

Bolagsbeskrivning för Job Solution Sweden Holding AB (publ)

inför upptagande till handel på
Nasdaq First North Growth Market



VIKTIG INFORMATION OM NASDAQ FIRST NORTH GROWTH MARKET

Nasdaq First North Growth Market är en registrerad tillväxtmarknad för små och medelstora företag, i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU om marknader för finansiella instrument, såsom det har implementerats i nationell lagstiftning i Danmark, Finland och Sverige, som drivs av de olika börser som ingår i Nasdaq-koncernen. Bolag på Nasdaq First North Growth Market är inte föremål för samma regler som gäller för bolag som är noterade på den reglerade huvudmarknaden, enligt definitionen i EU:s lagstiftning (såsom den har införlivats i nationell rätt). De är istället föremål för mindre omfattande regler och bestämmelser som är anpassade för små tillväxtbolag. En investering i ett bolag som handlas på Nasdaq First North Growth Market kan därför vara mer riskfylld än en investering i ett bolag på huvudmarknaden. Samtliga bolag vars aktier är upptagna till handel på Nasdaq First North Growth Market har en Certified Adviser som övervakar att regelverket efterlevs. Det är respektive börs inom Nasdaq-koncernen som godkänner ansökan om upptagande till handel.

Viktig information

VISSA DEFINITIONER

I denna bolagsbeskrivning gäller följande definitioner om inget annat anges. Med **"Job Solution"**, **"Bolaget"** eller **"Koncernen"**, avses Job Solution Sweden Holding AB (publ), med organisationsnummer 559203-6254, samt i förekommande fall den företagsgrupp i vilken Job Solution utgör moderbolag. Med **"Bolagsbeskrivning"** avses föreliggande Bolagsbeskrivning som har upprättats med anledning av den förestående noteringen av Bolagets aktier på Nasdaq First North Growth Market. Med **"Erbjudandet"** avses den spridningsemission av aktier i Bolaget som genomförs under april-maj 2022. Med **"Eminova"** avses Eminova Fondkommission AB, med organisationsnummer 556889-7887. Med **"First North"** avses Nasdaq First North Growth Market. Med **"Euroclear"** avses Euroclear Sweden AB, med organisationsnummer 556112-8074.

ALLMÄNT

Denna bolagsbeskrivning utgör inte ett prospekt och har således inte upprättats i enlighet med Europaparlamentet och rådets förordning (EU) 2017/1129 (**"Prospektförordningen"**) och har varken granskats, registrerats eller godkänts av Finansinspektionen. Bolagsbeskrivningen har upprättats med anledning av Erbjudandet och ansökan om upptagande till handel av Bolagets aktier på First North. Bolagsbeskrivningen, eller i övrigt till Bolagsbeskrivningen hänförligt material, får ej distribueras eller publiceras i någon jurisdiktion annat än i enlighet med gällande lagar och regler. Mottagaren av Bolagsbeskrivningen är skyldig att informera sig om och följa dessa restriktioner, och får inte publicera eller distribuera Bolagsbeskrivningen i strid med tillämpliga lagar och regler. Åtgärder i strid med dessa restriktioner kan utgöra brott mot tillämplig värdepapperslagstiftning. Tvist som uppkommer med anledning av innehållet i Bolagsbeskrivningen och därmed sammanhängande rättsförhållanden ska avgöras av svensk domstol exklusivt. Svensk materiell rätt är exklusivt tillämplig på denna Bolagsbeskrivning och till dokumentet hörande handlingar.

Föreliggande Bolagsbeskrivning och de handlingar som införlivats genom hänvisning finns tillgängliga i elektronisk form på Bolagets webbplats (www.jobsolutionholding.se).

Bolagsbeskrivningen har granskats av Nasdaq Stockholm AB.

FRAMÅTRIKTAD INFORMATION

Bolagsbeskrivningen innehåller viss framåtriktad information som återspeglar Job Solutions aktuella syn på framtida händelser som baseras på aktuella förhållanden vid tidpunkten för offentliggörandet av Bolagsbeskrivningen. Ord som "avses", "bedöms", "förväntas", "kan", "tror", "uppskattar" och "planerar" samt andra uttryck som används för att indikera att informationen är att beakta som uppskattningar och prognoser. Framåtriktad information är alltid förenad med såväl kända som okända osäkerhetsfaktorer eftersom den avser och är beroende av händelser och omständigheter utanför Bolagets kontroll. Någon garanti att lämnade bedömningar som görs i Bolagsbeskrivningen avseende framåtriktad information lämnas därför inte, varken uttryckligen eller underförstått.

BRANSCH- OCH MARKNADSINFORMATION

Bolagsbeskrivningen innehåller bransch- och marknadsinformation hänförlig till Job Solutions verksamhet och den marknad som Job Solution är verksamt på. Om inte annat anges är sådan information baserad på Bolagets analys av flera olika källor.

I branschpublikationer eller rapporter anges vanligen att information som återges däri har erhållits från källor som bedöms vara tillförlitliga, men att riktigheten och fullständigheten i sådan information inte kan garanteras. Varken Job Solution eller Eminova

har verifierat informationen, och kan därför inte garantera korrektheten, i den bransch- och marknadsinformation som återges i Bolagsbeskrivningen och som har hämtats från eller härrör från branschpublikationer eller rapporter. Sådan information är baserad på marknadsundersökningar, vilka till sin natur är baserade på urval och subjektiva bedömningar, däribland bedömningar om vilken typ av produkter och transaktioner som borde inkluderas i den relevanta marknaden, både av de som utför undersökningar och de som tillfrågas.

Bolagsbeskrivningen innehåller också uppskattningar av marknadsdata och information härledd därifrån och som inte kan inhämtas från publikationer av marknadsundersökningsinstitutioner eller några andra oberoende källor. Sådan information har tagits fram av Job Solution baserat på tredjepartskällor och Bolagets egna interna uppskattningar. I många fall finns det inte någon publik tillgänglig information och sådana marknadsdata från exempelvis branschorganisationer, myndigheter eller andra organisationer eller institutioner. Job Solution anser att dess uppskattningar av marknadsdata och information härledd därifrån är användbara för att ge investerare en bättre förståelse av såväl branschen i vilken Bolaget verkar som Bolagets ställning inom branschen.

Informationen från tredje man har återgetts korrekt och, såvitt Job Solution känner till och kan utröna av sådan information, har inga sakförhållanden utelämnats som skulle göra den återgivna informationen felaktig eller vilseledande.

CERTIFIED ADVISER

Bolaget har anlitat Eminova Fondkommission AB som Certified Adviser till Bolaget. Eminova äger inga aktier i Bolaget.

PRESENTATION AV FINANSIELL INFORMATION

Job Solutions reviderade årsredovisningar för räkenskapsåren 2021 och 2020 vilka har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3), införlivas genom hänvisning och utgör en del av Bolagsbeskrivningen. Om inget annat uttryckligen anges har ingen finansiell information i Bolagsbeskrivningen reviderats eller granskats av Bolagets revisor. Finansiell information i Bolagsbeskrivningen som rör Bolaget och som inte ingår i den reviderade informationen eller har granskats av Bolagets revisor, härtammar från Bolagets internredovisning och rapporteringssystem.

Viss finansiell och annan information som presenteras i Bolagsbeskrivningen har avrundats för att göra informationen mer lättillgänglig för läsaren. Följaktligen överensstämmer inte siffrorna i vissa kolumner exakt med angiven totalsumma.

Alla finansiella belopp anges i svenska kronor (**"SEK"**), om inte annat anges. Begreppet **"TSEK"** står för tusen svenska kronor och **"MSEK"** står för miljoner svenska kronor.

RÅDGIVARE

Eminova är finansiell rådgivare och emissionsinstitut och Advokatfirman Delphi KB (nedan "Delphi") är legal rådgivare till Bolaget i samband med Erbjudandet och har biträtt Bolaget vid upprättande av Bolagsbeskrivningen. Då samtliga uppgifter i Bolagsbeskrivningen rörande Job Solution härrör från Bolaget, friskriver sig Eminova och Delphi från allt ansvar i förhållande till befintliga eller blivande aktieägare i Job Solution och avseende andra direkt eller indirekt ekonomiska konsekvenser till följd av investerings- eller andra beslut som helt eller delvis grundas på uppgifter från Bolagsbeskrivningen.

Innehållsförteckning

RISKFAKTORER.....	4
INBJUDAN TILL TECKNING	8
BAKGRUND OCH MOTIV	9
VD HAR ORDET	10
VILLKOR OCH ANVISNINGAR	11
MARKNADSÖVERSIKT	13
VERKSAMHETSÖVERSIKT	17
FINANSIELL INFORMATION	22
KOMMENTARER TILL DEN FINANSIELLA UTVECKLINGEN	25
EGET KAPITAL, SKULDER OCH ANNAN FINANSIELL INFORMATION	27
STYRELSE, LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE OCH REVISOR	29
AKTIER, AKTIEKAPITAL OCH ÄGARFÖRHÅLLANDEN	34
LEGALA FRÅGOR OCH ÖVRIG INFORMATION	38
BOLAGSSTYRNING.....	41
BOLAGSORDNING.....	43
ADRESSER.....	44

Erbjudandet i korthet

Antal emitterade aktier	500 000 (högst)
Erbjudandepris	30 SEK per aktie
Emissionsbelopp	15 000 000 SEK (högst)
Bolagsvärde	Ca 93,6 MSEK före Erbjudandet
Teckningsförbindelser	Erbjudandet omfattas till 82 %, motsvarande 12,25 MSEK, av teckningsförbindelser
Anmälningssperiod	19 april – 3 maj 2022
Offentliggörande av utfall	Omkring den 5 maj 2022
Likviddag	Omkring den 11 maj 2022
Preliminär första dag för handel	17 maj 2022
Minsta teckningspost	200 aktier, motsvarande 6 000 SEK

Finansiell kalender

Delårsrapport (andra kvartalet)	19 augusti 2022
Delårsrapport (tredje kvartalet)	18 november 2022
Bokslutskommuniké	17 februari 2023
Årsstämma 2023	19 maj 2023

Övrig information

Kortnamn aktien	JOBS
ISIN-kod	SE0017564800
LEI-kod	549300LUG3J6U8AXQ622
Handelsplats	First North

Riskfaktorer

En investering i värdepapper är alltid förenad med risk. Inför ett eventuellt investeringsbeslut är det viktigt att noggrant analysera de riskfaktorer som bedöms vara av betydelse för Koncernen och värdepapperens framtida utveckling. Nedan beskrivs riskfaktorer som bedöms vara av betydelse för Koncernen. Det gäller risker både vad avser omständigheter som är hänförliga till Koncernens bransch, marknad och verksamhet samt även risker relaterade till legala och regulatoriska frågor, finansiella risker samt sådana risker som är förenade med Bolagets värdepapper och noteringen, varav vissa risker ligger utanför Koncernens kontroll. Bedömningen av väsentligheten av varje faktor är baserad på sannolikheten för dess förekomst och den förväntade omfattningen av dess negativa effekter. De riskfaktorer som anges nedan är begränsade till sådana risker som är specifika för Koncernen och/eller värdepapperen och väsentliga för ett välgrundat investeringsbeslut. Redogörelsen nedan är baserad på information som är tillgänglig per dagen för denna Bolagsbeskrivning.

De riskfaktorer som för närvarande bedöms mest väsentliga presenteras först i varje kategori, medan riskfaktorerna därefter presenteras utan särskild rangordning. Riskfaktorerna följer den kvalitativa skalan väsentlig negativ inverkan, negativ inverkan samt måttlig negativ inverkan i avseende på omfattningen av den negativa effekten. I avseende på sannolikheten för riskens inträffande är graderingen låg, medelhög respektive hög. Nedanstående risker och osäkerhetsfaktorer kan ha en väsentlig negativ inverkan på Koncernens verksamhet, finansiella ställning och/eller resultat. De kan även medföra att värdepapperen i Bolaget minskar i värde, vilket skulle kunna leda till att aktieägare i Bolaget förlorar hela eller delar av sitt investerade kapital.

Risker hänförliga till Job Solutions marknad och verksamhet

Konkurrens och förändrade marknadsförhållanden

Koncernen verkar inom en bransch med konkurrens från andra rekryteringsföretag. Bolaget har valt att erbjuda sina tjänster inom fem specifika branscher: samhällsbyggnad och infrastruktur, energi och industri, ekonomi och management, el-, VVS- och bygginstallation samt IT. Koncernens framtida konkurrenssituation beror bland annat på dess förmåga att möta befintliga och framtida marknadsbehov inom rekrytering i dessa branscher. För att förbli konkurrenskraftig måste Koncernen fortsätta att erbjuda ett konkurrenskraftigt erbjudande och säkerställa en pricksäker rekrytering. Det finns en risk att Koncernen inte framgångsrikt kommer att kunna hitta kunder som är intresserade av Bolagets erbjudande, att rätt kandidater för att kunna möta sina kunders krav inte kan hittas eller att kunder väljer att vända sig till andra rekryteringsföretag.

Om Bolaget inte lyckas få in nya kunder, förmedla goda rekryteringar eller inte har tillräckligt många kandidater att erbjuda sina kunder skulle det kunna ha en väsentligt negativ inverkan på Bolagets konkurrenssituation.

Ovannämnda risker skulle kunna ha en väsentlig negativ inverkan på Koncernens verksamhet, resultat och finansiella ställning. Bolaget bedömer sannolikheten för att riskerna ovan inträffar som medelhög.

Förmåga att hitta nya kunder och kandidater

Job Solution startade sin verksamhet 2015 och är således ett relativt nytt bolag på rekryteringsmarknaden. Trots att Bolaget har lyckats etablera sig på rekryteringsmarknaden finns det en risk att kunder väljer andra större bolag som har funnits på marknaden längre när de väljer rekryteringsfirma. Bolaget får in kunder genom att antingen själva höra av sig till bolag och erbjuda sina tjänster eller genom att kunder kontakter Bolaget för att köpa deras tjänster. Bolaget har ett flertal avtal som sträcker sig över längre tid och betalas i form av en abonnemangslösning. I dagsläget består cirka 70 procent av Bolagets intäkter av återkommande kunder och 30 procent av nya kunder och merparten av de nya kunder som kommer in är sådana som själva kontakter Bolaget. Inflödet av kunder kan skifta men har tidigare fördelats jämt över året. Bolagets verksamhet är således beroende av dels återkommande kunder samt dels ett inflöde av nya kunder som väljer att samarbeta med Bolaget. Således är Job Solutions tillväxt, finansiella ställning och resultat beroende av Koncernens förmåga att behålla samt attrahera nya kunder.

Job Solution är vidare beroende av sin förmåga att hitta lämpliga kandidater som Bolaget kan förmedla till sina kunder. Bolagets personal har tillsammans ett brett nätverk med ett flertal kontakter med kompetens inom de fem specifika branscher som Bolaget erbjuder rekrytering inom. Job Solution är beroende av att behålla en god kontakt med dessa kandidater samt förmågan att hitta nya kontakter, särskilt i samband med att Bolagets verksamhet växer och efterfrågan på Bolagets erbjudande ökar.

Om Bolaget inte lyckas behålla eller hitta nya kandidater kan det få en väsentligt negativ inverkan på Bolagets kunderbjudande. Ovan nämnda risker skulle kunna ha en väsentlig negativ inverkan på Koncernens verksamhet, resultat och finansiella ställning. Bolaget bedömer sannolikheten för att riskerna ovan inträffar som medelhög.

Bolaget är beroende av att behålla och rekrytera kvalificerade medarbetare

Job Solutions viktigaste tillgång är dess medarbetare. Bolaget har cirka 30 anställda som arbetar inom försäljning, rekrytering, marknad och ledning. För att fortsatt kunna bedriva verksamheten i enlighet med Job Solutions strategi och mål samt fortsätta att växa är Koncernen beroende av att kunna behålla och utveckla dessa medarbetare men även fortsätta rekrytera kvalificerade medarbetare. För att attrahera personal ställs det höga krav på att Koncernen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare som erbjuder konkurrenskraftiga anställningsvillkor och en väl fungerande arbetsmiljö.

Om Koncernen misslyckas i sina strävanden som en attraktiv arbetsgivare, skulle det kunna leda till att inte ett tillräckligt antal kvalificerade medarbetare kan motiveras att stanna kvar i verksamheten eller att det blir svårare att rekrytera nya kvalificerade medarbetare, vilket skulle ha en negativ inverkan på Bolagets verksamhet, lönsamhet och tillväxt. Bolaget bedömer sannolikheten för att riskerna ovan inträffar som medelhög.

Job Solution är beroende av lednings- och nyckelpersoner

Job Solution är beroende av dess ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner i olika befattningar. Bolagets grundare sitter i Bolagets styrelse eller har ledande befattningar i Koncernen. Dessa nyckelpersoner har således en central roll för en framgångsrik utveckling av Koncernens verksamhet.

Skulle någon av dessa nyckelpersoner avsluta sin relation med Koncernen, eller väsentligen förändra eller minska sina roller inom Koncernen, är det möjligt att Koncernen inte inom en rimlig tid kommer kunna ersätta dem och deras tjänster med andra personer som kan bidra till Koncernens verksamhet och tillväxt i samma utsträckning. Bolaget anser att sannolikheten för att risken inträffar är låg men om riskerna skulle inträffa, skulle det ha en väsentlig negativ inverkan på Koncernens verksamhet.

Förmåga att hantera tillväxt

Job Solution har under de senaste åren haft en god tillväxt vad gäller bland annat omsättning och nya kunder och Koncernen förväntas även framöver att växa i en snabb takt. Tillväxt kan medföra att verksamhetens komplexitet och ledningens ansvar ökar, vilket ställer höga krav på Koncernens ledning och den operativa och finansiella kapaciteten. Detta kan i sin tur leda till organisatoriska problem såsom svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens. Vidare kan befintliga lokaler och befintliga kontroll-, styr-, ekonomi-, redovisnings- och informationssystem och andra tekniska lösningar komma att visa sig otillräckliga för en fortsatt tillväxt och ytterligare investeringar inom dessa områden kan därför bli nödvändiga.

Om Job Solution inte skulle lyckas hantera ökade kapacitetsbelastningar eller tillgodose en fortsatt tillväxt på ett effektivt sätt skulle det kunna få en negativ inverkan på Koncernens tillväxt. Job Solution bedömer sannolikheten för riskens inträffande som låg.

Skada på Koncernens renommé

Bolaget är en relativt nyetablerad verksamhet inom rekryteringsmarknaden. Koncernen är beroende av sitt goda rykte, särskilt i förhållande till nya kunder men även till sina tidigare kunder. Bland annat kan en misslyckad rekrytering komma att skada Koncernens renommé, till exempel om kunden inte är nöjd med den kandidat som Bolaget förmedlat till dem, vilket kan komma att leda till svårigheter för Koncernen att skaffa nya kunder samt behålla tidigare sådana. Vidare skulle ett skadat renommé kunna leda till svårigheter att hitta lämpliga kandidater som vill delta i Bolagets rekryteringsprocesser. Koncernen kan vidare exponeras negativt i offentliga och sociala medier, såsom Facebook och LinkedIn, med begränsad förmåga att förutse eller besvara sådana publiceringar.

Skador på Koncernens renommé kan leda till förlust av intäkter eller förlust av tillväxtpotential, vilken i sin tur kan medföra negativ inverkan på Koncernens verksamhet, resultat och finansiella ställning. Bolaget bedömer sannolikheten för att risken ovan inträffar som låg.

Job Solution är föremål för risker relaterade till utbrottet av covid-19

2020 och 2021 präglades av en viss försiktighet och avvaktande hållning på Job Solutions marknad, främst drivet av osäkerheten kring covid-19 pandemin. Bolagets bedömning är att efterfrågan på dess kunderbjudande i och med den osäkerhet som råd-

de på marknaden och bolags minskade vilja samt behov av att rekrytera ny personal till viss del påverkade Bolagets fortsatta tillväxt. Bland annat hade Bolaget en del kundförluster från kunder som mot bakgrund av covid-19 hade en ansträngd finansiell situation. Per dagen för Bolagsbeskrivningen bedömer Bolaget att pandemins effekter på Bolagets verksamhet är små, dock finns en risk för förnyade utbrott av covid-19 vilket återigen kan gå en negativ påverkan på den generella efterfrågan på Job Solutions kunderbjudande.

Det globala utbrottet av covid-19 och dess inverkan på den marknad där Koncernen är verksam kan sammantaget få en måttligt negativ inverkan för Job Solution. Bolaget bedömer sannolikheten för att riskerna ovan inträffar som låg.

Förmåga att identifiera och genomföra förvärv

Förvärv utgör en del av Bolagets framtida tillväxtstrategi. Bolaget har inte tidigare genomfört förvärv men har för avsikt att inom en snar framtid utöka sin verksamhet genom att förvärva andra bolag. Bolaget hoppas genom förvärv kunna öka sin närvaro på rekryteringsmarknaden och bredda sitt erbjudande genom att addera kompetens. Bolagets tillväxtstrategi förutsätter att Bolaget fortsätter komplettera, stärka och bredda Bolagets befintliga verksamhet genom att identifiera och genomföra förvärv. För det fall Bolaget inte lyckas identifiera lämpliga förvärvsobjekt till gynnsamma villkor kan detta leda till en minskad tillväxt för Job Solution.

Om denna risk realiserar skulle detta kunna ha en måttlig negativ inverkan på Bolagets utvecklingstakt och resultat. Job Solution bedömer sannolikheten för riskens inträffande som medelhög.

IT-säkerhet

Bolaget är exponerat för risker avseende IT-attacker, virus, attacker på programvara eller skadlig kod. Om en part olovligt bereder sig tillgång till Bolagets tjänster finns risk för att de tillskansar sig känslig och konfidentiell information, inklusive affärskritiska data och annan information om kunder och kandidater. Det finns även risk för att Bolagets och Bolagets kunders konfidentiella information avslöjas i samband med ett intrång i Bolagets tjänster, läckage av kunddata, driftstopp i nätverk och andra avbrott i Bolagets verksamhet.

Intrång i Bolagets IT-system kan ha en väsentlig negativ inverkan på Bolagets verksamhet genom att bland annat förtroende bland kunder minskar, vilket

i sin tur kan få negativ påverkan på Bolagets resultat och finansiella ställning. Bolaget bedömer sannolikheten för att riskerna ovan inträffar som låg.

Legala risker

Risker relaterade till dataskydd

Koncernen inhämtar och behandlar en mängd personuppgifter inom ramen för sin verksamhet. De personuppgifter som behandlas härrör främst från de CV:n som Koncernen tar in vid rekrytering. De CV:n som Bolaget erhåller innehåller personlig information, bland annat bestående av hemadresser, namn och telefonnummer och Koncernen är således skyldig att uppfylla tillämpliga lagar avseende dataskydd. Sedan den 25 maj 2018 är Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG ("GDPR") tillämplig i samtliga EU:s medlemsländer och har ersatt tidigare nationella dataskyddslagar. Vid en tillsyn kan behöriga tillsynsmyndigheter komma att besluta att Koncernen inte uppfyller kraven enligt GDPR eller andra tillämpliga dataskyddslagar. Rättspraxis, beslut och uttalanden från tillsynsmyndigheter och instanser inom EU kan ha en märkbar påverkan på Job Solutions verksamhet och dessutom märkbart påverka Bolagets kostnader för regelefterlevnad.

Överträdelser av GDPR kan leda till sanktioner och ha en väsentlig negativ inverkan på Koncernens finansiella ställning och resultat eftersom sanktionsavgifter uppgående till fyra (4) procent av Koncernens årsomsättning kan utdömas till följd av överträdelser. Bolaget bedömer sannolikheten för att risken ovan inträffar som låg.

Finansiella risker

Kundkreditrisk

Kreditrisk definieras som risken att Job Solutions motparter inte kan uppfylla sina åtaganden gentemot Bolaget. Job Solution kan uppleva en förlust av intäkter om ett betydande antal kunder inte kan betala förfallna belopp i tid, vilket kan ha en negativ påverkan på Koncernens verksamhet, kassaflöde, resultat och finansiella ställning.

Om betalningsförmågan hos Bolagets kunder minskar i högre grad än förväntat skulle det ha en negativ inverkan på Bolagets likviditet, resultat och finansiella ställning. Bolaget bedömer sannolikheten för att risken inträffar som låg.

Risker relaterade till noteringen och Bolagets aktier

Risker relaterade till noteringen samt aktiernas likviditet och kursutveckling

Värdepappershandel är alltid förknippat med risk och risktagande och före noteringen av Job Solution har det inte funnits någon ordnad handel i Bolagets aktier. Bolaget kan inte på förhand bedöma i vilken mån intresset att investera i aktierna kommer att leda till utveckling och upprätthållande av en aktiv och likvid handel för Bolagets aktier. Om en aktiv och likvid handel inte kan upprätthållas kan det innebära svårigheter att avyttra aktierna. Prissättningen på Bolagets aktie är också beroende av faktorer som ligger utanför Job Solutions kontroll, bland annat kapitalmarknadens förväntningar och utveckling samt den ekonomiska och politiska utvecklingen i allmänhet. Förnyade utbrott av covid-19 kan även komma att påverka den globala kapitalmarknaden, vilket medför en risk att kursen på Job Solutions aktie, efter den planerade noteringen på Nasdaq First North Growth Market, kommer att följa den generella marknadsutvecklingen oberoende av om Job Solution presterar i linje med eller bättre än marknadens förväntningar.

Innan en investering i Job Solutions aktier görs bör denna föregås av en noggrann analys av Bolaget, dess verksamhet och marknadsförutsättningar samt generell information om branschen. En investering i aktier bör aldrig ses som ett snabbt sätt att generera avkastning utan snarare som en investering som genomförs på lång sikt med kapital som kan undvaras. Priset på aktierna kan bli föremål för fluktuationer till följd av en förändrad uppfattning på kapitalmarknaden avseende aktierna eller liknande värdepapper, på grund av olika omständigheter och händelser såsom ändringar i tillämplig lagstiftning och andra regler som påverkar Bolagets resultat, affärsutveckling och finansiella ställning. Aktiemarknaden kan från tid till annan uppvisa betydande fluktuationer avseende pris och volym som inte behöver vara relaterade till Bolagets verksamhet eller framtidsutsikter. Därutöver kan Bolagets resultat och framtidsutsikter från tid till annan komma att vara lägre än förväntningarna från kapitalmarknaden, analytiker eller investerare. Någon eller några av dessa faktorer kan resultera i att aktiekursen faller.

Ägare med betydande inflytande

Carl Renman och Viktor Rönn innehar före Erbjudandet tillsammans cirka 71 procent av aktierna och rösterna i Job Solution och kommer även efter Erbjudandet att inneha en stor majoritet av aktierna

och rösterna i Bolaget. Dessa aktieägare har därmed möjlighet att utöva ett väsentligt inflytande över Bolaget. Denna ägarkoncentration kan vara till nackdel för aktieägare som har andra intressen än majoritetsaktieägarna. Även andra ägare kan komma att inneha eller senare uppnå innehav av sådan storlek att det kan ha betydelse för inflytandet över Job Solution.

Erbjudande av aktier eller andra värdepapper i framtiden

Job Solution kan i framtiden komma att emittera aktier eller andra värdepapper för att finansiera sin verksamhet eller genomföra förvärv eller andra investeringar. En framtida emission av aktier eller andra värdepapper såsom teckningsoptioner, konvertibler eller obligationer kan negativt påverka aktiekursen och de utdelningsbara medel som finns tillgängliga. Vidare kan en nyemission leda till en utspädning av ekonomiska rättigheter och rösträtt för befintliga aktieägare som inte utnyttjar sin rätt att teckna aktier i emissionen eller om Bolaget genomför en riktad emission utan företrädesrätt för befintliga aktieägare.

Vinstutdelning

Vid fastställande av utdelning ska Bolaget ta hänsyn till ett antal faktorer, däribland Bolagets framtida resultat, investeringsbehov och andra faktorer som Bolagets styrelse anser vara av betydelse. Beslut om utdelning fattas ytterst av bolagsstämman. Det finns många risker (se ovan) som kan komma att påverka Bolagets verksamhet negativt och därmed leda till att Bolaget inte presterar ett resultat som genererar utdelningsbara medel och därmed möjliggör utdelning.

Ej säkerställda teckningsförbindelser från ankarinvesterare

Bolaget har i samband med Erbjudandet erhållit teckningsåtaganden om totalt 12,25 MSEK, motsvarande 82 procent av Erbjudandet. Erhållna teckningsåtaganden är emellertid inte säkerställda genom bankgaranti, spärrmedel, pantsättning eller liknande arrangemang, varvid det finns en risk att åtagandena, helt eller delvis, inte kommer att infrias.

Om dessa åtaganden, helt eller delvis, inte skulle infrias kan Bolaget komma att få in mindre kapital än planerat, vilket i sin tur skulle kunna leda till att Bolaget får revidera sina tillväxtplaner.

Inbjudan till teckning

Job Solution har av Nasdaq Stockholm AB erhållit villkorat godkännande för notering av Bolagets aktier på First North. Noteringsgodkännandet innehåller sedvanliga villkor såsom att spridningskravet uppfylls.

Mot bakgrund av ovanstående har Bolagets styrelse, med stöd av bemyndigande från ordinarie bolagsstämma den 21 januari 2022, beslutat att erbjuda allmänheten i Sverige och institutionella investerare att teckna högst 500 000 aktier till en teckningskurs om 30 SEK per aktie. Teckning av aktier ska ske under perioden 19 april – 3 maj 2022.

Teckningskursen är fastställd av Bolagets styrelse och motsvarar ett bolagsvärde om ca 93,6 MSEK före Erbjudandet ("pre-money"). Grunden för teckningskursen har fastställts av Bolagets styrelse och baserar sig på en bedömning av Bolagets affärsmässiga potential, framtidsutsikter, historiska utveckling och rådande marknadsläge.

Det har varit styrelsens ambition att utforma ett erbjudande som ska uppfattas som attraktivt för att därigenom erhålla så många nya aktieägare som möjligt inför den planerade noteringen på First North. Bolagsvärderingen om 93,6 MSEK motsvarar ett p/e-tal på ca 13,9 och en direktavkastning på ca 5,3% baserat på senast fastställda vinst och beslutade utdelning.

Vid full teckning kommer aktiekapitalet i Bolaget att öka med högst 85 000 SEK, från 530 400 SEK till 615 400 SEK. Antalet aktier kommer att öka med högst 500 000 från 3 120 000 till högst 3 620 000 vilket motsvarar en utspädning om ca 14 procent.

Vid full teckning av Erbjudandet tillförs Bolaget 15 MSEK före emissionskostnader. Emissionskostnaderna beräknas till ca 1,7 MSEK och är hänförliga till finansiell och legal rådgivning, noteringskostnader hos handelsplatsen, marknadsföring samt emissionsadministration.

I samband med Erbjudandet har Bolaget erhållit skriftliga teckningsåtaganden från Bolagets huvudägare, styrelse, vissa ledande befattningshavare och externa investerare enligt tabell som återfinns i avsnittet "Legala frågor och övrig information". Teckningsåtagandena uppgår till totalt ca 12,25 MSEK, motsvarande 82 procent av Erbjudandet. Ersättning eller annan kompensation utgår inte för lämnade teckningsåtaganden.

Tilldelningsprinciperna i Erbjudandet är utformade så att teckning från allmänheten och institutionella investerare har företräde framför teckningsåtagarna för att samtliga noteringsvillkor ska kunna uppfyllas genom Erbjudandet.

Mot bakgrund av ovanstående inbjuds härmed allmänheten i Sverige och institutionella investerare till teckning av aktier i Job Solution i enlighet med villkoren i Bolagsbeskrivningen.

Stockholm den 12 april 2022

Job Solution Sweden Holding AB (publ)
Styrelsen

Bakgrund och motiv

Bakgrund

Bolagets verksamhet startade 2015 med en idé om att förenkla rekryteringsprocesserna för bolag som jobbar inom högteknologiska branscher där konkurrensen om arbetskraft är hög. Bolagets rekryteringsmodell och fokus på områdena samhällsbyggnad, infrastruktur och industri har visast sig lyckosam. 2021 blev ett rekordår för koncernen med en omsättning på 25,7 MSEK, en tillväxt med 71% mot året innan. De senaste tre åren har omsättningen vuxit med i genomsnitt 29%. Tillväxten har kombinerats med en god lönsamhet och utdelning till ägarna, för 2021 beslutades om en utdelning till aktieägarna om 5 MSEK.

Bolagets målsättning och ambition är fortsatt tillväxt. Det skall dels ske organiskt genom vidareutveckling av befintlig verksamhet i Sverige och Norge, men även genom att expandera till marknader i andra länder och applicera Bolagets modell där – i första hand Finland, Danmark och Tyskland. Tillväxt skall även ske genom förvärv vilket ytterligare breddar den befintliga verksamheten i Sverige och Norge.

Då Bolaget verkar på en fragmenterad marknad med ett stort antal små och medelstora aktörer finns det gott om potentiella förvärvsobjekt. Bolaget gynnas även av en underliggande och tilltagande kompetensbrist inom näringslivet och svårigheter för företagen att hitta rätt kompetens.

Motiv för noteringen

Bolaget bedömer att en notering på First North är gynnsam för Bolaget ur ett flertal perspektiv. Tillgång till kapitalmarknaden och en marknadsvärderad aktie främjar bolagets förvärvsbaserade tillväxtstrategi. Möjligheten att erbjuda en marknadsnoterad

aktie som del av en köpeskilling och en möjlighet för anställda att bli delägare i Bolaget, vilket bibehåller den entreprenöriella andan i Bolaget. En notering bedöms även öka kännedomen om Bolaget och utgöra en kvalitetsstämpel vilket bedöms gynna Bolaget i dialogen med kunder, potentiella kandidater i rekryteringsprocesser och andra för Bolaget viktiga intressenter.

Mot denna bakgrund genomför Bolaget nu en ägarspridning inför notering vilken kan tillföra Bolaget högst 15,0 MSEK före emissionskostnader vilka uppgår till ca 1,7 MSEK. Bolaget avser använda likviden från Erbjudandet enligt följande:

- Ca 65% för värdeskapande förvärv av bolag vilka bedöms stärka och komplettera Bolagets befintliga verksamhet
- Ca 35% för organisk tillväxt genom etablering av nya kontor, nyrekryteringar och marknadsföring

Försäkran

Vi försäkrar, så vitt vi vet, att informationen i Bolagsbeskrivningen är korrekt och att Bolagsbeskrivningen, så vitt vi vet, inte är föremål för några utelämnanden som kan tjäna till att förvränga bilden av Bolagsbeskrivningen, samt att all relevant information i protokoll från styrelsemöten, revisorsprotokoll och andra interna dokument ingår i Bolagsbeskrivningen.

Stockholm den 12 april 2022

Job Solution Sweden Holding AB (publ)
Styrelsen

VD har ordet



Job Solution står redo inför ett spännande 2022 med ett starkt år i ryggen.

2021 kan summeras som det mest framgångsrika året i Job Solutions historia. Trots ett utmanade år med pandemi har vi kommit tillsammans som bolag och levererat vårt bästa resultat någonsin i våra bolag. Det är med stor entusiasm vi konstaterar att vårt sätt att jobba med rekrytering är framgångsrikt även under tuffa tider för samhället.

Året har präglats av samhällsliga restriktioner och rekommendationer där många i den svenska personalstyrkan i stor utsträckning arbetat hemifrån. Inreseregler till Norge och större grad av hemarbete ledde till utmaningar. Detta har i sin tur lett till att vi har behövt utmana vårt sätt att sköta den dagliga verksamheten, interna processer och kommunikation. Under pandemin har våra bolag, tillsammans med våra kunder, utvecklat en flexibilitet som underlättar vårt arbete. Med våra utvecklade interna processer och en större flexibilitet hos våra kunder samt kandidater, ser vi med optimism och nyfikenhet fram emot hur rekryteringsprocesserna kommer hanteras framöver.

2021 började med att vi framgångsrikt fick i gång verksamheten inom det norska dotterbolaget under Q1. Med vårt arbete från tidigare verksamhetsår kunde vi relativt enkelt arbeta vidare med våra kunder under Q1 och Q2 och öka vår omsättning inom den norska verksamheten. Under året vann vi också ett större avtal vilket ledde till en accelererad uppbyggnad av den norska verksamheten på ett sätt vi inte hade förutspått.

Den svenska verksamheten har kontinuerligt slagit kvartalsmål, både omsättnings- och resultatmässigt. Även om fokus legat på tillväxt och expansion har vi värnat om att behålla vårt kostnadsmedvetna arbetsätt. Rekryteringsavdelning har successivt växt och i takt med det våra intäkter. Under året har vi även anställt medarbetare med fokus på marknad och kommunikation för att öka vår synlighet, samt en försäljningschef i syfte att utveckla vår säljorganisation och få en större utväxling på våra medarbetare inom försäljning.

Under året har vi bland annat breddat och utvecklat vår tjänsteportfölj för att få till kompletteringstjänster. Genom att bredda portföljen kan vi ytterligare bidra till våra kunders rekryteringsprocesser, något som kommer generera fler framgångsrika rekryteringar. Breddandet av tjänster i vår nuvarande verksamhet är något vi ser som ett viktigt steg i riktningen vi som koncern vill ta - att säkerställa utvecklingen av den ursprungliga rekryteringsprocessen och komplettera den med aktuella och relevanta tilläggstjänster för att öka tillväxten.

Jag är stolt över vårt senaste verksamhetsår. Både i Sverige och Norge har våra medarbetare tagit stort ansvar och drivit verksamheterna framåt på ett exemplariskt sätt. Medarbetare som engagerar sig i förändringen av våra processer och förbättrar dessa, är nyckeln för att vi som koncern framgångsrikt växer med god lönsamhet. I en konstant utvecklade bransch ska vi vara i framkant. Job Solution står idag på en stabil grund och vi står välrustade inför ett nytt verksamhetsår där en av höjdpunkterna utan tvekan blir den planerade noteringen på First North.

Viktor Rönn

Medgrundare och verkställande direktör

Villkor och anvisningar

Erbjudandet

Styrelsen i Job Solution Sweden Holding AB (publ), org.nr (559203-6254), har, med stöd av bemyndigande från årsstämman den 21 januari 2022, beslutat att erbjuda institutionella investerare och allmänheten i Sverige att teckna högst 500 000 aktier inför planerad notering på First North. Fulltecknad emission kommer tillföra Bolaget högst 15 MSEK före emissionskostnader.

Nyemission av aktier

Erbjudandet omfattar högst 500 000 aktier.

Teckningskurs

Teckningskursen per aktie är fastställd till 30 SEK. Emissionskursen är fastställd av styrelsen och baserar sig på en bedömning av Bolagets affärsmässiga potential, framtidsutsikter, historiska utveckling och rådande marknadsläge.

Teckningstid

Teckning av aktier skall ske på nedan angivet sätt under perioden 19 april 2022 till och med den 3 maj 2022, med rätt för styrelsen att förlänga teckningstiden.

Teckningspost

Minsta teckningspost är 200 aktier, motsvarande 6 000 SEK, därefter fritt antal.

Anmälan

Anmälan ska ske på något av följande sätt:

Via Eminovas hemsida: www.eminova.se (Digitalt – BankID erfordras)

Via E-post till: info@eminova.se (Inskannad anmälningsedel erfordras)

Via post till:

Eminova Fondkommission AB
Biblioteksgatan 3, 3tr
111 46 Stockholm
Via fax till 08-684 211 29

Anmälan måste vara Eminova tillhanda senast klockan 15:00 den 3 maj 2022.

Anmälningsedel

Anmälningsedel kan beställas från/laddas ned från www.eminova.se samt www.jobsolutionholding.se. Endast en anmälan per person kommer att beaktas och i det fall fler än en anmälan insändes kommer enbart den senaste att registreras. Ofullständig eller felaktigt

ifylld anmälningsedel kan komma att lämnas utan avseende. Inga tillägg eller ändringar får göras i den tryckta texten på anmälningssedeln. Anmälan är bindande.

I det fall teckningen önskas ske till en depå eller VP-konto som är en IPS eller ISK (investeringsspar-konto) eller är kopplad till en kapitalförsäkring gäller särskilda regler vid nyteckning av aktier. Kontakta därför er bank/förvaltare för att säkerställa att dessa värdepapper kan förvaras i den önskade depån och följ därefter dennes instruktioner för hur teckningen ska gå till. Det är tecknarens ansvar att se till att värdepapperen kan levereras till den angivna depån.

Anmälan via Avanza eller Nordnet

Depåkunder hos Avanza och Nordnet kan anmäla sig för förvärv av aktier via Avanzas eller Nordnets internetjänster. För att inte riskera att förlora rätten till eventuell tilldelning ska depåkunder hos Avanza och Nordnet ha tillräckliga likvida medel tillgängliga. Mer information om anmälningsförfarande via Avanza finns tillgängligt på (www.avanza.se) respektive Nordnet på (www.nordnet.se).

Tilldelning och besked om tilldelning

Det finns ingen övre gräns för hur många aktier en enskild tecknare kan anmäla sig för, inom gränserna för nyemissionen. Styrelsen för Bolaget beslutar om tilldelning enligt nedanstående tilldelningsprincip.

Målet är att så många tecknare som möjligt ska få tilldelning i syfte att Bolaget ska uppnå gällande spridningskrav på First North. I händelse av överteckning kommer externa investerare att prioriteras. Anmälningar från affärskontakter och andra till Bolaget närstående parter samt anmälningar från Eminova kan komma att särskilt beaktas av styrelsen. Tilldelning kan därmed komma att ske med lägre antal aktier än anmälan avser, dock ej i poster understigande 200 aktier, eller helt utebli.

Besked om tilldelning sker via utskickad avräkningsnota digitalt via Kivra eller, om tecknaren inte har Kivra, till den postadress som angivits på anmälningssedeln. De som ej erhållit tilldelning får inget meddelande.

Betalning

Full betalning för tilldelade aktier skall erläggas konstant till bankgiro enligt anvisningar på utsänd avräkningsnota, samt vara Eminova tillhanda senast tre bankdagar efter utsändandet av avräkningsnota. Om betalning inte sker i tid kan aktierna komma att

överlåtas till annan part. Om betalning från en sådan försäljning understiger teckningskursen enligt erbjudandet kan mellanskillnaden komma att utkrävas av den person som ursprungligen tilldelades aktierna. Observera att beloppet inte dras från angivet VP-konto eller depå.

Erhållandet av aktier

När emissionen är registrerad hos Bolagsverket bokas aktierna ut på angivet VP/depåkonto. Euroclear sänder ut en VP-avi med specificering av antalet aktier som registrerats på mottagarens VP-konto. Avisering till investerare vars innehav är förvaltarregistrerat kommer att ske i enlighet med anvisningar från respektive förvaltare. Några betalda tecknade aktier, s.k. BTA, kommer inte att utges.

Angående leverans av tecknade värdepapper

Felaktiga eller ofullständiga uppgifter i anmälnings-sedeln, registreringshandläggning vid Bolagsverket, sena inbetalningar från investerare, rutiner hos förvaltande bank eller depåinstitut eller andra för Eminova icke påverkbara faktorer, kan fördröja leverans av aktier till investerarens vp-konto eller depå. Eminova avsäger sig allt ansvar för förluster eller andra konsekvenser som kan drabba en investerare till följd av tidpunkten för leverans av aktier.

Offentliggörande av utfallet i Erbjudandet

Utfallet av Erbjudandet kommer att offentliggöras genom ett pressmeddelande omkring den 5 maj 2022.

Aktielån

Eminova förmedlar i samband med Erbjudandet ett lån om 500 000 aktier i Bolaget från aktieägare i Bolaget. Långivande aktieägare lånar ut aktierna vederlagsfritt som en serviceåtgärd i syfte att påskynda leverans av de i Erbjudandet tilldelade aktierna. Aktielånet kommer att avslutas genom Eminovas försorg så snart som möjligt efter det att de nya aktierna har registrerats hos Bolagsverket.

Rätt till utdelning

Alla aktier har lika rätt till utdelning. De nya aktierna berättigar till utdelning fr.o.m. avstämningsdagen för den utdelning som beslutas närmast efter den aktuella nyemissionens registrering. Utbetalning av eventuell utdelning ombesörjs av Euroclear Sweden AB eller, avseende förvaltarregistrerade innehav, i enlighet med respektive förvaltares rutiner. Om aktieägare inte kan nå kvarstår aktieägarens fordran på Bolaget avseende utdelningsbelopp och begränsas endast genom regler om preskription. Det föreligger inga restriktioner för utdelning eller särskilda förfaranden för aktieägare bosatta utanför Sverige och utbetalning sker via Euroclear (eller motsvarande) på samma sätt som för aktieägare bosatta i Sverige. För aktieägare som inte är skatterettsligt hemmahörande i Sverige utgår dock normal svensk kupongskatt.

Aktiebok

Bolagets aktiebok hanteras av Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm, Sverige.

Skattefrågor

Gällande skattefrågor kring Erbjudandet hänvisas till avsnittet "Skattefrågor" i denna Bolagsbeskrivning.

Tillämplig lagstiftning

Aktierna ges ut under aktiebolagslagen (2005:551) och regleras av svensk rätt. Aktieägares rättigheter avseende vinstutdelning, rösträtt, företrädesrätt vid nyteckning av aktie med mera styrs dels av Bolagets bolagsordning som finns tillgänglig i avsnittet "Bolagsordning" i denna Bolagsbeskrivning, dels av aktiebolagslagen (2005:551).

Övrig information

Aktierna i Bolaget är inte föremål för erbjudande som lämnats till följd av budplikt, inlösenrätt eller lösningsskyldighet. Det har inte förekommit något offentligt uppköpserbjudande under innevarande eller föregående räkenskapsår. Alla aktier berättigar till samma andel av Bolagets vinst och eventuell utdelning, även vid likvidation. Alla aktier har samma röstvärde, en (1) röst per aktie.

Marknadsöversikt

Den information om marknadstillväxt, trender, storlek och Bolagets marknadsposition i förhållande till sina konkurrenter och annan information som anges i denna Bolagsbeskrivning är Bolagets samlade bedömning baserad på såväl interna som externa källor. Bolagets bedömning baseras på ett antal olika källor. En investerare som tar del av denna Bolagsbeskrivning bör uppmärksamma att prognoser och trender på marknaden förändras. Bolaget har strävat efter att basera sin bedömning på den senast tillgängliga informationen från relevanta källor för att ge en så rättvisande bild av marknaden som möjligt. Även om Bolaget bedömer dessa källor som tillförlitliga har ingen oberoende verifiering gjorts av källorna. Därför kan Bolaget inte garantera att informationen som Bolagets bedömning baseras på är korrekt eller fullständig. Såvitt Bolaget är medvetna, genom bland annat jämförelse av Bolagets bedömning med annan information som offentliggjorts av de tredje parter varifrån informationen erhållits, har ingen väsentlig information utelämnats som skulle göra den återgivna informationen felaktig eller missvisande.

Introduktion

HR-branschen fördelas i ett flertal sektorer, där *bemannings- och direktrekryteringssektorn* är de två största.¹ Utöver dessa sektorer finns också de som innefattar utveckling av individer; *employer branding, olika former av IT-stöd, omställning, annonsering* med flera.

Det är Bolagets uppfattning att outsourcing blir vanligare i samhället, både inom produktions- och tjänstesektorn, och att även HR-tjänster outsourcas oftare idag jämfört med ett antal år sedan. Det är också Bolagets uppfattning att interna rekryteringar tidigare ofta skedde av cheferna som skulle ha direkt ansvar över den nya medarbetaren. Detta har förskjutits mer åt HR-avdelningarna i och med att rekryteringsprocesserna blivit mer omfattande de senaste åren. Utöver detta har HR-avdelningarnas arbetsområden blivit mer omfattande än bara intern rekrytering. Detta har i sin tur lett till att tidsbrist ofta är en avgörande faktor till varför många bolag inte hinner lägga den tid som krävs för att skapa ett tillräckligt inflöde av kandidater. Det är Bolagets uppfattning att outsourcing av kompetensförsörjande tjänster ger en högre kvalitet, ökad kontroll och precision i rekryteringarna.

Svenska marknaden

Den svenska bemannings- och rekryteringsbranschen är idag enligt Bolagets bedömning välutvecklad och har de senaste 20 åren växt kraftigt, både när det gäller omsättning och hur många personer som arbetar inom branschen. Exempel på större aktörer på den svenska marknaden är Academic Work, Randstad, Poolia, Adecco och Manpower.

Branschorganisationen Kompetensföretagen anger att organisationen år 2020 hade 800 medlemmar som hade nästan 220 000 personer i sysselsättning

- antingen via bemanning, direkta rekryteringar eller omställningar, motsvarande 1,6% av den sysselsättningsbara befolkningen. Enligt samma rapport arbetade det under år 2020 nästan 90 000 inom rekryterings-, bemannings- och omställningsbranschen. Kompetensföretagens medlemmar omsatte ungefär 38 miljarder kronor, och enligt deras egna beräkningar stod dessa medlemmar för ca 70% av den totala marknaden.² Hela branschen bör därmed enligt Bolagets bedömning omsätta ca 50 miljarder år 2020. Det ger en indikation på att Bolagets adresserbara marknad är mycket stor, både i absoluta tal och i relation till Bolagets nuvarande storlek.

Enligt Svenskt Näringsliv kommer Sverige år 2035 att sakna 300 000 yrkesutbildande, och därmed hindra tillväxten för svenska bolag.³ Därmed spelar rekryteringsbranschen och dess aktörer en stor och viktig roll i att bidra med den kompetensförsörjning som önskas.

Norska marknaden

Den norska rekryteringsmarknaden har enligt Bolagets bedömning utvecklats starkt de senaste åren och flera svenska aktörer har tagit sig över gränsen och applicerat sin rekryteringsmodell i Norge. På marknaden finns flera större aktörer, exempelvis; Manpower, Adecco, Academic Work och JobZone.

Bolagets norska dotterbolag verkar främst inom bygg och anläggning, vilket bl a inkluderar Samhällsbyggnad, vilket är den största branschen som bemannas och rekryteras till i Norge. 11,2 miljarder norska kronor fakturerades bemanningsmässigt år 2020, vilket är en minskning med nästan 30% mot året innan. Trots den stora procentuella minskningen är branschen, som Bolaget ser som sin adresserbara marknad i Norge, fortfarande störst. Näst största bransch var lager, logistik och transport som omsatte 5,6 miljarder norska kronor⁴.

¹ (Kompetensföretagens Kvartalsrapport 2021 Q4 (almea.se).

² Årsrapport Kompetensföretagen 2020 (almea.se)

³ Kompetensbristen – en tickande bomb (svensktnaringsliv.se)

⁴ Tall og Trender 2021: Bemanning og Rekruttering (nhosh.no)

År 2020 fanns det över 1 000 aktiva bemanningsaktörer i Norge, varav 15 stycken stod för över 70% av marknadens omsättning, de 30 största aktörerna omsatte drygt 18 miljarder norska kronor. Likt den svenska marknaden var det länge sedan bemannings- och rekryteringsbranschen hade ett större omsättningstapp. Sedan den stora nedgången 2009 har marknaden återhämtat sig och prognoserna ser liknande ut efter coronakrisen⁵.

Beskrivning av branscher där dotterbolagen är aktiva

Job Solution Sweden AB och Job Solution Norway AS är främst verksamma inom marknadssegmenten; samhällsbyggnad, infrastruktur och industri. Dessa branscher upplever Bolaget som relativt okänsliga mot konjunkturer.

Det svenska dotterbolagets resultat under pandemiåret 2020 ger en indikation på att branscherna som bolagen verkar inom står sig starka. Byggmarknadens andel av BNP 2019 var i Norge 14,9% och i Sverige 10,8%⁶, vilket Bolaget noterar är en betydande del av ländernas totala BNP.

Dessa branscher står också inför stora utmaningar. I takt med samhällsförändringar måste bolag aktiva inom dessa branscher leda utvecklingen för att säkerställa fungerande samhällen utifrån flera parametrar, exempelvis klimatförändringarna. I Tillväxtverkets undersökning från år 2021, anges det att ca 50% av bolagen inom byggsektorn har svårigheter med att finna tillräcklig kompetens, vilket förhindrar deras tillväxt. Byggföretagen anger rekrytering av rätt kompetens som ett av de största problemen inom byggsektorn.⁷ Detta förhållande bedömer Bolaget utgör en möjligt då Bolagens verksamhet går ut på att hitta rätt kompetens till Bolagens kunder.

Industri och tillverkning var de segment som ökade mest under Q3 2021, 30% jämfört med samma period föregående år⁸. Sett till den norska marknaden står "Bygg och anläggning", samt "Industri och produktion" för totalt 40% av omsättningen hos medlemmarna hos NHO Service och Handel⁹.

Trender

Befintlig och tilltagande kompetensbrist

Enligt Svenskt Näringsliv kommer Sverige år 2035 att sakna 300 000 yrkesutbildande, och därmed hindra tillväxten för svenska bolag.¹⁰ Därmed spelar rekryteringsbranschen och dess aktörer en stor roll och viktig roll i att bidra med den kompetensförsörjning som önskas.

Arcona beräknar att de närmsta åren behövs 25 000 nya jobb, bara för att ersätta de personer som går i pension¹¹. Bara inom IT-branschen där Bolaget delvis är verksamma är prognoserna att Sverige kommer ha ett underskott om 70 000¹².

En studie från ManpowerGroup visade att 75% av svenska arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens, trots pandemi och en historiskt hög arbetslöshet. På global nivå så ligger denna siffra på 69% procent.¹³ Detta tolkar Bolaget som ett tydligt tecken på att den befintliga kompetensbristen är hög och kompetensbehovet är högt.

Strukturell tillväxt inom samhällsbyggnad, infrastruktur och industri

Enligt Nyteknik så behöver hälften av alla teknik-konsultföretag i Sverige rekrytera nya medarbetare. Detta i ett läge då branschen i sig står inför en utmanande tid med stora klimatomställningar. Störst utmaning står industrin för där tre av fyra bolag väntade en ökad orderingång under 2021.¹⁴

⁵ Rekrutteringsbransjen slår alle rekorder, tross pandemi – E24

⁶ Totala bygginvesteringar | Byggföretagen (byggforetagen.se)

⁷ Fortsatt svårt att hitta rätt kompetens – Tillväxtverket (tillvaxtverket.se)

⁸ Kompetensföretagens Kvartalsrapport 2021 Q3 (almea.se)

⁹ Tall og Trender 2021: Bemanning og Rekruttering (nhosh.no)

¹⁰ Kompetensbristen – en tickande bomb (svensknaringsliv.se)

¹¹ Fler skulle arbeta i byggbranschen om de visste hur roligt det är – Arcona

¹² ittelemekforetagen-it-kompetensbristen-2020-online-version-2.pdf (almea.se)

¹³ ManpowerGroup Talent Shortage Study

¹⁴ Tre branscher: Så ser ingenjörsbristen ut (nyteknik.se)

Satsningarna på en fungerade infrastruktur och en funktionell samhällsbyggnad är stora. Bara under 2022 och 2023 vill Regeringen satsa 799 miljarder på att underhålla och utveckla vägar och järnvägar¹⁵. Det är en ökning med 21% mot tidigare satsning.

I norr så är satsningarna stora inom infrastruktur. Mellan 2019 och 2040 planeras det för investeringar om ungefär 880 miljarder kronor enligt Trafikverket¹⁶.

Det statligt ägda LKAB vill själva göra investeringar för ungefär 400 miljarder för att utveckla industrin mot att bli fossilfri, vilket bara det beräknas ge 3000 nya jobb i Kiruna och Gällivare¹⁷. Enligt Boverket så ökar bostadsbyggandet, men det räcker inte till. 2021 färdigställs 61 000 bostäder, vilket är den högsta siffran på 30 år. Det räcker dock inte till, utan det måste byggas i en snabbare takt.

Byggtakten ökade med 15% under 2021, men underskotten som har funnits under många år kommer inte att täckas på många år framöver, varför ett fortsatt högt tempo i bostadsbyggandet bör finnas¹⁸.

Konkurrensöversikt

I och med att tjänstesektorn som innefattar HR-företag är så välutvecklad på den svenska marknaden så finns det av naturliga skäl många bolag som jobbar med rekrytering och tilläggstjänster. I Sverige finns det nästan 8 000 registrerade bolag som verkar inom segmentet "Bemanning och Arbetsförmedling".¹⁹ Många av dessa är inte direkt konkurrerande med Bolaget. Marknaden är så pass uppdelad och segmenterad så att det är svårt att göra en uppskattning kring bolagens direkta konkurrens i dagsläget. Med det sagt kommer konkurrenssituationen att öka övertid i och med ambitionen att förvärva bolag med andra typer av affärsmodeller och sätt att rekrytera. Naturligt blir då att ju fler bolag med olika inriktningar som är en del av koncernen, desto större konkurrens har våra bolag mot resterande del av marknaden.

De flesta större bolagen som verkar på marknaden som omsätter över en miljard är bolag som jobbar inom bemanningsbranschen där volymerna är stora. Antalet bolag som omsätter över 100 miljoner och jobbar enbart med rekrytering är få. Många av bolagen som jobbar med helhetslösningar inom HR-branschen är mindre bolag, ofta med färre än 10 medarbetare.

När det kommer till konkurrenter till Bolaget finns det ett par direkta konkurrenter som jobbar med en snarlik modell inom områden som dotterbolagen arbetar inom, både på den svenska och norska marknaden. Bolaget ser dock detta som nödvändigt och något gott då det får Bolagets verksamheter att hela tiden utvecklas och hela tiden säkerställa att processerna är så bra som möjligt och att bolagens kunder är nöjda med tjänsten som levereras.

Branschen består dels av ett antal mycket stora internationella bolag som omsätter miljardbelopp. När det kommer bolag som jobbar på ett liknande sätt som Bolaget finns ett antal bolag på marknaden, exempelvis; *Jobandtalent*, *Key People Group* och *Talent Venture Group*.

Utöver bolagen ovan som samlar olika typer av rekryteringsföretag inom samma koncern finns en handfull bolag som i likhet med Job Solution jobbar med Search och headhunting inom Samhällsbyggnad.

Nedan är en sammanställning över ett par av Bolagets större konkurrenter.

¹⁵ Trafikuskottet säger ja till satsning på järnvägar och vägar och efterfrågar laddstationer i hela landet - Riksdagen

¹⁶ Åtgärder i transportinfrastrukturen för de stora industriinvesteringarna i Norrbottens län och Västerbottens län (diva-portal.org)

¹⁷ Upp emot 3 000 nya jobb och omfattande investeringar till Malmfälten (lkab.com)

¹⁸ Bostadsbyggandet ökar med 15 procent och 66 000 bostäder börjar byggas under året - Boverket

¹⁹ allabolag.se - Bransch Bemanning & Arbetsförmedling

MARKNADSÖVERSIKT

Bolag	Omsättning 2020 (Sverige)	Antal anställda	Marknader (länder)
Academic Work	3,4 miljarder SEK	4 978	6
Randstad	3,2 miljarder SEK	4 600	39
Adecco	1,8 miljarder SEK	4 500	60
Manpower	1,7 miljarder SEK	4 000	80
Poolia	1,5 miljarder SEK	400	4
Jobandtalent People	615 MSEK	180	8
Key People Group	273 MSEK	300	1
JobZone	140 MSEK	210	2

Källa: Årsredovisningar 2020 och hemsidor.

Nedan är en sammanställning över ett par mindre konkurrenter som jobbar med Search och headhunting inom Samhällsbyggnad.

Bolag	Omsättning 2020 (Sverige)	Antal anställda	Marknader (länder)
Worko	19 MSEK	36	2
TB-group	12 MSEK	24	1
Larenius & Partners	10 MSEK	24	1
Talent Venture Group	7 MSEK	9	7
Hunter & Tailor	4 MSEK	14	1
Select Executive Search	2 MSEK	2	1

Källa: Årsredovisningar 2020 och hemsidor.

Nedan är en sammanställning över ett par konkurrenter på den norska marknaden.

Bolag	Omsättning 2020 (Norge)	Antal anställda	Marknader (länder)
Adecco Norge	3,15 miljarder NOK	350	60
Manpower	2,19 miljarder NOK	183	80
JobZone	1,24 miljarder NOK	150	2
Academic Work	307 MNOK	143	6
Poolia/Uniflex	58 MNOK	175	3
First Engineeers	36 MNOK	58	2
Express rekruttering	22 MNOK	27	1
Worko AS	16 MNOK	19	2
AvantGarde Search	8 MNOK	18	1

Källa: Årsredovisningar 2020 och hemsidor.

Verksamhets- översikt

Kort om Job Solution

Job Solution bedriver verksamheter inom rekryteringsbranschen. Bolaget har idag verksamhet i två länder, Sverige och Norge, inom segmentet "Search och Headhunting".

Det första bolaget som startades 2015 var det nuvarande dotterbolaget Job Solution Sweden AB. Moderbolaget startades 2019 och i slutet av 2020 startades den norska verksamheten i Job Solution Norway AS. Job Solution koncernen har för närvarande ca 30 medarbetare, där den större delen medarbetare finns i den svenska verksamheten.

Bolaget har sedan starten varit fokuserat på följande branscher:

- Samhällsbyggnad
- Infrastruktur
- Industri

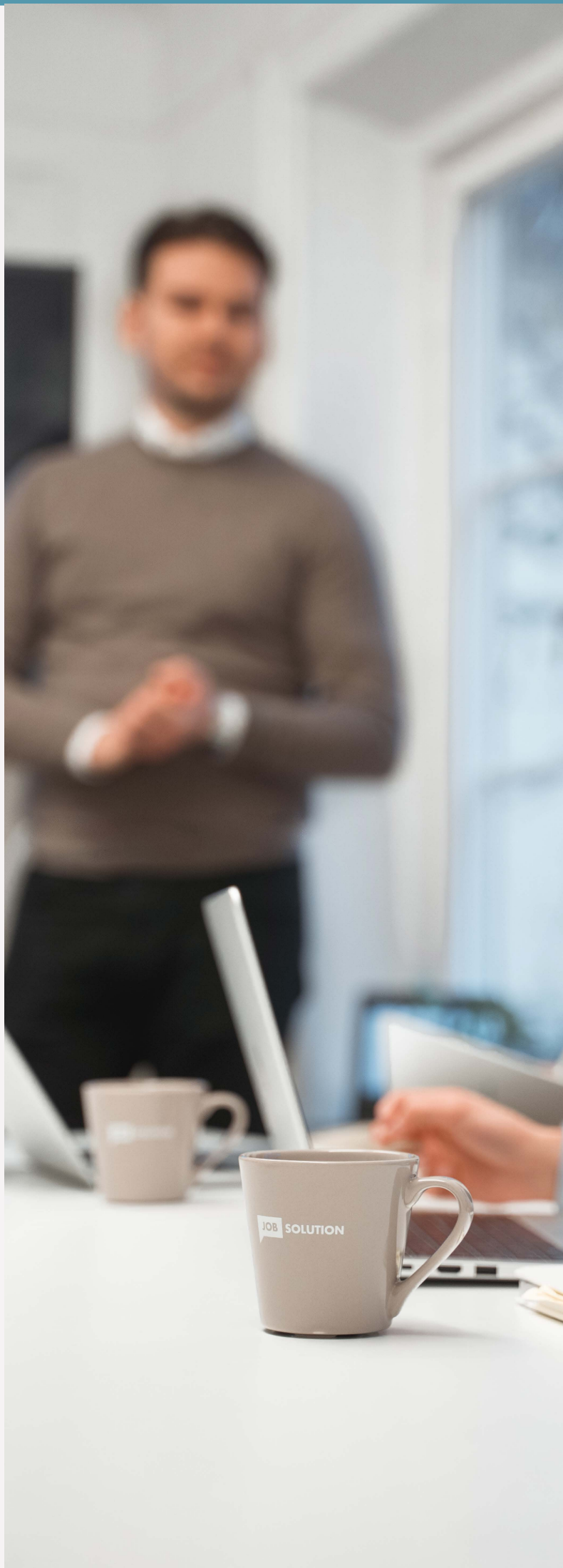
Bolaget har en kundportfölj i både Sverige och Norge med internationella aktörer. Job Solution har en ambition att växa dels organiskt och genom att förvärva välfungerande bolag som kan komplettera Bolagets nuvarande tjänsteutbud. Målsättningen är på sikt att även expandera till nya geografiska marknader.

Historik

Job Solution Sweden AB startades 2015 av bland annat Viktor Rönn, VD för koncernen, med en idé om att förenkla rekryteringsprocesserna för bolag som jobbar inom högteknologiska branscher där konkurrensen om arbetskraft, enligt Bolagets bedömning, är hög.

Ambitionen var och är än idag att fokusera på rätt kandidater för rätt tjänster, där Bolagets uppgift är att identifiera potentiella kandidater men inte att närvara under själva intervjuerna. Under det första halvåret låg fokus på att etablera Bolaget och upprätta de strukturer och material som behövdes för att bedriva verksamheten. Första halvåret var en period där Bolagets verksamhet tog form och man gick från idéstadiet till en fullt utvecklad verksamhet.

Under de efterföljande åren låg fokus på att marknadsföra och kommunicera Bolagets idé och



tankesätt om rekrytering inom de marknadssegment Bolaget fokuserade på, främst mot bolag som jobbar inom bygg. Med tiden noterade Bolaget att Bolagets modell, enligt Bolagets uppfattning, blev väl mottagen på den svenska marknaden. Något som märktes i en tydlig ökning av omsättningen. I början på 2017 tog Bolaget in en strategisk delägare i Carl Renman.

2019 beslutades att på sikt skapa en koncern med ett flertal bolag. Som ett led i detta startades samma år Job Solution Sweden Holding AB, vilket gjordes efter ett skifte i ägarstrukturen där Bolaget tog över ägandet av dotterbolaget och Carl Renman blev VD för detta bolag. Det svenska dotterbolaget blev också en av tre Finalister i Recruitment Awards, i kategorien "Årets rekryteringsföretag upp till 19 anställda"¹⁾.

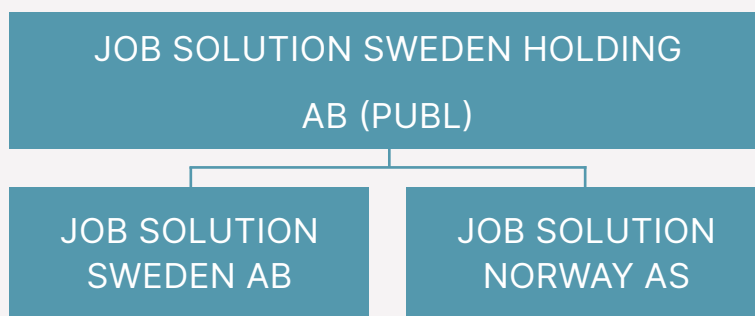
2020 var ett omvälvande år då covid-19 pandemin slog till världen över och rekryteringsbranschen blev som många andra branscher överrumplade. Det är dock Bolagets uppfattning att pandemin inte slog mot Bolaget i samma utsträckning som den slog mot branschen som helhet. Bolaget tog sig igenom pandemiåret 2020 på ett bra sätt och fick utmärkelsen som ett Gasellföretag av Dagens Industri.

2020 gjorde Bolaget en strategisk satsning genom att rikta existerande och nya resurser på anskaffning av kunder som verkade i Norge. I slutet på året startades Bolagets andra dotterbolag, Job Solution Norway AS. Charles Käll, som har jobbat i det svenska bolaget sen 2017, tog ansvaret som VD för den norska verksamheten.

Under 2021 tog ägarna av Job Solution Sweden Holding AB beslutet att påbörja arbetet med att notera Bolaget.

Koncernorganisationsstruktur

Koncernens moderbolag är Job Solution Sweden Holding (publ). I moderbolaget finns två anställda, VD och COO, samt en CFO på konsultbasis. Den operativa verksamheten bedrivs i de två helägda dotterbolagen. Job Solution Sweden AB i Sverige, med sitt säte i Stockholm och lokaler i Sundbyberg, har 24 anställda och det norska bolaget, Job Solution Norway AS med sitt säte och drift i Oslo, har 6 anställda.



¹⁾ ÅRETS REKRYTERINGSFÖRETAG upp till 19 anställda [Branschen.se](https://branschen.se) | [Branschen.se](https://branschen.se)

Verksamhet

Syftet med koncernstrukturen är att skapa en expanderbar och så enkel modell som möjligt. Dotterbolagen beskrivs mer i detalj nedan.

Job Solution Sweden AB

Bolaget jobbar med en Headhunting- och search-modell. Med det innefattas att bolaget lägger stor vikt vid den första delen av rekryteringsprocessen, dvs den del där bolaget matchar arbetsgivaren och arbetstagaren i ett första möte. Anledningen till att dotterbolagen valt att arbeta utifrån den modellen är för att Bolaget bedömer att dess kunder ofta har svårt att få det önskade inflödet av kandidater på egen hand. Därav krävs extern hjälp med just inflödet av kandidater som kunden kan påbörja en dialog kring framtida anställning med. Bolaget bedömer att i den brist på arbetskraft som råder inom samhällsbyggnad, infrastruktur och industri och dess närliggande branscher krävs en annan typ av införsljningsprocess och marknadsföring för att locka till sig den seniora kompetens som ofta efterfrågas.

Job Solution Sweden AB har byggt sin modell utifrån att seniora profiler, enligt Bolagets uppfattning, ofta sitter rätt bra där de är idag och att det därmed krävs en helt annan första approach i rekryteringen. Med sälj som fokus och verktyg nyttjar bolaget sina branschkunskaper för att få varje individ att se fördelarna med bolagets uppdragsgivares verksamhet. Bolaget effektiviserar processen och låter uppdragsgivaren vara förande i rekryteringsprocessen genom att styra processen och själva ta beslut vilken typ av kandidat som rekryterande chef ska träffa. Detta arbetssätt har förutom sin effektivitet i form av tid och precision möjliggjort priseffektiva rekryteringsprocesser.

Bolaget som rekryteringsbolag är därmed inte med under intervjufasen då bolagets kompetens som regel inte räcker till inom dessa ofta högteknologiska områden. Experterna inom dessa områden är rekryterande chefer samt arbetstagaren. Kandidaten får då en bra bild av en potentiell nästa arbetsgivare samtidigt som rekryterande chef får en direkt uppfattning om kandidaten istället för en presentation från oss som tredje part. Under hela processen finns Job Solution där för att assistera med det som oftast tar tid, dvs. att administrera rekryteringsprocessen.

Med åren har bolaget utvecklat arbetsmodellen och kan numera komplettera med tilläggstjänster såsom exempelvis referenstagning, second opinion och personlighetstester som kan hjälpa uppdragsgivaren med att fatta beslut kring kandidaten eller komplettera med mer information.

Bolaget har genom åren skapat ett nätverk vilket även gör att kandidater hör av sig till bolaget för att få hjälp och assistera i deras jobbetande. Bolaget har idag en kandidatbank med cirka 30 000 personer. Med bolagets nätverk på både uppdragsgivarsidan och kandidatsidan kan bolaget förena dessa och därmed ta ytterligare ett steg på vägen till vår vision.

Job Solution Norway AS

Koncernens andra dotterbolag har tagit efter och använder samma arbetssätt som det svenska dotterbolaget och direkt applicerat det på den norska marknaden. Den norska marknaden har samma utmaningar som den svenska rent rekryteringsmässigt. Den stora differensen är storleken på marknaden, allt från hur många bolag till hur många kandidater det finns.

Affärsidé, vision, affärsmodell och mål

Affärsidé

Job Solutions affärsidé är att förädla och vidareutveckla välskötta och välmående bolag som jobbar med kompetensförsörjning, och som koncern samla bolag som kan erbjuda ett högkvalitativt och brett erbjudande av tjänster till bolag som behöver extern hjälp med sin kompetensförsörjning.

Genom att samla välmående bolag i samma koncern, där det finns möjlighet att utmana och komplettera varandras sätt att se på kompetensförsörjning, skapar vi utvecklingsmöjligheter för både dotterbolagen som den enskilda medarbetaren.

Vision

Job Solutions vision är att utveckla individer och organisationer så att dessa når sin yttersta potential.

Affärsmodell

Job Solutions affärsmodell är att samla bolag som jobbar med kompetensförsörjning och låta dessa växa och utvecklas med sina egna varumärken, men inom samma koncern. Genom att samla bolag som är verksamma inom samma bransch, men som ändå skiljer sig från andra bolag inom koncernen, kan koncernen erbjuda kunderna en optimering och lösning som enskilda företag har svårt att erbjuda.

Bolaget har hittills inte genomfört något förvärv.

Bolag i konkurrensutsatta branscher har oftast utmaningar inom flera områden när det kommer till kompetensförsörjning. Koncernens bolag kan gränsöverskridande komplettera varandra och hitta den bästa möjliga lösningen för kunderna genom att samarbeta. Koncernens bolag ska i första hand erbjuda sina tjänster och optimera dessa, och vid behov i ett andra skede presentera en helhetslösning där andra bolag i koncernen inkluderas i kompetensförsörjningen.

Mål

Bolagets mål är att bolagen inom koncernen ska vidareutvecklas och visa positiva kassaflöden vilka delvis ska återinvesteras i verksamheterna. Bolagen ska därmed kunna växa och ta fler marknadsandelar och skapa starkast möjliga resultat för koncernen. Den modell Bolagets två dotterbolag i dagsläget använder är en modell Bolaget tror starkt på. Sättet som Bolaget har byggt dessa bolag på, med aktiva ägare involverade i det operativa, är något

Bolaget är övertygat om skapar ett vinnande koncept och gör bolagen starka över tid.

Bolagets andra målsättning är att kunna ge entreprenörer och ledare de verktyg som entreprenörer behöver för att kunna vidareutveckla sina bolag. Målet är därför att skapa en koncern till vilken entreprenörer, som vill vidareutveckla sina bolag tillsammans med andra entreprenörer, vill ansluta sig och bli en del av.

Strategi

Job Solution arbetar med följande två strategier för att uppnå bolagets vision om att utveckla individer och organisationer så att dessa når sin yttersta potential.

Vidareutveckling och applicering av existerande affär

Job Solutions nuvarande dotterbolag, Job Solution Sweden AB och Job Solution Norway AS, har sedan



start uppvisat en god tillväxt varje år. Omsättningsökningen i det svenska dotterbolaget har de senaste fem åren i snitt uppgått till 34%, även de senaste två åren har omsättningsökningen varit i snitt 34%.

Med organisk tillväxt som grund, i kombination med en vilja att organisationen ska växa på ett balanserat sätt med ett flertal återkommande kunder och en väl levererad tjänst till kunderna, vill Bolaget vidareutveckla de befintliga dotterbolagen. 2020 påbörjades Bolagets norska verksamhet och ambitionen är att göra samma sak även på andra geografiska marknader än där Bolaget är verksamt idag. Bolaget har också en ambition att inom dotterbolagen rikta resurser mot nya marknader för att på ett strukturerat sätt kunna erbjuda Bolagets rekryteringsmodell till bolag inom andra branscher, som exempelvis media. Det Bolaget vill göra är att ta den modell de två dotterbolag i Sverige och Norge i dagsläget erbjuder och applicera den på andra typer av marknader där konkurrensen om kvalificerade medarbetare är hög. Med andra typ av marknader så innefattas både branscher och andra länder, i första hand Finland, Danmark och Tyskland. I dessa länder är det Bolagets uppfattning att rekryteringsmarknaden fungerar på ett liknande sätt som i Sverige och Norge med liknande utmaningar när det kommer till kompetensbrist inom de branscher Bolaget rekryterar inom.

Förvärv av bolag

För att bygga en så stark och bred koncern som möjligt är strategin att bygga en diversifierad portfölj av bolag där varje enskilt bolag skiljer sig från de andra bolagen inom koncernen. Det kan exempelvis vara sättet man jobbar med kompetensförsörjning, i vilken bransch som bolagets kunder verkar inom, eller vart bolaget befinner sig och har sina kunder rent geografiskt. Målsättningen på sikt är att expandera till nya geografiska marknader med vilket främst avses Skandinavien och länder i norra Europa.

För att genomföra värdeskapande förvärv där varje bolag bidrar till att diversifiera koncernen och komplettera koncernens andra bolag är det viktigt att förvärvsstrategin är tydlig. Det ska finnas en tydlig bild kring varför ett bolag förvärvas och blir en del av koncernen samt hur bolaget kan komplettera redan existerande affärer.

Intäktssmodell

Bolagets intäktssmodell är upprättad och anpassad utifrån varje dotterbolags rekryteringsmodell. Det vanligaste sättet dotterbolagen tar betalt på i dagsläget är genom förskottsbetalning. Bolaget har också skapat en abonnemangslösning där kunder betalar månadsvis, och där summan varierar beroende på hur många intervjuer man vill ha under uppdrags tidens gång.

På sikt är önskan att komplettera med andra typer av intäktssmodeller. Det är som regel svårt att sätta en intäktssmodell som ska appliceras på varje kund, det går emot den diversifiering Bolaget vill uppnå. Något Bolaget ser som en möjlighet är att skapa ytterligare intäkter genom den passiva försäljning som skapas i och med att bolagen inom koncernen kan och ska kunna erbjuda varandras tjänster, och därmed skapa intäkter åt varandra. Bolagen ska också ha möjlighet att utveckla sina sätt att driva intäkter genom att samarbeta och utbyta erfarenheter mellan befattningshavare och beslutsfattare inom koncernen. På så sätt kan Bolaget skapa en intäktssmodell som hela tiden utvecklas, optimeras och som anpassas utifrån omgivningen och sättet som kunderna vill rekrytera på.

Finansiell information

Job Solutions reviderade årsredovisningar för räkenskapsåren 2020 och 2021 vilka har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3), införlivas genom hänvisning och utgör en del av Bolagsbeskrivningen. Om inget annat uttryckligen anges har ingen finansiell information i Bolagsbeskrivningen reviderats eller granskats av Bolagets revisor. Informationen nedan bör läsas tillsammans med Bolagets årsredovisningar för räkenskapsåren 2020 och 2021, inklusive revisionsberättelser, som samtliga införlivats i Bolagsbeskrivningen genom hänvisning.

Koncernens resultaträkning i sammandrag

(TSEK)	Helår	
	2021-01-01 2021-12-31	2020-01-01 2020-12-31
Rörelsens intäkter		
Nettoomsättning	25 754	15 066
Övriga rörelseintäkter	37	20
Summa rörelsens intäkter	25 791	15 086
Rörelsens kostnader		
Övriga externa kostnader	-4 883	-3 742
Personalkostnader	-12 144	-7 267
Avskrivningar av materiella	-54	-49
Övriga rörelsekostnader	-5	-26
Rörelseresultat	8 704	4 003
Resultat från finansiella poster		
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	4	0
Övriga räntekostnader och liknande resultatposter	-19	-1
Resultat efter finansiella poster	8 690	4 002
Skatt på årets resultat	-1 937	-878
Årets resultat	6 753	3 124
Hänförligt till moderföretagets ägare	6 070	3 124
Hänförligt till innehav utan bestämmande inflytande*	682	0

*Avser det norska dotterbolaget vilket ägdes till 66,7% under 2021. Dotterbolaget är helägt fr o m 7 februari 2022.

(TSEK)	Helår	
	2021-01-01 2021-12-31	2020-01-01 2020-12-31
TILLGÅNGAR		
Anläggningstillgångar		
Materiella anläggningstillgångar		
Inventarier, verktyg, installationer	52	55
	52	55
Finansiella anläggningstillgångar		
Andra långfristiga fordringar	148	86
	148	86
Summa anläggningstillgångar	201	141
Omsättningstillgångar		
Kundfordringar	5 376	3 934
Övriga fordringar	449	170
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	278	258
	6 104	4 363
Kassa och bank	10 664	4 146
Summa omsättningstillgångar	16 768	8 509
SUMMA TILLGÅNGAR	16 969	8 649
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Aktiekapital	50	50
Annat eget kapital	5 622	3 452
Årets resultat	6 070	3 124
Eget kapital hänförligt till moderföretags aktieägare	11 742	6 626
Innehav utan bestämmande inflytande		
Innehav utan bestämmande inflytande	711	0
Eget kapital hänförligt till minoritetsintresset	711	0
Summa eget kapital	12 453	6 626
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	302	113
Skatteskulder	1 485	0
Övriga skulder	1 763	995
Fakturerad men ej upparbetad intäkt	800	850
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	165	65
Summa kortfristiga skulder	4 515	2 023
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	16 969	8 649

FINANSIELL INFORMATION

(TSEK)	Helår	
	2021-01-01 2021-12-31	2020-01-01 2020-12-31
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN		
Rörelseresultat	8 704	4 003
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet	54	49
Erhållen ränta	4	0
Betald ränta	-19	-1
Betald skatt	-319	-745
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital	8 425	3 305
Förändring av rörelsekapital		
Förändring av kortfristiga fordringar	-1 799	-1 113
Förändring kortfristiga skulder	1 007	-1 030
Kassaflöde från den löpande verksamheten	-792	-2 143
INVESTERINGSVERKSAMHETEN		
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	-52	0
Förändring andra långfristiga fordringar	-62	-26
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-114	-26
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN		
Inlösen	0	-2 000
Utbetald utdelning	-1 000	-1 630
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-1 000	-3 630
Periodens kassaflöde	6 518	-2 494
Likvida medel vid periodens början	4 146	6 640
Likvida medel vid periodens slut	10 664	4 146

Kommentarer till den finansiella utvecklingen

Nedanstående kommentarer till den finansiella utvecklingen baseras på reviderade årsredovisningar avseende räkenskapsåren 2020 och 2021. De belopp som anges inom parentes avser motsvarande period under föregående räkenskapsår. Informationen i detta avsnitt bör läses tillsammans med den utvalda finansiella informationen under avsnittet "Finansiell information" ovan.

Jämförelse mellan räkenskapsåren 2021 och 2020

Resultaträkning

Nettoomsättning

Bolagets nettoomsättning uppgick under perioden till 25 754 (15 066) TSEK. Den positiva utvecklingen drivs av ett bra flöde med nya kunder samt att Bolaget lyckas behålla och vidareutveckla befintliga kundrelationer.

Rörelsens kostnader

Bolagets rörelsekostnader uppgick under perioden till 17 087 (11 083) TSEK. Den största kostnadsposten utgörs av personalkostnader på 12 114 (7 267) TSEK.

Rörelseresultat

Bolagets rörelseresultat uppgick under perioden till 8 704 (4 003) TSEK. Förändringen i rörelseresultat mellan perioderna beror huvudsakligen på den ökade nettoomsättningen samt att Bolaget har lyckats hålla ner kostnaderna.

Resultat efter finansiella poster

Bolagets resultat efter finansiella poster uppgick under perioden till 8 690 (4 002) TSEK.

Periodens resultat

Bolagets resultat för perioden uppgick till 6 753 (3 124) TSEK. Det ökade resultatet förklaras främst av den ökade omsättningen kombinerat med god kostnadskontroll.

Balansräkning

Anläggningstillgångar

Bolagets anläggningstillgångar per den 31 december 2021 uppgick till 200 (141) TSEK, vilka främst består av investeringar i lokal samt arbetsverktyg för personalen.

Omsättningstillgångar

Bolagets omsättningstillgångar per den 31 december 2021 uppgick till 16 768 (8 509) TSEK, vilket till stor del består av likvida medel om 10 664 (4 146).

Eget kapital

Bolagets eget kapital per den 31 december 2021 uppgick till 12 453 (6 626) TSEK. Förändringen i Bolagets eget kapital är huvudsakligen hänförlig till fritt eget kapital i form av vinster.

Långfristiga skulder

Bolagets långfristiga skulder per den 31 december 2021 uppgick till 0 TSEK.

Kortfristiga skulder

Bolagets kortfristiga skulder per den 31 december 2021 uppgick till 4 515 (2 023) TSEK. Förändringen i Bolagets kortfristiga skulder är huvudsakligen hänförlig till ökade skatteskulder samt ökade leverantörsskulder.

Kassaflöde

Kassaflödet från den löpande verksamheten före förändring av rörelsekapital uppgick under perioden till 8 425 (3 305) TSEK vilket huvudsakligen är hänförligt till ett rörelseresultat om 8 704 (4 003) TSEK.

Kassaflödet från investeringsverksamheten uppgick under perioden till -114 (-26) TSEK, vilket huvudsakligen är hänförligt till investeringar i den norska verksamheten så som lokal.

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till uppgick under perioden till -1 000 (-3 630) TSEK vilket är hänförligt till en utdelning om 1 000 (1 630) TSEK.

Kommentarer räkenskapsåret 2020

Resultaträkning

Nettoomsättning

Bolagets nettoomsättning uppgick under perioden till 15 066 TSEK. Bolaget noterade god aktivitet under året med ett flertal nya samt återkommande kunder.

Rörelsens kostnader

Bolagets rörelsekostnader uppgick under perioden till 11 083 TSEK. Den största kostnadsposten utgörs av personalkostnader på 7 267 TSEK.

Rörelseresultat

Bolagets rörelseresultat uppgick under perioden till 4 003 TSEK. Rörelseresultatet är hänförligt till den ökade nettoomsättningen samt rörelsens kostnader som utvecklas i takt med ökad nettoomsättning.

Resultat efter finansiella poster

Bolagets resultat efter finansiella poster uppgick under perioden till 4 002 TSEK.

Periodens resultat

Bolagets resultat för perioden uppgick till 3 124 TSEK.

Balansräkning

Anläggningstillgångar

Bolagets anläggningstillgångar per den 31 december 2020 uppgick till 141 TSEK, vilka främst består av investeringar i lokal samt arbetsverktyg för personalen.

Omsättningstillgångar

Bolagets omsättningstillgångar per den 31 december 2020 uppgick till 8 509 TSEK, vilka består främst av likvida medel samt kundfordringar.

Eget kapital

Bolagets eget kapital per den 31 december 2020 uppgick till 6 626 TSEK, vilket främst består av balanserade vinstmedel samt årets resultat.

Långfristiga skulder

Bolagets långfristiga skulder per den 31 december 2020 uppgick till 0 TSEK.

Kortfristiga skulder

Bolagets kortfristiga skulder per den 31 december 2020 uppgick till 2 023 TSEK vilket främst består av fakturerad med ej upparbetad intäkt samt skatteskulder.

Kassaflöde

Kassaflödet från den löpande verksamheten före förändring av rörelsekapital uppgick under perioden till 3 305 TSEK vilket huvudsakligen är hänförligt till ett rörelseresultat om 4 003 TSEK.

Kassaflödet från investeringsverksamheten uppgick under perioden till -26 TSEK.

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till uppgick under perioden till -3 630 TSEK, vilket är hänförligt till inlösen av aktier på -2 000 TSEK samt en utdelning på -1 630 TSEK.

Eget kapital, skulder och annan finansiell information

Tabellerna i detta avsnitt redovisar Bolagets kapitalstruktur och skuldsättning per den 28 februari 2022. Se även avsnittet "Aktier, aktiekapital och ägarförhållanden" för ytterligare information angående Bolagets aktiekapital och aktier. Tabellerna i detta avsnitt inkluderar endast räntebärande skulder och bör läsas tillsammans med avsnittet "Kommentarer till den finansiella utvecklingen" och Bolagets finansiella information, inklusive relaterade noter, vilka införlivats genom hänvisning.

Eget kapital, skulder och nettoskuldsättning

Tabellerna nedan återger information om Job Solutions eget kapital och skuldsättning per den 28 februari 2022. Job Solutions eget kapital uppgick till 8 475 TSEK, varav aktiekapital uppgick till 530 TSEK. Bolagets räntebärande skulder per den 28 februari 2022 uppgick till 0 TSEK. Som väsentliga poster som påverkar Bolagets eget kapital jämfört med 31 december 2021, dvs händelser under perioden januari-februari 2022, kan nämnas genomförd utdelning till aktieägarna om 5,0 MSEK samt ett resultat efter skatt på 1,5 MSEK.

Det finns inga begränsningar i användningen av kapital som, direkt eller indirekt, väsentligt påverkat eller skulle kunna påverka Bolagets verksamhet.

Kapitalstruktur

Kapitalstruktur (TSEK)	2022-02-28
Kortfristiga räntebärande skulder	
Mot borgen	0
Mot säkerhet	0
Utan borgen eller säkerhet	0
Summa kortfristiga räntebärande skulder	0
Långfristiga räntebärande skulder	
Mot borgen	0
Mot säkerhet	0
Utan borgen eller säkerhet	0
Summa långfristiga räntebärande skulder	0
Eget kapital	
Aktiekapital	530
Ej registrerat aktiekapital	0
Fond- och utvecklingsutgifter	0
Överkursfond	0
Annat eget kapital inklusive periodens resultat	7 945
Summa eget kapital	8 475

Nettoskuldsättning

Nettoskuldsättning (TKR)	2022-02-28
A. Kassa	5 311
B. Andra likvida medel	0
C. Lätt realiserbara tillgångar	0
D. Summa likviditet (A+B+C)	5 311
E. Kortfristiga fordringar	0
F. Kortfristiga bankskulder	0
G. Kortfristig del av långfristiga skulder	0
H. Andra kortfristiga skulder	0
I. Summa kortfristig skuldsättning F+G+H)	0
J. Netto kortfristig skuldsättning (I-E-D)	-5 311
K. Långfristiga banklån	0
L. Emitterade obligationer	0
M. Andra långfristiga skulder	0
N. Summa långfristig skuldsättning (K+L+M)	0
O. Nettoskuldsättning (J+N)	-5 311

Väsentliga händelser efter rapportperiodens utgång

Det har inte skett några väsentliga händelser efter utgången av den senaste rapportperioden.

Investeringar

Som framgår av Bolagets kassaflödesanalyser för 2020 och 2021 har inga väsentliga investeringar utöver de som görs inom ramen för den löpande verksamheten genomförts.

Pågående investeringar och åtaganden om framtida investeringar

Job Solution har inga väsentliga pågående investeringar och Bolaget har inte ingått några fasta åtaganden om betydande investeringar.

Tendenser och framtidsutsikter

Utöver de tendenser och trender som anges i avsnittet "Marknadsöversikt" samt vad som anges i avsnittet "Riskfaktorer" känner Job Solution inte till några osäkerhetsfaktorer, potentiella fordringar eller andra

krav, åtaganden eller händelser som skulle kunna ha en väsentlig inverkan på Bolagets affärsutsikter.

Job Solution känner i dagsläget inte till några uppgifter om offentliga, ekonomiska, skattepolitiska, penningpolitiska eller andra politiska åtgärder som direkt eller indirekt, väsentligt kan påverka Bolagets verksamhet eller affärsutsikter under det innevarande räkenskapsåret. Det finns såvitt styrelsen känner till, inga kända tendenser, osäkerhetsfaktorer, potentiella materiella fordringar eller andra krav, åtaganden eller händelser, utöver vad som framgår av denna Bolagsbeskrivning, som kan förväntas ha en väsentlig inverkan på Bolagets framtidsutsikter.

Revisionsberättelse och anmärkningar

Inga anmärkningar finns i revisionsberättelserna för den historiska finansiella informationen som omfattas av Bolagsbeskrivningen.

Uttalande avseende rörelsekapital

Styrelsen bedömer att Bolagets befintliga rörelsekapital är tillräckligt för den kommande tolv månaders perioden.

Styrelse, ledande befattningshavare och revisor

Enligt Job Solutions bolagsordning ska styrelsen bestå av lägst tre och högst tio ordinarie ledamöter med högst tio suppleanter. Per datumet för Bolagsbeskrivningen består Bolagets styrelse av fyra stämموالدا ledamöter, inklusive styrelseordföranden, och ingen suppleant.

Jonas Bertilsson, Per Katz och Andreas Wassenius valdes in i Bolagets styrelse vid årsstämman 21 januari 2022.

I tabellen nedan framgår om respektive styrelseledamot är beroende eller oberoende i förhållande till Bolaget, ledningen och i förhållande till större aktieägare.

Namn	Befattning	Oberoende i förhållande till	
		Bolaget och bolagsledningen	Bolagets större aktieägare
Carl Renman	Styrelseordförande	Nej	Nej
Jonas Bertilsson	Styrelseledamot	Ja	Ja
Per Katz	Styrelseledamot	Ja	Ja
Andreas Wassenius	Styrelseledamot & COO	Nej	Ja

Styrelse



CARL RENMAN

Styrelseordförande (sedan 2019)

Född
1993

Utbildning
Gymnasial utbildning

Övrig relevant erfarenhet
10 års relevant erfarenhet inom tjänsteförsäljning. Totalt 7,5 års erfarenhet inom rekryteringsbranschen med en stark kunskap att forma övergripande samarbeten på A-, B-, C-, och Executivenivå

Innehav
1 099 589 aktier (privat och genom bolag).



JONAS BERTILSSON

Styrelseledamot (sedan 2022)

Född
1980

Utbildning
Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm

Övrig relevant erfarenhet
COO and Head of M&A på Network of Design (NOD). Tidigare erfarenhet från Investment Banking på Carnegie och M&A på Addnode Group. Tidigare VD och styrelseledamot på NetJobs Group AB.

Övriga styrelseuppdrag
M.O.B.A. Network AB, Nordic e trade AB, Sweden Concepts AB och AB Rugosa Invest

Innehav
72 000 aktier (genom bolag).

Styrelse, forts.



PER KATZ

Styrelseledamot (sedan 2022)

Född
1990

Utbildning

Master of Laws (LLM) King's College London,
Master of Laws (LLM), Commercial Law and Tax
Law, Jönköping International Business School

Övrig relevant erfarenhet
Skattejurist

Innehav
24 000 aktier.



ANDREAS WASSENIUS

Styrelseledamot och COO (Styrelseledamot sedan
2022, COO sedan 2019)

Född
1995

Utbildning

Filosofie Kandidatexamen inom företagsekonomi
med inriktning Management, samt en Ekonomie
Masterexamen inom Management. Båda erhållna
vid Företagsekonomiska institutionen, Stockholms
universitet.

Övrig relevant erfarenhet
Har suttit i diverse institutionsstyrelser och varit
förtroendevald i flera olika sammanhang under
Universitetstiden. Sitter i ett rådgivande organ till
en styrelse. Är också Ordförande i en förening som
verkar för idrottslivet.

Innehav
72 000 aktier.

Ledande befattningshavare



VIKTOR RÖNN

VD (sedan 2021)

Född

1994

Utbildning

Gymnasial utbildning

Övrig relevant erfarenhet

9 års relevant erfarenhet inom tjänsteförsäljning.
Totalt 8 års erfarenhet inom rekryteringsbranschen

Innehav

1 123 589 aktier (privat och genom bolag).



FREDRIK NILSSON

CFO (på konsultbasis sedan 2019)

Född

1994

Utbildning

Ekonomi kandidatexamen från Uppsala universitet

Övrig relevant erfarenhet

Arbetat med redovisning sedan 2015. Arbetat som Financial Manager på en av Sveriges största advokatbyråer. Driver sedan 2018 Advantiq AB som inriktar sig på helhetslösningar inom ekonomi.

Innehav

0 aktier.



ANDREAS WASSENIUS

COO och styrelseledamot

För mer information se avsnitt "styrelse".

Övriga upplysningar avseende styrelse och ledande befattningshavare

Ingen styrelseledamot eller ledande befattningshavare har dömts för någon ekonomisk brottslighet under de senaste fem åren. Ingen styrelseledamot eller ledande befattningshavare har, utöver vad som angivits ovan, under de senaste fem åren varit inblandad i någon konkurs, likvidation eller konkursförvaltning med undantag för frivilliga sådana förfaranden. Inte heller finns någon anklagelse och/eller sanktion mot någon av dessa personer från i lag eller förordning bemyndigad myndighet, inklusive godkända yrkessammanslutningar, och ingen av dem har under de senaste fem åren förbjudits av domstol att ingå som medlem i ett bolags förvaltnings-, lednings- eller kontrollorgan eller att ha ledande eller övergripande funktioner i ett bolag.

Det föreligger inga familjeband mellan Bolagets styrelseledamöter och ledande befattningshavare. Det har inte träffats någon särskild överenskommelse mellan större aktieägare, kunder, leverantörer eller andra parter enligt vilken någon befattningshavare har valts in i styrelsen eller tillsatts i annan ledande befattning.

Såvitt Bolaget känner till har ingen styrelseledamot eller ledande befattningshavare något intresse som står i strid med Bolagets, och det finns inte heller några potentiella intressekonflikter med anledning av styrelseledamöters eller ledande befattningshavares privata intressen och/eller andra åtaganden. Som angivits ovan har dock ett flertal styrelseledamöter ekonomiska intressen i Bolaget genom aktieinnehav.

Ingen styrelseledamot eller ledande befattningshavare har ingått avtal med Bolaget eller dess dotterbolag om förmåner efter uppdragets avslutande.

Revisor

NxtLevel AB med adress Stora Nygatan 21a, 111 27 Stockholm, är Bolagets revisor, vald 2019, för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Robin Ericsson, auktoriserad revisor och medlem i FAR (branschorganisation för auktoriserade revisorer), är huvudansvarig revisor.

Ersättning till styrelse och ledande befattningshavare

Vid årsstämma den 21 januari 2022 beslutades att inget styrelsearvode för tiden intill slutet av nästa ordinarie bolagsstämma ska utgå. Inte heller under 2021 utgick någon ersättning till styrelsen.

Ersättning till VD och ledande befattningshavare består av grundlön, pension och andra sedvanliga förmåner. För VD gäller en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Bolagets CFO som är anställd på konsultbasis har en uppsägningstid om 3 månader.

Bolaget har inga avsatta eller upplupna belopp för pensioner eller liknande förmåner efter styrelseledamots eller ledande befattningshavares avträdande av tjänst eller uppdrag.

Nedanstående tabell visar ersättning som betalats till ledande befattningshavare under räkenskapsåret 2021.

(SEK)	Grundlön/ arvode	Rörlig ersättning	Pension	Övrigt	Summa
VD	655 200	0	30 456	0	685 656
COO	504 000	0	22 680	0	526 680
CFO (konsult)	132 000	0	0	0	132 000

Ersättning till verkställande direktör

Bolagets verkställande direktör har idagsläget en fast månadslön om 57 000 SEK som revideras årligen och innehar övriga generella förmåner som andra anställda i Bolaget har. Vid tjänsteresor tillämpas Bolagets vid var tid gällande resereglemente för verkställande direktören. Anställningsavtalet innehåller även bestämmelser om sekretess, immateriella rättigheter samt konkurrensförbud och gäller tills vidare.



Aktier, aktiekapital och ägarförhållanden

Allmän information

Enligt Job Solutions bolagsordning ska aktiekapitalet uppgå till lägst 510 000 SEK och högst 2 040 000 SEK, fördelat på lägst 3 000 000 aktier och högst 12 000 000 aktier. Aktierna är denominerade i SEK och har emitterats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551). Samtliga emitterade aktier är fullt betalda och fritt överlåtbara. Rättigheterna förenade med aktier emitterade av bolag, inklusive de som följer av bolagsordningen, kan endast ändras enligt de förfaranden som anges i aktiebolagslagen (2005:551). Per datumet för Bolagsbeskrivningen uppgår Bolagets aktiekapital till 530 400 SEK, fördelat på 3 120 000 aktier. Varje aktie har ett kvotvärde om 0,17 SEK.

Bemyndigande

På årsstämman den 21 januari 2022 beslutades att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen, under tiden fram till nästkommande årsstämma,

med eller utan företrädesrätt för aktieägarna, besluta om nyemission av aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibler. Emissionsbeslutet ska kunna ske mot kontant betalning och/eller med bestämmelse om apport eller kvittning eller att teckning ska kunna ske med andra villkor.

Syftet med bemyndigandet är bland annat att möjliggöra spridningsemissionen i samband med noteringen på First North och att inbjuda investerare som långsiktigt kan bidra till Bolagets utveckling samt att ge styrelsen handlingsutrymme för att i övrigt och vid behov stärka Bolagets finansiella ställning för fortsatt expansion. För att Bolagets befintliga aktieägare inte ska missgynnas i förhållande till den eller de utomstående investerare som kan komma att teckna aktier, konvertibler och/eller teckningsoptioner, ska emission med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt ske till marknadsvärde, med förbehåll för sedvanlig emissionsrabatt i förekommande fall.

Aktiekapitalets utveckling

Nedanstående tabell visar den historiska utvecklingen för Bolagets aktiekapital och antal aktier i Bolaget sedan dess registrering 2019, så som det är registrerat hos Bolagsverket.

ÅR	Händelse	Antal nya aktier	Förändrat belopp	Antal aktier	Aktiekapital	Kvotvärde	Teckningskurs
2019	Nybildning	500	50 000,00	500	50 000,00	100,00	100,00
2020	Fondemission	-	50 000,00	500	100 000,00	200,00	-
2020	Minskning	-250	-50 000,00	250	50 000,00	100,00	-
2022	Fondemission	-	460 000,00	250	510 000,00	2 040,00	-
2022	Split 12 000:1	2 999 750	-	3 000 000	510 000,00	0,17	-
2022	Apportemission	120 000	20 400,00	3 120 000	530 400,00	0,17	30,00
2022	Erbjudandet	500 000	85 000,00	3 620 000	615 400,00	0,17	30,00

Spridningsemission

Inför den planerade noteringen på First North genomför Bolaget en spridningsemission om högst 500 000 aktier. Teckningskursen per aktie är 30 kronor. Genom emissionen kan Bolaget tillföras högst 15 MSEK före noterings- och emissionskostnader om ca 1,7 MSEK.

Ägarförhållanden

Nedan redovisas Bolagets aktieägare per dagen för Bolagsbeskrivningen.

Aktieägare	Antal aktier	Andel av kapital och röster
Viktor Rönn	1 116 000	35,8%
Carl Renman	1 092 000	35,0%
Svea Bank AB	600 000	19,2%
Charles Käll	120 000	3,8%
AB Rugosa Invest (Jonas Bertilsson)	72 000	2,3%
Andreas Wassenius	72 000	2,3%
Per Katz	24 000	0,8%
CR Asset Management AB (Carl Renman)	7 589	0,2%
LIRÖ Invest AB (Viktor Rönn)	7 589	0,2%
Övriga	8 822	0,3%
TOTALT	3 120 000	100,0%

Lock up-avtal

Större aktieägare har enligt tabellen nedan, med anledning av den planerade noteringen på First North, förbundit sig gentemot Eminova att inte utan Eminovas skriftliga samtycke, direkt eller indirekt, avyttra samtliga eller vissa av sina respektive aktier i Bolaget under en period om tolv (12) månader, med undandag för Charles Käll vars aktier är under en lock up i en period om tjugofyra (24) månader från första handelsdag. Lock up-åtagandet uppgår till 100 procent av parts aktier i Bolaget per dagen för ingående av lock up-avtalet.

Sammanlagt är cirka 99 procent av aktierna i Bolaget föremål för lock up före erbjudandet. Efter Erbjudandet är ca 85 procent föremål för lock up givet att Erbjudandet fulltecknas. Eminova ska inte utan särskild anledning vägra att medge samtycke för avyttring enligt ovan i följande situationer; (i) i händelse av att samtliga aktier i Bolaget är föremål för ett offentligt uppköpserbjudande (ii) i händelse av transaktion varigenom aktier överförs av aktieägaren till ett bolag som är direkt eller indirekt helägt av denne, (iii) i händelse av att aktieägaren önskar sälja eller deponera sina aktier till följd av brådskande exceptionella omständigheter, så som allvarliga finansiella svårigheter, (iv) i händelse av att aktieägaren vill avyttra eller erbjuda att avyttra aktier inom ramen för ett incitamentsprogram i Bolaget, förutsatt att de personer som ingår i incitamentsprogrammet skriftligen åtar sig att överta lock up-åtagandet eller (v) om aktieägaren avser att sälja aktierna utanför marknadsplatsen (OTC), förutsatt att köparen/köparna skriftligen åtar sig att överta lock up-åtagandet.

Aktieägare	Antal aktier	Andel av kapital och röster	Andel under lock up	Antal aktier under lock up	Tid under lock up
Viktor Rönn	1 116 000	35,8%	100%	1 116 000	12 månader
Carl Renman	1 092 000	35,0%	100%	1 092 000	12 månader
Svea Bank AB	600 000	19,2%	100%	600 000	12 månader
Charles Käll	120 000	3,8%	100%	120 000	24 månader
AB Rugosa Invest (Jonas Bertilsson)	72 000	2,3%	100%	72 000	12 månader
Andreas Wassenius	72 000	2,3%	100%	72 000	12 månader
Per Katz	24 000	0,8%	100%	24 000	12 månader
CR Asset Management AB (Carl Renman)	7 589	0,2%	-	-	-
LIRÖ Invest AB (Viktor Rönn)	7 589	0,2%	-	-	-
Övriga	8 822	0,3%	-	-	-
TOTALT	3 120 000	100,0%	99%	3 096 000	-

Aktieägaravtal

Det föreligger inga aktieägaravtal, såvitt styrelsen känner till, mellan Bolagets aktieägare avseende ägarfrågor i Bolaget. Bolagets styrelse känner inte heller till några andra avtal eller motsvarande överenskommelser som kan leda till att kontrollen över Bolaget väsentligen förändras.

Utdelningspolicy

Enligt Job Solutions utdelningspolicy kommer Bolaget sträva efter att distribuera minst 50 procent av den årliga nettovinsten.

Om Job Solution, till följd av vinst genererar ett väsentligt överskott, avser Bolaget att använda detta överskott till antingen finansiera en högre organisk tillväxtnivå och/eller framtida förvärv, alternativt att överföra överskott till dess aktieägare genom utdelning. Beslut rörande vinstutdelningsförslag beaktar bl a Bolagets framtida intäkter, finansiella position och allmänna ekonomiska och operativa omständigheter.

Handel med Job Solutions värdepapper

Bolaget har ansökt om att Bolagets aktier ska tas upp till handel på First North. Första handelsdagen på First North är preliminärt den 17 maj 2022. Aktien har ISIN-kod SE0017564800 och kortnamnet "JOBS".

Vissa rättigheter förenade med aktierna

Allmänt

Aktierna i Job Solution har emitterats i enlighet med svensk rätt i allmänhet och aktiebolagslagen (2005:551). Rättigheterna förenade med aktier emitterade av bolag, inklusive de som följer av bolagsordningen, kan endast ändras enligt de förfaranden som anges i aktiebolagslagen (2005:551).

Rösträtt vid bolagsstämma

Varje aktie berättigar innehavaren till en (1) röst på bolagsstämma. Varje aktieägare har rätt att rösta för samtliga aktier som aktieägaren innehar i Bolaget.

Företrädesrätt vid nya aktier

Om Bolaget emitterar nya aktier, teckningsoptioner eller konvertibler vid en kontantemission eller kvittningsemission har aktieägarna som huvudregel enligt aktiebolagslagen företrädesrätt att teckna sådana värdepapper i förhållande till antalet aktier som innehades före emissionen.

Rätt till utdelning, andel av bolagets vinst och behållning vid likvidation

Samtliga aktier i Bolaget ger lika rätt till vinstutdelning samt till Bolagets tillgångar och eventuella överskott i händelse av likvidation. Beslut om vinstutdelning i aktiebolag fattas av bolagsstämman. Rätt till vinstutdelning tillfaller den som på av bolagsstämman beslutad avstämningsdag är registrerad som innehavare av aktier i den av Euroclear förda aktieboken. Vinstutdelning utbetalas normalt till aktieägarna som ett kontant belopp per aktie genom Euroclear, men betalning kan även ske i annat än kontanter (sakutdelning). Om aktieägarna inte kan nås genom Euroclear, kvarstår aktieägarens fordran på Bolaget avseende vinstutdelningsbeloppet under en tid som begränsas genom regler om tioårig preskription. Vid preskription tillfaller vinstutdelningsbeloppet Bolaget.

Central värdepappersförvaring

Bolaget är anslutet till det elektroniska värdepapperssystemet och registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1497) om värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument. Detta register förs av Euroclear (Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm). Inga aktiebrev har utfärdats för Bolagets aktier, eftersom kontoföringen och registrering av aktierna sker av Euroclear i det

elektroniska avstämningsregistret. Aktieägare som är införda i aktieboken och antecknade i avstämningsregistret är berättigade till samtliga aktierelaterade rättigheter.

Tillämpliga regler vid uppköpserbjudanden

I lagen (2006:451) om offentliga uppköpserbjudanden på aktiemarknaden ("LUA") finns grundläggande bestämmelser om offentliga uppköpserbjudanden avseende aktier i bolag vilkas aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige. I lagen finns också bestämmelser om budplikt och försvarsåtgärder. Vidare ska, enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, en börs ha regler om offentliga uppköpserbjudanden som avser aktier som är upptagna till handel på reglerad marknad som börsen driver. Börserna Nasdaq Stockholm AB och Nordic Growth Market NGM AB har idag sådana regler. Kollegiet för svensk bolagsstyrning, som verkar för god sed på den svenska aktiemarknaden, rekommenderar att i allt väsentligt motsvarande regler tillämpas med avseende på bolag vilkas aktier handlas på multilaterala handelsplattformar, så som First North.

Tillämpligt regelverk för Job Solution, vid upptagande till handel på First North, är "Takeoverregler för vissa handelsplattformar" utgivet av Kollegiet för svensk bolagsstyrning den 1 januari 2021. Ett uppköpserbjudande kan gälla samtliga eller en del av aktierna, antingen vara frivilligt genom ett offentligt uppköpserbjudande eller obligatoriskt genom budplikt, vilket sker då en enskild aktieägare, ensam eller tillsammans med närstående, innehar minst 30 procent av rösterna i ett bolag. Ett offentligt uppköpserbjudande kan ske kontant, genom ett aktieerbjudande där nya aktier erbjuds i det uppköpande bolaget eller genom en kombination av de båda. Erbjudandet kan vara villkorat eller ovillkorat. Alla aktieägare kan acceptera erbjudandet eller tacka nej. I det fall budgivaren uppnår 90 procent av aktierna har denne rätt att påkalla tvångsinlösen av sådana aktier för vilka aktieägarna tidigare tackat nej till erbjudandet.

Tvångsinlösen innebär att en majoritetsägare som innehar mer än 90 procent av aktierna i ett bolag har en lagstadgad rättighet att lösa in återstående aktier som inte redan innehas av majoritetsägaren. Tvångsinlösen är även möjligt att påkalla för en minoritetsägare när en aktieägare har mer än 90 procent av aktierna.

Legala frågor och övrig information

Allmän bolagsinformation

Bolaget är ett svenskt publikt aktiebolag med organisationsnummer 559203-6254 som bildades den 23 april 2019 och registrerades enligt svensk rätt den 25 april 2019 hos Bolagsverket. Bolagets nuvarande företagsnamn är Job Solution Sweden Holding AB (publ) vilket registrerades hos Bolagsverket den 28 maj 2019. Bolagets styrelse har sitt säte i Stockholm. Bolagets verksamhet bedrivs enligt aktiebolagslagen (2005:551). Enligt Bolagets bolagsordning §3 har Bolaget till ändamål för sin huvudsakliga verksamhet att bedriva förvaltning av lös och fast egendom samt bedriva därmed förenlig verksamhet.

Koncernstruktur

Job Solution är per dagen för denna Bolagsbeskrivning moderbolag till två (2) dotterbolag i enlighet med nedan koncernstruktur.

Job Solution Sweden Holding AB (publ)	SE	
Job Solution Sweden AB	SE	100 %
Job Solution Norway AS	NO	100 %

Väsentliga avtal

Utöver det avtal som beskrivs nedan har Bolaget inte, med undantag för avtal som ingår i den löpande verksamheten, ingått något avtal av väsentlig betydelse för Bolaget per dagen för Bolagsbeskrivningen. Koncernen tillämpar allmänna villkor med genomgående standardvillkor gentemot sina kunder som används både för tjänster som faktureras månadsvis respektive specifika rekryteringsprojekt. Villkoren reglerar bland annat beskrivning av uppdraget, pris samt uppdragets löptid alternativt att uppdraget löper tills uppdragets mål har uppnåtts.

Förvärv av minoritetsaktieägares aktier i Job Solution Norway AS

Bolaget ingick den 7 februari 2022 ett avtal med Charles Käll ("Säljaren") i avseende på förvärv av Säljarens aktier i Job Solution Norway AS. Tillträde till aktierna skedde samma dag. Innan förvärvet ägde Bolaget 200 aktier och Säljaren 100 aktier av totalt 300 aktier i Job Solution Norway AS.

Köpeskillingen erlades till 100 procent genom att Säljaren erhöll 120 000 aktier i Bolaget motsvarande ett värde om 3 600 000 SEK. Syftet med förvärvet

var att Job Solution Norway AS skulle bli ett helägt dotterbolag till Bolaget.

Twister och myndighetsförfarande

Koncernen är inte, och har inte varit, part i några myndighetsförfarande, rättsliga förfarande eller skiljeförfarande (inbegripet förfaranden som ännu inte är avgjorda eller som enligt Bolagets kännedom riskerar att bli inledda) under de senaste tolv (12) månaderna som har eller skulle kunna ha en väsentlig negativ inverkan på Koncernens finansiella ställning eller lönsamhet.

Försäkringar

Koncernen innehar för branschen sedvanliga företagsförsäkringar. Med beaktande av verksamhetens art och omfattning bedömer styrelsen att Koncernens försäkringsskydd, inklusive nivåerna och villkoren för dessa försäkringar, är tillräckligt med hänsyn till de risker som normalt är förenade med Bolagets verksamhet. Det finns dock ingen garanti för att Bolaget inte drabbas av förluster som inte täcks av dess försäkringar.

Immateriella rättigheter

Koncernen innehar domännamnen jobsolution.se, jobsolution.no, jobsolutiongroup.se och Jobsolutiongroup.com. I övrigt innehar Job Solution inte några varumärkesskydd eller andra immateriella rättigheter. Bolaget bedömer att Koncernen innehar de väsentliga immateriella rättigheter som krävs för verksamheten. Bolaget har ingen kännedom om någon överträdelse, inskränkning eller liknande omständighet som skulle kunna påverka någon väsentlig immateriell rättighet.

Transaktioner med närstående

I januari 2020 genomförde Bolaget en minskning av Bolagets aktiekapital genom kontant inlösen av totalt 250 aktier, varav 125 av aktierna som löstes in tillhörde CR Asset Management AB, ett helägt bolag av Carl Renman (styrelseordförande i Bolaget), och 125 av aktier som löstes in tillhörde LIRÖ Invest AB, ett helägt bolag av Viktor Rönn (VD i Bolaget). Indragningen genomfördes till ett pris om 8 000 kronor per aktie varvid 1 MSEK betalades ut till CR Asset Management AB och 1 MSEK betalades ut till LIRÖ Invest AB.

Utöver vad som framgår av ovan samt av avsnittet Styrelse, ledande befattningshavare och revisor i avseende på att Bolagets styrelse och ledning har erhållit ersättning från Bolaget så har inga transaktioner med närstående parter har ägt rum under den period som täcks av den historiska finansiella informationen fram till datumet för Bolagsbeskrivningen.

Tillstånd

Bolaget bedriver för närvarande inte någon tillståndspliktig verksamhet.

Teckningsåtaganden

I samband med Erbjudandet har Bolaget ingått teckningsåtaganden med ett antal investerare om 12,25 MSEK, motsvarande cirka 82 procent av Erbjudandet. Ingen ersättning till de som lämnat teckningsåtaganden utgår och lämnade teckningsåtaganden är inte säkerställda. Följaktligen finns en risk att dessa åtaganden inte kommer att fullföljas, se vidare under avsnittet "Riskfaktorer – Ej säkerställda teckningsåtaganden". I tabellen nedan visas de parter som ingått teckningsåtaganden. Tilldelningsprinciperna i Erbjudandet är utformade så att teckning från allmänheten och institutionella investerare har företräde framför teckningsåtagarna för att samtliga noteringsvillkor ska kunna uppfyllas genom Erbjudandet.

Namn/Bolag	Teckningsåtaganden (SEK)
Carl Renman (genom CR Asset Management AB)	5 000 000
Viktor Rönn (genom LIRÖ Invest AB)	5 000 000
Svea Bank AB	2 000 000
Jonas Bertilsson (genom AB Rugosa Invest)	200 000
Per Katz	30 000
Andreas Wassenius	20 000
Totalt	12 250 000
Andel av Erbjudandet, %	82%

Intressen och intressekonflikter

Ett flertal styrelseledamöter och ledande befattningshavare har ekonomiska intressen i Job Solution genom aktieinnehav. Utöver dessa potentiella intressekonflikter föreligger inte några intressekonflikter mellan de skyldigheter som styrelsemedlemmarna eller de ledande befattningshavarna har gentemot Bolaget och deras privata intressen och/eller andra uppdrag

Rådgivares intressen

Eminova är finansiell rådgivare samt emissionsinstitut till Job Solution i samband med Erbjudandet. Eminova erhåller en på förhand avtalad ersättning för utförda tjänster i samband med Erbjudandet. Eminova har därtill fått uppdraget som Bolagets Certified Adviser. Eminova har tillhandahållit, och kan i framtiden komma att tillhandahålla, olika bank-, finansiella, investerings-, kommersiella och andra tjänster åt Bolaget för vilka Eminova erhållit, respektive kan komma att erhålla, ersättning. Eminova äger inga aktier i Bolaget. Advokatfirman Delphi KB har agerat legal rådgivare till Bolaget och erhåller löpande ersättning för utförda tjänster.

Vissa skattefrågor

Investerarare i Erbjudandet bör uppmärksamma att skattelagstiftningen i investerarens medlemsstat och Bolagets registreringsland som är Sverige kan inverka på eventuella inkomster från värdepapperna. Investerarare uppmanas att konsultera dennes oberoende rådgivare avseende skattekonsekvenser som kan uppstå i samband med Erbjudandet.

Handlingar införlivade genom hänvisning

Följande handlingar införlivas i denna Bolagsbeskrivning genom hänvisning och utgör en del av Bolagsbeskrivningen. De delar av nedanstående dokument som inte införlivas är antingen inte relevanta för en investerare eller återges på annan plats i Bolagsbeskrivningen.

- Bolagets reviderade årsredovisningar samt därmed tillhörande revisorsrapporter för räkenskapsåren 2020 och 2021.

Föreliggande Bolagsbeskrivning och handlingar som införlivats genom hänvisning enligt ovan kommer under Bolagsbeskrivningens giltighetstid att finnas tillgängliga i elektronisk form på Bolagets hemsida, www.job-solutionholding.se. På hemsidan finns även bolagsordningen tillgänglig. Stiftelseurkund kan efter begäran erhållas från Bolagsverket tillsammans med aktuellt registreringsbevis.

Bolagsstyrning

Bolaget är ett svenskt publikt aktiebolag. Bolagets styrning baseras på bland annat aktiebolagslagen, årsredovisningslagen, First Norths regelverk samt interna regler och föreskrifter. Styrningen av Job Solution sker genom flera organ. På bolagsstämman utövar aktieägarna sin rösträtt med avseende på styrelsens sammansättning och genom val av revisorer. Styrelsens arbetsuppgifter bereds delvis genom Bolagets verkställande direktör. Den verkställande direktören ansvarar för och leder den löpande verksamheten i enlighet med styrelsens riktlinjer.

Svensk kod för bolagsstyrning ("**Koden**") gäller för svenska aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige, för närvarande Nasdaq Stockholm och NGM Main Regulated. Job Solution omfattas därmed inte formellt av Koden eftersom Bolagets aktier inte avses att tas upp till handel på en reglerad marknad. Styrelsen har för närvarande inte valt att tillämpa Koden men kan komma att tillämpa Koden i framtiden.

Bolagsstämma

Bolagsstämman är det högsta beslutande organet i ett aktiebolag. Det är på bolagsstämman som samtliga aktieägare kan utöva sin rösträtt och besluta i ärenden som påverkar Bolaget och dess verksamhet. Det framgår av aktiebolagslagen och bolagsordningen hur kallelse till årsstämma och extra bolagsstämma ska ske samt vem som har rätt att delta och rösta vid bolagsstämman. Årsstämman ska hållas inom sex (6) månader efter räkenskapsårets utgång. På årsstämman fattas beslut om fastställande av resultat- och balansräkning för Bolaget, disposition av årets vinst eller förlust enligt fastställd balansräkning, ansvarsfrihet för styrelse och verkställande direktören för räkenskapsåret, utnämnan- de av styrelseledamöter och revisor, ersättning till styrelseledamöter och revisorn samt beslut i vissa andra frågor enligt lag och bolagsordning.

Aktieägare som är direktregistrerade i den av Euroclear förda aktieboken senast sex (6) bankdagar före bolagsstämman och som har meddelat Bolaget sin avsikt att delta i bolagsstämman senast det datum som anges i kallelsen till bolagsstämman har rätt att delta i bolagsstämman och rösta för det antal aktier de innehar. Aktieägare kan delta i bolagsstämman personligen eller genom ombud och kan även åtföljas av biträden.

Styrelsen

Styrelsen är det näst högsta beslutande organet efter bolagsstämman och det högsta verkställande organet. Enligt aktiebolagslagen är styrelsen ansvarig för Bolagets organisation och förvaltning av Bolagets angelägenheter. Styrelsen ska fortlöpande bedöma Bolagets ekonomiska situation liksom se till att Bolagets organisation är utformad på ett sådant sätt att bokföringen, medelsförvaltningen och Bolagets ekonomiska förhållanden i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Styrelsen beslutar i frågor som rör Bolagets verksamhetsinriktning, strategi, affärsplan, resurser och kapitalstruktur, organisation, förvärv, större investeringar, avyttringar och årsredovisningar samt andra allmänna frågor av strategisk karaktär. Utöver detta behandlar och beslutar styrelsen i andra ärenden som bedöms falla utanför ramen för den verkställande direktörens befogenheter. Styrelsen ska också se till att Bolagets informationsgivning präglas av öppenhet och är korrekt, relevant och tillförlitlig. Därtill ingår i styrelsens uppgifter att tillsätta, utvärdera och vid behov entlediga den verkställande direktören. Styrelsen ansvarar även för att säkerställa att årsredovisningar och delårsrapporter upprättas i rätt tid.

Styrelsens utses av årsstämman för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Job Solutions bolagsordning innehåller inga restriktioner angående styrelseledamöternas valbarhet. Enligt bolagsordningen ska styrelsen bestå av lägst tre och högst tio ordinarie ledamöter med högst tio suppleanter.

Styrelsen har antagit en arbetsordning för sitt arbete som innehåller regler för antal ordinarie styrelsemöten, vilka ärenden som ska behandlas vid ordinarie styrelsemöten, styrelseordförandens åligganden samt instruktioner avseende arbetsfördelningen mellan Job Solutions styrelse och verkställande direktören. Arbetsordningen, som årligen beslutas av styrelsen, innehåller även instruktioner om bland annat vilka ekonomiska rapporter och vilken finansiell information som ska lämnas till styrelsen.

Per datumet för Bolagsbeskrivningen består Bolagets styrelse av fyra (4) ledamöter vilka utgörs av Andreas Wassenius, Jonas Bertilsson, Carl Renman och Per Katz. Närmare information om styrelsemedlemmarna återfinns under avsnittet "*Styrelse, ledande befattningshavare och revisor*".

Verkställande direktör och ledning

Bolagets verkställande direktör är ansvarig inför styrelsen och ansvarar enligt aktiebolagslagen för den löpande förvaltningen av Bolagets angelägenheter enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar.

Styrelsen har fastställt en instruktion för den verkställande direktören som klargör den verkställande direktörens ansvar och befogenheter (**"VD-instruktion"**). Styrelsen ska fortlöpande utvärdera den verkställande direktörens arbete. Den verkställande direktören ska enligt instruktionen bland annat förse styrelsen med informations- och beslutsunderlag som krävs för att styrelsen ska kunna fullgöra sitt uppdrag att svara för förvaltningen av Bolagets angelägenheter och löpande följa verksamheten. Den verkställande direktören ska inom ramen för aktiebolagslagen och av styrelsen fastställd affärsplan, budget och VD-instruktion samt övriga riktlinjer och anvisningar som styrelsen meddelar, fatta de beslut som krävs i Bolagets löpande förvaltning.

Verkställande direktören och ledande befattningshavare, med stöd av olika stabsfunktioner, ansvarar för Bolagets efterlevnad av övergripande strategi, ekonomisk kontroll och verksamhetskontroll, koncernens finansiering, kapitalstruktur och riskhantering. Detta inkluderar bland annat framtagande av finansiella rapporter, information till och kommunikation med investerare. Närmare information om Bolagets verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare återfinns under rubriken *"Ledande befattningshavare"* i avsnittet *"Styrelse, ledande befattningshavare och revisor"*.

Revision

I egenskap av publikt bolag är Bolaget skyldigt att ha minst en revisor för granskning av Bolagets och koncernens årsredovisning och bokföring samt styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning. Granskningen ska vara så ingående och omfattande som god revisionssed erfordrar. Bolagets revisorer väljs enligt aktiebolagslagen av bolagsstämman. En revisor i ett svenskt aktiebolag får således sitt uppdrag från, och rapporterar till bolagsstämman och får inte låta sig styras i sitt arbete av styrelsen eller någon ledande befattningshavare. Efter varje räkenskapsår ska revisorn lämna en revisionsberättelse och, i förekommande fall, en koncernrevisionsberättelse till årsstämman.

Enligt Bolagets bolagsordning ska Bolaget ha 1–2 revisorer med högst 2 revisorssuppleanter eller ett registrerat revisionsbolag. Bolagets nuvarande revisor är NxtLevel AB med Robin Ericsson som huvudansvarig revisor. Närmare information om Bolagets revisor återfinns under rubriken *"Revisor"* i underavsnittet *"Styrelse, ledande befattningshavare och revisor"*.

Bolagsordning

Antagen vid årsstämma den 21 januari 2022.

§1 Företagsnamn

Bolagets företagsnamn är Job Solution Sweden Holding AB (publ).

§2 Styrelsens säte

Styrelsen har sitt säte i Stockholm.

§3 Verksamhet

Bolaget ska bedriva förvaltning av lös och fast egendom och därmed förenlig verksamhet.

§4 Aktiekapital och antal aktier

Aktiekapitalet utgör lägst 510 000 kronor och högst 2 040 000 kronor. Antalet aktier ska vara lägst 3 000 000 stycken och högst 12 000 000 stycken.

§5 Styrelse

Styrelsen ska bestå av 3–10 ledamöter med högst 10 suppleanter

§6 Revisorer

Bolaget ska ha 1–2 revisorer med högst 2 revisorssuppleanter eller ett registrerat revisionsbolag.

§7 Kallelse till bolagsstämma

Kallelse till bolagsstämma ska ske genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar och genom att kallelsen hålls tillgänglig på bolagets webbplats. Samtidigt som kallelse sker ska bolaget genom annonsering i Dagens Industri upplysa om att kallelse har skett.

§8 Anmälan till bolagsstämma

Rätt att delta i stämma har sådana aktieägare som anmält sig hos bolaget senast den dag som anges i kallelsen till stämman. Denna dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före stämman. Avser aktieägare att medföra biträden skall antalet biträden anges i anmälan.

§9 Årsstämma

Årsstämma hålls årligen inom sex månader efter räkenskapsårets utgång. På årsstämma ska följande ärenden förekomma.

1. Val av ordförande vid stämman,
2. Upprättande och godkännande av röstlängd,
3. Godkännande av dagordning,
4. I förekommande fall, val av en eller två justeringspersoner,
5. Prövning av om stämman blivit behörigen samman kallad,
6. Föredragning av framlagd årsredovisning och revisionsberättelse samt, i förekommande fall, koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse,
7. Beslut om
 - a) fastställande av resultaträkning och balansräkning, samt, i förekommande fall, koncernresultaträkning och koncernbalansräkning,
 - b) dispositioner beträffande vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen,
 - c) ansvarsfrihet åt styrelseledamöter och verkställande direktör,
8. Fastställande av styrelse- och revisorsarvoden,
9. Val av styrelse och revisionsbolag eller revisorer,
10. Annat ärende, som ankommer på stämman enligt aktiebolagslagen eller bolagsordningen.

§10 Räkenskapsår

Bolagets räkenskapsår ska omfatta tiden den 1 januari – den 31 december.

§11 Avstämningsförbehåll

Bolagets aktier ska vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument (avstämningsförbehåll).

Adresser

EMITTENTEN

Job Solution Sweden Holding AB (publ)
Landsvägen 57
172 65 Sundbyberg
010-20 40 004
www.jobsolutionholding.se

FINANSIELL RÅDGIVARE OCH CERTIFIED ADVISER

Eminova Fondkommission AB
Biblioteksgatan 3
111 46 Stockholm
08-684 211 00
www.eminova.se

LEGAL RÅDGIVARE

Advokatfirman Delphi
Mäster Samuelsgatan 17
111 84 Stockholm
08-677 54 00
www.delphi.se

REVISORER

NxtLevel AB
Stora Nygatan 21a
111 27 Stockholm
www.nxt-level.se

CENTRAL VÄRDEPAPPERSFÖRVALTARE

Euroclear Sweden AB
Box 191
101 23 Stockholm
08-402 90 00
www.euroclear.com