

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

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

Leasingavtal

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

Leasetagare

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

Leasegivare

Leasingintäkter redovisas som intäkt linjärt över leasingperioden såvida inte ett annat systematiskt sätt bättre återspeglar den ekonomiska nyttan över tiden. Bolagets samtliga hyresavtal är att se som operationella leasingavtal.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 121 of 149.

20250516050064

TeamEngine E-Signing

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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A588C-26A1-4DFD-EDAB-523E67D5459A. Page 122 of 149.

20250516053063

TeamEngine E-Signing

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 RFR 2 som har en betydande inverkan på de finansiella rapporterna, samt gjorda uppskattningar som kan medföra väsentliga justeringar i påföljande års finansiella rapporter avser främst följande områden:

- **Värdering av osäkra fordringar.** För värdering av osäkra fordringar tillämpar bolaget en modell som beskrivs i Redovisningsprinciper Not 1.
- **Omstruktureringsåtgärder.** Vid rationaliseringsprogram görs avsättning för omstrukturering. Ett antal kriterier måste vara uppfyllda för att göra en sådan avsättning, bl.a. ska en detaljerad formell plan för åtgärden finnas. Vid avsättningen görs en bedömning av storleken på den framtida kostnaden för programmet. En avsättning för omstrukturering ska omfatta enbart de direkta utgifter som uppstår vid omstruktureringen men medför osäkerhet om vilka kostnader som kommer belasta bolaget 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. Avsättningar av förlustkontrakt kan avvika från slutlig kostnad ifall förutsättningar gällande avtalet förändras.
- **Rättstvister.** Bolaget granskar kontinuerligt väsentliga utestående tvister för att avgöra behovet av avsättningar. Se not 27. Gjorda uppskattningar behöver dock inte nödvändigtvis reflektera utgången av avgjorda rättstvister och skillnader mellan utfall och uppskattning kan påverka företagets finansiella ställning.
- **Skatt.** Bedömningar genomförs för att bestämma aktuella skattefordringar och skatteskulder likväl som uppskjutna skattefordringar och skatteskulder. 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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E97D5459A. Page 123 of 149.

20250516053066

TeamEngine E-Signing

Not 3 | Intäkter från avtal med kunder

Nettoomsättningen omfattar försäljningsintäkter från Samhalls kunduppdrag. Inga enskilda kunder står för mer än 10 procent av nettoomsättningen.
Av Samhalls totala nettoomsättning avser 97 (97) procent omsättning inom Sverige.

	Tjänster		Branschlösningar		Industri och Förpackning/montering		Totalt företaget	
MSEK	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Intäkter per region								
Nord[1]	880	964	138	175	10	10	1 028	1 049
Storstockholm[1]	468	477	68	75	13	13	549	565
Syd[1]	927	900	398	417	40	46	1 365	1 363
Industri[1]	0	0	0	0	373	375	373	375
Justeringar[2]	1	2	0	0	0	1	1	3
Summa intäkter per region	**2 276**	**2 243**	**604**	**667**	**436**	**445**	**3 316**	**3 355**
Redovisade intäkter								
Över tid	2 276	2 243	604	667	-	-	2 880	2 910
Vid viss tidpunkt	-	-	-	-	436	445	436	445
Summa redovisade intäkter	**2 276**	**2 243**	**604**	**667**	**436**	**445**	**3 316**	**3 355**

[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 rörelsegrenen Industri- och förpackning avser i allt väsentligt försäljning av varor medan övriga intäkter i huvudsak avser tjänster.

Avtalssaldon	2024	2023
Kontraktstillgångar	76	83
Kontraktsskulder	1	1

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 124 of 149.

20250516035067

TeamEngine E-Signing

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 2024 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 7 596 (6 598) miljoner kronor.

Not 5 | Övriga rörelseintäkter

MSEK	2024	2023
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	0	0
Ersättning sjuklön, EU-bidrag, transportbidrag m m	10	5
Intäkter Arbetsmarknadstjänster (AMT)	56	105
Hyresintäkter	3	4
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	18	3
Övriga intäkter	6	19
Summa	93	136

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 Gummi och plastvaruindustri	142	111	1
25 Industri för metallvaror utom maskiner och apparater	37	39	0
27 Industri för elapparatur	40	29	0
29 Industri för motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	114	121	1
32 Annan tillverkningsindustri	64	64	0
78 Personaluthyrningsföretag	616	1 900	10
81 Fastighetsservice och skötsel av grönytor	2 015	5 925	30
82 Kontors- och andra företagstjänster	41	127	1
96 Andra konsumenttjänster	303	1 065	6
Summa	3 372	9 381	49

I nettoomsättningen i ovan uppställning ingår även intäkter för Arbetsmarknadstjänster (AMT) om 56 miljoner kronor, som i resultaträkningen redovisats som övriga rörelseintäkter. Se vidare not 5.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 125 of 149.

20250516050868

TeamEngine E-Signing

Not 7 | Revisionskostnader

Ersättning till revisorer MSEK	2024	2023
Revisionsuppdrag		
Deloitte AB	1	1
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget		
Deloitte AB	0	0
Summa	1	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	2024	2023
Förfaller till betalning inom ett år	234	212
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	399	337
Förfaller till betalning senare än fem år	27	17
Summa	660	566
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	330	312

I beloppen ingår hyreskostnader för fastigheter och maskiner.

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

Inledning

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Samhall AB (bolaget) bygger på de principer för ersättning som regeringen beslutade om den 27 februari 2020 för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Ledande befattningshavare

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

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

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

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

Former för ersättning

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 126 of 149.

20250516035069

TeamEngine E-Signing

Not 9 | Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare forts.

- Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal eller, om bolaget inte har kollektivavtal, motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas i branschen.
- I det fall löneväxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

Upphörande av anställning

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

Lön och anställningsvillkor för anställda

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

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

Avvikelser från riktlinjerna

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5BBC-28A1-4DFD-8DAB-523EB7D5459A, Page 127 of 149.

20250516065070

TeamEngine E-Signing

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

Medelantalet årsanställda	2024-12-31	varav kvinnor	2023-12-31	varav kvinnor
Sverige	22 845	42 %	22 586	44 %
Totalt	22 845	42 %	22 586	44 %

Medelantalet årsanställda beräknas genom att räkna om antalet tjänster till heltidstjänster och uppgick till 22 845 (22 586) varav kvinnor 9 557 (9 937). Medelantalet årsanställda i skyddat arbete uppgick till 19 356 (19 449) varav kvinnor 8 102 (9 158).

Medelantalet årsanställda inom LFU uppdraget uppgick till 1 816 (1 668) personer varav 528 (593) kvinnor. Medelantalet årsanställda tjänstemän uppgick till 1 672 (1 469) varav 927 (809) kvinnor.

Könsfördelning i styrelsen och ledningen	2024-12-31	varav kvinnor	2023-12-31	varav kvinnor
Styrelsen	12	58 %	11	64 %
Övriga ledande befattningshavare	8	38 %	8	25 %
Totalt	20	50 %	19	47 %

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader	2024-12-31		2023-12-31	
MSEK	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Styrelse och VD	7	3	7	3
(varav pensionskostnader)	-	1	-	1
Övriga anställda	6 691	2 605	6 428	2 440
(varav pensionskostnader)	-	339	-	317
Summa	6 698	2 608	6 435	2 443
(varav pensionskostnader)	-	340	-	318

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 16 (16) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och vd. Årets avgifter för pensionsförsäkringar enligt ITP-planen uppgick till 65 (67) miljoner kronor och ingår i resultatposten Personalkostnader. Den totala lönekostnaden uppgick, inklusive sociala kostnader, till 9 306 (8 878) miljoner kronor.

Under 2024 var löneratio mellan Samhalls högst betalde anställd och medianlönen bland övriga anställda 13 (13).

Ersättningar till styrelsen

TSEK	Styrelsearvode 2024	Styrelsearvode 2023	Revisionsutskott arvode 2024	Revisionsutskott arvode 2023	Ersättningsutskott arvode 2024	Ersättningsutskott arvode 2023
Styrelsens ordförande from 190426, Cecilia Schelin Seidegård	366	355	58	42	34	34
Styrelseledamot tom 230427, Bertil Carlsén	-	56	-	21	-	-
Styrelseledamot from 170427, Hillevi Engström	178	171	-	-	17	17
Styrelseledamot tom 230427, Angelica Frithiof	-	56	-	-	-	-
Styrelseledamot from 190426, Ylva Thörn	178	171	-	-	-	-
Styrelseledamot tom 240424, Lars Engström	58	171	21	56	-	-
Styrelseledamot from 210422, Ylva Berg	178	171	14	42	-	-
Styrelseledamot from 210422, Lars Täuber	178	171	-	-	-	-
Styrelseledamot from 230427, Hosni Teque-Omeirat	178	118	-	29	-	-
Styrelseledamot from 240424, Stefan Lorén	120	-	29	-	-	-
Styrelseledamot from 240424, Rickard Holm	120	-	29	-	-	-
Styrelseledamot from 220428, Josefine Ekros Roth	-	-	-	-	-	-
Summa	1 554	1 440	151	190	51	51

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A8B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D9459A. Page 128 of 149.

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

Ersättningar till ledande befattningshavare exkl sociala avgifter och löneskatt

TSEK	Löner 2024	Löner 2023	Övriga förmåner 2024	Övriga förmåner 2023	Pensions-kostnader 2024	Pensions-kostnader 2023	Avgångs-vederlag och uppsägnings-kostnader 2024	Avgångs-vederlag och uppsägnings-kostnader 2023
Vd from 201207, Sara Revell Ford	4 223	4 062	91	87	1 085	1 171	-	-
Direktör ekonomi och finans, vice vd, tom 240831, Paul Lidbom	2 066	3 005	71	83	216	674	1 257	-
Direktör ekonomi och finans from 240901, Pär Nordlander	861	0	34	0	339	0	-	-
Strategi- och utvecklingsdirektör from 211213, IT-direktör from 241101, Tippu Mahmood	2 286	2 157	84	79	564	538	-	-
Försäljningsdirektör tom 240430, Göran Olinder	772	2 364	38	122	213	594	-	2 348
Försäljningsdirektör from 240501, Pernilla Nissler	1 713	0	17	0	454	0	-	-
IT-direktör tom 241031, Pär Rasmusson	1 551	1 872	73	77	492	507	-	-
HR- och kommunikationsdirektör, vice vd from 240901, Sabina Rasiwala Hägglund	3 034	2 930	91	85	739	658	-	-
Direktör operativ drift from 220501, Filip Truedsson	2 179	2 327	102	26	1 334	1 067	-	-
Direktör ägarstyrning och samhälle from 220201, Albin Falkner	1 349	1 238	94	86	265	238	-	-
Summa:	20 034	19 975	695	645	5 701	5 447	1 257	2 348

Paul Lidbom, direktör ekonomi och finans/vice vd, avslutade sitt uppdrag i företagsledningen den 31 augusti. Pär Nordlander tillträdde som direktör ekonomi och finans den 1 september och Sabina Rasiwala Hägglund HR- och kommunikationsdirektör fick uppdraget som vice vd samma datum. Pär Rasmusson, IT-direktör, fränträdde företagsledningen den 31 oktober och Tippu Mahmood, strategi och utvecklingsdirektör antog då även rollen som IT-direktör. Göran Olinder avslutade sitt uppdrag som försäljningsdirektör den 30 april och Pernilla Nissler tillträdde som försäljningsdirektör den 1 maj.

Vid sidan av lön har företagsledningen som övrig förmån rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. En befattningshavare har en reseförmån i form av SJ årskort. 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. En person tillhör ITP 2 och har pensionspremie om 30 procent på lönedelar överstigande 30 ibb. Tre personer i företagsledningen har under året valt att växla del av lön mot pensionspremie. Företagsledningen har i händelse av uppsägning från företagets sida rätt till uppsägningslön i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas upp till tolv månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst arton månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

20250516053972

TeamEngine E-Signing

Not 11 | Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2024	2023
Ränta, kuponger och utdelning	60	63
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	278	265
Summa	**338**	**328**

Not 12 | Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2024	2023
Netto Fondrabatt/Förvaltningsavgift	2	0
Räntekostnader, externa	-1	-1
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-96	-111
Summa	**-95**	**-112**

Not 13 | Bokslutsdispositioner

MSEK	2024	2023
Återföring periodiseringsfond 2020	-	28
Återföring periodiseringsfond 2021	-	85
Återföring periodiseringsfond 2022	-	50
Avsättning periodiseringsfond 2024	-30	-
Avskrivningar utöver plan	-100	65
Summa	**-130**	**228**

Not 14 | Skatt på årets resultat

MSEK	2024	2023
Aktuell skatt på årets resultat	-21	1
Uppskjuten skatt	-35	-31
Skatt på årets resultat	**-56**	**-30**

Under året har den uppskjutna skattekostnaden ökat med 35 miljoner kronor främst till följd av ökat marknadsvärde på finansiella placeringar. Uppskjuten skatt på temporära skillnader har värderats kollektivt. Utgående uppskjuten skatteskuld uppgår till 47 (12) miljoner kronor och uppskjuten skattefordran uppgår till 0 (0) miljoner kronor. Hela förändringen mellan åren i uppskjuten skattefordran/-skuld har redovisats i resultatet. Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 0 (0) miljoner kronor.

Skillnad mellan nominell skattesats och effektiv skattesats

MSEK	2024	2023
Resultat före skatt	295	102
Skatt enligt gällande skattesats 20,6%	-61	-21
Skatteeffekt av:		
Ej avdragsgilla kostnader/ej skattepliktiga intäkter	5	-9
Skatt på årets resultat	**-56**	**-30**

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 130 of 148.

20250516035073

TeamEngine E-Signing

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:

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

2023-12-31	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 %	-	-31	-31
Kortfristiga placeringar	20,6 %	0	-	0
Avsättningar	20,6 %	7	-	7
Pensioner	20,6 %	9	-	9
		19	-31	-12

Not 15 | Balanserade utgifter för programvaror

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	236	222
Nyanskaffningar	8	17
Avyttringar och utrangeringar	0	-3
Summa anskaffningsvärde	244	236
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	79	55
Avyttringar och utrangeringar	0	-3
Årets avskrivning enligt plan	28	27
Summa avskrivningar	107	79
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	0	0
Planenligt restvärde vid årets slut	137	157

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5458A. Page 131 of 149.

20250516050074

TeamEngine E-Signing

Not 16 | Byggnader och mark

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	112	95
Nyanskaffningar	25	17
Avyttringar och utrangeringar	-9	-
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	**128**	**112**
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	63	62
Avyttringar och utrangeringar	-7	-
Årets avskrivning enligt plan	2	1
Summa avskrivningar	**58**	**63**
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	17	17
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	**17**	**17**
Planenligt restvärde vid årets slut	**53**	**32**

Not 17 | Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	87	86
Nyanskaffningar	1	11
Avyttringar och utrangeringar	-2	-10
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	**86**	**87**
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	65	66
Avyttringar och utrangeringar	-2	-8
Årets avskrivning enligt plan	6	7
Omklassificering	-	-
Summa avskrivningar	**69**	**65**
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	-	-
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivning	-	-
Summa nedskrivningar	**-**	**-**
Planenligt restvärde vid årets slut	**17**	**22**

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-8DA8-523E87D5459A. Page 132 of 143.

20250516035075

TeamEngine E-Signing

Not 18 | Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	367	345
Nyanskaffningar	34	46
Avyttringar och utrangeringar	-30	-24
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	371	367
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	276	268
Avyttringar och utrangeringar	-29	-24
Årets avskrivning enligt plan	34	32
Omklassificering	-	-
Summa avskrivningar	281	276
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	-	-
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Omklassificering	-	-
Summa nedskrivningar	-	-
Planenligt restvärde vid årets slut	90	91

Not 19 | Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Ingående balans	13	24
Under året nedlagda kostnader	14	15
Omklassificering	-27	-26
Bokfört värde vid årets slut	0	13

Not 20 | Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Ingående balans	778	676
Årets anskaffning	25	27
Värdeförändring värdepapper	128	75
Bokfört värde vid årets slut	931	778

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-40FD-8DA8-523E87D5459A. Page 133 of 149.

20250516035076

TeamEngine E-Signing

Not 21 | Andra långfristiga fordringar

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Ingående balans kapitalförsäkring	28	28
Utbetalt	-1	0
Värdeförändring kapitalförsäkring	1	0
Bokfört värde vid årets slut	**28**	**28**

Not 22 | Övriga fordringar

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Skattekonto	3	12
Övriga kortfristiga fordringar	9	6
Bokfört värde vid årets slut	**12**	**18**

Not 23 | Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Förutbetalda hyror	32	28
Övriga förutbetalda kostnader	51	42
Upplupna löne- och anordnarbidrag	3	7
Övriga upplupna intäkter	76	83
Bokfört värde vid årets slut	**162**	**160**

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D6459A, Page 134 of 149.

20250516050077

TeamEngine E-Signing

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 motparters kreditvärdighet samt rörelser i räntor och valutakurser.

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

Kreditrisk

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

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Kundfordringar	435	468
Likvida medel	1 417	1 150
Upplupna intäkter	76	83
Kortfristiga placeringar	1 763	1 711
Långfristiga placeringar	959	806
Summa	4 650	4 218

Operativ kreditrisk

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

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

Konstaterade kundförluster under räkenskapsåret uppgår till 6 (1) miljoner kronor. Osäkra fordringar per 31 december uppgår till 3 (2) miljoner kronor.

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

I kapitalförvaltningen regleras kreditrisken genom limiter per emittent och ratingkrav i finanspolicyn. För placeringar på penningmarknaden, med löptider upp till ett år, gäller A-2 (Standard & Poor's) eller P-2 (Moody's) eller likvärdigt som lägsta rating. För placeringar på obligationsmarknaden, med löptider som överstiger ett år, måste minst 90 procent av totalt innehav ha BBB- (Standard & Poor's) eller Baa1 (Moody's) eller likvärdigt som lägsta rating. Placeringarna i Samhalls ränteportfölj har följt mandatfördelningen enligt Samhalls finanspolicy.

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

Åldersanalys före förlustreservering i miljoner kronor

Dagar	Ej förfallit	0–30	31–60	61–90	91–120	>120	Summa
Kundfordringar	402	30	3	1	0,5	1,5	438
Osäkra fordringar	-1	0	0	-0,2	-0,3	-1,5	-3

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5469A. Page 135 of 149.

20250516053078

TeamEngine E-Signing

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 likviditetsreserv 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.

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 1 763 (1 711) miljoner kronor, andra långfristiga fordringar till 28 (28) miljoner kronor samt andra långfristiga värdepapper 931 (778) 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 verklig 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, dvs. 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 bokslutet december 2024 används valutakurs per 2024-12-31 hämtad från riksbanken. Värdet i EUR eller USD hämtas från respektive bolagsrapporter föregående kvartal, dvs. 2024-09-30 justerat med värdet i EUR eller USD för respektive investering, amortering eller inlösen av andelar.

Allokeringen (marknadsvärdet) i våra alternativa placeringar består till 46 procent av fastigheter, 30 procent infrastruktur, 23 procent Private Debt och 1 procent Private Equity. Vi jämför våra värden med värderingen som framställs i rapport av vår förvaltare, dvs. tredje part. Vår förvaltare upprättar rapporten utifrån värderingsmetoder som är vanligt förekommande för dessa typer av tillgångar.

Löptidsanalys i miljoner kronor

Dagar	0–30	31–90	91–180	181–365	>365	Summa
Leverantörsskulder	163	2	1	0	1	167

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

			2024-12-31		2023-12-31		
MSEK	Upplupet anskaffningsvärde	Verkligt värde via resultaträkningen	Redovisat värde	Verkligt värde	Redovisat värde	Verkligt värde	Nivå
Långfristiga placeringar, alternativa		x	310	310	271	271	3
Långfristiga placeringar, övriga		x	649	649	535	535	1
Kortfristiga placeringar		x	1 763	1 763	1 711	1 711	1
Upplupna intäkter	x		76	76	83	83	
Kundfordringar	x		435	435	468	468	
Kassa	x		1 417	1 417	1 150	1 150	
Leverantörsskulder	x		167	167	212	212	

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 136 of 149.

20250516050079

TeamEngine E-Signing

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	2024-12-31	2023-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	33	33
Periodens avsättningar	1	3
Periodens återföringar	0	-3
Bokfört värde vid årets slut	**34**	**33**

Not 27 | Övriga avsättningar

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Förlustkontrakt[1]	0	0
Utgifter för omstrukturering[2]	0	8
Övrigt[3]	0	5
Bokfört värde vid årets slut	**0**	**13**

[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	8	0
Avsättningar som gjorts under året	2	8
Belopp som tagits i anspråk under året	0	0
Årets återföringar av outnyttjade belopp	-10	0
Bokfört värde vid årets slut	**0**	**8**

[3] Övrigt		
Ingående balans	5	8
Avsättningar som gjorts under året	0	4
Belopp som tagits i anspråk under året	0	-1
Årets återföringar av outnyttjade belopp	-5	-6
Bokfört värde vid årets slut	**0**	**5**

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A, Page 137 of 149.

20250516050800

TeamEngine E-Signing

Not 28 | Övriga skulder

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Arbetsgivaravgifter	173	167
Personalens källskatt	116	116
Mervärdesskatt	34	32
Övrigt	3	3
Bokfört värde vid årets slut	326	318

Not 29 | Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Semesterlöneskuld	877	870
Sociala avgifter	693	567
Avräkning löner	496	478
Övrig löneskuld	225	312
Övriga upplupna kostnader	40	65
Övriga förutbetalda intäkter	2	2
Bokfört värde vid årets slut	2 333	2 294

Not 30 | Ställda säkerheter och eventualförpliktelser

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Andra ställda säkerheter		
Pantsatta kapitalförsäkringar	28,0	28,0
Eventualförpliktelser		
Borgensåtaganden	0,2	0,2
Investeringsåtaganden	124,0	42,0
Summa ställda säkerheter och eventualförpliktelser	152,2	70,2

Eventualförpliktelser avser investeringsåtaganden i långfristiga placeringar i värdepapper samt borgensåtaganden som lämnats för att täcka fullgörande av uppdrag. Inga väsentliga skulder förväntas uppkomma till följd av borgensförpliktelsen.

Not 31 | Tilläggsupplysningar till kassaflödesanalysen

MSEK	2024-12-31	2023-12-31
Av- och nedskrivningar	70	67
Återföring av tidigare gjorda nedskrivningar	-	-
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-17	-3
Resultat på utrangerade anläggningstillgångar	-	-
Avsättningar	-10	5
Summa justeringsposter	43	69

Övriga kortfristiga placeringar består av räntefonder.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 138 of 149.

20250516050081

TeamEngine E-Signing

Not 32 | Transaktioner med närstående

Samhall ägs av svenska staten. Inköp och försäljning till och från andra statliga företag sker till marknadsmässiga priser och sedvanliga villkor. Samhalls väsentliga transaktioner med staten och övriga företag under statens bestämmande inflytande, gemensamt bestämmande inflytande eller betydande inflytande utgör omkring 4 procent av Samhalls omsättning och omkring 3 procent av inköpen.

Avseende omsättning var de tre största företagen Swedavia 76 (74) miljoner kronor, Postnord 24 (30) miljoner kronor och Infranord 7 (8) miljoner kronor. För inköp av varor och tjänster var de tre största företagen: Telia Sonera 28 (27) miljoner kronor, Vattenfall 7 (10) 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 (1 387 563 812) 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 2024.

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

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 139 of 149.

Styrelsens och verkställande direktörens försäkran vid undertecknande av årsredovisningen för 2024

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen och Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 2, "Redovisning för juridiska personer", respektive god redovisningssed och ger en rättvisande bild av bolagets verksamhet, ställning och resultat. Förvaltningsberättelsen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av bolagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som bolaget står inför.

Stockholm den 13 mars 2025

Sara Revell Ford
Verkställande direktör

Cecilia Schelin Seidegård
Ordförande

Ylva Thörn

Ylva Berg

Peter Hall

Ann-Christin Andersson

Pia Litbo

Hillevi Engström

Rickard Holm

Josefine Ekros Roth

Hosni Teque-Omeirat

Lars Täuber

Stefan Loréhn

Vår revisionsberättelse har lämnats den 13 mars 2025

Deloitte AB

Anneli Pihl
Auktoriserad Revisor

20250516050083

TeamEngine E-Signing

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 2024-01-01 – 2024-12-31 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 93–107. Bolagets årsredovisning ingår på sidorna 1–23 och 93–140 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 2024 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt RFR 2 och årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

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

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

Särskilt betydelsefulla områden

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

Redovisning av intäkter

Samhall redovisar för 2024 en nettoomsättning om 3 316 mkr och intäkter för merkostnadsersättning om 7 596 mkr. Samhalls verksamhet omfattar försäljning av flera olika typer av tjänster och varor. För utförda tjänsteuppdrag redovisas intäkten i den period de tillhandahålls. Intäkter från försäljning av varor redovisas när ett antal villkor är uppfyllda vilket normalt inträffar när kunden får kontroll över tillgången. Samhall redovisar också merkostnadsersättning från staten för sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag som intäkter i resultaträkningen. I not 1 lämnar bolaget en beskrivning av vilka principer som tillämpas för redovisning av intäkter. Not 3 innehåller upplysningar om hur intäkterna fördelar sig på olika geografiska marknader, intäktstyper respektive rörelsegrenar. Not 4 innehåller upplysningar om merkostnadsersättningen från staten. Vår revision omfattade följande granskningsåtgärder men var inte begränsade till dessa:

- utvärdering av bolagets principer för intäktsredovisning och efterlevnad av gällande regelverk
- utvärdering och granskning av relevanta kontroller för redovisning av intäkter till rätt pris och i rätt period
- granskning av fullständigheten i redovisade intäkter per rörelsegren och analys av att intäkter per rörelsegren är redovisade i rätt period
- granskning av ett urval av försäljningsintäkter mot fakturor för att säkerställa att intäkter redovisats till rätt pris och i rätt period
- utvärdering av bolagets metod för redovisning av merkostnadsersättningen samt kontrollberäkning av redovisad merkostnadsersättning
- granskning av att ändamålsenliga och erforderliga notupplysningar lämnas.

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 utgifter 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 och granskning av policyer och rutiner för hantering och rapportering av löner och andra ersättningar till anställda
- granskning av fullständigheten i redovisade ersättningar genom dataanalys inklusive att ersättningar till anställda är redovisade i rätt period
- granskning av ersättningar till ledande befattningshavare samt
- granskning av att ändamålsenliga redovisningsprinciper tillämpas och att erforderliga notupplysningar lämnas.

Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 24–92 samt 144–148 samt ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisors rapport. 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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A686C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 141 of 149.

20250516050884

Revisionsberättelse forts.

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 RFR 2 och årsredovisningslagen. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

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

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

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

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

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

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

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall tillhörande motåtgärder.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan eller när, i ytterst sällsynta fall, vi bedömer att en fråga inte ska kommuniceras i revisionsberättelsen på grund av att de negativa konsekvenserna av att göra det rimligen skulle väntas vara större än allmänintresset av denna kommunikation.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Samhall AB (publ) för räkenskapsåret 2024-01-01 – 2024-12-31 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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-28A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 142 of 149.

Revisionsberättelse forts.

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

Revisorns ansvar

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

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

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

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

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 93–107 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevU 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden. En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplysningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen är förenliga med årsredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Stockholm 13 mars 2025
Deloitte AB

Anneli Pihl
Auktoriserad revisor

20250516050836

TeamEngine E-Signing

Alternativa nyckeltal

Alternativa nyckeltal är finansiella mått över historisk eller framtida resultatutveckling, finansiell ställning, finansiellt resultat eller kassaflöde.

Denna rapport innhåller alternativa nyckeltal som Samhall anser ger värdefull information. Dessa nyckeltal finns inte definierade enligt IFRS (International Financial Reporting Standards) och behöver 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	2024	2023
Nettoomsättning	3 316	3 355
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-4	2
Minus råvaror och förnödenheter	-407	-448
Bruttovinst	2 905	2 909

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	2024	2023
Nettoomsättning	3 316	3 355
Bruttovinst	2 905	2 909
Dividerat med nettoomsättning		
=Bruttovinstmarginal, %	88 %	87 %

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	2024	2023
Nettoomsättning	3 316	3 355
Resultat före finansiella poster	182	-342
Dividerat med nettoomsättning		
=Rörelsemarginal, %	5 %	-10 %

Justerat eget kapital

Definition: Eget kapital plus obeskattade reserver minskat med förväntad skatt för obeskattade reserver.

Kommentar: Nyckeltalet visar företagets beskattade egna kapital.

MSEK	2024	2023
Eget kapital	2 174	1 935
Obeskattade reserver minskat med förväntad skatt (i n 20,6%)	114	10
Justerat eget kapital	2 288	1 945

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	2024	2023
Balansomslutning	5 225	4 831
Justerat eget kapital	2 288	1 945
Dividerat med balansomslutningen		
=Soliditet, %	44 %	40 %

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E67D5459A. Page 144 of 149.

20250516035087

TeamEngine E-Signing

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	2024	2023
Justerat eget kapital IB	1 945	2 054
Justerat eget kapital UB	2 288	1 945
Genomsnittligt eget kapital (IB+UB)/2	2 117	2 000
Årets resultat, rullande 12 mån	239	72
Dividerat med genomsnittligt justerat kapital		
=Räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital, % (rullande 12 månader)	11 %	4 %

Kassalikviditet

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

Kommentar: Nyckeltalet visar företagets betalningsförmåga på kort sikt.

MSEK	2024	2023
Omsättningstillgångar	3 969	3 710
Minus varulager	-72	-85
Dividerat med kortfristiga skulder	2 827	2 825
=Kassalikviditet, %	138 %	128 %

Varulager i procent av fakturering

Definition: Varulager i förhållande till nettoomsättning.

Kommentarer: Nyckeltalet mäter hur stor andel av omsättningen som binds i varulager.

MSEK	2024	2023
Varulager	72	85
Dividerat med nettoomsättning	3 316	3 355
=Varulager av fakturering, %	2 %	3 %

Kundfordringar i procent av fakturering

Definition: Kundfordringar i förhållande till nettoomsättning.

Kommentar: Nyckeltalet mäter hur stor andel av omsättningen som binds i kundfordringar.

MSEK	2024	2023
Kundfordringar	435	468
Dividerat med nettoomsättning	3 316	3 355
=Kundfordringar av fakturering, %	13 %	14 %

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B3C-26A1-4DFD-8DAB-523E87D5459A, Page 145 of 149.

20250516055088

TeamEngine E-Signing

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 anställde 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.

Prioriterade grupper

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

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 anställts direkt från den reguljära arbetsmarknaden.

Återgång

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

Övergång

Avser tillsvidareanställda i skyddat arbete eller anställda med tidsbegränsad 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.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B6C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5459A. Page 146 of 149.

20250516050089

TeamEngine E-Signing

Övrig information

Årsredovisning

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2024.

Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 1–23 och 108–111.

Samhalls årsredovisning för 2024 går också att läsa på www.samhall.se

Årsstämma

Årsstämma kommer att hållas den 24 april 2025 i Stockholm.

Hållbarhetsredovisning

Bolagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För sjuttonde året tydliggör Samhall sitt hållbarhetsarbete och resultaten av detta genom att i årsredovisningen också publicera en hållbarhetsredovisning i enlighet med statens ägarpolicy.

Hållbarhetsredovisningen är framtagen i enlighet med riktlinjerna för Global Reporting Initiative (GRI). Redovisningen följer Samhalls räkenskapsår och gäller perioden 1 januari 2024 till 31 december 2024. Hållbarhetsredovisningens omfattning framgår av GRI-index på sidan 88–90.

I de fall väsentliga avsteg gjorts från GRI Standards, kommenteras detta i Samhalls hållbarhetsredovisning. Redovisningen gäller för kalenderåret 2024. Senaste rapporten (Års- och hållbarhetsredovisning 2023) utkom i mars 2024. Det är Samhalls egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2024 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning enligt GRI Standards 2021. Deloitte AB har bestyrkt Samhalls Hållbarhetsredovisning. Se bestyrkanderapporten på sidan 92.

Läs mer om GRI på:
www.globalreporting.org

Rapporttillfällen

Samhall lämnar ekonomisk information vid följande tillfällen:

14 mars 2025:
Årsredovisning 2024

25 april 2025:
Delårsrapport, januari – mars 2025

15 augusti 2025:
Delårsrapport, januari – juni 2025

29 oktober 2025:
Delårsrapport, januari – september 2025

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är:
Tippu Mahmood, Strategi- och utvecklingsdirektör.

Kontaktperson för årsredovisning och information i övrigt om Samhalls verksamhet är:
Pär Nordlander, Direktör ekonomi och finans.

©Samhall, 2025

Produktion och design: Samhall i samarbete med Wardt Communication.

Foto: Molly Bergström (omslagsbild på chaufförerna Tsigereda Bezabhe och sid 17), Ola Kjelbye (sid 5, 12, 29, 32, 41, 70, 75, 80, 82), Oskar Omne (sid 6–8, 12, 38, 58, 61, 97), Jonathan Bergqvist (sid 12, 14, 26, 40, 46, 48, 55, 57, 67, 70, 72, 73, 76, 83, 94, 98, 100), Moa Källström (sid 13, 20), Samuel Unéus (sid 33), Jonatan Månsson (sid 36), Anders Klapp (sid 37, 54, 64, 103–107), Peter Holgersson (sid 49, 68, 84), Jonas Bilberg (sid 53, 74), Johan Bävman (sid 57), Terése Andersson (sid 63, 86), Märta Thisner (sid 65), Emelie Asplund (sid 69, 79), Frida Henke (sid 77), Svante Örnberg (sid 87), Joachim Grusell (sid 101), Övriga bilder: Samhall.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B8C-26A1-4DFD-BDAB-523E87D5439A. Page 147 of 148.

TeamEngine Document E-Sign ID: 277A5B0C-26A1-4DFD-BDA9-523E57D5450A. Page 149 of 149.

samba1

TeamEngine E-Signing

WARDT COMMUNICATION

20250521A05092

20250516050931

Ylva Thörn
Ylva Thörn
Date: 2025-03-13 11:54 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: ylva.thorn@hotmail.se

Pia Litbo
Pia Litbo
Date: 2025-03-13 11:59 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Arbetstagarrepresentant
Signed via account: pia.litbo@samhall.se

Peter Hall
Peter Hall
Date: 2025-03-13 12:00 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Arbetstagarrepresentant
Signed via account: peter.hall@samhall.se

Ylva Berg
Ylva Berg
Date: 2025-03-13 12:13 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: ylva.berg@abitsure.com

Stefan Loréhn
Stefan Loréhn
Date: 2025-03-13 12:47 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: stefan.lorehn@lkab.com

Sara Revell Ford
Sara Revell Ford
Date: 2025-03-13 13:16 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Verkställande direktör
Signed via account: sara.revell.ford@samhall.se

Cecilia Schelin Seidegård
Cecilia Schelin Seidegård
Date: 2025-03-13 13:25 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseordförande
Signed via account: c.schelin.seidegard@gmail.com

Hillevi Engström
Hillevi Engström
Date: 2025-03-13 13:38 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: hillevi.engstrom@hotmail.com

Rickard Holm
Rickard Holm
Date: 2025-03-13 13:39 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: rickard.holm1@outlook.com

HOSNI OMEIRAT
HOSNI OMEIRAT
Date: 2025-03-13 13:50 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: hosni.teque-omeirat@eniro.com

Ann-Christin Andersson
Ann-Christin Andersson
Date: 2025-03-13 13:52 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Arbetstagarrepresentant
Signed via account: annki.andersson@samhall.se

Lars Täuber
Lars Täuber
Date: 2025-03-13 13:59 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: lars.tauber@bravida.se

Josefine Ekros Roth
Josefine Ekros Roth
Date: 2025-03-13 15:51 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Styrelseledamot
Signed via account: josefine.ekros.roth@regeringskansli

Anneli Pihl
Anneli Pihl
Date: 2025-03-13 19:15 CET
Signed with Swedish BankID
Role: Auktoriserad revisor
Signed via account: apihl@deloitte.se