



Årsredovisning 2002

POOLIA

Innehåll

- 4 VD har ordet
- 6 Året i korthet
- 7 Varumärket
- 8 Affärsidé, mål & strategi
- 10 Kvalitet
- 12 Medarbetare
- 14 Organisation & Historik
- 16 Marknad & Omvärld
- 19 Tjänsteområden
- 20 – Personaluthyrning
- 22 – Rekrytering
- 24 – Outsourcing
- 26 Yrkesområden
- 28 Uniflex
- 30 Aktien
- 32 Riskanalys
- 33 Sex år i sammandrag
- 34 Förvaltningsberättelse
- 36 Definitioner
- 37 Resultaträkning
- 38 Balansräkning
- 40 Kassaflödesanalys
- 41 Redovisningsprinciper
- 42 Noter
- 47 Revisionsberättelse
- 48 Ledande befattningshavare
- 50 Styrelse
- 51 Aktieägarinformation
- 51 Adresser

TARJA ROGHULT, VD-ASSISTENT



MAN KAN INTE VARA BÄST PÅ ALLT...

Att bemanna en ekonomichefstjänst ställer andra krav på matchningsprocessen än att bemanna en truckförartjänst. Därför har Poolia i Sverige valt att bedriva verksamheten under två olika varumärken: Poolia Professionals och Uniflex. Det ger bättre kvalitet för den som efterfrågar en ekonomichef, och bättre pris för den som behöver en truckförare eller telefonist.



...Poolia har därför delat sin verksamhet i två varumärken med olika fokus

Året som gick kommer att gå till historien som ett år då bemanningsbranschen i de flesta europeiska länder gick från många år av kraftig tillväxt till en, sannolikt tillfällig, nedgång i omsättning. Sverige har varit särskilt drabbat med sin kraftiga nedgång i IT- och telekomsektorn. Stockholm som är Poolias största marknad har drabbats allra hårdast. Kundernas omfattande personalminskningar som effekt av lågkonjunkturen påverkade kraftigt branschens tillväxtpotentialer under året. Nedgången visar den tydliga kopplingen mellan det allmänna ekonomiska klimatet och utvecklingen av branschens volymer.

BEHOVET AV DEN FLEXIBLA ARBETSMARKNADEN

Välutbildad arbetskraft bedöms av många bli en bristvara de närmaste 10–15 åren, på grund av arbetskraftens åldersstruktur. Det kommer utan tvivel att bli en kamp om talangerna i Sverige och hela Europa. Företag som kan tillhandahålla och har system för att finna kvalificerad arbetskraft kommer därför att spela en allt viktigare roll på arbetsmarknaden i framtiden. Att öka rörligheten hos arbetskraften, integrera invandrare, samt att snabbt introducera arbetslösa på arbetsmarknaden blir viktiga åtgärder för att minska bristen på kvalificerad arbetskraft. Här kan bemanningsbranschen spela en central roll.

POOLIA UNDER 2002

Under 2002 har vi fortsatt våra investeringar utanför Sverige och trots vikande marknader i alla länder har samtliga nya kontor utvecklats positivt. Våra enheter i Finland och Danmark är nu väl etablerade. Vår norska verksamhet har också utvecklats väl under året och blivit ytterligare förstärkt genom förvärvet av Active Nurse, ett mindre vårdbemänningsföretag med säte i Trondheim. Det Hamburgbaserade A&Z/Poolia har påverkats av den allmänna nedgången i Tyskland och haft minskande omsättning men var fortsatt lönsamt under 2002. Expansionen till nya städer har fortsatt under året och i slutet 2002 fanns vi representerade i tre tyska storstäder. Den svenska verksamheten har sett minskande volymer och vi har därför under året minskat personalstyrkan för att anpassa verksamheten till efterfrågeläget. Vår långsiktiga syn på verksamheten samt tillväxten i de nya enheterna, trots den vikande konjunkturen, visar att vi är fast beslutna att fortsätta förverkliga expansionsstrategin utanför Sverige. Att etablera eller återställa uthållig lönsamhet på samtliga marknader har varit och fortsätter även 2003 att vara i fokus.

VÅR STRATEGI

Under en lågkonjunktur som den vi upplevt under 2002 ökar betydelsen av kvalitet och värdet för kunden. Vi har alltid haft vår största kompetens inom området kvalificerad bemanning och rekry-

tering eller som det internationellt kallas, Professional Staffing. Under året har vi tydliggjort vårt fokus och erbjuder idag under varumärket Poolia Professionals endast kvalificerade tjänster. Dotterbolaget Uniflex tillgodoser marknaden med tjänster inom kontorservice och LO-områdena, det som internationellt kallas för Generalist Staffing och som vi översätter till generell bemanning. ”Man kan inte vara bäst på allt” uttrycker vikten av att fokusera för att bli bäst på något. Vi har satt fokus på kvalificerad bemanning med hög kvalitet och positionerar oss på marknaden som kvalitetsledare.

BRANSCHENS OCH POOLIAS FRAMTID

Behovet av flexibla personallösningar kommer att öka över tiden och nedgången är att betrakta som tillfällig och en direkt följd av de nedskärningar som gjorts i kundföretagen. När konjunkturen vänder och vi börjar se en ökad ekonomisk tillväxt kommer många att välja viss rörlighet i personalstyrkan med nedgången 2001 och 2002 i färskt minne. I de länder där Poolia bedriver verksamhet arbetar en relativt liten del av den totala arbetskraften i bemanningsföretag i jämförelse med genomsnittet i Europa och USA. Det finns därför goda skäl för oss att tro att där finns en potential för stark tillväxt. På de marknader där vi verkar ska vårt fokus på kvalificerad bemanning och rekrytering säkerställa att vi tar positionen som kvalitetsledare i vår bransch.



Mats Edlund, VD Poolia





Viktiga händelser 2002

JANUARI

FÖRVÄRV

Poolia förvärvar resterande andelar av A&Z i Hamburg som numera heter A&Z/Poolia.

FEBRUARI

POOLIA DELAR UPP VERKSAMHETEN I TVÅ VARUMÄRKEN

Under varumärket Poolia Professionals samlas erbjudandet av högt kvalificerade och specialiserade tjänster inom personaluthyrning, rekrytering och outsourcing. Under det nya varumärket Uniflex samlas generell bemanning och volymtjänster.

POOLIA REKRYTERING BILDAS

Tjänsteområdet Rekrytering blir ett eget bolag inom Poolia Professionals.

APRIL

FORTSATT EXPANSION I TYSKLAND

Kontor öppnas i München.

JULI

BEMANNINGSBRANSCHEN FÅR NYTT KOLLEKTIVAVTAL

Gäller för tjänstemän i Sverige. Från och med den 1 juli 2002 innebär detta fast månadslön för de konsulter som arbetat längre än 18 månader.

OKTOBER

FÖRVÄRV

Poolia förvärvar vårdbolaget Active Nurse i Norge.

NOVEMBER

NY REKLAMKAMPANJ

Under hösten startar en kampanj med budskapet ”Man kan inte vara bäst på allt”, vilket åsyftar Poolia Professionals nya position som specialist på kvalificerad bemanning.

JAN-DEC

FORTSATTA KOSTNADSANPASSNINGAR I BOLAGET

på grund av rådande lågkonjunktur och minskande efterfrågan.

| FINANSIELLA NYCKELTAL | 2002 | 2001 |
|-------------------------------------|-------|---------|
| Omsättning, MSEK | 792,5 | 1 043,2 |
| Rörelsemarginal, % | -8,1 | 0,1 |
| Vinstmarginal, % | -6,2 | 1,7 |
| Avkastning på sysselsatt kapital, % | -8,7 | 3,4 |
| Avkastning på totalt kapital, % | -6,8 | 2,6 |
| Soliditet, % | 76,6 | 77,9 |
| Andel riskbärande kapital, % | 78,1 | 79,6 |
| Antal årsanställda, genomsnitt | 2 013 | 2 603 |
| Omsättning per anställd, TSEK | 394 | 401 |
| Resultat per aktie, SEK | -1,93 | 0,23 |
| Eget kapital per aktie, SEK | 22,58 | 24,83 |

Poolia Professionals

affärsidé, mål & strategi

AFFÄRSIDÉ:


Vi ska vara bäst på att förse företag och organisationer med den kompetens som tillfälligt eller permanent tillgodoser deras behov.

Att vara bäst på att bemanna innebär att Poolia Professionals snabbt och professionellt genom rätt matchning tillgodoser kundens behov av kvalificerad personal. Det gör vi genom att alltid prioritera våra mål enligt ordningsföljden:

1. **KVALITET** – Högst tjänstekvalitet i branschen har alltid varit vårt övergripande mål. Definitionen av kvalitet är att kunden alltid ska uppleva att vi är bäst på marknaden att säkerställa att rätt person kommer på rätt plats i rätt tid. Kvalitetsmedvetenheten hos våra medarbetare är mycket hög, något som våra kunder också uppfattar och uppskattar. Till grund för allt vi gör ligger de sju grundpelarna som sammanfattar våra värderingar.
2. **LÖNSAMHET** – Lönsamhet är nödvändigt för att vi ska kunna fortsätta att utveckla tjänsteutbudet och öka den geografiska spridningen. Lönsamhet är också en förutsättning för att attrahera framtidens kvalificerade arbetskraft och kunder. Under året har vi fortsatt vårt arbete med kostnadsanpassningar på grund av rådande marknadsläge och sjunkande omsättningstal.
3. **TILLVÄXT** – Som en konsekvens av högst kvalitet och lönsamhet ska Poolia Professionals ha en tillväxt i varje land minst i nivå med branschen inom våra utvalda segment. Vi ser nu en tillfällig avmattning i tillväxten men bedömer att den strukturella tillväxtpotentialen i branschen är hög på de marknader där vi finns. Under året expanderade vi till ännu en ort i Norge genom förvärvet av vårdbolaget Active Nurse i Trondheim. Ännu ett kontor har öppnat i München, Tyskland.

STRATEGI

Under 2002 togs det strategiska beslutet att utveckla ett premiumvarumärke under Poolia Professionals. Beslutet innebär att vi har enat koncernen kring en strategi som även är den gällande för våra utlandsetableringar. Detta har i sin tur lett till att vi skapat ett nytt varumärke, Uniflex, under vilket vi samlar generell bemanning, det vill säga bemanning inom området industri samt lättare kontorstjänster. Vår strategi kan beskrivas som att gå ifrån maximal närvaro inom alla yrkesområden och segment till kvalificerad bemanning inom utvalda yrkesområden och högre segment. Strategivalet är baserat på var Poolia har sin styrka och det är ett riktigt steg med tanke på marknadsutvecklingen. Poolia började som ett renodlat specialistbolag med inriktning på ekonomer och har nu valt att fortsätta med fokus enbart på kvalificerade tjänster.



»Kvalitet för våra kunder är rätt person på
rätt plats vid rätt tidpunkt.«

ANDREAS GRANDO, KEY ACCOUNT MANAGER

Kvalitet är det vi gör varje dag

I början av året började vi använda den metod som kallas **Balanced Scorecard** i vårt kvalitets- och utvecklingsarbete. Som i all verksamhetsutveckling är vårt syfte att så tydligt och enkelt som möjligt säkerställa att vi når våra mål genom att styra och anpassa de faktorer som driver vår verksamhet.

Till skillnad från den sedvanliga resultatredovisningen där man tittar bakåt, vill vi i vårt arbete i lika stor utsträckning blicka framåt för att kunna anpassa vår organisation snabbt och effektivt. I vårt styrkort har vi identifierat tre intressentgrupper: våra ägare, våra kunder och våra medarbetare. Det som påverkar alla tre grupperna, och därmed även våra övergripande mål, är vårt sätt att arbeta. Vi har därför i vårt styrkort valt att fokusera på de områden som är viktigast och som ger tydligast resultat för alla tre intressentgrupperna. De prioriterade områdena för vårt arbete med verksamhetsutveckling är:

FEM FOKUSOMRÅDEN

1. TYDLIGT LEDARSKAP

Ledarskap på Poolia utgår från våra värderingar. Våra ledare ska kännetecknas av tillgänglighet och närhet. Vår organisation bygger på att den person som kund och medarbetare har kontakt med också fattar det affärsmässiga och/eller personalrelaterade beslutet. Detta ger snabba beslut och korta ledtider.

2. STRUKTURERAD FÖRSÄLJNING

Poolia har en yrkesinriktad organisation där våra konsultchefer och rekryterare har yrkeserfarenhet inom sitt bemanningsområde. De kan på så vis snabbt sätta sig in i och förstå kundens verksamhet och behov och anpassa erbjudandet därefter.

3. EN KONTAKTPERSON SOM SKÖTER HELA UPPDRAGSPROCESSEN

Det betyder att kundens kontaktperson är samma person som även ansvarar för att rätt konsult/kandidat blir placerad på rätt uppdrag. Konsultchefen har ett begränsat antal konsulter som han eller hon känner väl och rekryteraren väljer själv ut och intervjuar kandidater till uppdragen. Detta ger optimal matchning och kortare ledtider.

4. SÄKERSTÄLLA REKRYTERINGAR AV MEDARBETARE

Nyckeln till vår framgång är att vi i alla lägen rekryterar rätt person för rätt tjänst. Inte minst viktigt är det att säkerställa att rätt konsultchefer och rekryterare anställs.

5. LADDA OCH KOMMUNICERA VARUMÄRKET

Genom att satsa på kommunikation och kulturfrämjande aktiviteter skapar vi en positiv gemensam värdegrund att stå på. Ett aktivt varumärkesarbete kombinerat med det vi uträttar varje dag hos våra kunder hjälper oss att nå våra högt uppsatta kvalitetsmål.

VI FÖLJER UPP VÅRA KVALITETSMÅL

Vi genomför regelbundet undersökningar i syfte att följa upp våra insatser gentemot våra anställda, kunder och kandidater. Vi har höga kvalitetskrav och vårt uppföljningssystem är vårt viktigaste verktyg för att säkra och förbättra kvaliteten i allt vi gör.

Uppföljning under alla konsultuppdrag

Vi säkerställer att vårt uppdrag genomförs med hög kvalitet genom regelbundna kontakter mellan alla inblandade.

Utvärdering av avslutade uppdrag

Poolia mäter varje enskilt hyr- och rekryteringsuppdrag, både hos våra kunder, konsulter och kandidater.

Kund- och medarbetarundersökningar

Vi genomför årligen mer omfattande undersökningar hos kunder och personal. Resultatet hjälper oss att veta inom vilka områden vi ska koncentrera vårt förbättringsarbete.

Reklamationshantering

Vi lär oss av våra misstag och utvecklar och förfinar hela tiden vårt sätt att arbeta. Vi för ständigt en utvecklande dialog med kunder och medarbetare – en dialog som är oerhört värdefull för oss.

ATT VARA DET GODA FÖRETAGET

På Poolia har vi alltid lagt stor vikt vid att stå för vårt ord. Vi vet att ärlighet och pålitlighet har betytt mycket för den goda relation vi idag har med våra medarbetare och kunder.

Vi respekterar individens integritet. Alla personuppgifter behandlas i enlighet med reglerna i personuppgiftslagen. Vi värnar om den etniska mångfalden genom att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet i fråga om arbete, anställnings- och arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Som medlem i branschorganisationen SPUR följer vi givetvis dess etiska riktlinjer.

Arbetsmiljön

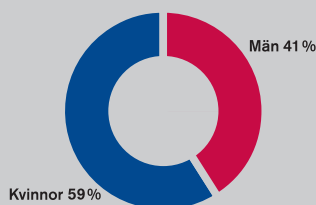
Poolias arbetsmiljöarbete syftar till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. Alla medarbetare på Poolia ska vara väl insatta i företagets övergripande mål och strategier i syfte att skapa delaktighet, samhörighetskänsla och engagemang. Ett viktigt arbetsmiljömål är också att ta till vara medarbetarnas färdigheter och kompetens och ge varje medarbetare möjlighet att kunna utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och ambitioner.

Miljön

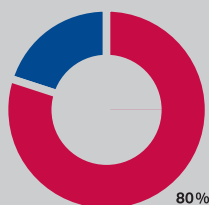
På Poolia tar vi vårt miljöansvar genom att bland annat återvinna kontorsmateriel; resa i tjänsten med miljön i åtanke; ställa krav på våra fastighetsägare att de lokaler vi hyr ska vara miljöanpassade och försäkra oss om att våra leverantörer använder miljöklassade produkter.



FÖRDELNING KVINNOR/MÄN



ANDEL ANSTÄLLDA MED AKADEMISK ELLER ANNAN EFTERGYMNASIAL UTBILDNING



Poolia Professionals satsar på kvalificerad personal. Cirka 80% av våra anställda i Sverige har akademisk och/eller annan eftergymnasial utbildning.

NYCKELTAL

| | 2002 | 2001 |
|---------------------------------|-------|-------|
| Antal årsanställda i genomsnitt | 2 013 | 2 603 |
| Omsättning per anställd, TSEK | 394 | 401 |

Du är betydelsefull

Vi vet av erfarenhet att nöjda medarbetare ger nöjda kunder. Vi arbetar därför ständigt med vidareutbildning, interninformation och sociala aktiviteter för att medarbetarna ska känna sig delaktiga i verksamheten och trivas med sitt arbete.

VI VILL VARA DEN BÄSTA ARBETSGIVAREN

Vi vill vara den bästa arbetsgivaren i branschen. Genom vårt goda rykte som arbetsgivare attraherar vi personal med rätt inställning och rätt kompetens. Vi tror också på att ett starkt varumärke och tydlig kommunikation lockar till sig den mest eftertraktade kompetensen.

DET ÄR VIKTIGT ATT VI PASSAR IHOP

Vid rekrytering av nya konsulter lägger vi stor vikt vid referenstagning och detaljerade intervjuer för att säkra att personen i fråga kommer att trivas i rollen som konsult.

Introduktion genomförs för alla nyanställda i syfte att ge den grundläggande information som är nödvändig för att så snabbt som möjligt komma in i sin roll på Poolia Professionals. Vid anställningstillfället får varje medarbetare också ta del av Poolia Professionals grundläggande värderingar. Det finns tydligt beskrivet i våra grundpelare vilka vi är och vad vi står för.

Konsultchefer och rekryterare erhåller »Poolia-certifikatet« som bekräftelse på att de har genomgått den introduktionsplan som läggs upp i samband med anställningen. De är därmed certifierade för eget kund- och personalansvar.

DU KAN UTVECKLAS HOS OSS


Genom täta kontakter med konsultchefen ges konsulten de bästa förutsättningarna för att trivas och utvecklas. Konsultchefen gör regelbundet arbetsplatsbesök och avstämningar under pågående uppdrag och upprättar för varje anställd en långsiktig utvecklingsplan. Konsulterna erbjuds kontinuerligt individanpassad utbildning, som varvas med den praktiska erfarenhet som kunduppdragen innebär.

Hur delaktig man känner sig i det som händer på arbetsplatsen är också avgörande för om man trivs på sin arbetsplats. Därför tar vi informationsansvaret på allvar.

En gång i veckan har vi ett gemensamt nationellt och internationellt videokonferensmöte för Poolia Professionals kontorspersonal. Syftet är att utbyta erfarenheter och träffas virtuellt. Vid varje delårsrapport kommenterar VD resultatet internt, och då är alla kontor uppkopplade via datorer. På varje affärsområde och kontor genomförs också regelbundet konsulträffar med olika teman. Det kan röra sig om utbildning, information eller social samvaro. Anställda på uppdrag hos våra kunder knyts därmed närmare både sina kolleger som jobbar på andra kunduppdrag och sin arbetsgivare.

Kommunikationen sker också via intranätet och e-postsystemet som alla anställda har tillgång till. Tidrapporteringen har också förenklats genom att våra konsulter nu kan redovisa sin arbetade tid via ett webbaserat system.

Utvecklingssamtal och medarbetarundersökningar följer upp hur våra konsulter trivs hos oss och tar vara på deras synpunkter. Våra konsulter stannar hos oss i genomsnitt cirka tre år, vilket enligt vår bedömning är längre än hos de flesta andra bemanningsföretag.



» Min erfarenhet från olika arbetsplatser gör att jag snabbt kan sätta mig in i nya projekt och arbetsuppgifter.«

PIA NEDBY, INKÖPARE

Vår kultur och vårt kvalitetstänkande förs vidare till alla anställda genom våra sju grundpelare:

- Du är betydelsefull
- Att våga det oprövade
- Att alltid göra sitt bästa
- Affärer först, sen administration
- Viljan att ta ansvar
- Med hjärta och lust
- Att vara det goda företaget



Poolia Professionals kontor i Sverige

Borlänge, Gävle, Göteborg, Jönköping, Karlstad, Kristianstad, Linköping/Norrköping, Malmö, Stockholm, Södertälje, Trollhättan, Uppsala, Västerås och Örebro.

Poolia Professionals internationella kontor

Danmark: Köpenhamn

Finland: Helsingfors

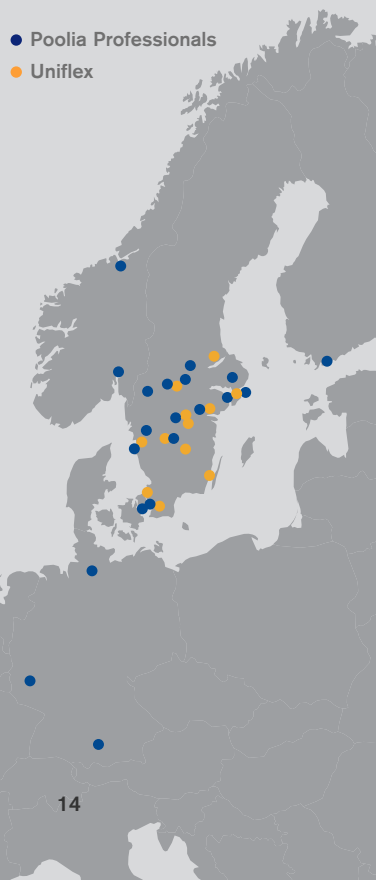
Norge: Oslo, Trondheim

Tyskland: Frankfurt, Hamburg och München

Uniflex kontor i Sverige

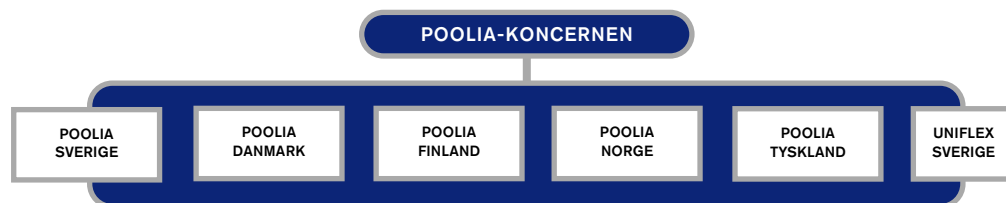
Gävle, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Linköping, Malmö, Norrköping, Nässjö, Skövde, Stockholm, Västerås och Örebro.

- Poolia Professionals
- Uniflex



Verksamhet i fem länder

Poolia är verksam inom bemanningsbranschen i fem länder, varav större delen av verksamheten finns i Sverige. Erbjudandet inbegriper tjänsteområdena personaluthyrning, rekrytering och outsourcing.



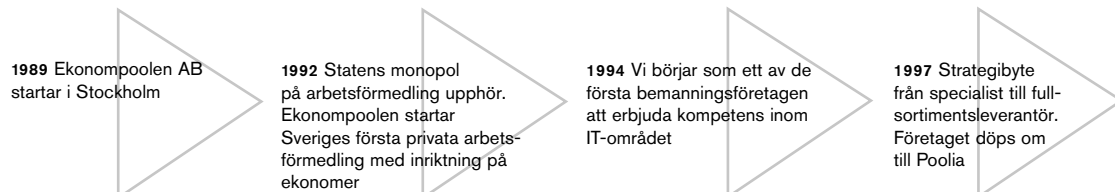
Poolia grundades i Stockholm 1989 och har sedan dess etablerat sig på ett 25-tal orter i Sverige, Danmark, Finland, Norge och Tyskland. Antalet anställda inom koncernen är idag drygt 2 000. Under 2002 delade Poolia upp den svenska verksamheten i två varumärken, Poolia Professionals och Uniflex.

POOLIA PROFESSIONALS

Poolia Professionals organisation är uppdelad i yrkesområden och regioner. Våra yrkesområden är Bank & Finans, Ekonomi, HR, IT, Juridik, Kontor, Life Science, Lön, Teknik, Sälj & Marknad och Vård. I Stockholm bildar dessa yrkesområden egna bolag. I övriga regioner i Sverige är verksamheterna mindre varför de bedrivs i ett gemensamt aktieföretag för respektive region: Poolia Nord AB, Poolia Syd AB, Poolia Väst AB och Poolia Öst AB.

Inom Poolia Professionals finns ett väl utvecklat kunskapsutbyte både på nationell och internationell nivå, vilket garanterar samma kvalitet i erbjudandet till kunderna. Poolias verksamhet i respektive land leds av en landschef.

HISTORIK





PER-OLOF JOHANSSON, REKRYTERARE
INOM SÄLJ & MARKNAD

1999 Börsintroduktion på
Stockholmbörsens O-lista

2000 Etablering i
Danmark och Finland

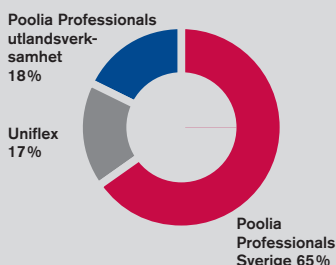
2001 Etablering i Tyskland
och Norge

2002 Ny strategi - Poolia fokuserar på
kvalificerade tjänster och blir Poolia
Professionals

Uniflex AB bildas som ett självständigt
dotterbolag för att förse den svenska
marknaden med tjänster inom de gene-
rella segmenten



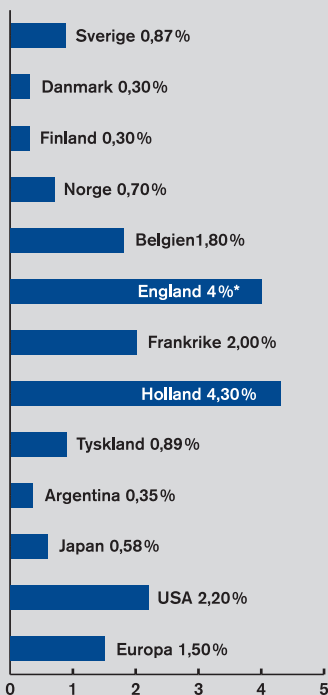
OMSÄTTNING I PROCENT 2002
(Poolias totala omsättning 2002: 792 MSEK)



ANDELEN SYSSELSÄTTA I
BEMANNINGSBRANSCHEN

(i procent av den totala arbetskraften)

Källor: SPUR och American Staffing Association



*Annat beräkningsgrund

Globalt omsatte bemanningsbranschen 1 600 miljarder kronor (år 2001). 96 procent av omsättningen delas lika mellan Europa och USA.

Poolia – kvalificerad aktör på flera marknader

Poolia är en av de ledande aktörerna på den svenska bemanningsmarknaden där vi trots nedgången 2002 vuxit med i genomsnitt 60 procent de senaste fem åren*. Vi har verksamhet på flera marknader som har en förväntad strukturell tillväxt på lång sikt.

DÄRFÖR VÄNDER SIG ALLT FLER TILL BEMANNINGSFÖRETAG

En av de avgörande framgångsfaktorerna för företag och organisationer är att hitta rätt kompetens. I en konkurrensutsatt värld inser också allt fler företag vikten av att ha en del av kompetenskapitalet rörligt. På så vis kan företagets storlek snabbt anpassas till förhållanden som råder på marknaden. Behovet av långsiktig flexibilitet innebär att det inte är kostnadseffektivt att ha all kompetens tillgänglig i verksamheten hela tiden. Att anlita ett bemanningsföretag som Poolia under tidsbegränsade projekt, arbetstoppar eller för bemanning av supportfunktioner, ökar effektiviteten i organisationen och gör att man i högre grad kan koncentrera sig på sin kärnverksamhet.

Bemanningsbranschen arbetar inte bara med kompetensförsörjning genom rekrytering och personaluthyrning på kort sikt utan får i allt högre grad en roll som långsiktig samarbetspartner när det gäller kompetensförsörjning. Att upprätta system i kundernas organisation för att kartlägga kompetens, intern bemanning, rekrytering och karriärändringstjänster (personalomställningsprojekt), är några exempel på hur bemanningsföretag tar plats som mer långsiktiga partners.

BEMANNINGSMARKNADEN – BRANSCHENS MOGNAD

Bemanningsbranschen i Sverige och i stora delar av Europa var ett relativt okänt fenomen för bara ett tiotal år sedan. Idag är läget ett helt annat. I Europa arbetar idag i genomsnitt 1,5 procent av arbetskraften inom bemanningsbranschen. På den svenska marknaden, som alltjämt är Poolias huvudmarknad, sysselsätter branschen totalt cirka 40 000 personer, eller 0,87 procent av arbetskraften.

Tyskland har fortfarande vissa regleringar vad gäller arbetstid och branscher som accepterar bemanning, men acceptansen ökar successivt. De länder i världen som har den högsta procentuella andelen av den totala arbetskraften inom bemanningsbranschen är Holland och Storbritannien.

I Norden är bemanningsmarknaden relativt omogen med en procentuell andel av arbetskraften som ligger mellan 0,3 och 0,87 procent. I de länder där Poolia verkar, det vill säga Sverige, Danmark, Finland, Norge och Tyskland, är mognaden långt under Europasnittet, vilket ger goda möjligheter för tillväxt över genomsnittet för bemanningsbolag i Europa.

POOLIAS VERKSAMHETSLÄNDER

2002 har varit ett år som kännetecknats av nedgångar i konjunkturen i de stora världsekonomierna. Det har fått konsekvenser för branschen och Poolias verksamhet i de olika verksamhetsländerna. Bemanningens tillväxt är starkt kopplad till den allmänna ekonomiska utvecklingen.

*SvDs tillväxtlista, 2002

SVERIGE

Den svenska bemanningsbranschen domineras av fyra stora företag – Poolia, Proffice, Adecco och Manpower – som står för cirka 73 procent av omsättningen. Poolia är medlem i SPUR som har cirka 100 medlemsföretag och vars ansvar är att fungera som auktorisationsorganisation, öka kännedomen om branschen samt tillvarata dess intressen.

Den svenska bemanningsmarknaden har påverkats kraftigt av neddragningarna inom IT- och Telekomsektorn vilket främst drabbat Stockholmsregionen. Den vikande konjunkturen har drabbat rekrytering och personaluthyrning inom de traditionella yrkesområdena Ekonomi och Kontor, medan karriärändringsprojekt har sett en stark tillväxt.

DANMARK

Den danska marknaden avreglerades senare än den svenska. I Danmark finns det en klar uppdelning mellan rekryteringsföretag och företag som arbetar med bemanning. Det finns närmare 100 bemanningsföretag på den danska marknaden som har fler än 10 anställda. De största företagen på den danska marknaden är Adecco, Manpower och Temp-team. De flesta konsulter på den danska bemanningsmarknaden arbetar inom områdena administration och produktion.

FINLAND

Den finska marknaden blev avreglerad efter den svenska. De tre största bemanningsföretagen är Eilakaisla, Adecco och Manpower där Eilakaisla är det dominerande företaget. Under 2001 fanns det cirka 180 bemanningsföretag i landet, men ungefär hälften av dessa arbetar endast med artistuthyrning. Andelen arbetskraft i Finland som arbetar inom bemanningsbranschen utgör 0,30 procent, vilket motsvarar drygt 12 000 personer. De största yrkesområdena är Kontor och IT.

NORGE

Den senaste avregleringen skedde i juli 2000 då det blev tillåtet att hyra ut personal inom alla personalkategorier. Det vanligaste är att den uthyrda personalen endast är anställd under tiden för uppdraget. Marknaden kan beskrivas som oligopolistisk med Adecco och Manpower, som har mer än 80 procent av marknaden. 75 procent av omsättningen på den norska marknaden kommer ifrån Oslo, Stavanger, Bergen och Trondheim. Totalt finns cirka 150 bemanningsföretag i Norge. Även Norge har under året påverkats av den globala nedgången i ekonomin men senare och inte lika hårt som många andra marknader i Västeuropa.

Poolia i Sverige

Sverige är Poolias största marknad och våra främsta yrkesområden är Ekonomi, IT och Kontor. Nedgången i den svenska ekonomin har lett till minskad omsättning i den svenska delen av Pooliakoncernen. Under 2002 omsatte Poolia i Sverige 652,0 MSEK. Som en konsekvens av den minskade omsättningen har kostnadsanpassningar genomförts under 2002 som inneburit minskat antal anställda och ett minskat antal verksamhetsorter i Sverige. Vid årsskiftet 2002/2003 var antalet anställda cirka 1 750. Under året har lönsamheten förbättrats i takt med att kostnadsbesparingar fått genomslag och efterfrågeläget stabiliserats under andra halvåret.

Poolia i Danmark

Poolia har kontor i Köpenhamn sedan hösten 2000 och verksamheten leds av Hans Vexø.


I Danmark har Poolia lyckats öka omsättningen kraftigt under 2002 trots allmän ekonomisk nedgång. Poolias tjänsteutbud är främst inriktat mot kvalificerad bemanning inom Ekonomi, Bank, Finans, Sälj, Marknad samt Kontor.

Poolia i Finland

Poolia startade verksamheten i Helsingfors under hösten 2000 under ledning av Heini Savio. Omsättningen har kraftigt ökat under 2002 på etableringsorten Helsingfors trots vikande konjunktur. Ekonomi, Bank, Finans, IT och Kontor är de huvudsakliga yrkesområdena som erbjuds inom Poolia i Finland.

Poolia i Norge

Verksamheten i Oslo drogs igång under sommaren 2001 och Poolia har 2002 genom förvärvet av Active Nurse i Trondheim ökat den geografiska spridningen och omsättningen på den norska marknaden. Active Nurse är precis som namnet antyder ett vårdbemanningsföretag med uthyrning av sjuksköterskor. Vid Poolias kontor i Oslo erbjuds kvalificerad bemanning inom områdena Ekonomi, Bank, Finans, IT, Kontor och Vård. Ansvarig för Poolias norska verksamhet är Jan Kristensen.



MUSTAFA SÜTCÜ, EKONOM

TYSKLAND

Det finns 3 800 bemanningsföretag i Tyskland och de tre största aktörerna är Randstad, Adecco och Persona. De två största företagen har marknadsandelar på cirka 10 procent vardera. Därefter följer i storleksordning ett antal företag med omsättning på runt 100 miljoner euro. Cirka 50 procent av bemanningsföretagen på den tyska marknaden har en omsättning på under 1 miljon euro. I mitten av 2002 fanns det 300 000 registrerade konsulter anställda på bemanningsföretagen enligt officiell statistik. Tyskland är ett av de länder i Europa som har drabbats hårdast av den vikande konjunkturen under 2002. Antalet arbetslösa överstiger nu 4 miljoner.

Poolia i Tyskland Poolias tyska verksamhet startades i januari 2001, då Poolia förvärvade det Hamburgbaserade företaget A&Z, som leds av Doris Grosse och nu heter A&Z/Poolia. A&Z/Poolia är ett av de största bemanningsföretagen i regionen och har bedrivit verksamhet i 12 år. Under 2001 och 2002 etablerades nya kontor i Frankfurt, München och Berlin.

Poolia har påverkats av nedgången inom den tyska ekonomin genom en minskad omsättning i den förvärvade enheten i Hamburg. De nya kontoren har dock haft tillväxt under året, inte minst verksamheten i Frankfurt.

Partner i personalarbetet



Poolia Professionals erbjudande omfattar alla processer inom personalarbetet, från analys av kompetensbehov, till hantering av avgångar och övertalighet. Som en partner till våra kunder leder vi och bidrar till personalarbetet på både strategisk och operativ nivå.

Inom våra tre huvudsakliga tjänsteområden personaluthyrning, rekrytering och outsourcing erbjuder vi kompetens inom yrkesområdena Bank & Finans, Ekonomi, HR, IT, Juridik, Kontor, Life Science, Lön, Teknik, Sälj & Marknad och Vård.

TJÄNSTEUTVECKLING I TAKT MED KUNDERNAS BEHOV

Givetvis lyssnar vi på våra kunder och låter deras behov styra och utveckla vår verksamhet. Nedan följer ett antal exempel på hur vi ständigt utvecklar vårt erbjudande:

Pcore (Poolia Competence Registration). Hur säkerställer vi organisationens kompetensbehov? Hur kan vi förenkla administrationen och få en effektivare rekryteringsprocess? Med utgångspunkt i dessa för våra kunder centrala frågor har vi utvecklat HR-konceptet Pcore. Inom Pcore arbetar våra HR-konsulter med ett lättanvänt IT-verktyg och hjälper bland annat till med kompetensinventering, intern kompetensförsörjning, karriärutvecklingsprojekt och rekryteringsprocesser.

Poolia Management. Sedan starten 1989 har Poolia levererat tjänster på managementnivå. Nu förpackar och förfinar vi konceptet för att tydligare visa vår kompetens på området. När det gäller rekrytering eller konsultuppdrag på ledningsnivå har vi en särskilt utarbetad metodik för att säkerställa kvaliteten i varje enskilt uppdrags genomförande.

HRM – Human Resource Management. Poolia Professionals helhetserbjudande inom kompetensförsörjningsprocessen, det vill säga medarbetarens livscykel i ett företag: från företagets analys av kompetensbehov, via rekrytering och personalutveckling till dess att medarbetaren lämnar företaget. Våra utvecklade metoder inom HRM bidrar till att skapa mervärde för våra kunder att uppnå affärsmässiga mål genom ett gediget personalarbete.

YRKESOMRÅDEN

bank & finans, ekonomi, HR, IT, juridik, kontor, life science, lön, teknik, sälj & marknad, vård

AFFÄRSIDÉ

"Vi ska vara bäst på att förse företag och organisationer med den kompetens som tillfälligt eller permanent tillgodoser deras behov"

KUNDENS BEHOV

Kartläggning av kompetensbehov och efterfrågan av kompetens

Attrahera personal med rätt kompetens

Rekrytera personal med rätt kompetens

Utveckla och behålla personal

Hantera avgångar och övertalighet

POOLIA PROFESSIONALS ERBJUDANDE

Med vår erfarenhet av behovsanalys hjälper vi till att analysera kundens behov

Vi utvecklar rekryteringsverktyg och personalprocesser

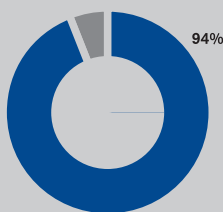
Vi erbjuder personaluthyrning, rekrytering och outsourcing

Vi hjälper till med att kartlägga och utveckla kompetensen hos befintlig personal

Vi ingår partnerskap i övertalighetsprojekt och kan exempelvis erbjuda outsourcing

HRM – HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ANDEL AV OMSÄTTNING



Idé

Att placera rätt person på rätt plats vid rätt tillfälle.

Metod

Konsultcheferna:

- Deltar i hela uppdragsprocessen.
- Har både kund- och konsultansvar.
- Har ett begränsat antal konsulter som de känner väl.

Kompetens

Konsultcheferna har kompetens inom sina verksamhetsområden för att kunna göra effektiva och pricksäkra matchningar.

Yrkesområden

bank & finans, ekonomi, HR, IT, juridik, kontor, life science, lön, teknik, sälj & marknad, vård

Kvalificerad bemanning

Definition:

- Höga krav ställs på kompetens, specialistkunskap och/eller utbildning.
- Längre och mer komplex uppdragsprocess.
- Rätt person utifrån kravprofilen viktigast.
- Längre uppdragstider

Personaluthyrning

Vi hyr ut konsulter till kvalificerade tjänster. Rätt person på rätt plats är kärnan i vårt tjänsteutbud. Grunden för ett lyckat uppdrag med bra matchning och uppföljning, är att konsultchefen både har personalansvar och kundansvar.

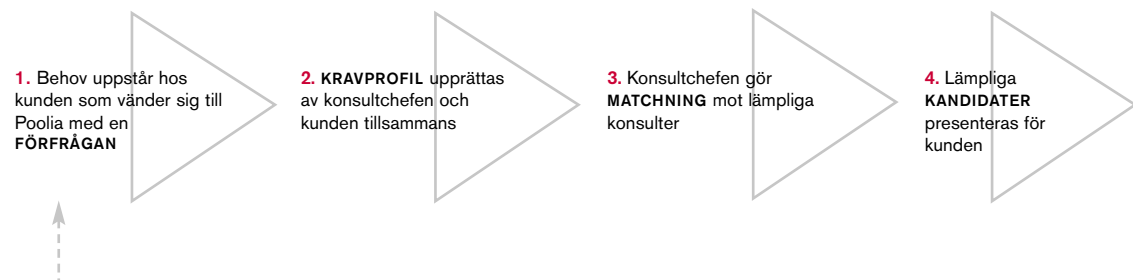
Personaluthyrning är ett av Poolia Professionals tre tjänsteområden. Varje år genomför vi tusentals lyckade konsultuppdrag inom samtliga yrkesområden. Våra konsulter har gedigen erfarenhet från yrkeslivet och innehar som regel högt kvalificerade tjänster under sina uppdrag.

KONSULTCHEFEN DELTAR I HELA PROCESSEN

Konsultcheferna verkar inom det område där de själva har yrkesspecifik kompetens. Detta ger oss utmärkta förutsättningar för att kunna förstå kundernas behov.

Det som särskiljer Poolia Professionals från de flesta andra bemanningsföretag är att konsultcheferna har det totala ansvaret för alla delmoment i varje konsultuppdrag, både vad gäller personal och kund. Eftersom de ansvarar för ett begränsat antal konsulter lär de känna personerna väl – vilket är viktigt eftersom konsulterna dels måste ha rätt kompetens för uppdraget, dels ska passa in i kundföretagets organisation.

PERSONALUTHYRNINGSPROCESSEN



»Kvalitet för våra medarbetare är att matchas till de uppdrag som bäst passar in på deras kompetens och där de får störst möjlighet att växa och utvecklas.«

CECILIA KUNTZE, KONSULTCHEF PÅ POOLIA KONTOR

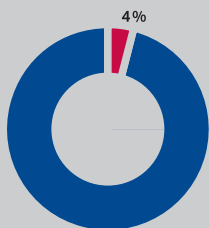
5. UPPDRAGET STARTAR
när kund, konsultchef och konsult är överens

6. AVSTÄMNING görs
löpande av konsultchefen

7. Uppdraget AVSLUTAS

8. Uppdraget UTVÄRDERAS, både av kund och konsult. Poolias kännedom om kundens behov fördjupas och ofta inleds partnerskap där Poolia ingår som en naturlig del i kundens kompetensförsörjningsprocess

ANDEL AV OMSÄTTNING



Idé

Specialister rekryterar specialister. Den yrkesmässiga kompetensen gör att våra rekryterare pricksäkert kan bedöma hur väl kandidaterna passar in på uppdraget.

Metod

Rekryterarna deltar i hela uppdragsprocessen och känner kunden väl. De söker, väljer ut och intervjuar också lämpliga kandidater. Stor kunskap om kundens behov och kandidaternas kompetens ger en kvalitativ och kostnadseffektiv rekryteringsprocess.

Yrkesområden

bank & finans, ekonomi, HR, IT, juridik, kontor, life science, lön, teknik, sälj & marknad, vård

Tester

Poolia Professionals använder ett flertal väl etablerade tester och det pågår ständigt en utvecklingsprocess i syfte att få fram så effektiva och bra test- och urvalsmetoder som möjligt.

Rekrytering

Rekryteringserbudandet är centralt i vår verksamhet på samtliga marknader. Poolia Professionals är dessutom ett av de största rekryteringsföretagen i Sverige.

Under 2002 bildades Poolia Rekrytering AB. Där har vi samlat en stor del av kompetensen inom rekryteringsområdet. Därmed fokuserar vi ytterligare på att renodla och finslipa rekryteringserbudandet för hela Pooliakoncernen, vilket ger högre kvalitet och maximal kundnytta. Poolia Rekrytering fungerar som en central kunskapsbank och rådgivare åt Poolias rekryterare både på nationell och internationell nivå.

EXEMPEL PÅ REKRYTERINGSMETODER ÄR:

Executive search. Framförallt när det gäller nyckelpersoner, toppchefer eller specialister, kan executive search vara den effektivaste metoden.

Urvalsannonsering. Ibland är profilen sådan att vi rekommenderar annonsering. Det kan också vara så att vår uppdragsgivare vill ha en annonsering, till exempel av marknadsföringsskäl.

Kandidatbank – med tiotusentals spontant sökande kandidater. Här finns personer vi noggrant bedömt och kvalificerat.

Hyr först – anställ sedan. Rekryteringskonceptet ”hyr först – anställ sedan” innebär att en rekrytering genomförs åt kunden som sedan i lugn och ro kan försäkra sig om att det är rätt person på rätt plats innan anställningen genomförs. Metoden ger både kunden och kandidaten en avtalsreglerad prövotid och säkerställer att kunden tryggt, flexibelt och kostnadseffektivt kan rekrytera personal.

Skräddarsydda lösningar. Våra kunder efterfrågar ofta skräddarsydda lösningar. Behoven är skiftande, ibland vill man att vi går in och genomför delmoment i kundernas rekryteringsprocesser. Exempel på delmoment är:

- Analys av kundens behov. Poolia hjälper till med att upprätta kravprofiler så att rätt kompetens efterfrågas.
- Intervjuer. Poolia hjälper till i intervju- och testningsfasen. En ofta mycket tidskrävande och komplex uppgift.
- Rekryteringsadministration och urval. Poolia gör själva urvalet och stämmer av mot kravprofilen.
- Sluttester som oberoende part. Vi hjälper kunden i slutfasen av rekryteringen genom att som oberoende part komma in och göra sluttesterna av kandidaterna.

REKRYTERINGSPROCESSEN





BENGT KASPÅR, REKRYTERARE, SPECIALISERAD PÅ EKONOMER

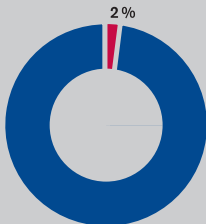
4. URVALSPROCESSEN tar vid med intervjuer, referenser och tester

5. Ett urval lämpliga KANDIDATER presenteras för kunden

6. REKRYTERINGEN GENOMFÖRS när kund, rekryterare och kandidat är överens

7. Uppdraget UTVÄRDERAS av rekryteraren efter cirka ett halvår

ANDEL AV OMSÄTTNING



Idé

Att ge våra kunder möjlighet att koncentrera sig på sin kärnverksamhet.

Metod

Med en yrkesindeld organisation har vi unika förutsättningar att analysera kundens behov av lämplig outsourcinglösning

Kompetens

Erfarenheten och kompetensen från våra outsourcinguppdrag bär vi med oss in i nya uppdrag.

Att outsourca avdelningar eller processer fungerar ofta som en kompetensinjektion i kundföretaget.

Outsourcing

Vi vill ge våra kunder möjlighet att koncentrera sig på sin kärnverksamhet. Att gå in och ta över drift och utveckling av avdelningar eller processer är därför ett av våra kärnerbjudanden.

Poolia Professionals tredje tjänsteområde är outsourcing, eller entreprenader. Vid outsourcinguppdrag hjälper vi våra kunder genom att med vår personal ta över hela funktioner, affärsprocesser eller verksamheter.

Det kunderna främst efterfrågar är väl fungerande supportfunktioner för att kunna koncentrera sig på sin kärnverksamhet.

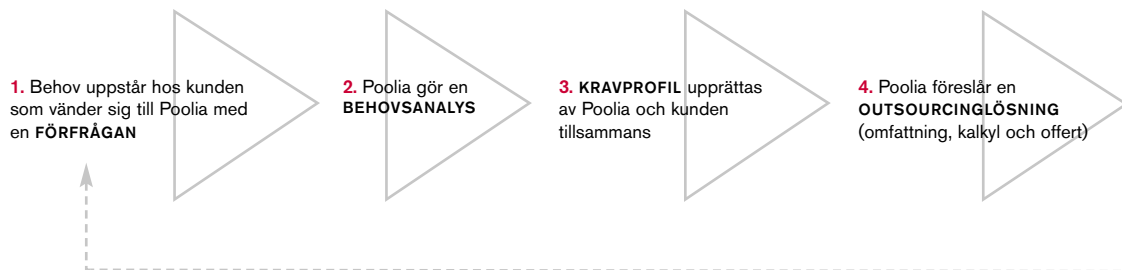
HELA ANSVARET

Vid outsourcing bemannar och ansvarar vi för en hel funktion/avdelning och/eller en hel process. Den person som är ansvarig för kunden är också ansvarig för konsulterna på plats. Det ger korta beslutsvägar och smidiga processer.

Med vår breda kompetens och erfarenhet från många olika verksamheter kan vi på ett mycket effektivt och professionellt sätt gå in och skapa individuella lösningar som passar en specifik kund vid en viss tidpunkt.

Exempel på outsourcinglösningar är löne-, ekonomi-, försäljnings- och kompetensförsörjningsfunktioner.

OUTSOURCINGPROCESSEN





LISA RUTHBERG, KONSULTCHEF PÅ POOLIA KONTOR

5. FÖRHANDLING

6. UPPDRAGET STARTAR
när kund och Poolia är
överens

7. Poolia sköter DRIFT
OCH UTVECKLING

8. Uppdraget
AVSLUTAS

9. Uppdraget **UTVÄRDERAS**. Poolias
kännedom om kundens behov fördjupas
och ofta inleds partnerskap där Poolia
ingår som en naturlig del i kundens
kompetensförsörjningsprocess

Poolia Professionals



»Som konsult känner jag att jag gör en uppskattad insats dit jag kommer. Variationen i branscher och arbetsuppgifter är stimulerande.«

ELISABETH NILSSON, KONSULT INOM BANK & FINANS



LEIF PETTERSSON, PROJEKTLEDARE INOM IT



ASTRID LINDBLAD, ADMINISTRATÖR

EKONOMI

Poolia Professionals är ett av de företag som har absolut längst erfarenhet av personaluthyrning och rekrytering av ekonomer. Ekonomipoolen startade redan 1989. Styrkan i erbjudandet har hela tiden varit ett stort utbud av kvalificerade ekonomer till högre tjänster inom ekonomiområdet, exempelvis ekonomidirektörer, redovisningschefer eller controllers. Medarbetarna är utbildade civil-, högskole-, IT- eller gymnasieekonomer.

IT

Yrkesområdet IT etablerades redan 1994 och Poolia blev därmed det första bemanningsföretaget i Sverige att erbjuda tjänster inom detta område. Samtliga medarbetare har mångårig erfarenhet inom IT och arbetar idag exempelvis som nätverkstekniker, systemadministratörer, driftstekniker, webbutvecklare, helpdesk-personal och PC-tekniker.

KONTOR

Det stora utbudet av administrativa tjänster är idag uppdelat inom tre huvudområden: Ledningsstöd (vd/chefsassistenter, sekreterare, kvalitetsansvariga), projektstöd (projektledare, projektadministratörer) och kontorsstöd (utbildningsansvariga, assistenter, översättare och registrerar).

BANK & FINANS

Bank & Finans medarbetare är utbildade ekonomer med erfarenhet från den finansiella marknaden. Medarbetarna arbetar som backoffice-personal, värdepappersadministratörer, treasury-medarbetare, inkassohandläggare, kredithandläggare, analytiker, försäkringshandläggare och rådgivare.

TEKNIK

Som samarbetspartner till svensk industri och offentlig förvaltning erbjuder Poolia Professionals kompetensförsörjning på hög nivå av tekniska tjänster. Medarbetarna är civilingenjörer och högskoleingenjörer med lång yrkeserfarenhet. Tjänsterna erbjuds inom management, projektledning, inköp, logistik, kvalitetsteknik och produktutveckling.

LÖN

Ett komplement till kundföretagens löneavdelningar. Oavsett bransch, storlek på företaget, avtalsområde eller system hos kunderna utgör Poolia Professionals en kunnig och erfaren partner. Alla medarbetare har lång erfarenhet inom det löneadministrativa området och behärskar tidssystem, HR-information och personalstatistik.

yrkesområden



THOMAS PETTERSSON, JURIST



LISA GUSTAVSSON ABELSSON, SJUKSKÖTERSKA



»Min konsultchef känner mig väl och hon känner mina uppdragsgivares behov. Det är ett lyckat recept som kommer både mig och kunderna till del.«

LARS GLASMÄSTAR, EKONOMICHEF/CONTROLLER

SÄLJ & MARKNAD

Området Sälj & Marknad är en erfaren leverantör av försäljnings-, informations- och marknadsföringspersonal till stora och medelstora företag samt den offentliga sektorn. Medarbetarna är utbildade och erfarna inom sin yrkesgrupp. Exempel på tjänster är marknadschefer, projektledare, säljledare, storkundssäljare, mobil säljkompetens, innesäljare samt informatörer.

VÅRD

Inom vårdområdet är vi en partner som erbjuder kompetent och kvalificerad vårdpersonal. Därför har alla anställda sjuksköterskor, forskningssköterskor, läkarsekreterare, verksamhetschefer, barnmorskor, anesthesi-/IVA-sköterskor och sjukgymnaster relevant utbildning och minst två års erfarenhet inom sitt område. Bemanning sker av allt från enstaka tjänster till hela avdelningar. Under 2003 startar affärsområdet Poolia Läkare och därmed är Poolia Professional en helhetsleverantör av kvalificerad bemanning inom vården.

HR (HUMAN RESOURCES)

Kompetenserna inom HR-området arbetar på chefsnivå, operativ och administrativ nivå. Som erfaren HR-konsult hjälper Poolia Professionals kunderna att attrahera, rekry-

tera, utveckla och förändra personalen och organisationen. Medarbetarna är högskoleutbildade personalvetare med tidigare erfarenhet inom HR-området och arbetar strategiskt med bland annat ledarskapsfrågor, rekrytering, arbetsrätt och förhandling.

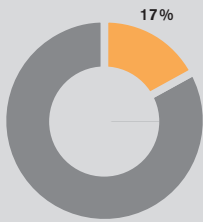
JURIDIK

Poolia Juridik etablerades 1999 och var därmed först ut på den svenska marknaden med att erbjuda kvalificerade jurister för bemanningsuppdrag och rekryteringar. Samtliga våra jurister har erfarenhet från bolag, förvaltning, advokatbyrå eller annan rådgivande verksamhet.

LIFE SCIENCE

Inom Life Science-området finns framförallt laboratorie- och forskningspersonal, som är utbildade kemister, biologer, civilingenjörer eller högskoleingenjörer med erfarenhet av arbete inom läkemedels- och bioteknikindustrin. Exempel på tjänster är biomedicinska analytiker, analytiska kemister, organiska kemister, laboratorieingenjörer och molekylärbiologer.

ANDEL AV OMSÄTTNING



Exempel på tjänster

Uniflex hyr bland annat ut montörer, truckförare, lagermän, maskinoperatörer, chaufförer, telefonister, receptionister, internservicepersonal, kundtjänst- och call-centerpersonal.

Generell bemanning

Definition:

- Kortare uppdragstider.
- Kortare inlärningsprocess på uppdragen.
- Lägre grad av specialisering
- Ställer ej krav på hög utbildning.
- Pris och leveranstider är mycket viktiga konkurrensfaktorer.

Flexibel och snabb bemanning

Att bemanna en truckförtjänst eller en reception ställer andra krav än att bemanna exempelvis en ekonomichefstjänst. Matchningsprocesserna skiljer sig åt när det gäller dessa två olika uppdrag, från anställning till uppföljning.

Uniflex är en av Sveriges största aktörer inom så kallad generell bemanning. Målet är att vara den bästa leverantören av hyrtjänster och outsourcing inom generalistsegmenten industri, lager, call-center, kundtjänst, växel, reception och internservice. Inom dessa segment är ledtiderna kortare och det gäller ofta att bemanna med mycket personal. Lågt pris, snabb bemanning och flexibilitet i organisationen är viktiga konkurrensfördelar vid generell bemanning.

Strategin för Uniflex är att hålla marknadens lägsta priser med hjälp av en slimmad organisation och anpassad arbetsmetod.

ARBETSPROCESSER

För att uppnå högsta möjliga effektivitet har Uniflex bildat en organisation som är ytterst flexibel och effektiv gentemot både kunder och anställda. Organisationen är väl anpassad till Uniflex processer. Försäljning och personalansvar ligger inte på en och samma person.

En uppdelning av dessa funktioner är effektiv när mycket personal snabbt ska vara på plats ute hos kunden, processerna har korta cykler och personalen behöver inte läras upp eller introduceras inför varje uppdrag.

UNIFLEX ERBJUDER

Personaluthyrning. När kunden snabbt behöver personal på plats vid till exempel sjukdom, semester, glapp mellan anställningar eller mindre arbetstoppar.

Grund- och vikariepool. Uniflex personal arbetar här endast hos ett företag som de är upplärda av. De rycker in när det behövs vid oförutsedda händelser eller produktionstoppar.

Bemanning av projekt. Projekt med stora personalbehov och korta ledtider.

Outsourcing. Uniflex ansvarar för hela underavdelningar, exempelvis reception och call-center.

Rekrutering av personal. Inom generalistsegmentet, till fasta uppdrag.



IBLAND BEHÖVER MAN
KALLA IN EXTRA PERSONAL.

RUSS O' KEAN
O MAMMEN

KANT! :)

1000

1000

1000



Poolias aktie

Poolia börsintroducerades på Stockholmsbörsen den 23 juni 1999.

Antalet aktier i Poolia uppgick per den 31 december 2002 till 22 999 164 aktier fördelat på 4 023 816 aktier av serie A och 18 975 348 aktier av serie B. Varje aktieägare äger lika rätt till bolagets tillgångar och vinst. Aktie av serie A berättigar till 1 röst och aktie av serie B till 1/5 röst.

INCITAMENTSPROGRAM

Bolaget har liksom föregående år utfärdat teckningsoptioner riktade till ledande befattningshavare i koncernen. Detta finns närmare beskrivet i förvaltningsberättelsen.

KURSUTVECKLING

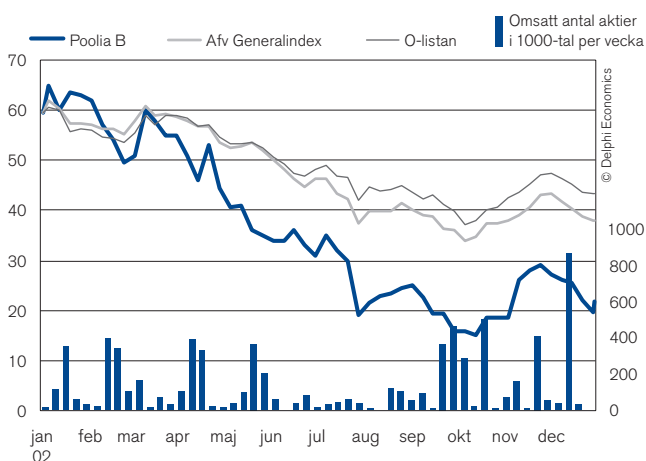
Aktiekursen var vid årets början 59,50 kronor och den 31 december 2002 21,70 kronor.

Årshögsta notering uppgick till 67,00 kronor och årslägst till 14,50 kronor. (Diagrammet visar Poolias slutkurs per vecka.)

BÖRSHANDEL

Pooliaaktien är noterad på O-listan. En börspost omfattar 100 aktier och det nominella värdet är 20 öre.

Det har under verksamhetsåret varit låg likviditet i aktien. (Omsatt antal aktier per vecka visas i diagrammet.)



De tio största svenska aktieägarna

| | Innehav 31 december 2002 |
|---------------------------------|--------------------------|
| Alecta | 1 742 275 |
| SEB Sverige Småbolagsfond | 1 071 605 |
| Carlsson Småbolagsfond | 939 874 |
| Nordea Sverigefonden | 737 420 |
| Didner & Gerge Aktiefond | 688 950 |
| Handelsbankens Nordenfond | 522 453 |
| Handelsbankens Flermarknadsfond | 448 400 |
| SEB Sverige Aktiefond 1 | 432 300 |
| SEB Nordenfond | 400 655 |
| Värdepappersfonden Borgen | 400 000 |

De tio största utländska aktieägarna

| | Innehav 31 december 2002 |
|--------------------------------|--------------------------|
| Björn Öräs* | 9 083 700 |
| Nordea Bank Finland ABP | 439 300 |
| CDC-Gestitres (ETI) | 266 400 |
| Government of Norway | 140 000 |
| SEB Private Bank S.A. NQI | 95 860 |
| Leithe Trond/UBN | 80 000 |
| Nordea Invest Nordic Small Cap | 57 700 |
| Nordea Bank SA | 57 200 |
| Credit Agricole Indosuez | 52 675 |
| Svenska Handelsbanken SA | 33 550 |

*Motsvarar 64,4 procent av antalet röster.

Nyckeltal per aktie

| | Helår 2002 | Helår 2001 | Helår 2000 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Antal aktier, genomsnitt, | 22 999 164 | 22 999 164 | 20 452 213 |
| Antal aktier, utestående, | 22 999 164 | 22 999 164 | 22 999 164 |
| Resultat per aktie, SEK | -1,93 | 0,23 | 2,50 |
| Eget kapital per aktie, SEK | 22,58 | 24,83 | 25,23 |
| Utdelning per aktie SEK | 0,25 | 0,25 | 0,75 |
| P/E-tal | neg | 253,8 | 68,1 |

Incitamentsprogram har ej beaktats vid beräkning av nyckeltal då de inte medför någon utspädning



CAROLINE BOQVIST,
MARKNADSEKONOM

Poolia i siffror

Risikanalyis

Bemanningsbranschens traditionella tjänster, personaluthyrning och rekrytering, är starkt beroende av den allmänna ekonomiska utvecklingen. Det kan tydligt märkas på de stora tillväxttal som branschen haft under större delen av 90-talet, och den kraftiga tillbakagång på traditionella tjänster som kan synas på de flesta europeiska marknaderna under 2001 och 2002.

På de flesta marknader där bemanningsföretag verkar är den normala anställningsformen för konsulter (eller temporaries som den internationella termen lyder) tillfälliga anställningar där anställningen upphör i samband med att kunduppdraget upphör. I Sverige och Tyskland, som är huvudmarknader för Poolia, är i dagsläget merparten av de anställda garanterade full lön oavsett beläggningsgrad. Här har ett nytt kollektivavtal för tjänstemän från och med den 1 juli 2002 inneburit en kraftig förändring på den svenska marknaden. Fram till dess var den garanterade lönenivån 75–85 procent av full lön, nu har de flesta anställda en garanterad lön på 100 procent. Känsligheten för konsultbeläggning har därför ökat markant i Sverige, Poolias huvudmarknad.

Konsulten är tillsvidareanställd och anställningen är inte kopplad till de olika kunduppdragens löptid. I dessa marknader är beläggningsgraden på konsulten den kanske viktigaste parametern för lönsamhet. Den fasta anställningsformen i dessa marknader är också en av anledningarna till att branschen lyckas attrahera kvalificerade medarbetare och etablera sig som leverantör av just kvalificerade konsulter. Med hög beläggningsgrad (som ofta skapas genom tillväxt) på kvalificerade konsulter skapas goda täckningsbidrag och därmed god lönsamhet.

Det omvända gäller i en vikande marknad. I den konjunkturfasen ökar risken med andelen anställda som har garanterad lön. Med tillsvidareanställningar som den normala anställ-

ningsformen innebär en vikande marknad i många fall omställningskostnader i form av övertalighet och uppsägningar. Rekryteringsverksamheten i branschen följer samma konjunkturmönster som personaluthyrningen. Svängningarna är dessutom större, vilket också syns i nedgångsfasen 2002 då rekryteringsverksamheten minskat kraftigare än personaluthyrningsdelen.

Sammanfattningsvis kan sägas att kvalificerad bemanning kräver kvalificerade medarbetare. För att attrahera dessa behövs trygga anställningsformer. De längre relationer som fasta anställningsformer innebär skapar förutsättningar för bra matchningar till kunduppdrag, hög kvalitet och därmed goda affärsmarginaler på kunduppdragen. I kombination med goda beläggningsstal ger det god lönsamhet i verksamheten.

Vikande marknad och svag efterfrågan ger en osäker beläggningssituation. Det skapar kostnader i verksamheten som kraftigt påverkar lönsamheten.

Sex år i sammandrag

I tabellerna nedan återges finansiell information i sammandrag för räkenskapsåren 1997 till 2002. Räkenskapsåret 1997 avser proformaräkenskaper, där justering skett för att koncernen ti-

digare haft en annan struktur. Proformaredovisningen upprättades för att få en bättre jämförande bild i samband med att koncernen børsintroducerades 23 juni 1999.

| MSEK | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|
| Nettoomsättning | 142,6 | 247,5 | 490,7 | 923,9 | 1 043,2 | 792,5 |
| Övriga intäkter | 0 | 5,4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rörelsens kostnader | -127,3 | -229,6 | -457,9 | -849,3 | -1 022,0 | -832,5 |
| RÖRELSERESULTAT FÖRE AVSKRIVNINGAR | 15,3 | 23,3 | 32,8 | 74,6 | 21,2 | -40,0 |
| Avskrivningar av anläggningstillgångar (exkl goodwill) | -1,6 | -1,5 | -2,7 | -6,8 | -12,0 | -13,8 |
| Goodwillavskrivningar | -1,2 | -1,3 | -2,1 | -4,2 | -7,9 | -10,7 |
| RÖRELSERESULTAT | 12,5 | 20,5 | 28,0 | 63,6 | 1,3 | -64,5 |
| Finansiella poster | 0,1 | 0,7 | 8,4 | 3,6 | 16,7 | 15,7 |
| RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER | 12,6 | 21,2 | 36,4 | 67,2 | 18,0 | -48,8 |
| Skatter | -3,9 | -6,7 | -8,9 | -16,0 | -9,2 | 4,5 |
| Minoritet | 0 | -0,7 | 0 | 0 | -3,4 | 0 |
| ÅRETS RESULTAT | 8,7 | 13,8 | 27,5 | 51,2 | 5,4 | -44,3 |
| NYCKELTAL | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| Rörelsemarginal, % | 8,8 | 8,3 | 5,7 | 6,9 | 0,1 | -8,1 |
| Vinstmarginal, % | 8,8 | 8,6 | 7,4 | 7,3 | 1,7 | -6,2 |
| Avkastning på sysselsatt kapital, % | 258,6 | 101,1 | 46 | 18,8 | 3,4 | -8,7 |
| Avkastning på totalt kapital, % | 32,8 | 34,6 | 22 | 13,1 | 2,6 | -6,8 |
| Soliditet, % | 9,9 | 21,6 | 54,5 | 74,8 | 77,9 | 76,6 |
| Andel riskbärande kapital, % | 9,9 | 23,7 | 56,4 | 75,9 | 79,6 | 78,1 |
| Antal årsanställda, genomsnitt | 218 | 458 | 1 048 | 2 079 | 2 603 | 2 013 |
| Omsättning per anställd, TSEK | 654 | 540 | 468 | 444 | 401 | 394 |

Förvaltningsberättelse

Poolia AB (publ) org.nr 556447-9912

FÖRÄNDRINGAR I KONCERNEN

Under året har Poolia delat upp sitt varumärke i Poolia Professionals som står för kvalificerad bemanning och rekrytering samt Uniflex som tillhandahåller resurser till industri och lager. Under året har Poolia förvärvat resterande 49 procent av A&Z i Hamburg. Lokalkontor har öppnats i München medan lokalkontoret i Berlin stängts. I Norge förvärvades den 1 oktober vårdbolaget Active Nurse.

FÖRSIKTIG MARKNAD OCH SVAG KONJUNKTUR

Året har präglats av fortsatt expansion i de nordiska länderna samt en minskad efterfrågan på den svenska och den tyska marknaden. Den fortsatt svaga konjunkturen har medfört en nettoreduktion av antalet anställda med 193 personer.

Poolia finns representerat i fem länder, Sverige, Danmark, Finland, Tyskland samt Norge.

VARUMÄRKE

Varumärket Poolia har delats upp i Poolia Professionals samt Uniflex. Under namnet Poolia Professionals erbjuds kvalificerad bemanning och rekrytering av högsta kvalitet, och under varumärket Uniflex levereras tjänster inom generalistsegmentet. En reklamkampanj för att lansera Poolia Professionals startade i slutet av året.

OMSÄTTNING

Omsättningen för 2002 minskade med 24,0 procent till 792,5 MSEK (1 043,2) varav verksamheter utanför Sverige 140,5 MSEK (139,3). Den verksamhet som bedrivs i dotterbolaget Uniflex omsatte 135,1 MSEK. Personaluthyrning var fortsatt det dominerande tjänsteområdet. I absoluta tal var yrkesområdet Ekonomi störst.

Omsättningen fördelar sig på tjänsteområden enligt följande:

| MSEK | Jan-Dec | | Förändring % | Andel % | |
|-------------------|---------|---------|-----------------|---------|------|
| | 2002 | 2001 | | 2002 | 2001 |
| Personaluthyrning | 744,5 | 971,4 | -23,4 | 94 | 93 |
| Rekrytering | 30,5 | 59,0 | -48,3 | 4 | 6 |
| Outsourcing | 17,5 | 12,8 | 36,7 | 2 | 1 |
| Summa | 792,5 | 1 043,2 | -24,0 | 100 | 100 |

RESULTAT

Resultatet efter finansiella poster uppgick för 2002 till -48,8 MSEK (18,0).

Rörelseresultatet uppgick till -64,5 MSEK (1,3). Verksamheter utanför Sverige har inverkat på rörelseresultatet med -30,6 MSEK (17,9). Verksamheten inom Uniflex har ett rörelseresultat på -11,5 MSEK.

LIKVIDITET OCH FINANSIERING

Koncernens likvida medel uppgick vid årets slut till 376,8 MSEK (441,8). Kassaflödet från den löpande verksamheten var -16,3 MSEK (18,2). Investeringar i rörelser och inventarier har under året påverkat kassaflödet netto med -46,1 MSEK (-70,2). Under samma period har bolaget tillförts 0,6 (1,1) MSEK i samband med anställdas tecknande av optionsrätter. Aktieutdelning har lämnats med 5,7 MSEK (17,2).

Soliditeten uppgick vid årsskiftet till 77 procent (78).

INVESTERINGAR

Koncernens investeringar uppgick under 2002 till 48,0 MSEK (70,2), varav goodwill 45,5 MSEK.

MEDARBETARE

Medelantalet årsanställda har 2002 uppgått till 2 013 personer (2 603). Per den 31 december 2002 uppgick antalet anställda till 2 238 personer (2 431).

STYRELSENS ARBETE

Poolias styrelse består av fem ledamöter valda av bolagsstämman. Under året har en styrelsemedlem, Gunnar Ekdahl, utträtt ur styrelsen.

Styrelsen har under räkenskapsåret 2002 haft åtta sammanträden, varav ett konstituerande sammanträde. Bolagets revisorer har deltagit vid det styrelsesammanträde då årsbokslutet behandlats och då framlagt sina synpunkter.

Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning och bedömer löpande moderbolagets och koncernens ekonomiska situation. Styrelsen har antagit en skriftlig arbetsordning, som bland annat reglerar antalet styrelsesammanträden, ärenden

som skall underställas styrelsen, ekonomiska rapporter samt en instruktion för verkställande direktören.

Styrelsen har bland annat beslutat om antagande av budget, har löpande följt bolagets verksamhet och resultatutveckling och har ingående diskuterat de många och svåra frågor av organisatorisk karaktär som varit runt de personalreduktioner som gjorts under året.

Styrelsen har fattat beslut om företagsförvärv i Norge, samt etablering av lokalkontor i Tyskland.

MARKNAD

Under de tre första kvartalen 2002 omsatte branschen i Sverige (SPUR – Branschförbundet) 6 617 MSEK. Poolias marknadsandel efter de tre första kvartalen 2002 uppgick till 7,9 procent. Marknadsandelen för Poolia Professionals uppgick till 9,7 procent för jämförbara yrkesområden.

MODERBOLAGET

I moderbolaget bedrivs övergripande koncernledning, utveckling samt finansförvaltning.

Omsättningen under 2002 uppgick till 6,7 MSEK (5,9) och resultatet efter finansiella poster till 30,5 MSEK (0,7). I resultatet ingår anteciperad aktieutdelning från dotterföretag med 25,0 MSEK.

FÖRVÄNTAD FRAMTIDA UTVECKLING

Efter anpassningen av kostnaderna under 2002 är Poolia väl förberett för en tillväxtfas. Med den låga penetrationsgrad som finns för branschen i flertalet av de länder där Poolia är etablerat finns anledning att tro på en god tillväxt i branschen och företaget då konjunkturläget förbättras.

INCITAMENTSPROGRAM

Ledande befattningshavare i koncernen erbjöds, i likhet med föregående år, att till marknadspris förvärva skuldebrev med optionsrätter till nyteckning av aktier. Om samtliga optioner från år 2000, 2001 och 2002 utnyttjas medför det en ökning av antalet aktier av serie B med 136 310 st. Utspädningseffekten vid fullt utnyttjande motsvarar cirka 0,59 procent av det totala antalet aktier samt cirka 0,35 procent av det totala antalet röster. I och med att förvärv skett på marknadsmässiga grunder torde inte några kostnader för sociala avgifter

belasta Poolia AB med anledning av programmen. Utestående optionsprogram föranleder inga utspädnings effekter.

De huvudsakliga villkoren för ovannämnda optionsprogram är följande:

År 2000

| Teckningskurs (en option motsvarar tre aktier) | Slutdatum |
|--|---------------|
| 377 SEK – 1 juni 2001–15 april 2003 | 15 april 2003 |
| Antal utställda teckningsrätter | 17 765 |
| Antal utnyttjade teckningsrätter | 0 |

År 2001

| Teckningskurs | Slutdatum |
|-----------------------------------|-------------|
| 115 SEK – 1 juli 2002–28 maj 2004 | 28 maj 2004 |
| Antal utställda teckningsrätter | 47 920 |
| Antal utnyttjade teckningsrätter | 0 |

År 2002

| Teckningskurs | Slutdatum |
|-----------------------------------|---------------|
| 84 SEK – 2 maj 2002–1 maj 2003 | 15 april 2005 |
| 65 SEK – 2 maj 2003–15 april 2005 | |
| Antal utställda teckningsrätter | 35 095 |
| Antal utnyttjade teckningsrätter | 0 |

Därtill har bolaget, liksom föregående år, ställt ut så kallade personaloptioner till VD och vice VD. Personaloptioner som getts ut 2000, 2001 och 2002 ger rätt att förvärva sammanlagt 84 825 aktier av serie B varav 18 000 under 2002. Värdet vid tilldelningstillfället för 2002 års personaloptioner värderas till cirka 0,3 MSEK. Tilldelningen har skett vederlagsfritt. Personaloptionerna är inte överlåtbara och upphör att gälla vid anställningens upphörande. Personaloptionerna ger rätt till förvärv av befintliga aktier och leder således inte till utspädning för bolagets aktieägare. Leverans av aktier enligt personaloptionsprogrammet garanteras av huvudaktieägaren Björn Öräs. Bolagets kostnader för personaloptionsprogrammet är därför i huvudsak begränsat till sociala avgifter på personaloptionerna.

Lösenpris och slutdatum för personaloptionerna är följande:

År 2000

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| Lösenpris | 100 kr |
| Slutdatum | 6 april 2003 |
| Antal utställda personaloptioner | 48 825 |
| Antal utnyttjade personaloptioner | 0 |

År 2001

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| Lösenpris | 100 kr |
| Slutdatum | 6 april 2003 |
| Antal utställda personaloptioner | 18 000 |
| Antal utnyttjade personaloptioner | 0 |

År 2002

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| Lösenpris | 50 kr |
| Slutdatum | 7 april 2004 |
| Antal utställda personaloptioner | 18 000 |
| Antal utnyttjade personaloptioner | 0 |

Bolaget har även år 2000 infört ett vinstandelssystem, i form av avsättning av vinstmedel till en vinstandelsstiftelse, för anställda som ej omfattas av ovan angivna incitamentsprogram. Någon avsättning till Poolia vinstandelsstiftelse sker inte för verksamhetsåret 2002.

FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION**Till bolagsstämmans förfogande, i SEK:**

| | |
|---------------------|-------------------|
| Balanserat resultat | -8 379 013 |
| Årets resultat | 26 399 574 |
| Summa | 18 020 561 |

Styrelsen och verkställande direktören föreslår att vinsten disponeras på följande sätt:

| | |
|---|-------------------|
| Till aktieägarna utdelas 0:25 SEK per aktie | 5 749 791 |
| I ny räkning överföres | 12 270 770 |
| Summa | 18 020 561 |

KONCERNEN

Fritt eget kapital i koncernen uppgick per den 31 december 2002 till 5,8 MSEK.

Någon avsättning till bundna reserver erfordras ej.

Definitioner

Andel riskbärande kapital

Eget kapital plus minoritetsintresse och latent skatteskuld i procent av balansomslutningen.

Antalet anställda, genomsnitt

Timanställda beräknas som totalt arbetad tid inklusive garanti- och sjuktid exklusive 25 semesterdagar, dividerat med årsarbetstiden exklusive 25 semesterdagar. Månadsanställda beräknas som antalet anställda vid periodens början plus antalet anställda vid periodens slut, dividerat med två.

Avkastning på sysselsatt kapital

Resultatet efter finansiella poster plus finansiella kostnader dividerat med genomsnittligt sysselsatt kapital.

Avkastning på totalt kapital

Resultat efter finansiella poster plus finansiella kostnader dividerat med genomsnittlig balansomslutning.

Eget kapital per aktie

Eget kapital dividerat med antal utestående aktier.

P/E-tal

Börskurs vid årets slut per aktie dividerat med vinst per aktie.

Omsättning per anställd

Omsättningen dividerad med genomsnittligt antal årsanställda.

Rörelsemarginal

Rörelseresultatet i procent av nettoomsättningen.

Soliditet

Eget kapital inklusive minoritet i procent av balansomslutningen.

Sysselsatt kapital

Balansomslutningen minskad med icke räntebärande skulder inklusive latent skatteskuld.

Resultat per aktie

Årets resultat efter skatt dividerat med genomsnittligt antal aktier.

Vinstmarginal

Resultatet efter finansiella poster i procent av nettoomsättningen.

Resultaträkning

| Belopp i TSEK | Not | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|--|----------|----------------|------------------|---------------|---------------|
| | | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Nettoomsättning | | 792 496 | 1 043 231 | 6 691 | 5 906 |
| RÖRELSENS KOSTNADER | | | | | |
| Övriga externa kostnader | 17 | -101 753 | -118 973 | -1 880 | -2 059 |
| Personalkostnader | 2, 3 | -730 732 | -903 038 | -5 678 | -5 712 |
| Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar | 8, 9, 10 | -24 487 | -19 948 | — | — |
| RÖRELSERESULTAT | 1 | -64 476 | 1 272 | -867 | -1 865 |
| RESULTAT FRÅN FINANSIELLA INVESTERINGAR | | | | | |
| Resultat från andelar i koncernföretag | 16 | — | — | 14 958 | -15 884 |
| Övriga räntetäckter och liknande resultatposter | 4 | 16 436 | 18 361 | 18 417 | 18 560 |
| Räntekostnader och liknande resultatposter | 5 | -764 | -1 650 | -1 968 | -148 |
| RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER | | -48 804 | 17 983 | 30 540 | 663 |
| Bokslutsdispositioner | 6 | — | — | 308 | -3 889 |
| Skatt på årets resultat | 7 | 4 501 | -9 218 | -4 449 | -3 549 |
| Minoritetsandel i årets resultat | | — | -3 374 | — | — |
| ÅRETS RESULTAT | | -44 303 | 5 391 | 26 399 | -6 775 |
| Resultat per aktie, SEK | | -1,93 | 0,23 | | |

Balansräkning

| TILLGÅNGAR Belopp i TSEK | Not | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|---|-----|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 2002-12-31 | 2001-12-31 | 2002-12-31 | 2001-12-31 |
| ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR | | | | | |
| Immateriella anläggningstillgångar | | | | | |
| Goodwill | 8 | 124 814 | 90 438 | — | — |
| Övriga immateriella tillgångar | 9 | 5 635 | 9 119 | — | — |
| Summa immateriella anläggningstillgångar | | 130 449 | 99 557 | — | — |
| Materiella anläggningstillgångar | | | | | |
| Inventarier och datorer | 10 | 14 945 | 22 509 | — | — |
| Summa materiella anläggningstillgångar | | 14 945 | 22 509 | — | — |
| Finansiella anläggningstillgångar | | | | | |
| Andelar i koncernföretag | 11 | — | — | 54 409 | 46 815 |
| Fordringar hos koncernföretag | | — | — | 89 851 | 77 466 |
| Uppskjutna skattefordringar | 7 | 11 581 | 9 343 | — | — |
| Summa finansiella anläggningstillgångar | | 11 581 | 9 343 | 144 260 | 124 281 |
| OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR | | | | | |
| Kortfristiga fordringar | | | | | |
| Kundfordringar | | 82 473 | 87 138 | — | — |
| Fordringar hos koncernföretag | | — | — | 53 381 | 42 215 |
| Övriga fordringar | 7 | 18 170 | 27 070 | 4 084 | 558 |
| Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter | 12 | 43 409 | 50 168 | 1 477 | 261 |
| Summa kortfristiga fordringar | | 144 052 | 164 376 | 58 942 | 43 034 |
| Kortfristiga placeringar | | | | | |
| Övriga kortfristiga placeringar | 13 | 348 000 | 368 095 | 318 000 | 340 000 |
| Summa kortfristiga placeringar | | 348 000 | 368 095 | 318 000 | 340 000 |
| Kassa och bank | | 28 827 | 73 695 | 1 998 | 8 028 |
| SUMMA TILLGÅNGAR | | 677 854 | 737 575 | 523 200 | 515 343 |

| EGET KAPITAL OCH SKULDER Belopp i TSEK | NOT | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|--|-----|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 2002-12-31 | 2001-12-31 | 2002-12-31 | 2001-12-31 |
| EGET KAPITAL | 14 | | | | |
| Bundet eget kapital | | | | | |
| Aktiekapital (22 999 164 aktier à nom 0,20 SEK) | | 4 600 | 4 600 | 4 600 | 4 600 |
| Överkursfond | | — | — | 489 096 | 488 534 |
| Reservfond | | — | — | 20 | 20 |
| Bundna reserver | | 508 849 | 514 122 | — | — |
| Summa bundet eget kapital | | 513 449 | 518 722 | 493 716 | 493 154 |
| Fritt eget kapital | | | | | |
| Fria reserver/Balanserat resultat | | 50 075 | 46 931 | -8 379 | 15 521 |
| Årets resultat | | -44 303 | 5 391 | 26 399 | -6 775 |
| Summa fritt eget kapital | | 5 772 | 52 322 | 18 020 | 8 746 |
| SUMMA EGET KAPITAL | | 519 221 | 571 044 | 511 736 | 501 900 |
| Minoritetsintresse | | — | 3 728 | — | — |
| Obeskattade reserver | 6 | — | — | 9 815 | 10 124 |
| AVSÄTTNINGAR | | | | | |
| Avsättningar för omstrukturering | 20 | 3 541 | — | — | — |
| Avsättningar för skatter | 7 | 9 969 | 12 492 | — | — |
| SUMMA AVSÄTTNINGAR | | 13 510 | 12 492 | — | — |
| LÅNGFRISTIGA SKULDER | | | | | |
| Skulder till kreditinstitut | 19 | 5 098 | — | — | — |
| SUMMA LÅNGFRISTIGA SKULDER | | 5 098 | — | — | — |
| KORTFRISTIGA SKULDER | | | | | |
| Leverantörsskulder | | 6 398 | 11 031 | 206 | 108 |
| Övriga skulder | 19 | 31 877 | 34 101 | 383 | 385 |
| Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter | 15 | 101 750 | 105 179 | 1 060 | 2 826 |
| SUMMA KORTFRISTIGA SKULDER | | 140 025 | 150 311 | 1 649 | 3 319 |
| SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER | | 677 854 | 737 575 | 523 200 | 515 343 |
| STÄLLDA SÄKERHETER OCH ANSVARFÖRBINDELSER | | | | | |
| Ställda säkerheter | | | | | |
| Spärrade bankmedel | | 1 638 | 45 408 | — | — |
| Summa ställda säkerheter | | 1 638 | 45 408 | — | — |
| Ansvarsförbindelser | | | | | |
| Borgen för koncernföretag | | — | — | 4 508 | — |
| Summa ansvarsförbindelser | | — | — | 4 508 | — |
| SUMMA STÄLLDA SÄKERHETER OCH ANSVARFÖRBINDELSER | | 1 638 | 45 408 | 4 508 | — |

Kassaflödesanalys

| Belopp i TSEK | Not | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|--|-----|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| | | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN | | | | | |
| Resultat efter finansiella poster | | -48 804 | 17 983 | 30 540 | 663 |
| Omstruktureringskostnader som belastat resultatet | | 3 541 | — | — | — |
| Av- och nedskrivningar som belastat resultatet | | 24 487 | 19 948 | 10 042 | 15 884 |
| Anteciperad aktieutdelning från dotterföretag | | — | — | -25 000 | — |
| Realisationsvinst (-)/förlust (+) på sålda anläggningstillgångar | | 209 | 140 | — | — |
| Betald skatt | | -11 453 | -19 619 | -3 548 | -3 816 |
| SUMMA | | -32 020 | 18 452 | 12 034 | 12 731 |
| FÖRÄNDRING AV RÖRELSEKAPITAL | | | | | |
| Ökning (-)/minskning (+) av kortfristiga fordringar | | 33 166 | 48 771 | -3 185 | 23 647 |
| Ökning (+)/minskning (-) av kortfristiga skulder | | -17 439 | -48 982 | -1 670 | -2 282 |
| KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN | | -16 293 | 18 241 | 7 179 | -34 096 |
| INVESTERINGSVERKSAMHETEN | | | | | |
| Ökning av långfristiga fordringar hos koncernföretag | | — | — | -12 385 | -77 466 |
| Förvärv av inventarier | | -2 264 | -5 701 | — | — |
| Förvärv av immateriella tillgångar | | -236 | -10 673 | — | — |
| Förvärv av rörelser | | -1 826 | -4 317 | — | — |
| Förvärv av dotterföretag | 18 | -41 896 | -55 383 | -17 636 | -41 096 |
| Försäljning av inventarier | | 131 | 250 | — | — |
| Försäljning av fastigheter | | — | 5 576 | — | — |
| KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN | | -46 091 | -70 248 | -30 021 | -118 562 |
| FINANSIERINGSVERKSAMHETEN | | | | | |
| Optionsprogram | | 562 | 1 064 | 562 | 1 064 |
| Förändring av långfristiga skulder | | 5 098 | -5 678 | — | — |
| Utdelning till aktieägare | | -5 750 | -17 249 | -5 750 | -17 249 |
| KASSAFLÖDE FRÅN FINANSIERINGSVERKSAMHETEN | | -90 | -21 863 | -5 188 | -16 185 |
| ÅRETS KASSAFLÖDE | | -62 474 | -73 870 | -28 030 | -100 651 |
| Likvida medel vid årets början | | 441 790 | 516 815 | 348 028 | 448 679 |
| Kursdifferens i likvida medel | | -2 489 | -1 155 | — | — |
| LIKVIDA MEDEL VID ÅRETS SLUT | 18 | 376 827 | 441 790 | 319 998 | 348 028 |

Redovisningsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och Redovisningsrådets rekommendationer. Samma redovisningsprinciper har tillämpats under 2002 som under 2001.

Koncernredovisning

Koncernredovisningen omfattar Poolia AB (publ) med samtliga dotterföretag. Med dotterföretag avses juridisk person där Poolia AB (publ) innehar eller förfogar över mer än hälften av rösterna eller äger andelar i den juridiska personen och har rätt att ensamt utöva ett betydande inflytande över denna på grund av avtal eller annan föreskrift.

Koncernredovisningen upprättas enligt förvärvsmetoden. Detta innebär att förvärvade dotterföretags tillgångar och skulder redovisas till marknadsvärde enligt en upprättad förvärvsanalys. Endast resultat uppkomna efter förvärvstidpunkten ingår i koncernens egna kapital.

Resultat från företag som förvärvats under året inkluderas i koncernens redovisning från och med förvärvstidpunkten. Resultat från sålda bolag ingår till och med tidpunkten för avyttringen. Intäkter och kostnader för dessa bolag under innehavstiden ingår således i koncernresultaträkningen.

Internvinster och mellanhavanden inom koncernen elimineras i koncernredovisningen.

Omräkning av utländska dotterbolag

Omräkning av de utländska dotterbolagens balansräkning sker till balansdagens kurser. Resultaträkningarna omräknas till årets genomsnittskurs. Uppkomna omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens eget kapital.

Intäktsredovisning och outsourcing

Nettoomsättningen omfattar försäljning av tjänster inom området personaluthyrning, rekrytering och outsourcing. Intäkter redovisas i samband med att tjänsterna utförs.

Personalkostnader

Under rubriken personalkostnader ingår kostnader som har direkt samband med företagets anställda, d v s löner och andra ersättningar, sociala avgifter, pensionskostnader m m, se not 2. Under rubriken återfinns även sådana kostnader som har direkt anknytning till bolagets intäkter, d v s kostnaden för underkonserter.

Fordringar och skulder i utländsk valuta

Fordringar och skulder i utländsk valuta har värderats till balansdagens kurs och orealiserade kursvinster och kursförluster ingår i resultatet. Kursdifferenser på långfristiga lån inom koncernen förs direkt till koncernens eget kapital.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar, bestående företrädesvis av inventarier och datorer, redovisas till anskaffningsvärdet med avdrag för ackumulerade avskrivningar.

Immateriella anläggningstillgångar

Immateriella anläggningstillgångar, bestående av goodwill i samband med förvärv samt övriga immateriella tillgångar, redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar. Övriga immateriella tillgångar består huvudsakligen av nyinvesteringar och förbättringar av administrativa system och hemsida.

Avskrivningar enligt plan

Avskrivningar enligt plan är baserade på tillgångars anskaffningsvärden och beräknade ekonomiska livslängder. Ekonomiska livslängder för inventarier och datorer och immateriella tillgångar varierar mellan 3 och 5 år. Goodwill avskrivs på 10 eller 20 år normalt linjärt. Den längre avskrivningstiden används vid väsentliga strategiska förvärv, bland annat etableringar inom nya geografiska områden eller nya affärsområden.

Ackumulerade avskrivningar utöver plan

Skattemässiga avskrivningar beräknas i enlighet med gällande skattelagstiftning. Skattemässiga avskrivningar utöver avskrivningar enligt plan betraktas som överavskrivningar vilka utgör en obeskattad reserv.

Förändringarna i denna reserv redovisas som en bokslutsdisposition i resultaträkningen.

Kortfristiga placeringar

Innehav av aktier och andelar som innehas i kapitalplaceringssyfte redovisas som kortfristiga placeringar. Värdering sker till det lägsta av anskaffningsvärde och verkligt värde.

Skatter

Koncernens totala skattekostnad utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Skattelagstiftningen medger avsättning till särskilda reserver och fonder. Härigenom kan företagen inom vissa gränser disponera och kvarhålla redovisade vinster i rörelsen utan att de omedelbart beskattas. De obeskattade reserverna blir föremål för beskattning först då de upplöses. För den händelse att verksamheten skulle gå med förlust kan dock de obeskattade reserverna tas i anspråk för att täcka förlusten utan att någon beskattning blir aktuell.

I koncernens balansräkning redovisas de enskilda bolagens reserver uppdelade på eget kapital och uppskjuten skatteskuld. I resultaträkningen redovisas som uppskjuten skatt den skatt som är hänförlig till årets förändring av obeskattade reserver.

Optionsprogram

Erhållen premie avseende bolagets optionsprogram redovisas direkt mot eget kapital.

Noter

Samtliga belopp i TSEK, om ej annat anges

NOT 1 INKÖP OCH FÖRSÄLJNING MELLAN KONCERNFÖRETAG

Moderbolagets nettoomsättning avser försäljning av tjänster till dotterbolag. Ingen del av moderbolagets inköp avser andra företag inom den företagsgrupp som bolaget tillhör.

NOT 2 PERSONAL

| Medelantalet anställda | ANTAL ANSTÄLLDA | | VARAV MÅN | |
|-------------------------|-----------------|--------------|------------|------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Moderbolaget | 3 | 4 | 2 | 2 |
| Dotterföretag | 2 010 | 2 599 | 830 | 908 |
| Koncernen totalt | 2 013 | 2 603 | 832 | 910 |

| Geografisk fördelning | ANTAL ANSTÄLLDA | | VARAV MÅN | |
|-------------------------|-----------------|--------------|------------|------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Sverige | 1 492 | 2 088 | 603 | 663 |
| Danmark | 41 | 27 | 7 | 9 |
| Finland | 51 | 28 | 13 | 8 |
| Norge | 18 | 3 | 4 | 2 |
| Tyskland | 411 | 457 | 205 | 228 |
| Koncernen totalt | 2 013 | 2 603 | 832 | 910 |

| Löner och andra ersättningar | STYRELSE OCH VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR ¹ | | VARAV TANTIEM OCH DÄRMED JÄMSTÄLLD ERSÄTTNING | | ÖVRIGA ANSTÄLLDA | |
|------------------------------|--|---------------|---|----------|------------------|----------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Moderbolaget | 3 180 | 3 196 | — | — | 599 | 965 |
| Dotterföretag i Sverige | 9 900 | 8 083 | — | — | 386 964 | 510 478 |
| Dotterföretag utomlands | | | | | | |
| Danmark | 1 035 | 1 172 | — | — | 14 787 | 9 159 |
| Finland | 900 | 932 | — | — | 11 689 | 6 329 |
| Norge | 1 258 | 896 | — | — | 8 519 | 1 906 |
| Tyskland | — | 2 816 | — | — | 72 089 | 82 212 |
| Totalt i dotterföretag | 13 093 | 13 899 | — | — | 494 048 | 610 084 |
| Vinstandelsstiftelse | — | — | — | — | — | — |
| Koncernen totalt | 16 273 | 17 095 | — | — | 494 647 | 611 049 |

¹ Inkluderar nuvarande och tidigare styrelseledamöter och deras suppleanter samt nuvarande och tidigare verkställande och vice verkställande direktörer.

| | LÖNER OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR | | SOCIALA KOSTNADER | | PENSIONS-KOSTNADER | |
|-------------------------|------------------------------|----------------|-------------------|----------------|--------------------|---------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Moderbolaget | 3 779 | 4 161 | 1 466 | 1 509 | 796 | 412 |
| Dotterföretag | 507 141 | 623 983 | 163 443 | 192 066 | 33 441 | 30 242 |
| Vinstandelsstiftelse | — | — | — | — | — | — |
| Koncernen totalt | 510 920 | 628 144 | 164 909 | 193 575 | 34 237 | 30 654 |

Av koncernens pensionskostnader avser 2 869 (1 852) gruppen styrelser och verkställande direktörer.

Ledande befattningshavares villkor och ersättningar

Styrelsen har under året fungerat som ersättningskommitté. Ersättningar till ledande befattningshavare har i allt väsentligt bestått av fast lön.

Arvode till styrelsen i moderbolaget uppgår till 480, varav 160 till styrelsens ordförande. Utöver detta har arbetande styrelseordföranden Björn Öräs i ersättning erhållit 900, samt pensionsförsäkringspremie om 158. Styrelsens ordförande har haft arbetsuppgifter i anknäring till förvärv, strategiutveckling samt anställning av nyckelpersoner. Verkställande direktören i moderbolaget, Mats Edlund har erhållit 1 800 i ersättning. Bilförmån för verkställande direktören har utgått med 114. Övriga 19 ledande befattningshavare har erhållit 14 809 i ersättning.

Verkställande direktören, Mats Edlund, och vice verkställande direktören, Susanne Nyström, har vid egen respektive bolagets uppsägning av anställning rätt till 6 respektive 12 månaders uppsägningstid. Övriga ledande befattningshavare har vid egen respektive bolagets uppsägning av anställning rätt till 3–6 respektive 3–12 månaders uppsägningstid. Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare har rätt till pensionsförmån i enlighet med marknadsmässiga villkor. Vidare har vissa av de ledande befattningshavarna tjänstebil. VD har dessutom ett personligt pensionsavtal som innebär att belopp motsvarande 35 procent av bruttolön upp till 20 basbelopp och 25 procent av bruttolön i intervallet 20–30 basbelopp inbetalas i pensionspremier. VD har tilldelats personaloptioner som ger rätt att förvärva 12 000 aktier av serie B samt förvärvat teckningsoptioner som ger rätt att förvärva 8 658 aktier av serie B. Värdet av personaloptionerna var vid tilldelningsdagen ca 15 SEK per aktie och vid bokslutsdagen ca 0,8 SEK per aktie.

Ersättning för juridiska konsultationer har utgått separat till den advokatfirma där styrelsemedlemmen Ulf Sallnäs är verksam med 1 232.

NOT 3 PERSONALKOSTNADER

Under 2001 förvärvades överskottsmedel från SPP under nominellt värde. Skillnadsbeloppet intäktas i takt med utnyttjandet och har påverkat resultatet med 1 529 (3 170).

NOT 4 ÖVRIGA RÄNTEINTÄKTER OCH LIKANDE RESULTATPOSTER

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Räntor | 16 436 | 18 361 | 18 417 | 18 560 |
| Summa | 16 436 | 18 361 | 18 417 | 18 560 |

Av ränteintäkter i moderbolaget avser 4 372 (2 146) intäkter från koncernföretag.

NOT 5 RÄNTEKOSTNADER OCH LIKANDE RESULTATPOSTER

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|-----------------|------------|--------------|--------------|------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Räntor | 533 | 1 207 | — | — |
| Kursdifferenser | — | — | 1 843 | — |
| Övrigt | 231 | 443 | 125 | 148 |
| Summa | 764 | 1 650 | 1 968 | 148 |

Kursdifferenser i moderbolag avser effekt av valutajustering på lån till koncernföretag.

NOT 6 BOKSLUTSDISPOSITIONER OCH OBESKATTADE RESERVER

| | MODERBOLAG | |
|-------------------------------|--------------|---------------|
| | 2002 | 2001 |
| Bokslutsdispositioner | | |
| Förändring periodiseringsfond | 309 | -3 889 |
| Summa | 309 | -3 889 |
| Obeskattade reserver | | |
| Periodiseringsfonder | | |
| Tax 1997 | — | 309 |
| Tax 1998 | 1 054 | 1 054 |
| Tax 1999 | 273 | 273 |
| Tax 2000 | 879 | 879 |
| Tax 2001 | 3 385 | 3 385 |
| Tax 2002 | 4 224 | 4 224 |
| Summa | 9 815 | 10 124 |

NOT 7 SKATTER

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|--|--------------|----------------|---------------|---------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Skatt på årets resultat | | | | |
| Aktuell skatt | -25 | -13 425 | -25 | -3 549 |
| Summa aktuell skatt | -25 | -13 425 | -25 | -3 549 |
| Uppskjuten skatt på årets resultat | 4 526 | 4 207 | — | — |
| Skatt hänförlig till koncernbidrag | — | — | -4 424 | — |
| Summa skatt på årets resultat | 4 501 | -9 218 | -4 449 | -3 549 |
| Skattefordringar | | | | |
| Bland övriga fordringar ingår skattefordringar med | 14 936 | 3 725 | 4 081 | 558 |

Sambandet mellan periodens skattekostnad och redovisat resultat

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|--|---------|--------|------------|--------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Redovisat resultat efter finansiella poster | -48 804 | 17 983 | 30 540 | 663 |
| Skatt enligt tillämplig inhemsk skattesats i respektive land | 16 082 | -4 513 | -8 551 | -186 |
| Skatteeffekt av icke avdragsgilla kostnader | -393 | -608 | — | -5 |
| Skatteeffekt av valutakursdifferenser | 570 | — | — | — |
| Skatteeffekt av nedskrivning av dotterbolagsaktier | — | — | -2 812 | -4 447 |
| Skatteeffekt av aktieutdelning från dotterföretag | — | — | 7 000 | — |
| Skatteeffekt av bokslutsdispositioner | — | — | -86 | 1 089 |

Forts.

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Skatteeffekt av förlustavdrag där uppskjuten skattefordran ej redovisats | -8 745 | -2 030 | — | — |
| Skatteeffekt av avskrivning på goodwill | -3 013 | -2 067 | — | — |
| Total skatt på årets resultat | 4 501 | -9 218 | -4 449 | -3 549 |

Ej redovisad uppskjuten skatt

Ej redovisad uppskjuten skatt, d v s skillnaden mellan å ena sidan den inkomstskatt som faktiskt har redovisats i årets och tidigare års resultaträkningar (kostnadsförd skatt) och å andra sidan den inkomstskatt som bolaget slutligen kommer att belastas med i anledning av räkenskapsårets och tidigare räkenskapsårs verksamhet (full skatt), uppgår till följande belopp:

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|--|---------|---------|------------|-------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Uppskjuten skattefordran | | | | |
| Avseende ej utnyttjade underskottsavdrag | 22 771 | 9 343 | — | — |
| Avgår bokförd uppskjuten skattefordran | -11 581 | -9 343 | — | — |
| Ej bokförd uppskjuten skattefordran | 11 190 | — | — | — |
| Uppskjuten skatteskuld | | | | |
| Avseende obeskattade reserver | 11 462 | 12 492 | 2 748 | 2 835 |
| Ej utnyttjade underskottsavdrag | -502 | — | — | — |
| Uppskjuten skattefordran omstrukturingskostnader | -991 | — | — | — |
| Avgår bokförd uppskjuten skatteskuld | -9 969 | -12 492 | — | — |
| Ej bokförd uppskjuten skatteskuld | — | — | 2 748 | 2 835 |
| Ej bokförd uppskjuten skatteskuld, netto | — | — | 2 748 | 2 835 |

Uppskjuten skattefordran redovisas i koncernbalansräkningen för outnyttjade underskottsavdrag, i den mån de kan mötas av upplösning av obeskattade reserver eller eljest med största sannolikhet beräknas utnyttjas inom en överskådlig framtid.

NOT 8 GOODWILL

| | KONCERN | |
|---|----------------|----------------|
| | 2002 | 2001 |
| Ingående anskaffningsvärden | 107 448 | 50 148 |
| Företagsförvärv | – | 275 |
| Årets anskaffning | 45 480 | 57 025 |
| Nedskrivning | –440 | – |
| Omräkningsdifferenser | –186 | – |
| Utgående ackumulerade anskaffningsvärden | 152 302 | 107 448 |
| Ingående avskrivningar | –17 010 | –9 080 |
| Företagsförvärv | – | –110 |
| Nedskrivning | 106 | – |
| Årets avskrivningar | –10 343 | –7 884 |
| Omräkningsdifferenser | –241 | 64 |
| Utgående ackumulerade avskrivningar | –27 488 | –17 010 |
| Utgående planenligt restvärde | 124 814 | 90 438 |

Under 2002 har goodwill uppkommit i samband med förvärv av Active Nurse AS samt resterande aktier i A&Z Arbeit & Zeit Renate Sandow GmbH. Dessutom har goodwill tillkommit p g a tilläggsköpeskillning på tidigare förvärv av Intor.

I köpeavtal stadgas att tilläggsköpeskillningar under vissa förutsättningar kan utgå för åren 2002–2004. I bokslutet för 2002 har hänsyn tagits endast till tilläggsköpeskillning som kunnat beräknas för räkenskapsåret 2002. För kommande år har ingen beräkning skett, då eventuellt tillkommande belopp ej kunnat uppskattas på ett tillförlitligt sätt.

NOT 9 ÖVRIGA IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

| | KONCERN | |
|---|---------------|---------------|
| | 2002 | 2001 |
| Ingående anskaffningsvärden | 10 673 | – |
| Årets anskaffning | 236 | 10 673 |
| Utgående ackumulerade anskaffningsvärden | 10 909 | 10 673 |
| Ingående avskrivningar | –1 554 | – |
| Årets avskrivningar | –3 720 | –1 554 |
| Utgående ackumulerade avskrivningar | –5 274 | –1 554 |
| Utgående planenligt restvärde | 5 635 | 9 119 |

NOT 10 INVENTARIER OCH DATORER

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|---|---------------|---------------|------------|------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Ingående anskaffningsvärden | 44 795 | 36 932 | 233 | 233 |
| Företagsförvärv | 84 | 5 716 | – | – |
| Inköp | 2 264 | 5 701 | – | – |
| Försäljningar/utrangeringar | –1 952 | –3 576 | – | – |
| Omräkningsdifferenser | –57 | 22 | – | – |
| Utgående ackumulerade anskaffningsvärden | 45 134 | 44 795 | 233 | 233 |

forts.

| | | | | |
|--|----------------|----------------|-------------|-------------|
| Ingående avskrivningar | –22 286 | –11 239 | –233 | –233 |
| Företagsförvärv | –26 | –2 656 | – | – |
| Försäljningar/utrangeringar | 1 480 | 2 127 | – | – |
| Årets avskrivningar | –9 446 | –10 510 | – | – |
| Omräkningsdifferenser | 89 | –8 | – | – |
| Utgående ackumulerade avskrivningar | –30 189 | –22 286 | –233 | –233 |
| Utgående planenligt restvärde | 14 945 | 22 509 | – | – |

Koncernen disponerar enligt hyresavtal datorer och bilar med ett beräknat anskaffningsvärde av 7 123. Avtalade framtida betalningar för dessa kontrakt uppgår till 3 466, varav 1 871 avser år 2003 och resterande belopp åren 2004–2006. Samtliga avtal avser operationell leasing. Koncernen disponerar vidare lokaler med avtalade årshyror uppgående till 21 092. Dessa hyresavtal är huvudsakligen ingångna under 1999 till 2001 och löper i regel på 2–5 år.

NOT 11 ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

| INNEHAVETS: | OMFATTNING | | VÄRDE | | |
|---|------------|--------------|----------------|-----------------|---------------|
| | Säte | Antal aktier | Kapitalandel % | Nominellt värde | Bokfört värde |
| Aktier i svenska dotterföretag | | | | | |
| Poolia Sverige AB Org. nr 556426-7655 | Stockholm | 1 000 000 | 100 | 100 | 14 164 |
| Poolia Ekonomi AB Org. nr 556363-8039 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia IT AB Org. nr 556447-9581 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Kontor AB Org. nr 556532-4240 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Sälj & Marknad AB Org. nr 556532-5221 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Teknik AB Org. nr 556532-4232 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Väst AB Org. nr 556399-9621 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Syd AB Org. nr 556417-7581 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Juridik AB Org. nr 556420-3841 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Jönköping AB Org. nr 556557-4067 | Jönköping | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia International AB Org. nr 556583-6466 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Nord AB Org. nr 556501-9246 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Öst AB Org. nr 556584-1748 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |
| Poolia Pedagogik AB Org. nr 556573-6336 | Stockholm | 1 000 | 100 | – | – |

| | | | | | |
|---|-----------|--------|-----|-----|-------|
| Poolia B & F AB Org. nr 556599-5999 | Stockholm | 1 000 | 100 | — | — |
| Poolia Personal & Lön AB Org. nr 556599-1634 | Stockholm | 1 000 | 100 | — | — |
| Poolia Search AB Org. nr 556583-9742 | Stockholm | 1 000 | 100 | — | — |
| Poolia Vård AB Org. nr 556516-1501 | Stockholm | 5 000 | 100 | — | — |
| Poolia Rekrytering AB Org. nr 556558-8141 | Stockholm | 1 000 | 100 | — | — |
| Uniflex AB Org. nr 556462-0887 | Stockholm | 20 000 | 100 | 100 | 6 191 |

Aktier i utländska dotterföretag

| | | | | | |
|---|-----------|---------|-----|----------|--------|
| Poolia Suomi OY Org. nr 1614293-5 | Helsinki | 140 000 | 100 | TEUR 118 | 3 410 |
| Poolia Danmark A/S Org. nr 25507835 | Köbenhavn | 900 | 100 | TDKK 900 | 4 029 |
| Poolia Norge AS Org. nr 983077196 | Oslo | 902 | 100 | TNOK 902 | 988 |
| Active Nurse AS Org. nr 982529786 | Stjørdal | 3946 | 100 | — | — |
| Poolia Holding GmbH Org. nr HRB 79318 | Hamburg | | 100 | TEUR 25 | 25 627 |
| A&Z Arbeit und Zeit Poolia GmbH Org. nr HRB 46138 | Hamburg | | 100 | — | — |
| Poolia GmbH Org. nr HRB 56743 | Hamburg | | 100 | — | — |
| Poolia Deutschland GmbH Org. nr HRB 81327 | Hamburg | | 100 | — | — |

Summa **54 409**

NOT 12 FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|---|---------------|---------------|--------------|------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Upplupna arvodesintäkter | 29 809 | 35 761 | — | — |
| Övriga förutbetalda kostnader och upplupna intäkter | 13 600 | 14 407 | 1 477 | 261 |
| Summa | 43 409 | 50 168 | 1 477 | 261 |

NOT 13 ÖVRIGA KORTFRISTIGA PLACERINGAR

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Svenska räntebärande värdepapper | 348 000 | 368 095 | 318 000 | 340 000 |
| Summa | 348 000 | 368 095 | 318 000 | 340 000 |

NOT 14 FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL

| Koncern | Aktie- kapital | Bundna reserver | Fria reserver | Årets resultat | Totalt |
|---|----------------|-----------------|---------------|----------------|----------------|
| Belopp vid årets ingång | 4 600 | 514 122 | 46 931 | 5 391 | 571 044 |
| Överföring av 2001 års resultat | | | 5 391 | -5 391 | 0 |
| Aktieutdelning | | | -5 750 | | -5 750 |
| Optionsprogram | | 562 | | | 562 |
| Förskjutning mellan fritt och bundet eget kapital | | -4 754 | 4 754 | | 0 |
| Omräkningsdifferenser | | -1 081 | -1 251 | | -2 332 |
| Årets resultat | | | | -44 303 | -44 303 |
| Belopp vid årets utgång | 4 600 | 508 849 | 50 075 | -44 303 | 519 221 |

Accumulerade omräkningsdifferenser som redovisas direkt mot eget kapital uppgår till -626.

| Moderbolag | Aktie- kapital | Överkurs- fond | Reserv- fond | Balanserade vinstmedel | Årets resultat | Totalt |
|---------------------------------|----------------|----------------|--------------|------------------------|----------------|----------------|
| Belopp vid årets ingång | 4 600 | 488 534 | 20 | 15 521 | -6 775 | 501 900 |
| Överföring av 2001 års resultat | | | | -6 775 | 6 775 | 0 |
| Aktieutdelning | | | | -5 750 | | -5 750 |
| Optionsprogram | | 562 | | | | 562 |
| Koncernbidrag | | | | -15 800 | | -15 800 |
| Skatteeffekt på koncernbidrag | | | | 4 424 | | 4 424 |
| Årets resultat | | | | | 26 399 | 26 399 |
| Belopp vid årets utgång | 4 600 | 489 096 | 20 | -8 379 | 26 399 | 511 736 |

Av aktierna i moderbolaget är 4 023 816 A-aktier och 18 975 348 B-aktier. Aktie av serie A berättigar till en röst och aktie av serie B till 1/5 röst.

NOT 15 UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|---|----------------|----------------|--------------|--------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Semesterlöneskuld | 37 991 | 37 828 | 79 | 96 |
| Personalrelaterade skatter och avgifter | 19 712 | 22 518 | 274 | 225 |
| Upplupna löner | 30 659 | 31 971 | — | — |
| Övriga upplupna kostnader och förutbetalda intäkter | 13 388 | 12 862 | 707 | 2 505 |
| Summa | 101 750 | 105 179 | 1 060 | 2 826 |

NOT 16 RESULTAT FRÅN ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|---|----------|----------|---------------|----------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Anticiperad aktieutdelning från dotterföretag | — | — | 25 000 | — |
| Nedskrivning av aktier i dotterbolag | — | — | -10 042 | -15 884 |
| Summa | — | — | 14 958 | -15 884 |

Nedskrivning av aktier i utländska dotterbolag har skett med belopp motsvarande lämnade aktieägartillskott för täckning av underskott.

NOT 17 ERSÄTTNING TILL REVISORERNA

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|---------------------------------|--------------|--------------|------------|------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Arthur Andersen, revision | 37 | 1 314 | — | 200 |
| Arthur Andersen, konsultation | — | 1 230 | — | — |
| Deloitte & Touche, revision | 1 083 | — | 200 | — |
| Deloitte & Touche, konsultation | 524 | — | — | — |
| Ernst & Young, revision | 57 | 23 | — | — |
| Ernst & Young, konsultation | 21 | — | — | — |
| Summa | 1 722 | 2 567 | 200 | 200 |

NOT 18 KASSAFLÖDEANALYS**Förvärv av dotterföretag**

Under året förvärvades Active Nurse AS samt resterande aktier i A&Z Arbeit & Zeit Renate Sandow GmbH.

| | KONCERN | |
|--|---------------|---------------|
| | 2002 | 2001 |
| Förvärvade tillgångar och skulder | | |
| Materiella anläggningstillgångar | 74 | 8 925 |
| Goodwill | — | 165 |
| Kortfristiga fordringar | 1 632 | 20 796 |
| Likvida medel | 2 141 | -1 671 |
| Långfristiga skulder | — | -5 636 |
| Kortfristiga skulder | -4 000 | -24 377 |
| | -153 | -1 798 |
| Utbetald köpeskilling | 43 816 | 51 140 |
| Likvida medel i förvärvade dotterbolag | -2 141 | 1 671 |
| Utbetald köpeskilling tidigare förvärv | 221 | 2 572 |
| Påverkan på likvida medel | 41 896 | 55 383 |

Av utbetald köpeskilling 2002 avser förvärvet av A&Z 40 722.

Likvida medel

| | KONCERN | | MODERBOLAG | |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 |
| Kassa och bank | 28 827 | 73 695 | 1 998 | 8 028 |
| Kortfristiga placeringar | 348 000 | 368 095 | 318 000 | 340 000 |
| Belopp vid årets slut | 376 827 | 441 790 | 319 998 | 348 028 |

Upplysning om betalda räntor**Koncernen**

Under perioden erhållen ränta uppgick till 20 040 (16 812). Under perioden betald ränta uppgick till 764 (1 650).

Moderbolaget

Under perioden erhållen ränta uppgick till 14 866 (15 943). Under perioden betald ränta uppgick till 125 (148).

NOT 19 SKULDER TILL KREDITINSTITUT

Beviljad checkkredit för koncernen uppgår till 18 530 (19 630), varav utnyttjad 4 528 (352). Övriga skulder till kreditinstitut förfaller till betalning inom fem år.

NOT 20 AVSÄTTNINGAR FÖR OMSTRUKTURERING

Avsättningen avser kostnader för framtida hyresbetalningar på outhyttade lokaler.

Stockholm den 20 februari 2003

Björn Öräs
Styrelseordförande

Maria Lilja

Curt Lönnström

Ulf Sallnäs

Mats Edlund
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 20 februari 2003

Arthur Andersen AB
Lars Svantemark
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Poolia AB (publ)
Organisationsnummer 556447-9912

Vi har granskat årsredovisningen, koncernredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Poolia AB (publ) för räkenskapsåret 2002.

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen, koncernredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisions sed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att i rimlig grad försäkra oss om att årsredovisningen och koncernredovisningen inte innehåller väsentliga fel.

En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens och verkställande direktörens tillämpning av dem samt att bedöma den samlade informationen i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

Årsredovisningen och koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger därmed en rättvisande bild av bolagets och koncernens resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige.

Vi tillstyrker att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen, disponerar vinsten i moderbolaget enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 20 februari 2003

Arthur Andersen AB
Lars Svantemark
Auktoriserad revisor

Ledande befattningshavare och styrelse



JAN BENGTSSON

Född 1967
Chef Uniflex
Anställd i Poolia sedan 1997
Aktier i Poolia: 74 456
Teckningsoptioner: 3 955
(Motsvarar 5 085 aktier)



YVONNE BJÖRCK

Född 1960
Personalchef
Anställd i Poolia sedan 2001
Aktier i Poolia: 1 000
Teckningsoptioner: 0



MATS EDLUND

Född 1963
VD i Poolia AB sedan 2000
Anställd i Poolia sedan 1998
Aktier i Poolia: 97 770
Teckningsoptioner: 21 966
(Motsvarar 31266 aktier)
Personaloptioner: 53 295



STIG ENGRANTZ

Född 1968
Chef Poolia Vård
Anställd i Poolia sedan 1998
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 1000
(Motsvarar 1000 aktier)



ERIK FRANKENDAL

Född 1961
Marknadschef
Anställd i Poolia sedan 2002
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 0



HÅKAN FRITZ

Född 1958
Chef Poolia Rekrytering
Anställd i Poolia sedan 2002
Aktier i Poolia: 2 000
Teckningsoptioner: 1695
(Motsvarar 1695 aktier)



PETER HALLBERG

Född 1955
Chef Poolia Öst, Poolia Nord
Anställd i Poolia sedan 1999
Aktier i Poolia: 2 000
Teckningsoptioner: 1 325
(Motsvarar 1 325 aktier)



HÅKAN JOHANSSON

Född 1963
Chef Poolia Sälj & Marknad
Anställd i Poolia sedan 1998
Aktier i Poolia: 2 676
Teckningsoptioner: 1060
(Motsvarar 1230 aktier)

**KJELL-ÅKE JÄGENSTEDT**

Född 1952
Finansdirektör
Anställd i Poolia sedan 2000
Aktier i Poolia: 20 000
Teckningsoptioner: 5 195
(Motsvarar 8 805 aktier)

**ÅSA KÄLLSTRÖMER**

Född 1966
Chef Poolia Ekonomi
Anställd i Poolia sedan 1998
Aktier i Poolia: 1 200
Teckningsoptioner: 3 955
(Motsvarar 5 085 aktier)

**SUSANNA MARCUS**

Född 1965
Försäljningschef
samt chef Poolia Teknik
Anställd i Poolia sedan 2001
Aktier i Poolia: 1 000
Teckningsoptioner: 2 500
(Motsvarar 2 500 aktier)

**ANNSOFI NYRÉN**

Född 1970
Chef Poolia IT
Anställd i Poolia sedan 2002
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 1 695
(Motsvarar 1 695 aktier)

**SUSANNE NYSTRÖM**

Född 1960
Vice VD Poolia
Anställd i Poolia sedan 1998
Aktier i Poolia: 97 770
Teckningsoptioner: 14 644
(Motsvarar 20 844 aktier)
Personaloptioner: 31 530

**MALIN PERSSON**

Född 1965
Chef Poolia Kontor
Anställd i Poolia sedan 1998
Aktier i Poolia: 1 602
Teckningsoptioner: 1 285
(Motsvarar 1 455 aktier)

**JONAS RICKLE**

Född 1965
Chef Poolia Syd, Poolia Väst,
Life Science
Anställd i Poolia sedan 1999
Aktier i Poolia: 600
Teckningsoptioner: 1 015
(Motsvarar 2 145 aktier)

**ELISABETH TALLSTRÖM**

Född 1966
Chef Poolia Bank & Finans
Anställd i Poolia sedan 1997
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 1 200
(Motsvarar 1 650 aktier)

**HANS VEXØ**

Född 1957
Chef Poolia Danmark
Anställd i Poolia sedan 2002
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 0

**HEINI SAVIO**

Född 1960
Chef Poolia Finland
Anställd i Poolia sedan 2001
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 0

**JAN KRISTENSEN**

Född 1966
Chef Poolia Norge
Anställd i Poolia sedan 2002
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 0

**DORIS GROSSE**

Född 1961
Chef A&Z/Poolia Tyskland
Anställd i Poolia sedan 1992
Aktier i Poolia: 0
Teckningsoptioner: 0



ULF SALLNÄS

Född 1956
Medlem av styrelsen sedan 1999
Advokat och delägare i Advokatfirman Vinge
Styrelseledamot i White Arkitekter AB
Aktier i Poolia: 6 000

CURT LÖNNSTRÖM

Född 1943
Medlem av styrelsen sedan 1999
VD Ryda Bruk AB
Styrelseordförande i Minvest AB
Styrelseledamot i Beijerinvest AB, Domarbo Skog AB, Hagströmer & Qviberg Fondkommission AB, Olle Olsson Bolagen AB, I.A.R AB, TurnIT AB och Wedins Norden AB.
Aktier i Poolia: 3 600

MATS EDLUND

Född 1963
Verkställande direktör i Poolia AB sedan 2000
Anställd i Poolia sedan 1998
Styrelseordförande i SPUR
Aktier i Poolia: 97 770
Teckningsoptioner: 21 966 (Motsvarar 31 266 aktier)
Personalooptioner: 53 295

MARIA LILJA

Född 1944
Medlem av styrelsen sedan 1999
Styrelseordförande i Nyman & Schultz AB och i Cell Network AB. Vice ordförande i Stockholms Handelskammare
Styrelseledamot i Bilia AB, Mandator AB, Investment Bure AB, Vasakronan AB, Intrum Justitia BV, Skandia AB och Diageo Plc
Aktier i Poolia: 3 000

BJÖRN ÖRÄS

Född 1949
Styrelseordförande i Poolia AB.
Poolias grundare
Medlem av styrelsen sedan grundandet
Aktier i Poolia: 9 083 700

Aktieägarinformation

Bolagsstämma

Aktieägarna i Poolia AB (publ) kallas härmed till ordinarie bolagsstämma torsdagen den 10 april kl. 16.00 i bolagets lokaler i Stockholm på Warfvinges väg 20, plan 5.

Anmälan

Aktieägare som önskar delta i bolagsstämman ska dels vara införd i den av VPC AB förda aktieboken senast söndagen den 31 mars 2003, dels vara anmäld hos Poolia senast måndagen den 7 april 2003 klockan 12.00.

Anmälan om deltagande i bolagsstämman kan göras till: Poolia AB,

Att: Tarja Roghult,

Box 30081, 10425 Stockholm

Anmälan kan också göras per

telefon: 08-555 650 33

fax: 08-555 650 90

e-post: tarja.roghult@poolia.se

I anmälan skall namn, telefonnummer, person- eller organisationsnummer, samt antal biträden anges. För att aktieägare med förvaltarregistrerade aktier skall ha rätt att delta i bolagsstämman fordras att aktieägaren låter registrera sitt innehav under eget namn så att aktierna är ägarregistrerade senast den 31 mars 2003.

Utdelning

Styrelsen föreslår att till aktieägarna utdelas 0,25 SEK per aktie. Som avstämningsdag föreslås tisdagen den 15 april 2003. Om bolagsstämman beslutar i enlighet med förslaget, beräknas utdelning sändas ut från VPC tisdagen den 22 april 2003.

Ekonomisk information

– kommande rapporttillfällen

Delårsrapport januari–mars 8 maj 2003

Delårsrapport januari–juni 14 aug 2003

Delårsrapport januari–september 5 nov 2003

Bokslutskommuniké 2003 feb 2004

Produktion: Publicera Information AB, www.publicera.se

Tryck & repro: Litografia AB

Fotograf: Charlotte Gawell



Poolia Borlänge

Forskargatan 3,
Teknikdalen
Box 275, 781 23 Borlänge
Tel: 0243-44 44 00.
Fax: 0243-44 44 01
dalarna@poolia.se

Poolia Gävle

Norra Kansligatan 10
Box 1218, 801 36 Gävle
Tel: 026-400 62 00
Fax: 026-400 62 01
gavle@poolia.se

Poolia Göteborg

Kungsgatan 42
411 15 Göteborg
Tel: 031-743 20 00
Fax: 031-711 64 85
gbg@poolia.se

Poolia Jönköping

Norra Strandgatan 4
553 20 Jönköping
Tel: 036-12 14 40
Fax: 036-30 00 67
jonkoping@poolia.se

Poolia Karlstad

Västra Torggatan 11
Box 106, 651 04 Karlstad
Tel: 054-775 23 00
Fax: 054-775 23 01
karlstad@poolia.se

Poolia Kristianstad

Västra Vallgatan 5D
291 31 Kristianstad
Tel: 044-780 24 00.
Fax: 044-780 24 01
kristianstad@poolia.se

Poolia Malmö

Baltzarsgatan 31
211 36 Malmö
Tel: 040-661 25 00.
Fax: 040-661 25 01
malmo@poolia.se



www.uniflex.se

Gävle

N. Kansligatan 10
Box 1054 Gävle
801 34 Gävle
Tel: 026-457 07 00
Fax: 026-457 07 01
gavle@uniflex.se

Göteborg

Drakegatan 7
412 50 Göteborg
Tel: 031-60 47 00
Fax: 031-60 47 01
gbg@uniflex.se

Helsingborg

Drottninggatan 7
Box 1444
251 14 Helsingborg
Tel: 042-444 42 00
Fax: 042-444 42 01
helsingborg@uniflex.se

Poolia Norrköping

S:t Persgatan 105
602 33 Norrköping
Tel: 011-440 36 00,
Fax: 011-440 36 01
norrkoping@poolia.se

Poolia Stockholm

Warfvinges väg 20
Box 30081, 104 25 Stockholm
Tel: 08-555 650 00.
Fax: 08-555 650 01
info@poolia.se

Poolia Södertälje

Lovisingsgatan 3
151 73 Södertälje
Tel: 08-555 540 00
Fax: 08-555 540 01
sodertalje@poolia.se

Poolia Trollhättan

Spannmålgatan 8
461 30 Trollhättan
Tel: 0520-48 00 50
Fax: 0520-42 99 95
trollhattan@poolia.se

Poolia Uppsala

Bredgränd 4
Box 1129, 751 41 Uppsala
Tel: 018-480 57 00
Fax: 018-480 57 01
uppsala@poolia.se

Poolia Västerås

Stora gatan 36
Box 537, 721 09 Västerås
Tel: 021-360 72 00
Fax: 021-360 72 01
vasteras@poolia.se

Poolia Örebro

Oskarsparken 1
702 12 Örebro
Tel: 019-766 37 00
Fax: 019-766 37 01
orebro@poolia.se

Jönköping

Norra Strandg. 4
553 20 Jönköping
Tel: 036-570 47 00
Fax: 036-570 47 01
jonkoping@uniflex.se

Kalmar

Kaggensgatan 19
392 32 Kalmar
Tel: 0480-46 05 00
Fax: 0480-46 05 01
kalmar@uniflex.se

Karlskrona

Campus Gråsvik 1
37175 Karlskrona
Tel: 0455-322300

Linköping

Repslagaregatan 22
582 22 Linköping
Tel: 013-482 98 00
Fax: 013-482 98 01
linkoping@uniflex.se

Malmö

Jörgen Ankersg.12v1
211 45 Malmö
Tel: 040-668 28 00
Fax: 040-668 28 01
malmo@uniflex.se

Norrköping

G:a Rådstugugatan 25
602 24 Norrköping
Tel: 011-440 44 00
norrkoping@uniflex.se

Nässjö

Rådhusgatan 23
571 31 Nässjö
Tel: 0380-144 44
Fax: 0380-779 90
nassjo@uniflex.se

Skövde

Kungsgatan 13
Box 281
541 26 Skövde
Tel: 0500-77 42 00
Fax: 0500-77 42 01
skovde@uniflex.se

Poolia Danmark

Rådhuspladsen 16, 5.sal
1550 København V
Tel: +45 70 27 37 47
Fax: +45 70 27 37 46
E-mail: danmark@poolia.com
www.poolia.dk

Poolia Finland

Mannerheimintie 14 A, 7 krs
00100 Helsinki
Tel: +358 9 542 20200
Fax: +358 9 542 20220
E-mail: finland@poolia.com
www.poolia.fi

Poolia Norge

Stranden 3 A
Aker Brygge
0250 Oslo
Tel: +47 22 01 73 73
Fax: +47 22 01 73 74
www.poolia.no

Active Nurse
Postboks 41
7501 Stjørdal
Norge

Tel: +47 23 89 73 73

Poolia Frankfurt

Goethestraße 23
60313 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 219 309-0
Fax: +49 69 219 309-20
www.poolia.de

A&Z/Poolia Hamburg

Neuer Wall 13
20354 Hamburg
Tel: +49 40 355 049-0
Fax: +49 40 355 049-48
www.poolia.de

Poolia München

Salvatorplatz 4
D-80333 München
Phone: +49 89 242 948-0
Fax: +49 89 242 948-20
muenchen@poolia.com

Stockholm

Warfvinges väg 16
Box 300 81
104 25 Stockholm
Tel: 08-555 368 00
Fax: 08-555 368 01
info@uniflex.se

Västerås

Stora gatan 36
Box 537
721 12 Örebro
Tel: 021-448 80 00
Fax: 021-448 80 01
vasteras@uniflex.se

Örebro

Oskarsparken 1
702 12 Örebro
Tel: 019-766 78 00
Fax: 019-766 78 01
orebro@uniflex.se

POOLIA

Poolia AB (publ)
Warfvinges väg 20
Box 30081
104 25 Stockholm
Tel: 08-555 650 00
Fax: 08-555 650 01
Org.nr: 556447-9912
www.poolia.se

