



Årsredovisning
2010

RESURS
BEMANNING
LITE FLITIGARE



Det här är Resurs Bemanning:

Resurs Bemanning är ett av Sveriges ledande bemanningsföretag och är noterat på OMX First North. Vi har verksamhet över hela landet och erbjuder tjänsterna personaluthyrning, rekrytering, konsultförmedling samt personalomställning inom specialområdena IT, ekonomi samt kontor & administration. Koncernen är ISO-certifierad samt auktoriserat bemannings- och omställningsföretag.

Innehåll

2010 i korthet	3
VD har ordet	4
Mission, vision, affärsidé och strategi	6
Marknadsöversikt	8
Personaluthyrning	10
Partner Network	11
Rekrytering	12
Omställning	13
Medarbetare	14
Ledningsgrupp	18
Styrelse	19
Aktien	20
Förvaltningsberättelse	24
Flerårsöversikt	30
Koncernens räkenskaper	32
Moderbolagets räkenskaper	35
Noter	39
Revisionsberättelse	49
Kallelse till årsstämma	50
Förslag till vinstdisposition	52
Definitioner	53

Årsstämma

Stämman 2011 kommer äga rum den 11 maj kl 18.00 i bolagets lokaler på Vegagatan 14 i Stockholm. Anmälan sker till Resurs Bemanning, att: Anna Hedström Box 6017, 102 31 Stockholm eller via e-post till anna.hedstrom@resursbemanning.se
Anmälan ska vara bolaget tillhanda senast den 4 maj kl 16.00.

Rapporttillfällen 2011

- Delårsrapport januari–mars 2011
11 maj
- Delårsrapport januari–juni 2011
30 augusti
- Delårsrapport januari–september 2011
25 oktober
- Bokslutskommuniké 2011
28 februari 2012

Kontakt

Peter Palmqvist, VD och koncernchef, tfn 08-555 350 00, peter.palmqvist@resursbemanning.se
Anna Hedström, CFO, tfn 08-555 350 18, anna.hedstrom@resursbemanning.se

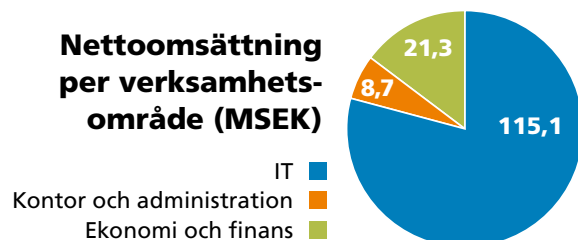
Mer information om Resurs Bemanning CNC AB finns på www.resursbemanning.se

” Positivt sista kvartal
och en marknad på
väg mot återhämtning

2010 i korthet

- Omsättningen uppgick till 145,1 (156,6) MSEK
- Rörelseresultatet uppgick till -4,0 (-11,7) MSEK, motsvarande en rörelsemarginal om -2,7 (-7,5) procent
- Resultat per aktie -0,20 (-0,62) kronor
- Styrelsen föreslår att ingen utdelning lämnas

Nettoomsättning per verksamhets- område (MSEK)



Kvartal 1

- Ett av de första bolag som erhöll auktorisation som omställningsföretag
- Lågkonjunkturen påverkar volymerna negativt
- Minskad kostnadsmassa

Kvartal 2

- Maria Nilsson ny styrelseordförande
- Fortsatta effektiviseringar
- Investeringar inom försäljnings- och leveransorganisationen

Kvartal 3

- Ökat fokus på uthyrning och rekrytering
- Mathias Linarfve ny chef för uthyrning
- Jeanette Lindgren ny chef rekrytering

Kvartal 4

- Positivt rörelseresultat
- Tillväxt i affärsvolymerna
- Kostnadsreduceringar i region syd

Nyckeltal

TSEK om inget annat anges	2010	2009
Nettoomsättning	145 147	156 591
Rörelseresultat, EBIT	-3 952	-11 749
Rörelsemarginal, EBIT %	-2,72	-7,50
Resultat efter finansnetto	-3 431	-10 987
Resultat efter skatt	-3 417	-10 517
Resultat per aktie, SEK	-0,20	-0,62
Eget kapital/aktie, SEK	2,91	3,11
Soliditet, %	60,9	65,4
Genomsnittligt antal anställda	276	314
Nettoomsättning per anställd	526	499
Nettoomsättning per månad och anställd	44	42

60,9
Soliditet, %

2,91
Eget kapital/aktie, SEK

276
Genomsnittligt antal anställda



VD har ordet

Effektiviseringen har gett resultat

De kommande åren är det kandidaten som sitter i förarsätet. Under 2011 tar Resurs Bemanning nya steg mot en mer kandidat-inriktad organisation.

Fjärde kvartalet 2010 visade vi svarta siffror för första gången på elva kvartal. En anledning var att branschen totalt vände uppåt, men lika mycket var det ett resultat av de senaste årens arbete med renodling och effektivisering.

År 2008 startade förändringarna av företaget med en anpassning av administrationen, en ny styrelse och fokusering på kärnverksamheten. Under 2009 fortsatte arbetet. Leveranserna ut till kund snabbades upp och försäljningsorganisationen förstärktes.

Vi har vänt organisationen och arbetar mer effektivt mot affärerna. 2010 sänktes kostnadsandelen för administrativ personal kraftigt. Trots detta lyckas organisationen hantera en större mängd kandidater nu än tidigare.

I fortsättningen kommer vi att lägga betydligt mer resurser på verksamheter som genererar intäkter. 2011 tredubblas budgeten för marknadsföring, vilket innebär att vi verkligen kommer att synas och höras.

Ändra inställningen till kandidaterna

I en växande marknad ställs det höga krav på oss att synas – kanske allra mest på kandidatmarknaden. Det bolag som lyckas locka till sig bäst kandidater kommer också vinna uppdragen.

För att möta detta bygger vi ett helt nytt kandidatcentrum som säkerställer kandidatflödet. Dessutom anställer vi flera nya medarbetare som ska jobba med sökfunktionen – att hitta rätt kandidater.

Vi ökar vår exponering på jobbsajter; vi arbetar aktivt med sociala medier, vi vidareutvecklar

vår Facebooksida, jobbar med LinkedIn och har tagit fram en app – Fed up – för iPhone.

Än viktigare är att arbeta med inställningen till kandidaterna. Kandidaterna har setts som ett medel. Det har tagits för givet att de ska söka sig till vår bransch.

Vi måste ändra på den inställningen. För det är kandidaten som kommer att styra vår bransch framöver. Vår roll är att vara ett serviceorgan för våra kandidater och människor som vill rotera på arbetsmarknaden. Vi ska kunna erbjuda kandidaterna uppdrag och utvecklingsmöjligheter utifrån hur livet och de egna målsättningarna förändras.

Jag vill att vi ska vara det mest intressanta bolaget att vara associerad till. En viss period av yrkeslivet väljer du att hyras ut av oss som konsult, i en annan rekryteras du till intressanta tjänster och i en tredje ger vi dig uppdrag till det egna bolaget genom vår konsultförmedling. Vi ska bli lika duktiga på att läsa av kandidaternas behov som kundernas.

Flexibelt bolag

I förändringen av Resurs Bemanning har ett av målen varit att skapa en mer flexibel kostnads-massa än tidigare. Framförallt ska risken i bolaget sänkas. Det har den gjort under 2010 och det ska fortsätta under 2011.

Partner Network, vår förmedling av underkonsulter, har haft en mycket positiv utveckling det senaste året. Partner Network har ökat i proportion till personaluthyrningsaffären. Detta är en strategiskt viktig förflyttning då det



” De bolag som lockar till sig de bästa kandidaterna vinner uppdragen

minskar risken i bolaget, eftersom Partner Network snabbt kan anpassas efter den rådande efterfrågan. Konsulterna är anställda i andra bolag, därmed löper vi lägre risk att dra på oss stora kostnader om efterfrågan sjunker.

Resurs Bemannings målsättning att ha en bättre viktning mellan privat och offentlig marknad ligger också fast. Vid en lågkonjunktur minskar den privata marknaden drastiskt. Den offentliga följer efter först 8–12 månader senare. Genom att ha fler affärer inom stat, kommun och landsting kan konjunkturen pareras.

Uthyrningen är den affär med störst omsättning. Rekryteringen är inte lika omfattande, men är en verksamhet med goda marginaler, vilken vi har byggt ut under 2010. Vi har erfarna, duktiga, kompetenta rekryterare, och en bra kandidatorganisation som är kandidatdrivande.

Resurs Bemanning ska vara en kompetent partner till de kompetenta personer som söker uppdrag. 2011 kommer att innehålla fortsatta satsningar på lönsamhet, utveckling av förmedlingsaffären och vårt arbete med kandidatmarknaden. Det och många år framöver kommer att vara kandidaternas år – och vi ska vara det mest kompetenta bemanningsföretaget som lyckas locka de allra bästa.

Peter Palmqvist
VD, Resurs Bemanning

Vi är ett serviceorgan för våra kandidater

Mission

Vår mission är att skapa möjligheter genom att föra människor samman.

Vision

Vi ska vara det mest kompetenta bemanningsföretaget.

Affärsidé

Genom att vara lite flitigare erbjuder Resurs Bemanning kundorienterade personallösningar inom valda fokusområden.

Strategi

Fokusering och kompetens inom IT, Ekonomi och finans samt Kontor och administration, med en stark gemensam kärna arbetsmetoder och värderingar.

Processorienterat arbetsätt

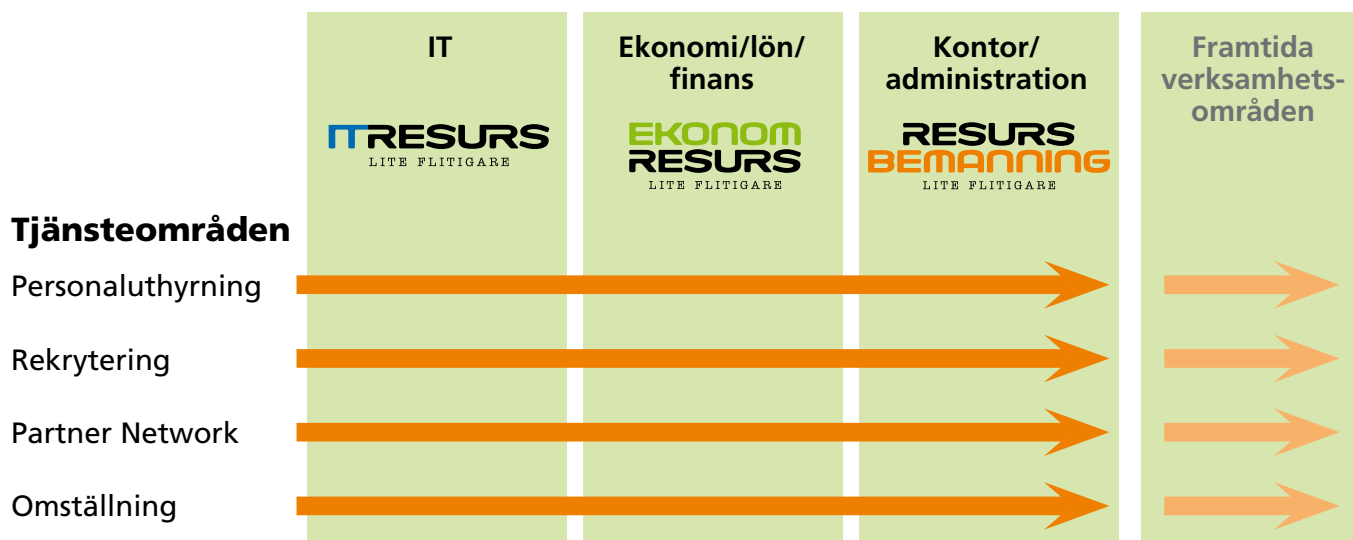
Vi har lång erfarenhet och dokumenterade processer och kunskaper i hur man bedriver bemanningsverksamhet. Vi arbetar ständigt med att utveckla och analysera såväl affärs- som stödprocesserna genom kvartalsvisa processråd där ansvariga medarbetare är representerade.

Vi tror att framtidens vinnare är de som lockar till sig bäst kandidater och lyckas matcha dessa så att både kandidatens och kundens behov tillgodoses på bästa möjliga sätt. Vi har sedan många år arbetat för att säkerställa processerna kring kandidatflödet och ska fortsätta med det. Nu utvecklar vi dessa framförallt med nya kanaler och samarbetsmöjligheter.

Olika sociala medier som exempelvis Facebook, är en viktig del för att säkerställa kandidatflödet. En annan viktig del är möjligheten för mindre konsultbolag att arbeta som underkonsulter genom Partner Network.

Förutom att arbeta med processerna kring

Verksamhetsområden



” Vi ska bli lika duktiga på att läsa av kandidaternas behov som kundernas

flödet av kandidater måste vi säkerställa att kandidaternas kompetens matchar kundens behov. Där spelar våra olika verksamhetsområden en viktig roll för att säkerställa att vi arbetar nära kunden och verkligen förstår kundens behov. Därefter kan kompetens och kundbehov mötas med hjälp av vårt stödsystem för matchning. Det utvecklas ständigt och är enligt externa bedömare mycket konkurrenskraftigt i relation till våra större konkurrenter.

Värderingar

Våra kunder, medarbetare och kandidater ska tydligt känna att vi är "lite flitigare" än konkurrenterna och att vi, med stort engagemang och hög kompetens, snabbt levererar kundorienterade personallösningar. Våra värderingar är en viktig del av arbetssättet för att hålla våra löften. Vi ska vara professionella och effektiva i vår kundkontakt och våra kunder ska uppfatta oss som personliga och uppmärksamma för just deras behov. Företaget med dess dotterbolag ska vara en samarbetspartner att lita på.

Omfattande kvalitetsarbete

Resurs Bemanning arbetar efter kvalitetssystemet Resurs-Kompassen som syftar till att uppnå 100 procent nöjda kunder. Systemet är kvalitetscertifierat enligt ISO 9001:2008 och är ett bevis på att bolaget uppfyller högt ställda kvalitetskrav.

Auktoriserat bemanningsföretag

Resurs Bemanning är ett av Almega Bemanningsföretagen auktoriserat bemanningsföretag. Auktorisationen säkerställer seriösa bemanningsföretag som uppfyller höga krav på affärsmässighet. För att bli auktoriserad ska man ha varit verksam inom bemanningsområdet i minst 12 månader. Därtill ska man följa förbundets stadgar, Bemanningsföretagens etiska regler, kollektivavtal samt tillämpa Bemanningsföretagens allmänna leveransvillkor.

Ett auktoriserat bemanningsföretag ska också omfattas av en ansvarsförsäkring, ha en jämställdhetsplan, säkerställa att underleverantörer är momsregistrerade och erlägger skatter och avgifter samt har försäkring och kollektivavtal. Vidare måste minst en person i ledande ställning ha genomgått en auktorisationsutbildning och företaget genomgå den årliga granskningen av auktorisationsnämnden. Auktorisation och medlemskap i Bemanningsföretagen förutsätter att aktuell verksamhet bedrivs i svensk juridisk person.

Auktoriserat omställningsföretag

Resurs Bemanning är därtill ett auktoriserat omställningsföretag. Detta är en auktorisation som Bemanningsföretagen erbjuder omställningsföretag och jobbcoacher som vill kvalitetssäkra sin verksamhet. Villkoren för detta är delvis samma som för auktorisation av bemanningsföretag men med delvis annan tillämpning. Exempelvis krävs en redogörelse för hur omställningsverksamheten bedrivs innefattande fyra delar: processen, kvalitetssystem, kompetensprofil och referenser.

” Rekord i omsättning för bemanningsföretagen under kvartal 4

Stark tillväxt för branschen

Bemanningsbranschen är fortfarande en ung bransch i Sverige och inte lika etablerad som i många andra länder. Här står bemanningen för 1 procent av arbetskraften, vilket kan jämföras med 3 procent för Europa som helhet.

Det som ändå talar för tillväxt är att bemanningsföretagen fått en mer strategisk roll på arbetsmarknaden. Fler och fler företag skaffar sig en större flexibilitet genom att samarbeta med bemanningsföretag. Det underlättar för dem att parera såväl uppgång som nedgång i konjunkturen. Bemanningsföretagen har gått från att fylla luckorna vid sjukdom till att bli etablerade affärspartners med långa kontrakt.

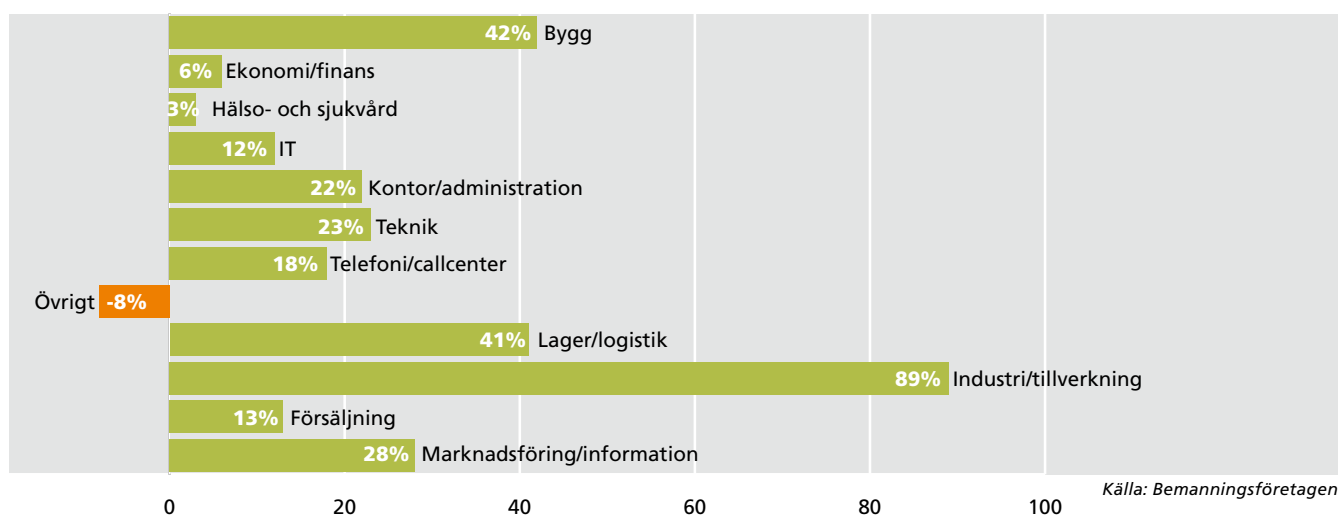
Men branschen är konjunkturskänslig. Enligt den holländska investmentbanken ING innebär i regel en BNP-tillväxt under 1,5 procent att branschen backar. Tillväxttal över 2 procent medför däremot att branschen växer drastiskt med volymökningar upp till 10 procent.

Som ett resultat av konjunkturedgången, förlorade branschen i Sverige cirka 14 000 helårsanställningar mellan 2008 och 2009.

Svensk ekonomi har dock återhämtat sig snabbare än förväntat, och har i dagsläget ett av de högsta tillväxttalen i västvärlden. Branschen började vädra morgonluft i slutet av 2009 då efterfrågan tog fart främst vad gällde industri- och tillverkningsidan. Lönsamheten i branschen är god och företagen optimistiska. I Bemanningsbarometern för Q1 2011 uppger 87 procent av bemanningsföretagen att de tror att de kommer att nyanställa.

Västsverige drabbades särskilt hårt av lågkonjunkturen, men gick starkt framåt 2010. Omsättningen för personaluthyrningen steg med 77 procent, vilket kan jämföras med 42 procent för landet som helhet. Även rekryteringsuppgången i landet har växt kraftigt med 62 procent. Sammantaget har branschen ökat med 39 procent.

Omsättningsutveckling för bemanningsbranschen per affärsområde



I bemanningsbranschen sätter en konjunkturuppgång fart allra först på kollektivavtalsnivå. För Resurs Bemanning, som verkar på tjänstemannasidan, dröjde den tydliga vändningen till tredje kvartalet 2010. Det fjärde kvartalet gick bolaget återigen med vinst.

Barriärerna för att starta upp bemanningsföretag är små. Det medför att det finns många bemanningsföretag och hård konkurrens om uppdragen. Resurs Bemanning största konkurrenter är olika nischbolag, samt Manpower, Adecco, Proffice och Poolia. Det finns cirka 400 medlemmar i branschorganisationen Bemanningföretagen. De 25 största företagen står tillsammans för över 90 procent av branschens omsättning.

Resurs Bemanning driver verksamheten under tre varumärken: IT-Resurs, EkonomResurs och Resurs Bemanning. Tjänsteområdena är personaluthyrnings-, rekryterings- och omställningstjänster inom verksamhetsområdena IT, ekonomi/finans, kontor/administration. Under varumärket Partner Network bedriver vi tjänsteområdet konsultförmedling inom samtliga verksamhetsområden. IT-tjänster är vårt största område och där har vi idag en marknadsandel på cirka 10 procent.

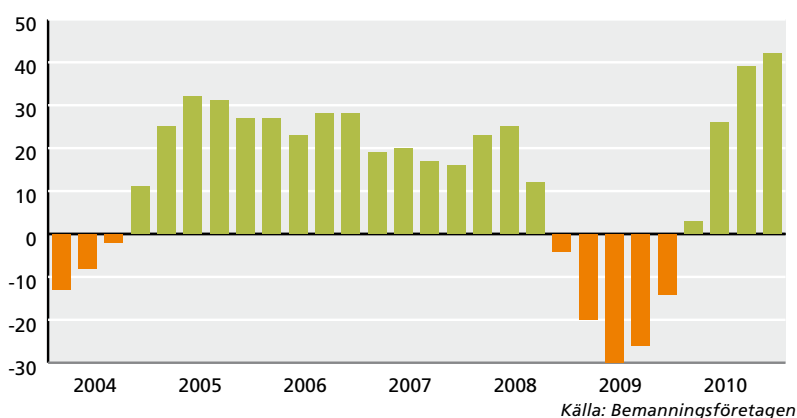
Vad driver marknaden?

Historiskt har avregleringar på arbetsmarknaden banat väg för bemanningsbranschen. Det är också tydligt att globaliseringen är en kraft som gynnar branschen. Globaliseringen skärper konkurrensen och ställer krav på kostnadseffektivitet och flexibilitet. Genom att hyra in delar av arbetskraften kan företagen bättre anpassa personalstaben efter produktionens toppar och dalar. Dessutom bidrar den globala konkurrensen till att företagen satsar på sina kärnverksamheter och köper in allt fler tjänster utifrån. De allt mer specialiserade bemanningsföretagen har lyckats möta den efterfrågan. Denna utveckling är även tydlig i Resurs Bemanning, där långa kundrelationer och avtal har varit grunden för verksamheten.

Bemanningsbranschen har alltid varit känslig för konjunkturen, men branschen har också blivit bättre på att minska sin sårbarhet och uppfunnit nya verksamheter. Omställningsgrenen, som är relativt ny, är ett sådant exempel där

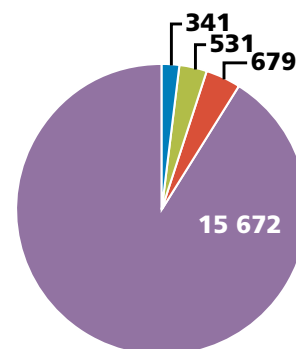
Omsättningsutveckling per kvartal för bemanningsföretagen

Förändring i procent jämfört med föregående år



Omsättning för bemanningsbranschen per tjänsteområde 2010, MSEK

- Entreprenad 344 (-2%)
- Omställning 531 (-30%)
- Rekrytering 679 (51%)
- Personaluthyrning 15 672 (31%)



Total omsättning: 17 226 (27%).

Förändring mot 2009 inom parentes.

Källa: Bemanningföretagen

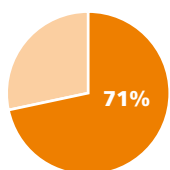
det faktiskt finns större möjligheter i en lågkonjunktur. Resurs Bemanning startade sin omställningsverksamhet i slutet av 2008. Som ett direkt svar på den senaste nedgången, minskade Resurs Bemanning sina fasta kostnader. Trots det är organisationen effektivare nu och kan hantera ett större antal kandidater än tidigare.

Konkurrensen om arbetskraften kommer att hårdna. Det blir allt fler äldre och allt färre i produktiv ålder kvar på arbetsmarknaden. Detta i kombination i brist på personer med specialistkompetens, försvårar för företagen att hitta rätt personer. Här kommer bemanningsföretag med specialistkompetens – som Resurs Bemanning – spela en viktig roll framöver.

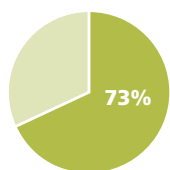
Tjänsteområde Personaluthyrning

Stigande marginaler med effektivare organisation

Andel av omsättningen 2010



Andel av omsättningen 2009



I slutet av 2010 ljusnade det även för den tyngre tjänstemannamarknaden.

Från att ha behövt kämpa om kundernas gunst, handlar nu allt om att locka till sig kandidaterna för att möta kundernas efterfrågan. Vår uthyrning är återigen lönsam och vi ska fortsätta att förtjäna vårt förtroende. Under 2011 tar Resurs Bemanning flera steg mot en effektivare och mer kandidatinriktad organisation.



” 2011 satsar vi på att vara ännu synligare för kandidaterna

Mathias Linarfve
Chef Personaluthyrning

Det första halvåret var motigt. Men under det fjärde kvartalet kunde Resurs Bemanning visa upp ett starkt resultat.

Den starka konjunkturen har bidragit till att personaluthyrningen återigen är lönsam, men nyckeltalen talar även för att vi som organisation har blivit effektivare. Trots att vi har mins-

kat kostnaderna för administration, hanterar Resurs Bemanning nu en större mängd kandidater än tidigare. Vår hit rate – andelen lyckade matchningar mellan kandidat och kund – har höjts. Dessutom har marginalerna på affärerna stigit och många av våra kunder har förlängt sina avtal med oss.

Under året har vi också ändrat organisationen för uthyrningsverksamheten. Tidigare utfördes den inom ramen för bolagen Resurs Bemanning, IT-Resurs och EkonomResurs. Nu har verksamheten fått en gemensam ledning samtidigt som respektive verksamhetsområde fortfarande står för specialistkompetensen i mötet med kunder och kandidater. Förändringar i organisationen har också skapat effektivare försäljning.

En annan nyhet 2010 är att vi nu erbjuder våra konsulter kompetensutveckling med ett nytt certifieringssystem. Parallellt har vi även utvecklat våra färdighetstester. Testerna bedömer kandidaternas kunskaper om exempelvis löpande bokföring och skatterätt. Detta har visat sig vara en lyckad satsning för att bättre matcha kandidaterna gentemot uppdragen och identifiera de områden som behöver utvecklas.

2011 satsar vi på att vara ännu mer utåtriktade. Vi ska synas på nätet och vidareutveckla våra samarbeten med intressanta skolor och utbildningar. Vi ska fortsätta att vara underleverantör till marknadsledande outsourcingbolag, men genom att vara "lite flitigare" när det gäller försäljningen ska vi vinna fler direktkunder.

Tjänsteområde Konsultförmedling

Partner Network – vinst för alla parter

Den andra halvan av 2010 gick vår förmedling av underkonsulter, Partner Network, starkt framåt. I Stockholm tredubblades omsättningen och vi har märkt en stor efterfrågan framförallt på högre it-tjänster. Den efterfrågan har vi lyckats möta genom en förstärkt organisationen. 2011 kommer Resurs Bemanning fortsätta att utveckla förmedlingen och anställa fler erfarna medarbetare.

Det finns många erfarna och kunniga personer som efter några år på arbetsmarknaden väljer att starta egna bolag. De är inte intresserade av att ta anställning i bemanningsbranschen – däremot tackar de inte nej till uppdrag.

Det är en av grundförutsättningarna för Partner Network. Affären är en bra lösning för alla tre parter – kunder, underkonsulter och oss. Våra ramavtal och kontakter banar väg för underkonsulterna som får uppdrag de i annat fall inte skulle haft möjlighet att få. Och kunderna erbjuds en matchning utifrån en genomgång av tusentals olika bolag. Det garanterar att kunderna får exakt den kompetens de efterfrågar.

För kunden spelar det ingen roll varifrån konsulten kommer. Det viktiga är att vi är part i affären och står för garantier kring leverans och kvalitet. Som bemanningsföretag har vi vanan att hantera stora mängder kandidater och att välja rätt. Vi tar alltid referens på våra underkonsulter och kartlägger deras kompetens noggrant innan de anlitas. Prestationerna följs upp månadsvis med kunden. Att kunderna så gott som aldrig utnyttjar sin reklamationsrätt talar för att våra rutiner fungerar och att vi verkligen kan garantera hög kvalitet.

Kunderna kan även dra fördel av våra olika bemanningstjänster. I många fall kan det vara mer kostnadseffektivt att anlita våra egna konsulter eller kombinera dem med underkonsulter i skraddarsydda lösningar. Som partner hjälper vi till att täcka det långsiktiga personalbehovet.

Bemanningsföretag som förmedlar underkonsulter löper alltid en risk att förmedlingen ska konkurrera med uthyrningen av anställda konsulter. Resurs Bemanning har lyckats organisera Partner Network så att den kompletterar de andra tjänsterna utan att skapa intern konkurrens.

Under året har vi även utvärderat it-stödet



” Vi rekryterar för att upprätthålla tillväxttakten

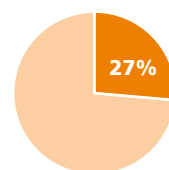
Henrik Rösby
Chef Partner Network

som vi använder vid matchningarna. Granskningen visar att systemet fungerar väl. Under 2011 kommer vi att uppgradera systemet ytterligare och samla allt mer information. Det minskar ledtiden i organisationen och ökar effektiviteten.

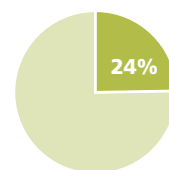
Än viktigare är de erfarna och kunniga medarbetare som kommit in i organisationen. De kommer att kunna vidareutveckla förmedlingen och vi planerar även att fortsätta att rekrytera under 2011 för att kunna upprätthålla tillväxttakten.

Marknaden är stor och växande, systemet för matchningarna fungerar väl och vi har bra kontaktytor. Det finns alltså flera starka skäl för optimism.

Andel av omsättningen 2010



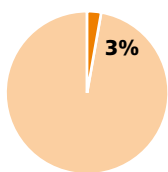
Andel av omsättningen 2009



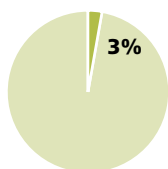
Tjänsteområde Rekrytering

Vi värvar de vassaste

Andel av omsättningen 2010



Andel av omsättningen 2009



Det är mycket som talar för Resurs Bemanning. Våra värderingar och processer fungerar väl och lockar till sig bra kandidater. Bolaget har en bra blandning av både stora och små kunder med många starka varumärken. Det lockar många kandidater att söka tjänsterna.



” Vi fortsätter att rekrytera erfarna medarbetare

Jeanette Lindgren
Chef Rekrytering

Under slutet av 2010 valde koncernen att möta konjunkturuppgången med att anställa nya rekryteringskonsulter. Dessutom har en ny tjänst som researcher tillsatts. Researchern kommer att hjälpa till vid svårlösta uppdrag och delta på diverse mässor. Detta gör att vi lättare kommer i kontakt med kandidaterna. För att kunna växa fortsätter vi att rekrytera erfarna medarbetare under 2011.

Även organisatoriskt har vi förbättrat oss. Tidigare utfördes rekrytering som en underordnad tjänst inom EkonomResurs, IT-Resurs och Resurs Bemanning. Sedan hösten 2010 utförs

rekryteringar för samtliga tre verksamhetsområden centralt, vilket effektiviserar verksamheten. Detta samtidigt som respektive verksamhetsområde fortfarande står för specialistkompetensen i mötet med kunden och kandidaten. Förbättringar i det it-stöd som används vid matchningarna kommer ytterligare snabba upp kandidathanteringen.

Resurs Bemanning förlitar sig inte bara på det egna systemet när vi söker efter kandidater, vi finkammar LinkedIn och andra databaser i jakt på rätt kandidater. Och med en mer påtaglig marknadssatsning under 2011 kommer vi vara mycket synligare än tidigare. Dessutom kommer vi vidareutveckla vårt nätverk och våra kontakter. Vår erfarenhet visar bland annat att kandidaterna kan fungera som effektiva ambassadörer för vår verksamhet.

Som specialister har vi även starka varumärken som attraherar såväl kandidater som kunder. Våra specialistkunskaper gör också att vi rättvist kan utvärdera kandidaterna och att vi kan föreslå den typ av kompetens som kunden bäst behöver.

Våra kunder ska känna sig trygga med att vi löser uppdraget. Det betyder att det ska vara kostnadseffektivt att anlita oss och att vi bara ska ta emot rekryteringsuppdrag som vi kan lösa. Vi ska fortsätta vara "lite flitigare" och förse våra kunder med de allra bästa kandidaterna!

Garantier

Resurs Bemanning lämnar tre månaders garanti på rekryteringsuppdragen. För högre positioner är garantitiden sex månader.

Tjänsteområde Omställning

Vägen till ett nytt jobb

Omställningstjänsten hjälper arbetsgivare att hitta nya jobb till medarbetare som lämnar företaget i nedskärningstider. I takt med att konjunkturen stärktes, har omställningsverksamhet klingat av. Sedan 2008 har Resurs Bemanning byggt en organisation att räkna med vid nästa konjunkturedgång.

Resurs Bemannings organisation och modell kring omställningsarbetet var oförändrad under året jämfört med 2009. Under det första halvåret genomgick flera personer det skräddarsydda omställningsprogrammet.

För personer som lämnar sin arbetsgivare på grund av arbetsbrist, omorganisation eller andra orsaker är det värdefullt att få professionell hjälp att hitta ett nytt arbete. Har man själv inte tagit beslutet att avsluta sin anställning kan processen att hitta en ny karriär kännas både ensam och svår.

Resurs Bemannings arbetsmetod syftar till att inspirera och underlätta den resan. Vi kan bidra till att individen känner en större trygghet och öka chanserna att hitta ett nytt arbete. För företaget innebär detta ett större fokus på dem som ska vara kvar i organisationen och att man tar ett professionellt ansvar för dem som måste lämna.

Resurs Bemanning är i första hand ett bemanningsföretag. Att efterfrågan på arbetsmarknaden nu är så pass stark att omställningsuppgifterna har mattats av, är i själva verket ett sundhetstecken.

Omställningen är en kompletterande tjänst som innebär att vi kan ge våra kunder stöd i hela bemanningscykeln. Nu när omställningen inte längre är lika efterfrågad, flyttar vi över resurser från omställning till rekrytering. Våra medarbetares kompetens och kunskaper om arbetsmarknaden är användbara på båda fälten.

När det gäller omställning inom våra specia-



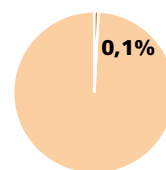
” Vi ger våra kunder stöd i hela bemanningscykeln

Ebba Blum
Chef Omställning

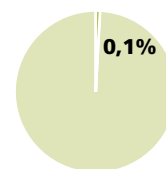
listområden – it, ekonomi, kontor och administration – är vår närhet till branschen och våra specialistkunskaper till stor nytta.

Om du har blivit av med jobbet och ska delta i ett omställningsprogram som ska hjälpa dig att hitta ett nytt arbete, vilket typ av företag skulle du då välja? Ett som bara har kompetens inom omställning – eller ett företag som faktiskt också förmedlar jobb?

Andel av omsättningen 2010



Andel av omsättningen 2009



” Våra konsulter ska känna att de är värdefulla representanter för företaget

Kännetecknas av starka värderingar

Att driva ett bemanningsföretag är egentligen en omöjlig balansakt: När det finns gott om uppdrag, är det svårt att hitta kandidater, och i tider när det finns ett överflöd av kandidater saknas uppdragen.

Under 2010 upplevde Resurs Bemanning båda faserna. Nu när efterfrågan är större än tillgången, måste vi snabba upp processerna utan att göra avkall på kvaliteten. En annan utmaning är att fortsätta att rekrytera fler kompetenta kontorsmedarbetare för att vi ska kunna fortsätta att växa.

Hög personalomsättning är dock ett av grundvillkoren för branschen och att vi förlorar

konsulter är i själva verket ett kvitto på att vi har kompetenta medarbetare. När så sker får vi börja om med rekryteringen – men samtidigt skapas en nöjd kund och en lika nöjd medarbetare som får ett nytt jobb.

En målsättning är att fortsätta bygga vidare på relationen med konsulterna efter att de lämnat Resurs Bemanning. Alla anställningar rundas av med ett avslutande samtal och inom en överskådlig framtid planerar vi att skapa någon form av alumniförening som ska underlätta för oss att hålla kontakten med varandra. Redan idag fungerar många av våra före detta anställda som ambassadörer för Resurs Bemanning, och detta är något som vi är stolta över.

Som konsult i Resurs Bemanning ska du känna dig sedd och som en värdefull representant för företaget. Här spelar våra konsultchefer en viktig roll. Konsulterna har nära kontakt med konsultcheferna som ger stöd och coachning. Varje år genomförs också utförliga utvecklingssamtal som summerar det gångna året och planerar för det kommande.

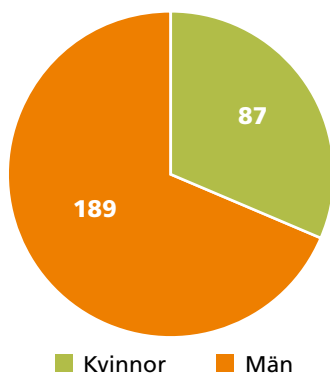
I medarbetarenkäten från maj 2010 uppger cirka 70 procent av våra medarbetare – både konsulter och kontorsmedarbetare – att de har rekommenderat Resurs Bemanning till vänner och bekanta. Möjligheter till kompetensutveckling är alltid efterfrågat och detta är något som vi har tagit fasta på. Under året har vi infört LEAN-inspirerade tavelmöten där vi veckovis diskuterar hur vi kan vässa vårt arbetssätt. På ett av mötena tog vi upp idén om ett omfattande certifieringssystem för våra konsulter. Genom ett samarbete med Add skills har detta blivit verklighet. Add skills är en certifierad ut-

Sjukfrånvaro	2010	2009
– långtidssjukfrånvaro *	31,8	32,8
– sjukfrånvaro för män	4,1	4,5
– sjukfrånvaro för kvinnor	5,3	5,6
– anställda –29 år	5,0	4,8
– anställda 30–49 år	3,9	5,1
– anställda 50 år–	7,4	3,1

* Med långtidssjuk avses sjukfrånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer. Långtidssjukfrånvarons procentangivelse avser långtidssjukfrånvarons del av den totala sjukfrånvaron.



Medelantal anställda 2010



bildningspartner för bland annat Microsoft och erbjuder webbaserad certifiering.

I större utsträckning än många andra bemanningsföretag erbjuder vi våra konsulter fasta anställningar – och utbildningssatsningen ligger i samma linje. Som ett av få bemanningsföretag erbjuder vi formell kompetensutveckling.

Resurs Bemanning är inte vilket bemanningsbolag som helst utan ett företag som kännetecknas av starka värderingar. Vi ska vara professionella och effektiva i vår kundkontakt och våra kunder ska uppfatta oss som personliga och uppmärksamma för just deras behov. 60 procent av konsulterna uppger att bolagets ledstjärnor kännetecknar deras sätt att arbeta, 37 procent anger att det påverkar deras arbete till viss del.

Att vara "lite flitigare" är alltså inte två tomma ord, utan ett motto vi lever upp till.

Medarbetarna om Resurs Bemanning:



Fredrik Andersson

Jag älskar att se kunder nöjda och lägger därför mycket energi på att sätta mig in i deras situation. Jag arbetar alltid för att eliminera oförutsedda händelser genom att vara väl förberedd. Morgondagens arbetsdag börjar redan kvällen innan. Att vara lite flitigare i de små stegen gör en mycket flitigare i de större sammanhangen.



Louise Bengtsson

Jag brukar alltid försöka göra "det där lilla extra". Det kan exempelvis vara att komma med idéer eller förslag på lösningar som underlättar det vardagliga arbetet hos kunden. Det brukar vara väldigt uppskattat eftersom kunderna kanske inte alltid räknar med det.



Dennis del Barba

Jag håller koll på arbetsmarknaden och vet alltid vad som är eftertraktat.

IT-Resurs utbildar mig för att anpassa mina kunskaper efter arbetsmarknaden. Med så bred kompetens som möjligt gör man kunderna, IT-Resurs och sig själv nöjd.



Aida Goitom

Jag söker alltid efter ny kunskap vilket gör att jag tar till mig alla arbetsuppgifter och utför dem så att både jag och kunderna blir nöjda med resultatet.



Åldersfördelning	Kvinnor	Män
-29 år	16	96
30-39 år	40	58
40-49 år	22	29
50-59 år	5	6
> 69 år	4	0
Totalt	87	189

Medarbetarna om Resurs Bemanning:



Samer Baghdo

Min passion för service och kundkontakt driver mig till att utföra mina arbetsuppgifter på ett flitigare sätt. Varje dag är en ny utmaning som sätter mina kunskaper på prov.



Josefin Dahl

Flitigare blir man genom att hela tiden vara fokuserad och tänka framåt för att uppnå bästa resultat åt kunden.



Christel Mårtensson

Det handlar om att ha ett intresse och engagemang för det jag gör. Har man det känns det inte betungande att jobba utan bara roligt.

Jag försöker sova och träna bra för att hålla fokus. Det hjälper också att jobba i ett roligt gäng, som sprider en positiv energi som gör att man hela tiden känner sig peppad.

7 av 10 rekommenderar oss som arbetsgivare

Här är ett axplock från medarbetarundersökningen som genomfördes i april och maj 2010.

Drygt 7 av 10 konsulter och kontorsmedarbetare känner till ledstjärnorna och låter dem påverka deras sätt att arbeta. Nästan samtliga kontorsmedarbetare och drygt 7 av 10 konsulterna motiveras av visionen. 7 av 10 konsulter rekommenderar Resurs Bemanning/IT-Resurs/EkonomResurs till vänner och bekanta. Hälften av medarbetarna uppger att de arbetar kvar i företaget om två år.

” Tio kandidater har erbjudits anställning

Madelene Molin
Leveransansvarig Personaluthyrning



Rekryteringsevent:

Rekrytering på puben – i Dublin

Många svenskar väljer att jobba i Dublin – inte minst inom IT. Det gör den irländska huvudstaden till en utmärkt plats att rekrytera nya konsulter. I början av mars 2011 gjorde Resurs Bemanning slag i saken och anordnade rekryteringsevent på flera platser i huvudstaden.

Tidigare har Resurs Bemanning tagit in ett jämnt flöde av kandidater som skaffat sig värdefull erfarenhet på den gröna ön, men velat söka sig tillbaka till Sverige. Men det här var första gången som bolaget träffade kandidaterna direkt på plats.

Konsulter som tidigare arbetat på Irland, bjöd in vänner och bekanta till flera Facebook-event. Uppslutningen var god och konsultchef Anne Eklöf och leveransansvarig Madelene Molin träffade intresserade kandidater på två pubar. Därefter hölls längre intervjuer på hotellet. Sammanlagt intervjuades ett femtiotal personer. Konsultcheferna träffade många kompetenta och intressanta kandidater.

– Alla har i princip profiler som vi skulle kunna anställa, säger Ann Eklöf. Många har suttit i telefonsupporter i miljöer som i många fall är tuffare än de svenska motsvarigheterna. De har rätt kompetens och skaffat sig god erfarenhet.

Nära kontakt med konsultchefen

Konsulten Johan Höög följde också med på resan. Han arbetade tidigare just på Irland.

– När jag hörde talas om den här resan föreslog jag, halvt på skämt, att jag borde följa med. Men Anne, hennes kollegor och Resurs Bemannings VD tyckte det var en bra idé.

Johan bjöd själv in drygt 60 personer till eventet. Dessutom har han tipsat många av sina vänner där om att de borde söka jobb i Resurs Bemanning.

– När man har bott i Dublin ett tag känner man sig säker i den miljön, men osäker på hur det är att söka jobb i Sverige, säger Johan Höög. Resurs Bemanning är ett bra företag att arbeta i. Det finns en nära kontakt med konsultchefer-



na som inte bara har en strikt affärsmässig relation med konsulterna, utan verkligen månar om att man ska må bra. Det blir aldrig opersonligt i Resurs Bemanning.

Ny resa i höst

Efter expeditionen till Dublin har tio kandidater erbjudits anställning.

– Flera av dem vi träffade planerar att återkomma till Sverige först i höst, säger Madelene Molin. Med dem har vi löpande kontakt om vad som händer på IT-Resurs och vilka uppdrag vi har på gång.

Den lyckade resan var kanske starten på en ny tradition. För efter sommaren 2011 planeras en ny tur till Dublin.

Ledningsgrupp



1. Peter Palmqvist
VD och koncernchef

Född 1973

Anställd sedan September 2009

Aktieinnehav 300 000 köpoptioner

Övrigt Peter Palmqvist har Ekonomie Magisterexamen från Linköpings Universitet och kommer senast från Proffice Aviation där han arbetade som VD. 1999–2007 var Peter anställd inom Manpowerkoncernen, där han innehade en rad olika befattningar, bl.a. försäljningschef för Manpower Hälsopartner, affärsutvecklingsansvarig i den svenska ledningsstaben samt projektansvarig för uppbyggnaden av Empowergroup (numera Right Management).

2. Jeanette Lindgren
Chef Rekrytering

Född 1961

Anställd sedan September 2010

Aktieinnehav 0 B-aktier samt 60 000 köpoptioner

Övrigt Jeanette Lindgren har lång erfarenhet från IT-branschen där hon arbetat sedan 1986, bl.a. som säljare inom Core Apple center, försäljningschef på Datanätverk, affärsutvecklare hos KnowIT och VD på Learning center. Jeanette har arbetat med rekrytering sedan 2000 och kommer närmast från Intenso Säljpoolen där hon var regionchef/rekryteringskonsult.

3. Henrik Rösby
Chef Partner Network

Född 1966

Anställd sedan Mars 2011

Aktieinnehav 0 B-aktier samt 60 000 köpoptioner

Övrigt Henrik Rösby har arbetat med konsultförmedling i snart 10 år och kommer närmast

från eWork Scandinavia AB där han sedan 2006 arbetat i olika roller, senast som key account manager för offentlig sektor och före det med att starta upp det nya affärsområdet Management Consulting. Henrik har tidigare arbetat inom Elan IT Resource AB, Tele2 Sverige AB och Telia Systems AB.

4. Anna Hedström
CFO och IT-chef

Född 1970

Anställd sedan Februari 2009

Aktieinnehav 20 000 B-aktier samt 80 000 köpoptioner

Övrigt Anna Hedström är civilekonom och kommer senast från AB Previa där hon bl.a. arbetade som Ekonomichef under 8 år. Tidigare arbetade Anna i olika roller som Controller inom AB Previa och som Ekonomiansvarig på AVL Medical Nordic AB.

5. Mathias Linarfve
Chef Personaluthyrning

Född 1970

Anställd sedan April 2010

Aktieinnehav 0 B-aktier samt 80 000 köpoptioner

Övrigt Mathias Linarfve är civilekonom och kommer närmast från Releasy Customer Manager där han bl.a. arbetade som försäljningschef under två år. Under perioden 2006–2008 var Mathias anställd inom Addici Communication som försäljningschef och under perioden 2001–2006 arbetade han som försäljningschef på Manpower Business Solution. Före detta innehade Mathias en rad olika befattningar, bl.a. Affärsutvecklingschef och Affärsområdeschef inom Manpowergruppen.

Styrelse (aktieinnehav per 10/4 2010)



2010 har varit ett år där vi genomfört många förändringar för att skapa en långsiktigt lönsam och stabil affär. Nu tittar vi framåt och bolaget har under Q1 genomfört ett genomgripande strategiarbete och har nu en välförankrad och genomtänkt plan för tillväxt. VD Peter Palmqvist har under året rekryterat och byggt upp en starkt ledningsgrupp som är fokuserad på tillväxt med ökad lönsamhet.

Maria Nilsson, Styrelseordförande



Maria Nilsson
Styrelseordförande
Född 1957
Aktieinnehav
100 001 B-aktier
Övriga styrelseuppdrag
Styrelseordförande Humana Investment Holding AB, styrelseledamot Samhall AB.

Övrigt Egen konsultverksamhet. Lång erfarenhet från bemanningsbranschen, med bl.a. 15 år i Manpowergruppen, vice VD och VD för dotterbolaget Right Management Consultants.



Per Hofverberg
Styrelseledamot
Född 1955
Aktieinnehav 25 000
B-aktier
Övrigt Tidigare olika chefsposter inom bl.a. Industrifinans och Spintab samt regiondirektör på Manpower

och byggt upp Manpower Professional. Idag konsult med egen verksamhet inom kompetensutveckling.



Per Granath
Styrelseledamot
Född 1954
Aktieinnehav 2 009 800
B-aktier
Övriga styrelseuppdrag
Styrelseledamot i Akademiska Hus, Svefa Holding, Gustavia-Davegårdh Holding AB och bolag i

Humana-koncernen.

Övrigt Civilingenjör. VD och partner i Humana Investment Holding AB. Tidigare bl.a. VD i Intellecta (publ), vice president i Handelsbanken Securities, VD i KF Fastigheter, vVD i Scandiaconsult.



Torkel Norda
Styrelseledamot
Född 1946
Aktieinnehav 16 690
B-aktier
Övriga styrelseuppdrag
Ordförande i SE46 AB, ledande inom pro-aktiv IT-säkerhet.
Övrigt Civilingenjör,

MBA, stridspilot. Tidigare bl.a. vVD i Digital Equipment, vVD och CIO i Telia, vVD och ansvarig för infrastruktur, IT-säkerhet och kanalteknologi i TeliaSonera.



Christer Norin
Styrelseledamot
Född 1963
Aktieinnehav 1 281 310
B-aktier.
Övrigt En av grundarna till Resurs Bemanning. Tidigare arbetat aktivt inom bolaget, bl.a. som rekryteringschef, försäljningsansvarig och affärsutvecklingschef. Idag IT-konsult i eget bolag utanför Resurs-gruppen.



Klas Wahlström
Styrelseledamot
Född 1962
Aktieinnehav 0 B-aktier
Övrigt Civilekonom. Egen konsultverksamhet. Tidigare HR-chef Aleris Holding. Innan dess arbetade han bl.a. som HR-chef inom Manpower,

Sverige-chef Manpower och revisor KPMG.

Aktien

Resurs Bemanning CNC AB är noterade på OMX First North sedan den 7 juni 2007. Aktiekapitalet uppgick per den 31 december 2010 till 850 KSEK fördelat på 17 000 000 aktier varav 2 000 000 aktier av serie A och 15 000 000 aktier av serie B. Varje aktie har ett kvotvärde 0,05 SEK. Aktier av serie A har 10 röster per aktie och aktier av serie B har 1 röst per aktie.

Kursutveckling

Kursen på Resursaktien sjönk något under 2010 (-5,7 procent). Högst betalt för aktien under året var 3,29 SEK och lägst var 2,35 SEK. Vid årets början noterades Resursaktien till 2,65 SEK och vid årets slut noterades den till 2,48 SEK, vilket motsvarade ett börsvärde om 42 160 000 SEK.

Utdelningspolitik

Styrelsens har godkänt en utdelningspolicy som fastställer att styrelsen till framtida årsstämmor skall föreslå en utdelning som uppgår till minst 50 procent av nettovinsten. Utdelningen görs med förbehåll för verksamhetens kapitalbehov och med beaktande av förväntade framtida förändringar i verksamhetens finansiella ställning. Utdelningsprogrammet är i enlighet med Aktiebolagslagen.

Köptioner

I samband med att VD Peter Palmqvist tillträdde ställde huvudägarna Lilian Norin, Christina

Norin-Söderström, Nicklas Norin och Christer Norin ut 300 000 köpoptioner vilka denne förvärvade per 10/11 2009. Optionerna har en löptid om cirka 5 år med en lösenkurs på 4,78 kr. Optionerna kan utnyttjas för att köpa 300 000 aktier av serie B under perioden 1/10 2012 – 30/9 2014.

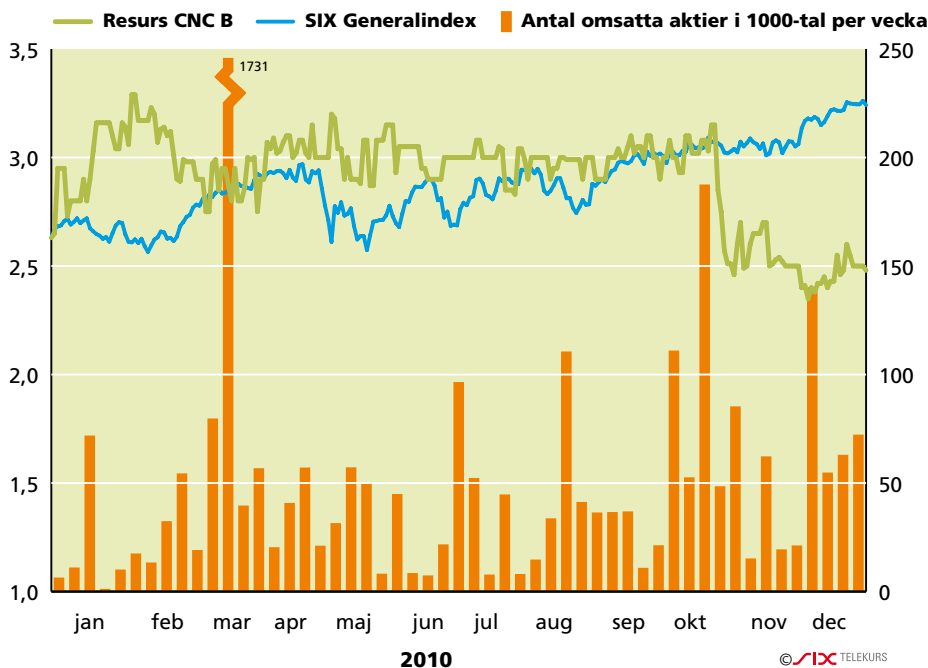
Under 2010 erbjöd de största aktieägarna, familjen Norin tillsammans med den största fristående aktieägaren Per Granath koncernledningen att förvärva köpoptioner avseende aktier av serie B i bolaget. Detta innebär att koncernledningen, exklusive vd, förvärvade totalt 345 000 köpoptioner den 9 april 2010. Optionerna såldes till lika delar av huvudägarna och avser aktier av serie B. Optionerna har 3 års löptid och lösenkursen är bestämd till 4,29 kronor per aktie.

I och med att optionerna avser befintliga aktier innebär optionsavtalen ingen utspädnings-effekt för aktieägarna i Resurs Bemanning.

De tio största aktieägarna per 31 december 2010

	Antal A-aktier	Antal B-aktier	Totalt antal aktier	Innehav	Röster
Lilian Norin direkt och via bolag	960 000	3 209 951	4 169 951	24,53%	36,60%
Christina Norin-Söderström	480 000	2 140 587	2 620 587	15,42%	19,83%
Nicklas Norin	480 000	1 762 156	2 242 156	13,19%	18,75%
Per Granath direkt och via bolag		1 804 800	1 804 800	10,62%	5,16%
Christer Norin med fam. direkt och via bolag		1 281 310	1 281 310	7,54%	3,66%
Försäkringaktiebolaget, Avanza pension		877 801	877 801	5,16%	2,51%
Nordnet Pensionsförsäkring AB		870 486	870 486	5,12%	2,49%
SEB Life (Ireland) Ass Co Ltd		335 000	335 000	1,97%	0,96%
Ann-Inger Nordqvist	80 000	220 000	300 000	1,76%	2,91%
Thomas Brodin med fam.		266 451	266 451	1,57%	0,76%

Resurs Bemanning CNC



Aktiekapitalets utveckling

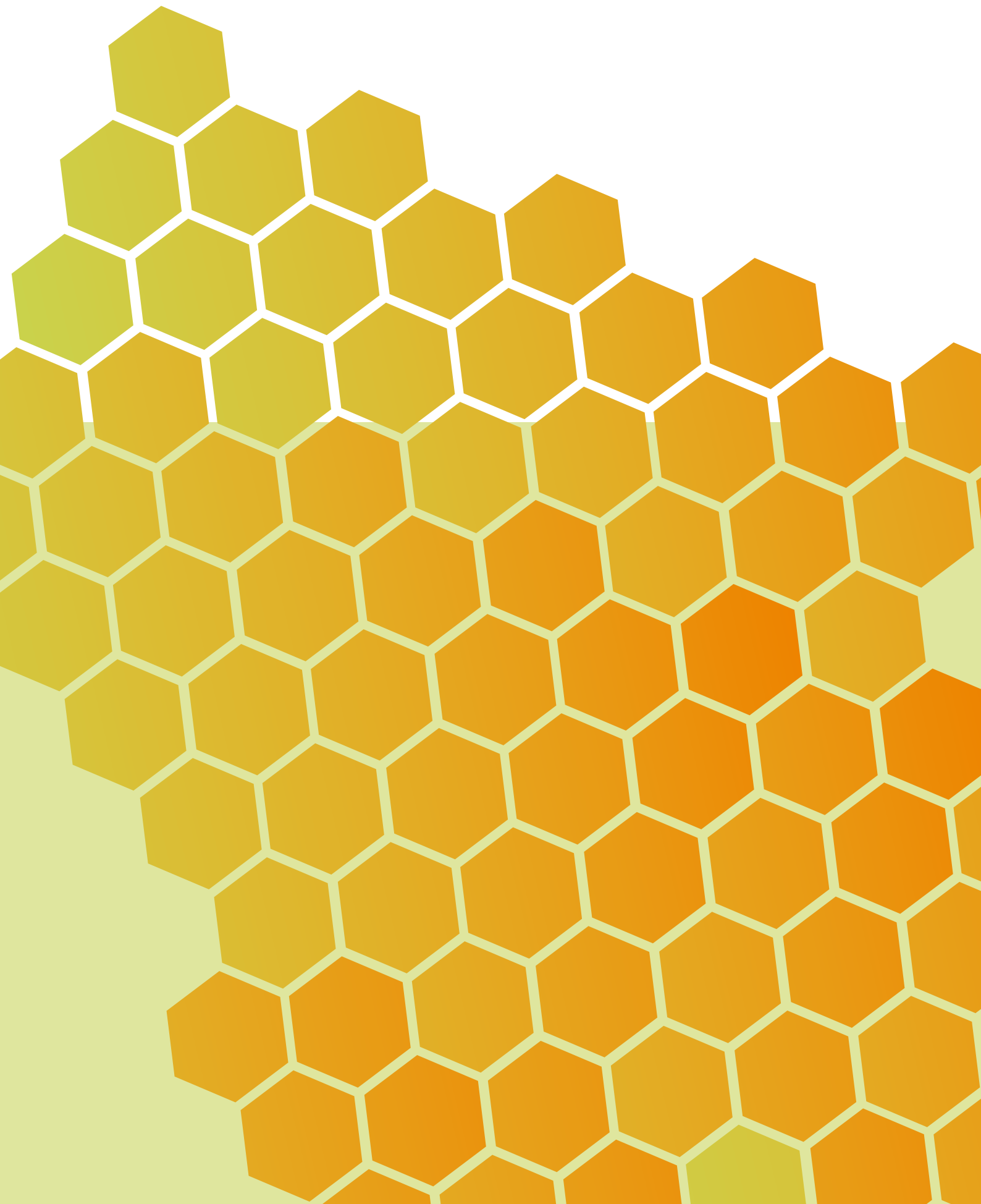
År	Transaktion	Totalt antal A-aktier	Totalt antal B-aktier	Totalt antal aktier	Ökning aktiekapital
1998	Bolagsbildande		1 000	1 000	100 000
1999	Fondemission		2 000	2 000	200 000
2000	Fondemission		4 000	4 000	400 000
2002	Fondemission		5 000	5 000	500 000
2003	Fondemission		6 000	6 000	600 000
2007	Split	2 000 000	10 000 000	12 000 000	600 000
2007	Nyemission		15 000 000	15 000 000	850 000

Innehav per 31 december 2010

Antal aktier per aktieägare	Antal aktieägare	Antal A-aktier	Antal B-aktier	Innehav (%)
1 – 500	408		153 503	0,9%
501 – 1 000	69		56 900	0,3%
1 001 – 5 000	188		388 095	2,3%
5 001 – 10 000	46		338 489	2,0%
10 001 – 15 000	11		140 500	0,8%
15 001 – 20 000	4		76 800	0,5%
20 001 –	33	2 000 000	13 845 713	93,2%
Summa	759	2 000 000	15 000 000	100,0%

Ägare

Kategori	Antal AK A	Antal AK B
Försäkringsbolag och pensionsinstitut/stiftelser	0	1 753 089
Intresserorganisationer	0	50
Övriga juridiska personer	0	2 159 089
Utlandsboende ägare	960 000	5 079 615
Svenska fysiska personer	1 040 000	6 008 157



Årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2010

Styrelsen och verkställande direktören avger följande årsredovisning och koncernredovisning.

Förvaltningsberättelse	24
Fem år i sammandrag	30
Koncernens resultaträkning	32
Koncernens balansräkning	33
Kassaflödesanalys för koncernen	34
Moderbolagets resultaträkning	35
Moderbolagets balansräkning	36
Kassaflödesanalys för moderbolaget	38
Noter, gemensamma för moderbolag och koncern	39

Om inte annat särskilt anges, redovisas alla belopp i tusental kronor.
Uppgifter inom parentes avser föregående år.

Förvaltningsberättelse

Information om verksamheten Resurs Bemanning CNC AB (publ) Org nr 556554-6750

Styrelsen och verkställande direktören i Resurs Bemanning CNC AB (publ), med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2010. Efterföljande resultat- och balansräkningar, specifikationer av eget kapital, kassaflödesanalyser samt redogörelse för tillämpade redovisningsprinciper och noter utgör Resurs Bemannings formella finansiella rapportering.

Affärsidé

Genom att vara lite flitigare erbjuder Resurs Bemanning kundorienterade personallösningar inom valda fokusområden. Koncernen erbjuder såväl operativa tjänster i form av personaluthyrning och konsultförmedling inom Partner Network som strategisk bemanning genom rekrytering och omställning. Tjänsterna erbjuds inom specialistområdena IT, Ekonomi och finans samt Kontor och administration via bolagen IT-Resurs, EkonomResurs och Resurs Bemanning.

Ägarförhållanden

Resurs Bemanning CNC AB noterades i juni 2007 på First North-listan och har sedan dess förvandlats från ett familjeägt till ett publikt bolag. Största ägare är fortfarande grundarna, familjen Norin, med 60,7 procent av kapitalet och 78,8 procent av rösterna fördelade på Lilian Norin med familj, Christina Norin-Söderström, Nicklas Norin och Christer Norin med familj. Därtill hade styrelseledamot Per Granath per 2010-12-31 en ägarandel om 10,6 procent av kapitalet. Ingen övrig aktieägare hade ett innehav som motsvarar en ägarandel eller ett röstetal på 10 procent eller mer.

Resursaktien

Under 2007 upptogs aktien i Resurs CNC AB för handel på Stockholmbörsens First North-lista. Totalt antal aktier är 2 000 000 A-aktier och 15 000 000 B-aktier. Varje A-aktie berättigar till tio röster och varje B-aktie berättigar till en röst. Det finns inte några begränsningar i möjligheten att överlåta aktier på grund av bestämmelser i bolagsordningen. Det finns inte heller några av bolaget kända avtal mellan aktieägare som innebär begränsningar i rätten att överlåta aktier. Det finns inga avtal med bolaget som part och som får verkan, ändras eller upphör att gälla om kontrollen över bolaget ändras som en följd av ett offentligt uppköpserbjudande.

Enligt bolagsordningen utses styrelseledamöter årligen vid årsstämman. Bolagsordningen innehåller inga restriktioner avseende tillsättande eller entledigande av styrelseledamöter eller avseende ändringar i bolagsordningen. Beslut ska fattas i enlighet med aktiebolagslagen. Det finns inte några avtal mellan bolaget och styrelseledamöter eller anställda som fastställer ersättningar om dessa säger upp sig, blir uppsagda utan skälig grund eller om deras anställning upphör som följd av ett offentligt uppköpserbjudande, annat än de avtal mellan bolaget och ledande befattningshavare som redovisas i noter och som omfattar en uppsägningstid till VD på 12 månader och för övriga ledande befattningshavare på maximalt 6 månader.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

2010 har varit ett år där koncernen genomfört många förändringar för att skapa en långsiktig lönsam och stabil affär. Under slutet av 2009 genomfördes ett omfattande strategiarbete. I och med detta tydliggjordes vision, mission, affärsidé och strategi i syfte att samla

organisationen kring en gemensam plattform. Arbetet med detta har fortsatt under hela 2010. Som en följd har en ny organisation införts, där Mathias Linarfve tillträtt som chef för personaluthyrning och Jeanette Lindgren som chef för rekrytering. Därtill har Henrik Rösby efter räkenskapsårets utgång anställts som chef för konsultförmedling, Partner Network.

Att utse nya chefer för tjänsteområdena har varit ett led i den utveckling som gjorts av koncernen. Genom fokus på tjänsteområdena effektiviserar organisationen så att resurser och metoder naturligt kan flyta mellan de nischade verksamhetsområdena IT, Ekonomi och finans samt Kontor och administration. Initiativen ovan i kombination med införandet av en ny organisation och ett förstärkt management team gör koncernen väl rustad att möta de krav som ställs i en uppåtgående marknad.

Förändringsarbetet med kostnadsreducering och fokus på koncernens försäljningsstrategi, har i kombination med att marknaden återhämtat sig gett resultat. Kvartal fyra 2010 innebar att koncernen för första gången sedan hösten 2007 kunde uppvisa en tillväxt i affärsvolymen +9,8 (-24,9) procent. Detta tillsammans med ett aktivt effektiviseringsarbete har för kvartal fyra dessutom gett ett positivt rörelseresultat på 0,3 (-0,6) MSEK.

De förändringar som genomförts har inte bara minskat koncernens kostnads massa utan även omfördelat hur pengarna används. Mer resurser läggs nu på marknads- och försäljningsaktiviteter och mindre på intern administration. Införandet av LEAN i leveransorganisationen har ökat effektiviteten i search- och matchningsprocessen vilket ger oss en fördel nu när kampen om de bästa kandidaterna intensifieras. En ny segmentering av kundmarknaden innebär dessutom att vi skapar en bra balans mellan volym- och högmarginalaffärer samt skapar tydligt fokus för säljorganisationen.

Konsultförmedlingen, Partner Network, inom högre specialisttjänster utvecklas återigen positivt och trots lägre marginaler

än vid normala bemanningstjänster är detta ett område med stor potential och lägre risk. Därför har vi stärkt upp teamet ytterligare för fortsatt expansion inom tjänsteområdet. Satsningen på Partner Network är ett sätt att över konjunkturcyklarna, balansera risken i bolaget.

I spåren av lågkonjunkturen har branschföreningen Bemanningföretagen auktoriserat de bolag som uppfyller särskilda krav vad avser sin omställningsverksamhet. Resurs Bemanning var ett av de första bolag som erhölet auktorisation på området och är därmed ett auktoriserat omställningsföretag från och med 1 mars 2010.

Koncernledningen, exkl. vd, förvärvade under 2010 totalt 345 000 köpoptioner. Optionerna såldes till lika delar av de fem huvudägarna och avser aktier av serie B. Optionerna har 3 års löptid och lösenkursen är bestämd till 4,29 kronor per aktie.

I motsats till övriga geografiska regioner som koncernen verkar i har region syd inte haft samma positiva marknadstillväxt inom IT och ekonomi. Detta har resulterat i att Resurs Bemanning under kvartal fyra har genomfört ytterligare effektiviseringsarbete och kostnadsreduceringar. I samband med detta har avvecklingskostnader på 0,4 (0,6) mkr belastat koncernen 2010.

Vid ordinarie bolagsstämma 2010 beslutade stämman om ändring av ägardirektivet i enlighet med huvudägarnas förslag. Ägardirektivet har tillkommit i avsikt att samla bolagets ägare kring en tydlig och gemensam ägarvilja samt ge styrelsen i Resurs Bemanning tydligare riktlinjer för arbetet med bolagets utveckling. Det nya ägardirektivet gäller från årsstämman den 10 maj 2010 och tills vidare och anger att bolagets kärnverksamhet ska vara att bedriva bemanningsverksamhet på den nordiska marknaden. Ägarmålen är:

- Den årliga utdelningen ska vara 50 % av vinsten efter skatt, men under beaktande av bolagets resultatutveckling, finansiella ställning och långsiktiga investeringsbehov.

- Bolagets avkastning på eget kapital och nettomarginal ska ligga minst i nivå med branschgenomsnittet.
- Bolagets soliditet och kassalikviditet skall ligga minst i nivå med branschgenomsnittet.
- Bolagets omsättning ska växa med minst branschgenomsnittet.

Säsongsvariationer

Intäkterna i personaluthyrningsverksamheten är kopplade till antalet arbetsdagar i månaden samt till semesterperioder. Mest av allt påverkas resultatet av antalet arbetsdagar. Intäkterna från personaluthyrningsuppdragen löper under en längre tid än intäkterna från rekryteringsuppdragen. Skiftningarna mellan månaderna är högre när andelen rekryteringar är hög. Under sommarens semesterperioder är både personaluthyrnings- och rekryteringsintäkterna lägre.

Intäkter

Intäkterna för koncernen minskade med 7,3 (-29,5) procent till 145,1 (156,6) MSEK. En mindre del av detta, 1,3 procent, avser prisjusteringar som skett under andra halvan av föregående samt innevarande år. Merparten, 6,0 procent, är volymreducering. Förklaringen avseende volym och pris varierar beroende på vilken verksamhetsgren som analyseras. För EkonomResurs gäller att intäkten per levererad timma har sjunkit med nästan 9 procent medan antalet levererade timmar har ökat med drygt 17 procent. Detta förklaras av att tillväxten huvudsakligen återfinns inom konsulttjänster med lägre genomsnittspris. Inom IT-Resurs har genomsnittspriset var oförändrat medan antalet levererade timmar har minskat med 11 procent. Volymtappet återfinns inom personaluthyrningen i Stockholm och Syd samt konsultförmedlingen i Syd. Övriga regioner samt tjänste- och verksamhetsområden har en oförändrad eller ökad volym.

Alla koncernens tjänsteområden har drabbats hårt av lågkonjunkturen under 2009 samt de första kvartalen 2010. I takt med att tjäns-

temannasegmenten inom bemanningsbranschen har tagit del av den uppåtgående konjunkturen har också Resurs Bemanning kunnat konstatera en stabilisering och tillväxt. Detta medförde att kvartal 4 2010 blev koncernens första tillväxtkvartal sedan kvartal 3, 2007. Koncernens tjänsteområden utvecklade sig på helåret enligt följande: personaluthyrning minskade med 10,4 (-22,4) procent, konsultförmedling ökade med 1,7 (-35,0) procent och rekrytering minskade med 3,6 (-58,6) procent.

Dotterbolaget IT-Resurs är fortsatt det dominerande verksamhetsområdet och utgör 79 (82) procent av intäkterna. EkonomResurs ökar till 15 (13) procent och Resurs Bemanning utgör 6 (5) procent. Koncernen har fyra tjänsteområden som skär genom alla verksamhetsområden. Intäkterna fördelade sig enligt följande: Personaluthyrning 102,6 (114,5) MSEK, Partner Network 38,8 (38,2) MSEK och Rekrytering 3,7 (3,9) MSEK. Tjänsteområde Omställning startades under slutet av 2008 och har genererat 0,0 (0,1) MSEK.

Det finns inga valutakursförändringar som påverkat intäkterna.

Resultat

Resultatet efter finansiella poster uppgick till -3,4 (-11,0) MSEK. Rörelsemarginalen var -2,7 (-7,5) procent. IT Resurs CNC AB visade ett rörelseresultat på -2,3 (-11,5) MSEK och en rörelsemarginal på -2,0 (-9,0) procent. Rörelseresultatet i EkonomResurs CNC AB uppgick till -0,2 (-0,8) och en rörelsemarginal på -0,9 (-4,3) procent. Koncernens finansnetto uppgick till 0,5 (0,8) MSEK.

Resultatet inkluderar avvecklings- och jämförelsestörande kostnader på 0,4 (3,6) MSEK vilka belastar kvartal 4 för 2010. Arbetet som pågått under både 2009 och 2010 med kostnadsbesparingar och en anpassning av personalstyrkan har resulterat i att koncernens resultat successivt har förbättrats under året. Detta medförde att kvartal 4 2010 blev koncernens första med ett positivt rörelseresultat +0,3 (-0,6) MSEK på nästan 3 år.

Finansiell ställning

Koncernens likvida medel uppgick per den 31 december 2010 till 42,0 (48,0) MSEK och soliditeten var 60,9 (65,4) procent. Kassaflödet från den löpande verksamheten var under perioden -5,8 (-6,1) MSEK. Det egna kapitalet uppgick per 31 december 2010 till 49,4 (52,9) MSEK, motsvarande 2,91 (3,11) kronor per aktie. Koncernen har inga räntebärande skulder. Under året har ingen utdelning lämnats för 2009, och styrelsen kommer att föreslå årsstämman att ingen utdelning lämnas för 2010.

Investeringar

Koncernens investeringar i materiella anläggningstillgångar har under perioden uppgått till 0,1 (0,0) MSEK. I samband med avslutad outsourcing av koncernens lönehantering har investeringar skett i lönesystem vilket innebär att investeringar i immateriella anläggningstillgångar uppgår till 0,1 (0,2) MSEK.

Medarbetare

Antalet årsanställda har i genomsnitt uppgått till 276 (314) personer. Per den 31 december 2010 uppgick antalet anställda till 276 (280) personer. Resurs bedriver ett konsekvent och långsiktigt personalarbete där bland annat utvecklingsamtal och medarbetarundersökningar är viktiga ingredienser jämte möjligheter till kompetensutveckling och god intern kommunikation. Resurs följer ingångna kollektivavtal samt lagar och regler inom respektive verksamhetsgren vad gäller till exempel anställnings- och lönemodeller, arbetstidsregler, arbetsmiljö och hälsovård. På våra arbetsplatser är jämställdhet en självklarhet.

Miljöinformation

Inom de områden som Resurs är aktivt finns inga verksamheter som är anmälnings- eller tillståndspliktiga enligt Miljöbalken. I våra grundläggande värderingar ingår som en själv-

klarhet att ta miljöansvar. Vår miljöanpassning sker utifrån vad som är tekniskt möjligt, ekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat utifrån koncernens storlek och resurser.

Årsstämma

Alla aktieägare som är registrerade i aktieägarregistret och som anmäler sitt deltagande till bolaget enligt utfärdad kallelse har rätt att delta i årsstämman. Denna kommer att äga rum den 11 maj 2011 kl 18.00 i bolagets lokaler i Stockholm på Vegagatan 14, plan 2.

Anmälan sker till Resurs Bemanning CNC AB, att: Anna Hedström, Box 6017, 102 31 Stockholm, eller via e-post till anna.hedstrom@resursbemanning.se. Anmälan ska vara bolaget tillhanda senast den 4 maj kl 16.00.

Styrelsens arbete

Styrelsen i Resurs CNC AB består av sex ledamöter. Vid ordinarie bolagsstämma i maj 2010 gjordes omval av Maria Nilsson, Per Granath, Per Hofverberg, Torkel Norda, Christer Norin, samt Klas Wahlström. Samtidigt valdes Maria Nilsson att efterträda Per Granath som styrelsens ordförande. Styrelsen har under året haft flera adjungerande medlemmar. Under räkenskapsåret 2010 har styrelsen haft tio protokollförda styrelsemöten. Därutöver har styrelsen haft löpande kontakt angående bolagets verksamhet och utveckling. Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning och bedömer löpande moderbolagets och koncernens ekonomiska situation. Styrelsen har en skriftlig arbetsordning som bland annat reglerar antalet styrelsesammanträden, vilka ärenden som ska underställas styrelsen, ekonomiska rapporter samt en instruktion för verkställande direktören. Styrelsen har under året utvärderat verkställande direktörens och styrelsens arbete. Styrelsen har bland annat beslutat om antagande av budget och har löpande följt bolagets verksamhet och resultatutveckling. Under året har styrelsen även arbetat med övergripande strategiska frågor

avseende bolagets inriktning, omvärldsfrågor samt analyserat olika tillväxtmöjligheter.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Resurs Bemanning ska erbjuda sådana ersättningsvillkor som gör att organisationen kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättning till ledande befattningshavare har under året utgjorts av fast lön samt en rörlig lönedel. Den sammanlagda ersättningen har varit marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stått i relation till ansvar och befogenheter. Den rörliga lönedelen ska vara maximerad och aldrig överstiga en bestämd del av den fasta lönen samt baseras på utfall i förhållande till uppsatta mål.

I linje med detta beslutade styrelsen under november 2010 att skapa ett riktat bonusprogram för ledningen. Maximalt kan den totala bonusutbetalningen uppgå till 1 MSEK inklusive sociala avgifter.

Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner som i allt väsentligt motsvarar premienivån för ITP-planen. Pensionsålder för samtliga ledande befattningshavare är 65 år. VD har vid egen uppsägning rätt till sex månaders uppsägningstid och vid uppsägning från bolagets sida är uppsägningstiden tolv månader. Övriga ledande befattningshavare har vid egen respektive bolagets uppsägning av anställningsavtal rätt till tre eller sex månaders uppsägningstid. Månadslön ska utgå under hela uppsägningstiden. Det finns inte några överenskommelser om ytterligare avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna. Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

Väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer

Koncernens och moderbolagets väsentliga risk- och osäkerhetsfaktorer inkluderar främst konjunktürkänslighet samt marknadsförändringar. I samband med tillväxten i tjänstemannasegmenten inom bemanningsmarknaden framträder tillgången på kvalificerade medarbetare som en allt större osäkerhetsfaktor.

Vad avser finansiella risker så är dessa generellt förknippade med valuta-, ränte-, kredit-, likviditets- och kassaflödesrisk. Då Resurs Bemanning huvudsakligen verkar i Sverige och inte har några innehav av räntebärande finansiella skulder bedöms valuta- och ränteriskerna vara begränsade. Vad avser kredit- och motpartsrisk anses även denna vara begränsad. Exponeringen för denna typ av risk består huvudsakligen av kundfordringar. Resurs Bemanning har dock god kontroll över kundfordringarna och alla kunders kreditvärdighet kontrolleras löpande. Likviditets- och kassaflödesrisk avser risken att koncernen får svårigheter att få fram pengar för att möta åtaganden. Den risken bedöms som liten då Resurs Bemanning har en stark finansiell ställning och placerar likvida medel på konto eller i företagscertifikat med kort löptid.

Utöver detta bedöms inga väsentliga risker eller osäkerhetsfaktorer föreligga.

Moderbolaget

I moderbolaget bedrivs övergripande koncernledning, verksamhetsutveckling, finansförvaltning samt bemanningsverksamhet inom i huvudsak Kontor och administration. Omställningen under 2010 uppgick till 28,8 (30,0) MSEK och resultatet efter finansiella poster uppgick till -0,9 (1,3) MSEK.

Förväntad framtida utveckling

Bemanningsbranschen uppvisade en kraftig återhämtning under 2010. Omsättningen ökade med 27 (-23) procent. Under det fjärde kvartalet 2010 ökade omsättningen med 42 procent jämfört med motsvarande kvartal 2009. Under året hade segmentet Ekonomi och finans en tillväxt på 6 procent och IT en tillväxt på 12 procent.*

Resurs Bemanning har sedan tidigare angett att marknaden bottnat och att vi under 2010 skulle komma att se en återhämtning inom bemanningsbranschen. Resurs Bemanning har genom de åtgärder som vidtagits tidigare, med kostnadsreduceringar och satsningar på försäljning, skapat beredskap för både den lågkonjunktur som varit samt för den uppgång som slutligen kom under kvartal 4 2010. Den starka finansiella ställningen har inneburit en uthållighet vilken koncernen nu ska kapitalisera på för att fortsätta skapa tillväxt och lönsamhet. Koncernen förväntar sig en fortsatt marknadstillväxt under 2011 och en arena där det bolag som lyckas locka till sig de bästa kandidaterna också kommer att vinna uppdragen.

* Källa: *Bemanningsföretagens branschstatistik*

Händelser efter balansdagen

Efter årets utgång har Henrik Rösby utsetts till chef för tjänsteområde Partner Network. Från och med 1 feb 2011 har även Jeanette Lindgren, chef för tjänsteområde Rekrytering, tagit plats i koncernledningen. Övriga medlemmar i koncernledningen är Peter Palmqvist, Anna Hedström och Mathias Linarfve.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel:

Balanserade vinstmedel	49 104 161
Årets förlust	-1 395 183
Kronor	47 708 978

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att i ny räkning överförs:

Kronor	47 708 978
--------	------------

Beträffande bolagets resultat och ställning i övrigt hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkning, kassaflödesanalys och tilläggsupplysningar. Alla belopp uttrycks i tusentals svenska kronor där ej annat anges.

Fem år i sammandrag

Resultaträkning i sammandrag	2010	2009	2008	2007	2006
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning	145 147	156 591	222 151	272 068	222 106
Övriga rörelseintäkter					54
Summa	145 147	156 591	222 151	272 068	222 160
Rörelsens kostnader					
Underkonsulter	-34 956	-34 566	-53 077	-61 238	-24 505
Övriga externa kostnader	-14 589	-21 063	-27 603	-22 168	-20 985
Personalkostnader	-98 911	-112 050	-145 790	-187 015	-170 068
Av- och nedskrivningar av materiella anläggningstillgångar	-643	-661	-710	-302	-197
Summa	-149 099	-168 340	-227 180	-270 723	-215 756
Rörelseresultat	-3 952	-11 749	-5 029	1 345	6 404
Resultat från finansiella investeringar					
Ränteintäkter	542	784	2 381	829	85
Räntekostnader	-21	-22	-44	-69	-53
Försäljning av dotterbolag			2 907		
Summa	521	762	5 244	760	32
Resultat före skatt	-3 431	-10 987	215	2 105	6 436
Bokslutsdispositioner					
Skatt på årets resultat	14	470	-386	-868	-1 996
Årets resultat	-3 417	-10 517	-171	1 237	4 440

Balansräkning i sammandrag	2010	2009	2008	2007	2006
Tillgångar					
Immateriella tillgångar	342	649	822	1 233	
Anläggningstillgångar	187	335	585	775	787
Kundfordringar	33 091	26 281	36 908	44 351	49 454
Övriga fordringar	4 094	4 042	3 732	2 530	1 704
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	1 482	1 510	2 233	2 090	2 677
Kortfristiga placeringar	27 000	26 827	34 906	39 906	
Likvida medel	15 021	21 167	19 418	16 015	8 728
Summa tillgångar	81 217	80 811	98 604	106 900	63 350
Eget kapital och skulder					
Eget kapital	49 443	52 860	63 378	63 548	12 326
Obeskattade reserver					
Långfristiga skulder					
Kortfristiga skulder	31 774	27 951	35 226	43 352	51 024
Summa eget kapital och skulder	81 217	80 811	98 604	106 900	63 350

Koncernens nyckeltal, TSEK	2010	2009	2008	2007	2006
Resultat					
Nettoomsättning	145 147	156 591	222 151	272 068	222 106
Tillväxt %	-7,3	-29,5	-18,3	22,5	60,0
Rörelseresultat, EBIT	-3 952	-11 749	-5 029	1 345	6 404
Resultat före skatt	-3 431	-10 987	215	2 105	6 436
Årets resultat	-3 417	-10 517	-171	1 237	4 440
Marginaler					
Rörelsemarginal, EBIT %	-2,7	-7,5	-2,3	0,5	2,9
Vinstmarginal, %	-2,4	-7,0	0,1	0,8	2,9
Avkastningsmått					
Avkastning på eget kapital	-6,7	-18,1	-0,3	3,3	40,9
Finansiell ställning					
Balansomslutning	81 217	80 811	98 604	106 900	63 350
Eget kapital	49 443	52 860	63 378	63 548	12 326
Soliditet, %	60,9	65,4	64,3	59,4	19,5
Per aktie					
Eget kapital per aktie, SEK	2,91	3,11	3,73	3,74	1,03
Resultat per aktie, SEK	-0,20	-0,62	-0,01	0,08	0,37
Utdelning per aktie, SEK	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18
Antal aktier (jämförelseåren har justerats för splitt 2007)	17 000 000	17 000 000	17 000 000	17 000 000	12 000 000
Vägt genomsnitt antal aktier	17 000 000	17 000 000	17 000 000	14 876 712	12 000 000
Anställda					
Genomsnittligt antal anställda	276	314	411	546	517
Antal anställda vid periodens slut	273	280	385	498	740
Nettoomsättning per anställd, TSEK	526	499	541	498	430
D:o per månad och anställd, TSEK	44	42	45	42	36

Koncernens resultaträkning

	Not	2010	2009
Nettoomsättning	2	145 147	156 591
Rörelsens kostnader			
Underkonsulter		-34 956	-34 566
Övriga externa kostnader	3, 4	-14 589	-21 063
Personalkostnader	5	-98 911	-112 050
Avskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	7, 8	-643	-661
Rörelseresultat	2	-3 952	-11 749
Resultat från finansiella poster			
Ränteintäkter		542	784
Räntekostnader		-21	-22
Resultat efter finansiella poster		-3 431	-10 987
Resultat före skatt		-3 431	-10 987
Skatt på årets resultat	6	14	470
ÅRETS RESULTAT		-3 417	-10 517

Koncernens balansräkning

TILLGÅNGAR	Not	2010-12-31	2009-12-31
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling av programvaror	7	342	649
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier, verktyg och installationer	8	187	335
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga fordringar	9	169	178
Summa anläggningstillgångar		698	1 162
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		33 091	26 281
Skattefordringar		3 725	3 728
Övriga fordringar		200	136
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	1 482	1 510
		38 498	31 655
Kortfristiga placeringar		27 000	26 827
Kassa och bank		15 021	21 167
Summa omsättningstillgångar		80 519	79 649
SUMMA TILLGÅNGAR		81 217	80 811
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	11		
Aktiekapital		850	850
Bundna reserver		180	180
Balanserad vinst eller förlust		51 830	62 347
Årets resultat		-3 417	-10 517
Summa eget kapital		49 443	52 860
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		6 637	4 408
Övriga skulder		4 022	3 577
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	12	21 115	19 966
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		81 217	80 811
Ställda säkerheter	13	Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	13	Inga	Inga

Koncernens kassaflödesanalys

	Not	2010	2009
Den löpande verksamheten			
Rörelseresultat före finansiella poster		-3 952	-11 749
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	15	643	661
Erhållen ränta		542	784
Erlagd ränta		-21	-22
Betald inkomstskatt		17	201
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändring av rörelsekapitalet		-2 771	-10 125
Ökning/minskning kundfordringar		-6 810	10 627
Ökning/minskning övriga kortfristiga fordringar		-36	626
Ökning/minskning leverantörsskulder		2 230	818
Ökning/minskning övriga kortfristiga rörelseskulder		1 594	-8 093
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-5 793	-6 147
Investeringsverksamheten			
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar	7	-136	-238
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	8	-53	-
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar		-	56
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-189	-182
Finansieringsverksamheten			
Ökning/minskning långfristiga skulder		9	-1
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		9	-1
Årets kassaflöde		-5 973	-6 330
Likvida medel vid årets början		47 994	54 324
Likvida medel vid årets slut		42 021	47 994

Moderbolagets resultaträkning

	Not	2010	2009
Nettoomsättning	15	28 768	29 983
Rörelsens kostnader			
Underkonsulter		-3 435	-3 832
Övriga externa kostnader	3, 4	-8 631	-11 042
Personalkostnader	5	-17 581	-13 976
Avskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	7, 8	-531	-515
Summa rörelsens kostnader		-30 178	-29 365
Rörelseresultat		-1 410	618
Resultat från finansiella poster			
Ränteintäkter		524	727
Räntekostnader		-2	-16
Summa resultat från finansiella poster		522	711
Resultat efter finansiella poster		-888	1 329
Skatt på årets resultat	6	-507	-2 115
ÅRETS RESULTAT		-1 395	-786

Moderbolagets balansräkning

TILLGÅNGAR	Not	2010-12-31	2009-12-31
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling av programvaror	7	342	649
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier, verktyg och installationer	8	95	130
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i dotterföretag	16	400	400
Andra långfristiga fordringar	9	169	178
		569	578
Summa anläggningstillgångar		1 006	1 357
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		1 140	982
Fordringar hos koncernföretag		14 711	12 080
Aktuella skattefordringar		1 390	1 390
Övriga kortfristiga fordringar		188	118
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	755	677
		18 184	15 247
Kortfristiga placeringar		27 000	26 827
Kassa och bank		7 850	16 856
Summa omsättningstillgångar		53 034	58 930
SUMMA TILLGÅNGAR		54 040	60 287

EGET KAPITAL OCH SKULDER	Not	2010-12-31	2009-12-31
Eget kapital	11		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital (17 000 000 st à kvotvärde 0,05 kr)		850	850
Reservfond		120	120
		970	970
Fritt eget kapital			
Balanserad vinst eller förlust		49 104	51 364
Årets resultat		-1 395	-786
		47 709	50 578
Summa eget kapital		48 679	51 548
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		967	699
Skulder till koncernföretag		40	4 385
Övriga kortfristiga skulder		513	387
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	12	3 841	3 268
Summa kortfristiga skulder		5 361	8 739
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		54 040	60 287
Ställda säkerheter	13	Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	13	3 000	10 500

Moderbolagets kassaflödesanalys

	Not	2010	2009
Den löpande verksamheten			
Rörelseresultat före finansiella poster		-1 410	618
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet, mm	14	531	515
Erhållen ränta		524	727
Erlagd ränta		-2	-16
Betald inkomstskatt		19	-5
		-338	1 839
Ökning/minskning kundfordringar		-159	-34
Ökning/minskning övriga kortfristiga fordringar		-2 778	-2 916
Ökning/minskning leverantörsskulder		268	-223
Ökning/minskning övriga kortfristiga rörelseskulder		1 356	-1 665
		-1 651	-2 999
Investeringsverksamheten			
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar	7	-135	-238
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	8	-54	-
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar		-	56
		-189	-182
Finansieringsverksamheten			
Utbetalt koncernbidrag		-7 002	-3 300
Förändring av långfristiga fordringar		9	-
		-6 993	-3 300
Årets kassaflöde		-8 833	-6 481
Likvida medel vid årets början		43 683	50 164
Likvida medel vid årets slut		34 850	43 683

Noter (gemensamma för moderbolag och koncern)

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd.

Nyckeltalsdefinitioner

Soliditet

Eget kapital och obeskattade reserver (med avdrag för uppskjuten skatt) i förhållande till balansomslutningen.

Koncernredovisning

I koncernredovisningen ingår dotterföretag där moderbolaget direkt eller indirekt innehar mer än 50 procent av rösterna, eller på annat sätt har ett bestämmande inflytande.

Koncernens bokslut är upprättat enligt förvärvsmetoden, vilket innebär att dotterbolagens egna kapital vid förvärvet, fastställt som skillnaden mellan tillgångarnas och skuldernas verkliga värden, elimineras i sin helhet. I koncernens egna kapital ingår härigenom endast den del av dotterbolagens egna kapital som tillkommit efter förvärvet.

Internvinster inom koncernen elimineras i sin helhet. I moderbolagets bokslut redovisas andelar i dotterföretag till anskaffningsvärde med avdrag för eventuella nedskrivningar. Som utdelning från dotterföretag redovisas endast erhållen utdelning av vinstmedel som intjänats efter förvärvet.

Utländska valutor

Tillgångar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs. I de fall valutasäkringsåtgärd genomförts, t ex terminssäkring, används terminskursen. Vinster och förluster på fordringar och skulder av rörelsekaraktär nettoredovisas bland övriga rörelseintäkter alternativt övriga rörelsekostnader. Transaktioner i utländsk valuta omräknas enligt transaktionsdagens avistakurs.

Intäkter

Försäljningen redovisas efter avdrag för moms och rabatter. I koncernredovisningen elimineras

koncernintern försäljning. Den externa försäljning som intäktsförs i moderbolaget vidarefaktureras omgående till dotterbolagen.

Utförda tjänsteuppdrag på löpande räkning vinstavräknas i den takt arbetet utförs. Tillika vinstavräknas tjänsteuppdrag till fast pris i takt med att arbetet utförs s.k. successiv vinstavräkning.

Finansiella instrument

En finansiell tillgång tas upp i balansräkningen när bolaget blir part till instrumentets avtalsmässiga villkor. En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet realiserar, förfaller eller bolaget förlorar kontroll över dem.

Förvärv och avyttring av finansiell tillgång redovisas på affärsdagen utom i de fall bolaget förvärvar eller avyttrar noterade värdepapper då istället likviddagsredovisning tillämpas.

Finansiella instrument redovisas till upplupet anskaffningsvärde eller verkligt värde.

Vid varje rapporttillfälle utvärderar bolaget om det finns objektiva indikationer på att en finansiell tillgång eller grupp av finansiella tillgångar är i behov av nedskrivning.

Likvida medel

Likvida medel består av kassamedel hos finansinstitut samt kortfristiga likvida placeringar med en löptid från anskaffningstidpunkten understigande tre månader, vilka är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktation. Likvida medel redovisas till dess nominella belopp.

Kortfristiga placeringar

Resurs kortsiktiga placeringar omfattas av svenska räntebärande värdepapper vilka har anskaffats med avsikt att innehas till förfalldatum. Värdering sker till upplupet anskaffningsvärde

Övriga fordringar

Övriga fordringar är fordringar som uppkommer då företaget tillhandahåller pengar utan avsikt att idka handel med fordringsrätten. Om den förväntade innehavstiden är kortare än ett år utgör de kortsiktiga övriga fordringar.

Inkomstskatter

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

Skatteskulder/-fordringar värderas till vad som enligt företagets bedömning skall erläggas eller erhållas från skatteverket. Bedömningen görs enligt de skatteregler och skattesatser som är beslutade eller som aviserade och med stor säkerhet kommer att fastställas. För poster som redovisas i resultaträkningen, redovisas även därmed sammanhängande skatteeffekter i resultaträkningen. Skatteeffekter av poster som redovisas direkt mot eget kapital, redovisas mot eget kapital.

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden på alla temporära skillnader som uppkommer mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Några temporära skillnader har inte identifierats under räkenskapsåret.

Uppskjuten skattefordran avseende underskottsavdrag eller andra framtida skattemässiga avdrag redovisas i den utsträckning det är sannolikt att avdraget kan avräknas mot överskott vid framtida beskattning. Uppskjuten skatteskuld avseende temporära skillnader som hänför sig till investeringar i dotterföretag, filialer, intresseföretag och andelar i joint ventures redovisas inte då moderbolaget i samtliga fall kan styra tidpunkten för återföring av de temporära skillnaderna och det inte bedöms sannolikt att en återföring sker inom överskådlig framtid.

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

Leasingavtal

Samtliga leasingavtal, oavsett om de är finansiella eller operationella, redovisas som vanlig operationell leasing, d v s leasingavgifter kostnadsförs löpande.

Fordringar

Fordringar med förfallodag mer än 12 månader efter balansdagen redovisas som anläggnings-tillgångar, övriga som omsättningstillgångar. Fordringar upptas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar. Utgifter för förbättringar av tillgångars prestanda, utöver ursprunglig nivå, ökar tillgångens redovisade värde. Utgifter för reparation och underhåll redovisas som kostnader.

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

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

Inventarier, verktyg och installationer	5 år
Datorer	3 år

Immateriella tillgångar

Utgifter för utveckling av programvaror

Vanligtvis kostnadsförs alla utgifter för utveckling eller underhåll av programvara omedelbart. Utgifter som är direkt sammankopplade med identifierbara och unika programvaror som kontrolleras av koncernen och som har troliga ekonomiska fördelar som efter ett år överstiger kostnaden, balanseras dock som immateriell tillgång. Direkta kostnader inkluderar personalkostnader för programutvecklande personal och en rimlig andel av relevanta indirekta kostnader.

Utgifter som höjer prestandan eller förlänger livslängden på programvaran utöver dess ursprungliga nivå redovisas som en förbättringsutgift och ökar det ursprungliga anskaffningsvärdet. Balanserade utgifter för utveckling av programvaror skrivs av linjärt över nyttjandetiden, tre år.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar.

Som likvida medel klassificeras, förutom kassa och banktillgodohavanden, kortfristiga finansiella placeringar som dels är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktuationer, dels handlas på en öppen marknad till kända belopp eller har en kortare återstående löptid än tre månader från anskaffningstidpunkten.

NOT 2 FÖRDELNING PER VERKSAMHETSGREN OCH REGION

Koncernen	2010	2009
Nettoomsättning per verksamhetsgren:		
IT	115 115	127 957
Ekonomi och finans	21 314	19 916
Kontor och administration	8 718	8 718
Summa	145 147	156 591
Rörelseresultat per verksamhetsgren:		
IT	-2 343	-11 518
Ekonomi och finans	-199	-849
Kontor och administration	-1 410	618
Summa	-3 952	-11 749
Nettoomsättning per region:		
Stockholm	102 272	107 471
Väst	12 715	10 721
Syd	21 632	31 649
Mellan	6 215	5 691
Norr	2 313	1 059
Summa	145 147	156 591

NOT 3 ERSÄTTNING TILL REVISORERNA

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Revisionsuppdrag				
Deloitte	179	140	60	50
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdrag				
Skatterådgivning				
Deloitte	30	65	59	25
Övriga tjänster				
Deloitte	24	–	24	–
Summa	233	205	143	75

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på företagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförande av sådana övriga arbetsuppgifter. Allt annat är andra uppdrag.

NOT 4 OPERATIONELLA LEASINGKOSTNADER

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Leasingkostnader (exkl hyra för lokaler)	1 158	1 421	826	1 094

NOT 5 PERSONAL

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Medelantalet anställda				
Kvinnor	87	81	19	15
Män	189	233	10	9
Totalt	276	314	29	24
Löner, ersättningar, sociala avgifter och pensionskostnader				
Löner och ersättningar till styrelsen	575	550	575	550
Löner och ersättningar till VD	1 592	2 228	1 310	1 597
Löner och ersättningar till ledningen	2 866	4 414	2 190	2 038
Löner och ersättningar till övriga anställda	67 174	75 245	7 888	6 601
	72 207	82 437	11 963	10 786
Sociala avgifter enligt lag och avtal	21 330	24 622	4 003	3 555
Pensionskostnad för VD	258	172	204	68
Pensionskostnader för övriga anställda	5 116	5 648	1 411	1 162
Totalt	98 911	112 879	17 581	15 571

I pensionskostnad för övriga anställda ingår pensioner till koncernledningen med ett belopp om 591 (f.å. 551) KSEK. Ledande befattningshavare har vid egen respektive bolagets uppsägning av anställningsavtal rätt till tre eller sex månaders uppsägningstid. Månadslön ska utgå under hela uppsägningstiden. Det finns inte några överenskommelser om ytterligare avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna.

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Styrelseledamöter och ledande befattningshavare				
Antal styrelseledamöter på balansdagen				
Kvinnor	3	3	1	1
Män	6	6	5	5
Totalt	9	9	6	6
Antal verkställande direktörer och andra ledande befattningshavare				
Kvinnor	2	3	2	3
Män	3	3	3	3
Totalt	5	6	5	6
Sjukfrånvaro, %				
– långtidssjukfrånvaro *	31,8	32,8	–	63,2
– sjukfrånvaro för män	4,1	4,5	0,8	1,9
– sjukfrånvaro för kvinnor	5,3	5,6	2,1	7,5
– anställda –29 år	5,0	4,8	2,0	–
– anställda 30–49 år	3,9	5,1	1,7	5,9
– anställda 50 år–	7,4	3,1	1,9	–

* Med långtidssjuk avses sjukfrånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer. Långtidssjukfrånvarons procentangivelse avser långtidssjukfrånvarons del av den totala sjukfrånvaron.

NOT 6 SKATT PÅ ÅRETS RESULTAT

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Aktuell skatt för året	–	–	-526	-2 498
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	14	470	19	383
Summa	14	470	-507	-2 115

Resurs Bemanning CNC AB aktiverar av försiktighetsskäl inte uppskjuten skattefordran på periodens förlust.

NOT 7 BALANSERADE UTGIFTER FÖR UTVECKLINGSARBETEN

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Ingående anskaffningsvärden	1 471	1 233	1 471	1 233
Årets aktiverade utgifter, inköp	135	238	135	238
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1 606	1 471	1 606	1 471
Ingående avskrivningar	-822	-411	-822	-411
Årets avskrivningar	-442	-411	-442	-411
Utgående ackumulerade avskrivningar	-1 264	-822	-1 264	-822
Utgående restvärde enligt plan	342	649	342	649

NOT 8 INVENTARIER, VERKTYG OCH INSTALLATIONER

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Ingående anskaffningsvärden	1 646	2 130	947	1 398
Utrangeringar	–	-484	–	-450
Inköp	53	–	53	–
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1 699	1 646	1 000	948
Ingående avskrivningar	-1 311	-1 545	-816	-1 164
Utrangeringar	–	484	–	450
Årets avskrivningar	-201	-250	-89	-104
Utgående ackumulerade avskrivningar	-1 512	-1 311	-905	-818
Utgående ackumulerade uppskrivningar	0	0	0	0
Utgående ackumulerade nedskrivningar	0	0	0	0
Utgående restvärde enligt plan	187	335	95	130

NOT 9 ÖVRIGA LÅNGFRISTIGA FORDRINGAR

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Ingående anskaffningsvärden	178	234	178	234
Tillkommande fordringar	-9	-56	-9	-56
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	169	178	169	178
Utgående restvärde enligt plan	169	178	169	178

Övriga långfristiga fordringar avser deposition för hyra av lokal i Göteborg.

NOT 10 FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Förutbetalda hyror	645	631	244	181
Förutbetald annonsering	253	261	13	24
Förutbetald leasing	127	95	106	64
Förutbetald pension	90	70	81	34
Förutbetald licensavgift	89	136	86	136
Förutbetald försäkring	53	138	53	138
Upplupna ränteintäkter	35	43	35	43
Övriga poster	190	136	137	57
Summa	1 482	1 510	755	677

NOT 11 FÖRÄNDRING AV EGET KAPITAL

	Aktie- kapital	Bundna reserver	Fria reserver och årets resultat	Summa eget kapital
Koncernen				
Eget kapital 2009-01-01	850	180	62 348	63 378
Förändring av koncernens sammanställning	–	–	-1	-1
Årets resultat	–	–	-10 517	-10 517
Eget kapital 2009-12-31	850	180	51 830	52 860
Årets resultat	–	–	-3 417	-3 417
Eget kapital 2010-12-31	850	180	48 413	49 443

	Aktie- kapital	Bundna reserver	Fria reserver och årets resultat	Summa eget kapital
Moderbolaget				
Eget kapital 2009-01-01	850	120	58 366	59 336
Lämnat koncernbidrag	–	–	-7 002	-7 002
Årets resultat	–	–	-786	-786
Eget kapital 2009-12-31	850	120	50 578	51 548
Lämnat koncernbidrag	–	–	-1 474	-1 474
Årets resultat	–	–	-1 395	-1 395
Eget kapital 2010-12-31	850	120	47 709	48 679

Resurs Bemanning CNC AB är noterade på OMX First North sedan den 7 juni 2007. Aktiekapitalet uppgick per den 31 december 2010 till 850 KSEK fördelat på 17 000 000 aktier varav 2 000 000 aktier av serie A och 15 000 000 aktier av serie B. Varje aktie har ett kvotvärde 0,05 SEK. Aktier av serie A har 10 röster per aktie och aktier av serie B har 1 röst per aktie.

I maj 2007 emitterade moderföretaget Resurs CNC AB (Publ) 550 000 teckningsoptioner med rätt till nyteckning av totalt 550 000 B-aktier i bolaget. Samtliga teckningsoptioner överläts vederlagsfritt till dotterföretaget IT-resurs CNC AB som i sin tur erbjöd nyckelpersoner i lednings- och styrelseposition att förvärva optionsrätterna. Priset per optionsrätt var fastställt enligt Black & Scholes till en (1) krona med rätt att teckna en (1) stycken B-aktier för 14 kronor per aktie (lösenpris). För varje option som köptes kontant skulle erhållas en option utan kostnad. Teckningstiden var 7 april 2010 till 7 juni 2010. Vid full teckning skulle optionerna innebära en utspädning med ca 3,2 procent av befintliga aktier. Då marknadspriset för aktien under denna period 2010 var mellan 2,71 SEK och 3,09 SEK per aktie var det ingen som utnyttjade möjligheten att omvandla optioner till aktier.

Per den 31/12 2007 hade IT-Resurs CNC AB överlåtitt 300 000 teckningsoptioner som medfört ett kapitaltillskott om 0,2 mkr.

Huvudägarna Christina Norin-Söderström, Lilian Norin, Niclas Norin och Christer Norin har i samband med VD Peter Palmqvists tillträde ställt ut 300 000 köpoptioner vilka denne förvärvade per 10/11 2009. Optionerna har en löptid om ca 5 år med en lösenkurs på 4,78 kronor. Optionerna kan utnyttjas för att köpa 300 000 aktier av serie B under perioden 1/10 2012–30/9 2014.

Under 2010 erbjöd de största aktieägarna, familjen Norin, tillsammans med den största fristående aktieägaren Per Granath koncernledningen att förvärva köpoptioner avseende aktier av serie B i bolaget. Detta innebar att koncernledningen, exklusive VD, förvärvade totalt 345 000 köpoptioner per 9/4 2010. Optionerna har 3 års löptid och lösenkursen är bestämd till 4,29 kronor per aktie. I och med att optionerna avser befintliga aktier innebär optionsavtalen ingen utspädningseffekt för aktieägarna i Resurs Bemanning.

NOT 12 UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Upplupna löner	6 684	6 721	830	803
Upplupna semesterlöner	5 177	5 786	816	692
Upplupna underkonsulter	3 311	1 540	106	252
Upplupna sociala avgifter	3 305	3 603	694	559
Övriga upplupna personalkostnader	1 347	1 570	394	351
Övriga upplupna kostnader	1 291	746	1 001	611
Summa	21 115	19 966	3 841	3 268

NOT 13 STÄLLDA SÄKERHETER

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
För egna avsättningar och skulder				
Summa avseende egna skulder och avsättningar	0	0	0	0
Kapitaltäckningsgaranti	–	–	3 000	10 500

NOT 14 JUSTERING FÖR POSTER SOM INTE INGÅR I KASSAFLÖDET

	Koncernen		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Avskrivningar	643	661	531	515
Summa	643	661	531	515

NOT 15 TRANSAKTIONER MED NÄRSTÅENDE**Inköp och försäljning mellan koncernföretag**

För moderbolaget avser 12 procentenheter av årets inköp och 68 procentenheter av årets försäljning egna dotterföretag.

	2010	2009
Ersättningar till styrelseledamöter och verkställande direktörer		
Konsultarvoden		
Christer Norin	–	1 994
Per Hofverberg	–	592
Summa	0	2 586

Avtal om avgångsvederlag

Med en ledande befattningshavare har avtal träffats om avgångsvederlag uppgående till fyra månadslöner.

NOT 16 ANDELAR I DOTTERFÖRETAG

Koncernen	Org nr	Säte	Kapitalandel (%)
EkonomResurs CNC AB	556649-3937	Stockholm	100
IT-Resurs CNC AB	556605-0513	Stockholm	100

Moderbolaget	Kapitalandel (%)	Rösträttsandel (%)	Antal aktier	Bokfört värde 2010 10-12-31	Bokfört värde 2009 09-12-31
EkonomResurs CNC AB	100	100	2 000	200	200
IT-Resurs CNC AB	100	100	2 000	200	200
Summa				400	400

Moderbolaget	2010	2009
Ingående anskaffningsvärden	400	400
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	400	400
Utgående ackumulerade uppskrivningar / nedskrivningar	0	0
Utgående redovisat värde	400	400

**Resultat- och balansräkningarna kommer att föreläggas årsstämman 2011-05-11
för fastställelse.**

Stockholm 2011-04-14

Peter Palmqvist
Verkställande direktör

Maria Nilsson
Styrelseordförande

Per Granath
Ledamot

Per Hofverberg
Ledamot

Torkel Norda
Ledamot

Christer Norin
Ledamot

Klas Wahlström
Ledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats 2011-04-14.

Deloitte AB

Therese Kjellberg
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Resurs Bemanning CNC AB (publ) Organisationsnummer 556554-6750

Vi har granskat årsredovisningen, koncernredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Resurs Bemanning CNC AB (publ) för räkenskapsåret 2010. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 23–46. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen, koncernredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisionssed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss om att årsredovisningen och koncernredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. 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 de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen och verkställande direktören gjort när de upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen, samt att utvärdera 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 ersättningskyldig 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 en rättvisande bild av bolagets och koncernens resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen, behandlar förlusten i moderbolaget enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 14 april 2011

Deloitte AB

Therese Kjellberg
Auktoriserad revisor

Kallelse till årsstämma

Aktieägarna i Resurs Bemanning CNC AB kallas härmed till årsstämma onsdagen den 11 maj 2011 kl 18.00 på Vegagatan 14, 2 tr i Stockholm. Inregistrering påbörjas 17.30.

Deltagare

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska dels vara införda i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken på avstämningsdagen den 5 maj 2011 och dels anmäla sig samt antal biträden som avser att delta i årsstämman till bolaget senast den 5 maj kl 16.00 under adress Resurs Bemanning CNC AB, att. Anna Hedström, Box 6017, 102 31 Stockholm, eller via e-mail till anna.hedstrom@resursbemanning.se. Vid anmälan uppges namn, adress, person-/organisationsnummer och telefonnummer samt antal aktier företrädde. Aktieägare som företräds av ombud ska utfärda fullmakt för ombudet.

Förvaltarregistrerade aktier

Aktieägare som låtit förvaltarregistrera sina aktier måste i god tid före torsdagen 5 maj 2011, genom förvaltares försorg säkerställa att aktierna finns tillfälligt inregistrerade i eget namn på avstämningsdagen den 5 maj för att erhålla rätt att delta vid stämman.

Antal aktier

Vid tidpunkten för denna kallelse var det totala antalet aktier i bolaget 17 000 000 och det totala antalet röster 35 000 000.

Förslag till dagordning

På bolagsstämman kommer följande ärenden att upptas till behandling.

1. Öppnande av stämman och val av ordförande för stämman
2. Utseende av protokollförare
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Val av en eller två justeringsmän
5. Prövning av om stämman har blivit behörigen sammankallad
6. Godkännande av dagordning
7. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen
8. Beslut om:
 - a) fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen
 - b) disposition av bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen
 - c) ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och verkställande direktören
9. Fastställande av styrelse- och revisorsarvoden
10. Fastställande av antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter
11. Val av styrelseledamöter och i förekommande fall, styrelsesuppleanter, revisorer samt eventuella revisorssuppleanter
12. Riktlinjer för tillsättning av valberedning
13. Stämmans avslutande

Beslutsförslag

Punkt 8b Disposition av bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen

Styrelsen föreslår att ingen utdelning lämnas för verksamhetsåret 2010. Styrelsen föreslår att bolagets förlust balanseras i ny räkning.

Punkt 9 Fastställande av styrelse- och revisionsarvoden

Valberedningen föreslår ett årsarvode på totalt 500 000 kronor. Arvodet ska fördelas så att 200 000 kronor utgår till styrelsens ordförande samt 75 000 kronor utgår till övrig ledamot som ej är anställd i bolaget. Revisorerna erhåller arvode enligt godkänd faktura.

Punkt 10 Fastställande av antal styrelseledamöter och suppleanter

Valberedningen föreslår att styrelsen ska bestå av fem styrelseledamöter och inga suppleanter.

Punkt 11 Val av styrelseledamöter, styrelsens ordförande och revisorer

Valberedningen har bestått av Rune Brandinger (ordförande), Maria Nilsson, Christer Norin samt Gunnar Ek.

Valberedningen har hållit två sammanträden. Till grund för arbetet har legat bl a en utvärdering av styrelsearbetet genomförd med extern hjälp.

Valberedningen föreslår omval av Per Granath, Maria Nilsson, Torkel Norda och Klas Wahlström. Christer Norin och Per Hofverberg har avböjt omval.

Valberedningen föreslår nyval av Christina

Norin-Söderström. I bolagets officiella namn, Resurs Bemanning CNC AB, står CNC för initialerna i den grundande syskontrions förnamn, alltså Christer, Niclas och Christina. Christina Norin-Söderström är inte längre operativt verksam i bolaget men representerar både stor kompetens om bemanning och en värdefull kontinuitet när hon nu föreslås ta plats i styrelsen.

Valberedningen föreslår omval av Maria Nilsson som styrelsens ordförande för tiden till nästa årsstämma.

Punkt 12 Riktlinjer för tillsättning av valberedning

Ägare av mer än 80 % av rösterna i bolaget föreslår att bolagets största ägare får i uppdrag att utse en valberedning inför årsstämman 2012.

Valberedningen ska bestå av maximalt fem ledamöter, varav en är bolagets styrelseordförande och två är representanter för bolagets två största ägare. Valberedningens ledamöter ska vara väl förtrogna med bolaget och bolagets ägare. De ska dock inte, med undantag för styrelsens ordförande, vara styrelseledamöter. Till ordförande i valberedningen ska väljas representanten för den största ägaren, som dock inte får vara bolagets styrelseordförande. I det fall en redan utsedd ledamot avgår ur valberedningen ska bolagets två största ägare i samråd utse en ersättare.

Valberedningens sammansättning ska offentliggöras senast sex månader före årsstämman 2012. Bolaget ska svara för skäliga kostnader rimligen förenade med valberedningens uppdrag.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande
står följande vinstmedel:

Balanserade vinstmedel	49 104 161
Årets förlust	-1 395 183
Kronor	47 708 978

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras
så att i ny räkning överförs:

Kronor	47 708 978
--------	------------

Definitioner

Avkastning på eget kapital

Resultatet efter skatt dividerat med genomsnittligt eget kapital, beräknat som ingående eget kapital plus utgående eget kapital dividerat med två

Eget kapital

Redovisat eget kapital

Eget kapital per aktie

Eget kapital per balansdagen dividerat med antal aktier vid periodens utgång, justerat för senare gjord fondemission och split.

Genomsnittligt antal anställda

Antal faktiskt arbetade timmar dividerat med årsarbetstiden

Nettoomsättning per anställd

Nettoomsättning under perioden dividerat med genomsnittligt antal anställda

Nettoomsättning per månad och anställd

Nettoomsättning per anställd dividerat med antalet månader i perioden.

Resultat per aktie

Periodens resultat dividerat med vägt genomsnitt av antal aktier under perioden, justerat för senare genomförd fondemission och split

Rörelsemarginal, EBIT

Rörelseresultat dividerat med nettoomsättningen

Soliditet

Eget kapital i förhållande till balansomslutningen

Vinstmarginal

Resultat efter skatt dividerat med nettoomsättningen



Stockholm

Box 6017
Vegagatan 14
102 31 Stockholm
Telefon 08-555 350 00
Telefax 08-555 350 99

Göteborg

Fredsgatan 1
411 07 Göteborg
Telefon 031-364 12 10
Telefax 031-12 40 01

Malmö

Kalendegatan 25
211 35 Malmö
Telefon 040-660 11 10
Telefax 040-23 58 09

Norrköping

Slottsgatan 116
602 22 Norrköping
Telefon 013-470 13 10
Telefax 013-470 13 01

