

ÅRSREDOVISNING UNIFLEX AB

2009

UNIFLEX
BEMANNING

Syftet med denna årsredovisning är att till så låg kostnad som möjligt ge Uniflex aktieägare och andra intressenter tillräcklig information för att kunna bedöma företaget.

Jan Bengtsson

[VD, Uniflex]

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNIFLEX I KORTHET	1
VD HAR ORDET	2
AFFÄRSIDÉ, MÅL OCH STRATEGIER	4
AFFÄRSMODELL	5
MARKNADEN	7
ORGANISATION	12
PERSONAL	13
PROCESSER OCH IT	15
VARUMÄRKE	16
AKTIEN	17
FINANSIELLA NYCKELTAL	19
RISK OCH KÄNSLIGHET	20
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	21
FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION	24
RÄKENSKAPER FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	25
REVISIONSBERÄTTELSE	45
BOLAGSSTYRNING	46
STYRELSE, LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE OCH REVISORER	48
AKTIEÄGARINFORMATION	50

EKONOMISK INFORMATION 2010

Delårsrapport, januari–mars	19 april, klockan 13:30
Årsstämma för verksamhetsåret 2009	19 april, klockan 16:00
Delårsrapport, april–juni	21 juli, klockan 07:25
Delårsrapport, juli–september	21 oktober, klockan 07:25
Bokslutskommuniké för 2010	februari, 2011

ÖVRIGT

ISIN-kod	SE0001283607
Kortnamn på NASDAQ OMX Stockholm Small Cap	UFLX
Handelspost	100 aktier

UNIFLEX HISTORIK I KORTHET

1989	Poolia grundas.
1998	Affärsområdena Industri och Kontor bildas i Poolia.
2002	Uniflex etableras som ett självständigt dotterbolag i Poolia-koncernen. Uniflex fokuserar på industri, lager och kontor.
2004	Uniflex utskiftas från Poolia och noteras på First North.
2005	Uniflex kvalitetscertifieras enligt ISO9001 samt miljöcertifieras enligt ISO14001.
2006	Uniflex noteras på Stockholmsbörsens Nordiska lista.
2008	Uniflex etablerar ett dotterbolag i Manchester, England.



UNIFLEX BEMANNAR INDUSTRI, LAGER, BYGG OCH KONTOR

- Uniflex är ett auktoriserat bemanningsföretag som arbetar med uthyrning, rekrytering och omställning inom områdena industri, lager, bygg, el, kontor, restaurang och butik.
- Inom de yrkesområden Uniflex arbetar är ambitionen att erbjuda Sveriges lägsta priser på bemanningstjänster.
- Exempel på Uniflex kunder är Telenor, Coor Service Management, Relacom, Stena Stål och Riksbyggen.
- Den 31 december 2009 fanns Uniflex på 38 orter i Sverige och hade 2 984 anställda.
- Uniflex första etablering utanför Sverige, Manchester i Storbritannien, hade vid årsskiftet 40 anställda.

EN MARKNAD OCH ETT FÖRETAG I TILLVÄXT

- Uniflex verkar på en tillväxtmarknad. Marknadssegmentet där Uniflex är verksamt har vuxit med 49 procent de senaste fem åren. Tillväxten förklaras främst av att bemanning har blivit allt vanligare för svenska företag.
- Uniflex befinner sig också i stark tillväxt och har under de senaste fem åren vuxit med över 130 procent. Under 2009 har Uniflex etablerat ett nytt kontor i Sverige. Uniflex har också en växande andel större kunder.
- Totalt omsatte de yrkesområden som Uniflex är verksamt inom cirka 5,6 miljarder kronor i Sverige 2009. Uniflex andel var 12,1 procent.

FINANSIELL UTVECKLING OCH STÄLLNING

- Under 2009 minskade bolagets omsättning med 25 procent till 684,8 MSEK (915,6).
- Under 2009 var bolagets rörelsemarginal 2,3 procent (5,9).
- Per den 31 december 2009 uppgick de likvida medlen till 16,7 MSEK (56,7) och soliditeten till 23,5 procent (28,8).

UTVECKLING I SAMMANDRAG

KSEK	2009	2008	2007	2006	2005
Omsättning	684 829	915 611	803 815	526 201	351 325
Rörelseresultat	16 040	54 045	40 235	32 552	20 202
Rörelsemarginal	2,3%	5,9%	5,0%	6,2%	5,8%
Antal årsanställda, genomsnitt	1 599	2 155	2 019	1 432	951



Uniflex är en marknadsplats för arbetskraft. Våra kunder vänder sig till oss för att få större flexibilitet i sitt personalbehov. Detta matchas av vår personal som söker friheten att byta mellan olika arbetsuppgifter men som samtidigt vill ha tryggheten av att tillhöra en större organisation och omfattas av svenska kollektivavtal. Denna flexibilitet speglas också i vår egen affärsmodell. I

början av året justerade vi snabbt kostnadskostymen i en svag marknad och mot slutet av året var vi lika snabba på att skala upp verksamheten när marknaden stärktes. Sammantaget innebär det att vi uppnådde positivt rörelseresultat hela året och att vi ökade omsättningen varje kvartal från första kvartalets nivå.

BRANSCH I STRUKTURELL TILLVÄXT

Bemanningsbranschen har vuxit snabbt sedan den avreglerades 1993. Under 2009 omsatte branschen närmare 14 miljarder i Sverige och detta är bara början. Bemannning breddas kontinuerligt till nya områden, till exempel har den offentliga sektorn tagit till sig modellen mer och mer. Allt fler arbetstagare väljer att ta till sig av fördelarna av att jobba i bemanningsföretag. Samtidigt blir bemanning en alltmer integrerad del i företagets personalpolitik, med längre kontrakt och ramavtal. Nu går många företag ut ur lågkonjunkturen med ambitionen att öka flexibiliteten i sin arbetskraft, vilket ger extra skjuts åt branschens tillväxt.

Uniflex är ett välpositionerat tillväxtbolag på denna strukturellt växande marknad. Marknaden för de yrkesområden som vi är verksamma inom har vuxit med 49 procent de senaste fem åren, men minskade med 32 procent i den svaga marknaden 2009. Vi har under flera år vuxit snabbare än konkurrenterna och ökade också ifjol vår marknadsandel till cirka 12 procent. Vår strategi kan sammanfattas med lägsta pris, snabbhet och flexibilitet.

VÅR VINNANDE KULTUR

Vi lyckas genom att skapa en kultur som stödjer strategin. Vår kultur innebär bland annat stort kundfokus och att hålla omkostnaderna låga. Vi kombinerar höga voly-

mer med låga omkostnader och arbetar kontinuerligt med beläggningsgraden. Därigenom kan vi hålla lägsta pris.

En annan viktig del av kulturen är att agera långsiktigt och professionellt. Vi är ett auktoriserat bemannings- och omställningsföretag och för oss är det självklart att vi har kollektivavtal med LO eller Unionen och att vi är medlemmar i Almega Bemanningsföretagen. I vissa projekt använder vi medarbetare från samarbetspartners i Polen och Slovakien. När de jobbar för oss omfattas de av svenska kollektivavtal. Vår trovärdighet mot kunderna stärks också av vår Triple AAA ranking, vår ISO certifiering för både miljö och kvalitet och av att vi sedan många år är ett börsnoterat bolag. Vi har utsetts som Gasell-företag av Dagens Industri och som Superföretag av Veckans Affärer under 2009.

Långsiktigheten gör det också möjligt att agera snabbt. Vår personal har kompetens att säkerställa korta ledtider mellan beställning och leverans. Ofta vinner vi kunden genom att vara snabbast.

För att arbeta nära kunden är vi indelade i mindre enheter med lokal förankring. Vi har 38 kontor i Sverige och ett i Manchester, som var och ett drivs som ett eget litet företag i företaget.

FLEXIBLA OCH EFFEKTIVA

Vi ger våra kunder ökad flexibilitet och omvandlar deras fasta lönekostnader till rörliga projektkostnader. Dessutom kan vi ofta sänka deras kostnader genom våra skal fördelar inom rekrytering, avtalsskrivning, löneadministration och hantering av avslutande av uppdrag med mer. Vår storlek och lokala förankring ger oss bredd över hela landet och i många olika industrier.

SATSNING PÅ OMSTÄLLNINGSTJÄNSTER

Uniflex erbjuder uthyrnings- och rekryteringstjänster och under året lanserade vi också omställningstjänster, vilket innebär att vi coachar fram uppsagd personal till nya arbeten. Vi har redan vunnit flera kunder, till exempel hjälper vi uppsagda LO-medlemmar via Trygghetsfonden och dessutom har Arbetsförmedlingen lagt ut vissa delar av sitt uppdrag till oss. Denna typ av tjänster är kontracykliska, därför ger de oss en stabil affärsmöjlighet i en svag marknad.



UTVECKLINGEN UNDER 2009

I november 2008 försvagades marknaden och i det första kvartalet ifjol minskade vår omsättning med 40 procent. Sedan dess har vi ökat omsättningen varje kvartal jämfört med föregående och för helåret uppgick omsättningen till 684,8 MSEK vilket är 25 procent lägre än i fjol. Genom vår flexibla kostnadsmassa och snabba agerande var rörelseresultatet positivt varje kvartal och uppgick till 16 MSEK för helåret. För det fjärde kvartalet var omsättningen 5 procent högre än motsvarande period 2008 och rörelsemarginalen uppgick till 4,8 procent, nära bolagets långsiktiga mål om 5 procent. Sammantaget kan man säga att vi kom tidigt in i lågkonjunkturen och snabbt och starka ur den.

STARKA FINANSER OCH HÖG UTDELNING

Vi går in i 2010 med starka finanser. Vi har inga räntebärande skulder, inga goodwillposter i balansräkningen och ingen risk för nedskrivningar av immateriella eller materiella tillgångar.

Under 2009 delade vi ut 8 kr per aktie, vilket motsvarar 68 procent av föregående års vinst. Dessutom återköpte vi och drog in 300 000 aktier. I år har styrelsen föreslagit en utdelning på 3 kr per aktie, vilket motsvarar 90 procent av vinsten per aktie. Våra goda finanser har alltså inneburit att vi med råge uppfyllt styrelsens långsiktiga mål att utdelningen ska överstiga 50 procent av årets vinst.

FÖRVÄNTNINGAR PÅ 2010

Vi är naturligtvis stolta över att kunna visa positivt rörelseresultat hela året och att omsättningen efter en tuff inledning sedan ökade varje kvartal jämfört med första kvartalets nivå. Det visar på vår förmåga att både anpassa kostnadskostymen och växa när marknaden stärks.

Genom vår goda tillgång till personal och breda kundbas har vi goda förutsättningar att växa organiskt. Vår organisationsmodell gör det snabbt och billigt att öppna nya kontor i nya regioner eller riktade mot vissa industrier. Våra processer ger oss hävstång och affärsmodellen skapar aktieägarvärde också under en svag marknad.

Sammantaget är vi en välpositionerad marknadsplats för arbetskraft. 2010 har förutsättningarna att bli bättre än 2009 och jag ser framemot att hålla er aktieägare informerade om vår utveckling.

Jag vill också ta tillfället att tacka alla mina medarbetare för det engagemang de visar i sitt arbete varje dag. Det är det som får oss att lyckas.

Stockholm i februari 2010

Jan Bengtsson



AFFÄRSIDÉ

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

FINANSIELLA MÅL

Tillväxt

Uniflex har målsättningen att organiskt växa snabbare än marknaden inom de yrkesområden där bolaget är verksamt. Härutöver kan förvärv tillkomma.

Lönsamhet

Uniflex har som målsättning att rörelsemarginalen över en konjunkturcykel i genomsnitt skall uppgå till fem procent.

Soliditet

Uniflex styrelse har uppfattningen att Uniflex skall ha en stark kapitalbas och att bolagets tillväxt huvudsakligen skall finansieras med eget kapital. Mot bakgrund av detta anser Uniflex att bolagets soliditet skall överstiga 15 procent. Koncernen kommer sannolikt inte att göra bolagsförvärv då Uniflex hittat en mycket bra modell för organisk tillväxt.

Utdelningspolicy

Uniflex mål för utdelning är att den ska överstiga 50 procent av årets vinst.

STRATEGIER

Uniflex strategi kan sammanfattas i följande huvudpunkter:

Lägst pris

Lägst pris innebär att Uniflex har ambitionen att ha bemanningsbranschens lägsta priser inom de yrkesområden där företaget verkar. För att kunna uppnå detta med bibehållande av en god vinstmarginal krävs det låga omkostnader.

Snabbhet

Uniflex har en organisation och ett arbetssätt som är utformade efter kundernas önskemål om snabba leveranser av personal. Ofta väljer kunderna att hyra personal från den som snabbast kan leverera.

Flexibilitet

På motsvarande sätt som kunderna önskar snabb leverans av personal har de ibland behov av att snabbt kunna fasa ut inhyrd personal. Uniflex har en organisation väl anpassad även till dessa krav.



AFFÄRSMODELL

Uniflex erbjuder snabb och flexibel bemanning till ett lågt pris. Erbjudandet gäller yrkesområden som lämpar sig för uthyrning av personal i större antal. Vissa arbetsuppgifter som skall utföras är av enklare slag och kräver inte förkunskaper. Andra uppdrag kräver relevant erfarenhet eller licens som till exempel ett truckförarkort. Arbetet kräver inte akademisk utbildning.

Fokus ger kompetens och stordrift

För att kunna möta kundernas behov av snabbhet och flexibilitet till en rimlig kostnad fokuserar Uniflex på att arbeta med kunder med potential att upphandla stora volymer.

Genom inriktning på de utvalda yrkesområdena:

- Industri
- Lager
- El & Tele
- Bygg & Anläggning
- Växel & Reception
- Kundtjänst & Callcenter
- Butik & Restaurang

uppnår Uniflex hög kunskapsnivå och stort förtroende i arbetet med försäljning, rekrytering och leverans. Det i sin tur skapar försäljningsvolymer och stordriftsfördelar.

Försäljning – rekrytering – leverans

Försäljningsarbetet pågår kontinuerligt för att upprätthålla och öka efterfrågan. Hos stora kunder tecknar ofta den centrala inköpsavdelningen ramavtal på normalt 1–2 år

med ett mindre antal leverantörer av bemanningstjänster. Den faktiska beställningen och leveransen är lokal. Det är således viktigt att det finns en närvaro på de orter där man önskar göra affärer.

Fokus på utvalda yrkesområden ger hög effektivitet i rekryteringen inom de yrkeskategorier som erbjuds. Uniflex personalansvariga har utvecklat en förmåga att snabbt kunna matcha kundens behov med rätt personal. För att hålla en hög leveranskapacitet pågår en ständig rekryteringsprocess av personal.

Under leverans har såväl kund- som personalansvariga nära kontakt med kunden och den uthyrda personalen för att följa upp och garantera att arbetet möter kundens förväntningar och för att säkerställa personalens trivsel.

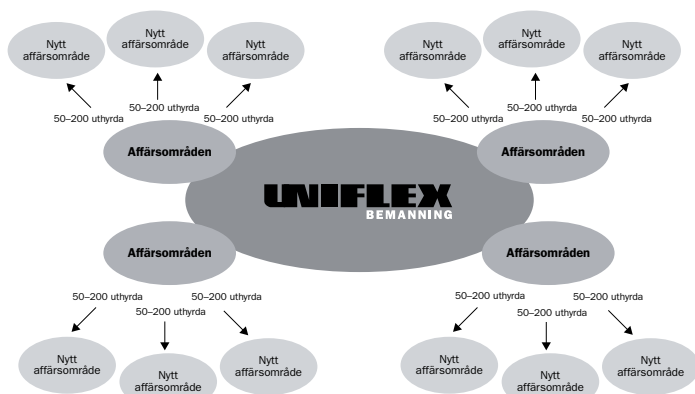
Rekrytering och omställning

Som ett komplement till personaluthyrning erbjuder Uniflex sina kunder tjänster för rekrytering av personal samt omställningslösningar vid övertalighet.

Organisationsstruktur

Uniflex har valt en organisationsstruktur (bilden nedan) som syftar till att behålla det lilla företagets närhet, engagemang och flexibilitet samtidigt som kunderna ges tryggheten av att samarbeta med ett stort företag. Det uppnås genom att affärsverksamheten är uppdelad i affärsområden som består av ett mindre antal säljare och personalansvariga samt upp till ett par hundra uthyrda.

AFFÄRSMODELL



När ett nytt affärsområde startas består det endast av en affärsområdeschef. Affärsområdet byggs sedan stegvis ut och ska som mest omfatta fem innepersoner. Därefter startas ett nytt affärsområde på samma ort eller närliggande ort. Varje affärsområde har ett eget resultatansvar och utgör även en provisionsenhet. Ett affärsområde leds av en affärsområdeschef som rapporterar till en regionchef (se organisationsschemat på sidan 12). I takt med att Uniflex växer utses fler affärsområdeschefer och regionchefer. Chefspositioner tillsätts framförallt med personal som redan arbetar på Uniflex och känner företagets kultur.

Staben hålls liten och effektiv. Vid tillfälliga arbetstoppar lever vi som vi lär och hyr in personal. Totalt sett ska antalet utepersoner i förhållande till innepersoner vara så högt som möjligt.



INTÄKTS- OCH KOSTNADSMODELL

Intäkter

Uniflex kunder betalar per timme för den inhyrda personalen. Uppdragen är vanligen heltid och varar från en dag till flera månader. Priset kunden betalar omfattar lön, sociala avgifter, semesterersättning, pension plus ett visst påslag.

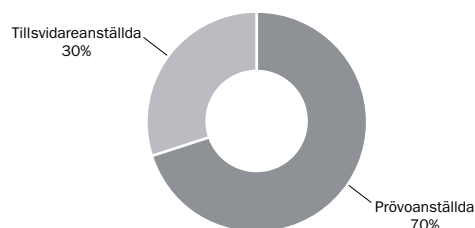
Kostnader

Uniflex kostnader består till övervägande del av personalkostnader. För att snabbt kunna anpassa kostnaderna till intäkterna strävar Uniflex efter att ha stor andel rörliga kostnader.

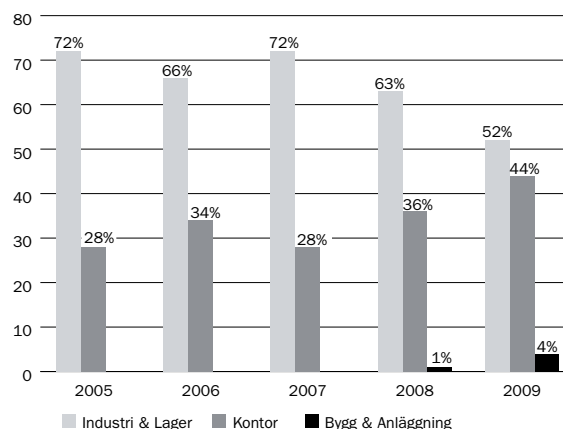
Majoriteten av den uthyrda personalen är anställd med garantilön. En annan typ av personal är studenter som extraarbetar och endast får lön då de arbetar. Ledning, personal med kundkontakt och administrativ personal är anställda med både fasta och rörliga lönedelar. All personal börjar med någon form av provanställning. Investeringar och fasta kostnader är låga tack vare korta lokal- och leasingkontrakt och outsourcad IT-drift.

Med fokus på försäljning, rekrytering och leverans kan Uniflex uppnå en hög debiteringsgrad för sina anställda. Stor vikt läggs vid nyckeltalet uthyrda personer i relation till antalet säljare, personalansvariga och övrig administrativ personal.

FÖRDELNING AV ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM



FÖRDELNING INDUSTRI OCH LAGER, KONTOR RESPEKTIVE BYGG & ANLÄGGNING



Källa: Uniflex

RELACOM

"Jag har aldrig tidigare varit anställd på ett bemanningsföretag och blev positivt överraskad"

Lenita Söderbom arbetar sedan maj 2009 som produktionsplanerare åt Relacom AB. "Jag hade hört att det i bemanningsbranschen ibland fuskades men det har jag aldrig varit med om. Det har fungerat fantastiskt bra. Uniflex har givit mig den information jag behöver för att göra ett bra jobb och det har aldrig varit några problem att få svar på anställningsfrågor eller lönefrågor. Det är skönt att veta vart man ska vända sig när man söker svar. Arbetet som produktionsplanerare är jättekul och jag trivs väldigt bra med arbetsuppgifterna."





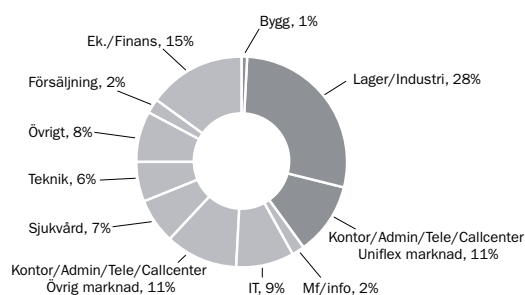
DEN SVENSKA BEMANNINGSBRANSCHEN

En bransch i tillväxt

Den svenska bemanningsbranschen har under det senaste decenniet haft en stark tillväxt. Avregleringen av marknaden 1993 ledde till att ett stort antal bemanningsföretag bildades och att utländska aktörer etablerade sig på

den svenska marknaden. Inledningsvis var bemanning framförallt vanlig inom kontors- och ekonomifunktioner. Yrkesområdena industri och lager saknade länge kollektivavtal med LO. År 2000 när Almega-Bemanningsföretagen¹⁾ och LO tecknade kollektivavtal inleddes en tillväxtfas som fortsatt under hela 2000-talet.

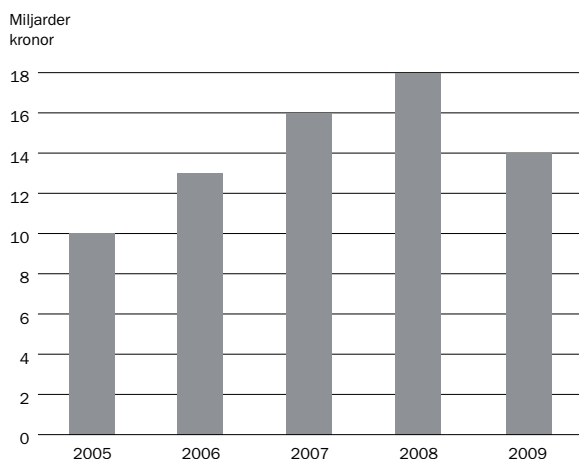
OMSÄTTNING PER YRKESOMRÅDE



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2009

Av omsättningen i den svenska bemanningsbranschen utgör Uniflex yrkesområdena industri, lager, bygg och kontor ungefär 40 procent.

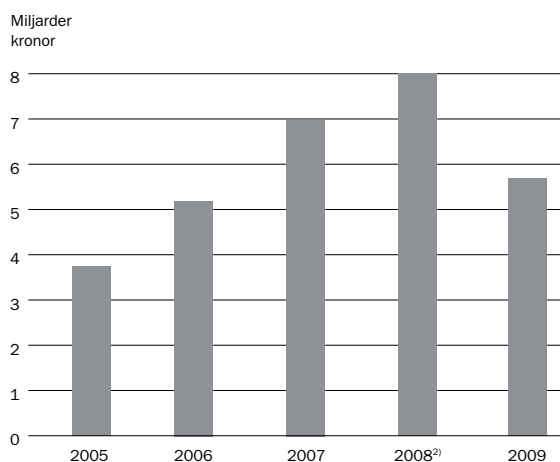
BEMANNINGSBRANSCHENS OMSÄTTNING I SVERIGE



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2009

Den svenska bemanningsbranschen har haft en stark tillväxt de senaste fem åren och omsatte 2009 cirka 13,5 miljarder kronor (17,6 miljarder kronor 2008).

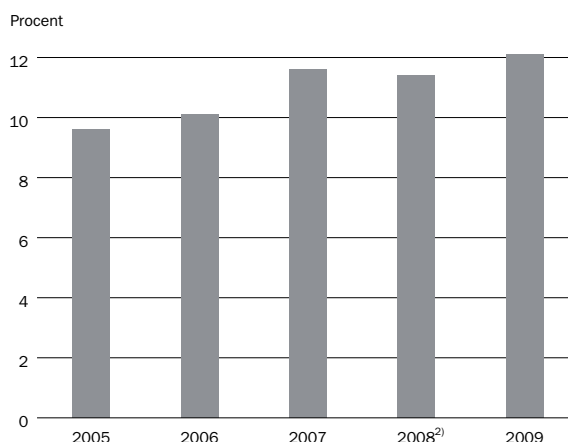
BRANSCHENS OMSÄTTNING INDUSTRI LAGER KONTOR BYGG



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2009

Under de senaste fem åren har denna del av bemanningsmarknaden haft en god tillväxt. I den svaga konjunkturen 2009 minskade dock marknaden för de yrkesområdena Uniflex är verksamt inom, med 32 procent. Uniflex minskade under samma period sin omsättning med 25 procent.

UNIFLEX MARKNADSANDEL



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2009

Uniflex marknadsandel har ökat från 9,4 procent 2005 till 12,1 procent 2009.

1) Bemanningföretagens branschorganisation i Sverige.

2) Under 2008 anslöt en ny medlem med en omsättning på närmare 1 miljard kronor. Jämfört med samma företag som tidigare ökade Uniflex marknadsandel.



Penetrationsgraden ännu låg

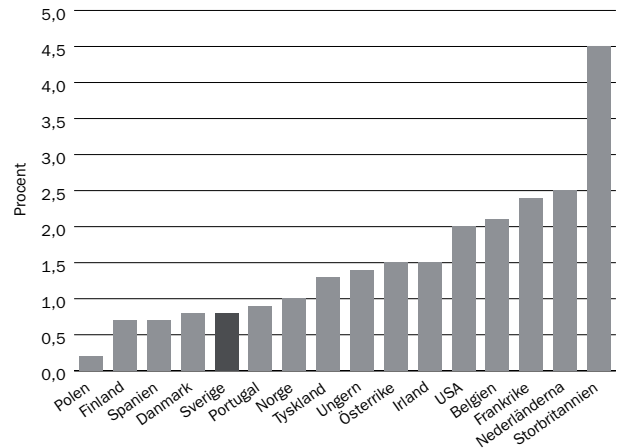
Under 2008 var cirka 1,3 procent av den svenska arbetskraften sysselsatt i bemanningsbranschen. I relation till övriga Europa är detta lågt. I mer mogna marknader såsom Storbritannien, Nederländerna och Frankrike, som inte har varit reglerade, uppgår penetrationsgraden¹⁾ till 2–3 procent. Uniflex bedömning är att marknadstillväxten för bolagets tjänster långsiktigt kommer att öka. Nya kunder kommer till och många företag utökar bemanningsandelen av personalstyrkan. På kort sikt är tillväxten mer svårbedömd.

I många branscher har inhyrd personal blivit en naturlig del av verksamheten för att upprätthålla flexibilitet och möta förändringar i efterfrågan. Men det finns fortfarande flera branscher såsom bygg, dagligvaruhandel och restauranger där företagen ännu inte anlitar bemanningsföretag i någon större utsträckning.

Branschen är konjunkturkänslig

Likt många andra branscher är bemanningsbranschen beroende av den allmänna ekonomiska utvecklingen i samhället. Den nuvarande lågkonjunkturen har påverkat bemanningsbranschen negativt och även under lågkonjunkturen i början av 2000-talet kunde ett liknade mönster kunnat skönjas. Under 2009 sjönk branschens omsättning inom de yrkesområden där Uniflex verkar.

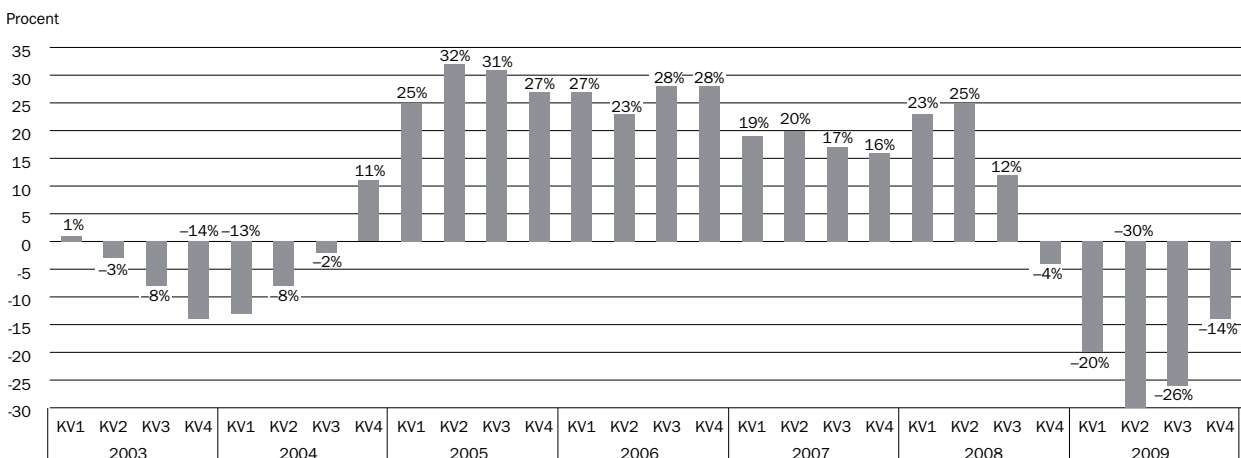
PENETRATIONSGRAD



Källa: EIRO Foundation Survey, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union". Mars 2006 och Staffing Industry Sourcebook, 2006 siffror för USA

Penetrationsgraden för bemanningstjänster är lägre i Sverige än i övriga Europa.

OMSÄTTNINGsutveckling för bemanningsföretagen – ALLA yrkesområden



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2009

Likt många andra branscher är bemanningsbranschen beroende av den allmänna ekonomiska utvecklingen i samhället.

1) Med penetrationsgrad menas den andel av den totala arbetskraften som är sysselsatt i bemanningsbranschen.



KONKURRENSSITUATION

Fördelning i branschen

I branschorganisationen Bemanningsföretagen finns närmare 400 medlemmar av varierande storlek och inriktning, varav tio aktörer står för 85 procent av omsättningen.

Stora bemanningsföretag

Uniflex största konkurrenter inom bemanningsbranschen i Sverige är Manpower, Adecco och Proffice. Samtliga dessa bolag är fullsortimentsleverantörer med ett brett bemanningserbjudande som omfattar såväl högre tjänstemän som personal till de yrkesområden där Uniflex är verksamt. Dessa konkurrenter har sin grund inom området kontor och är av tradition starka just där. De var dock tidiga med att börja hyra ut industri- och lagerpersonal och har byggt upp en stark position även här.

Uniflex tidigare ägare Poolia har ett nischat erbjudande och verkar inom området kvalificerade tjänstemän. De är ingen konkurrent utan bolagen arbetar i ett fåtal fall tillsammans för att skapa ett kombinerat och konkurrenskraftigt alternativ till stora fullsortimentsleverantörer.

Lokal och regional konkurrens

Uniflex konkurrerar också med ett stort antal lokala och regionala företag. De flesta av dem är små och har i många fall endast några tiotal uthyrda personer.

Nischade konkurrenter

Ett fåtal bolag i Sverige har inriktat sig mot i stort sett samma nisch som Uniflex. Bland dessa finns till exempel statliga Lernia och Randstad Sverige.

OLIKA GRUPPER AV KONKURRENTER

Globala fullsortimentsleverantörer	Globala nisch-leverantörer	Nationella fullsortimentsleverantörer	Nationella nisch-leverantörer	Lokala leverantörer
Manpower	Michael Page (tjänstemän)	Proffice, Sverige	Poolia, Sverige (tjänstemän)	Montico (industri och lager, Småland)
Adecco	Hays (tjänstemän)		Uniflex	
Randstad, globalt			Randstad i Sverige (geografiskt nischade) Statliga Lernia (teknik, industri)	

Bemanningsmarknaden rymmer olika typer av aktörer. Ovan visas exempel på dessa.

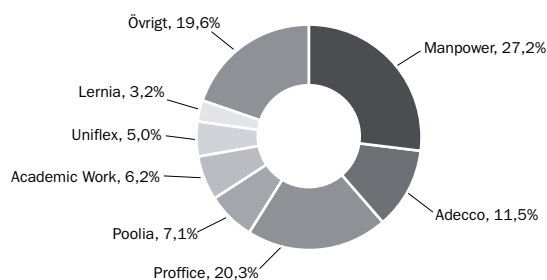
Olika sätt att konkurrera

Konkurrensfaktorer som kompetens, tillgänglighet och pris har olika betydelse i olika bemanningssegment.

Inom de yrkesområden där Uniflex är verksamt är det viktigt att snabbt få personal på plats, ofta ett större antal personer, till en så låg kostnad som möjligt. Inhyrd personal förväntas ha tillräcklig erfarenhet och kompetens.

Företag som söker kvalificerade tjänstemän värderar lång utbildning. Urvalsprocessen och ledtider är ofta längre. Affärer sker styckvis, men i gengäld är marginalerna något större.

AKTÖRER I BEMANNINGSBRANSCHEN



Källa: Bemanningsföretagens branschorganisation i Sverige.

Bemanningsmarknaden i Sverige är fragmenterad men domineras av ett fåtal större aktörer.



UNIFLEX POSITION

Uniflex positionerar sig som en marknadsledande aktör inom yrkesområdena:

- Industri
- Lager
- El & Tele
- Bygg & Anläggning
- Växel & Reception
- Kundtjänst & Callcenter
- Butik & Restaurang

Här har Uniflex anpassat sitt erbjudande till de större kundernas behov att snabbt få tillgång till bra personal till ett lågt pris, ofta i större volymer.

Genom sin renodling kan Uniflex fokusera på att vara starka inom ett fåtal yrkesområden. I kombination med lokal närvaro i stora delar av Sverige tar Uniflex marknadsandelar från såväl de stora konkurrenterna med bredare erbjudanden som från lokala aktörer.

KUNDER

Uniflex kunder är främst industri- och logistikföretag som till exempel Schenker, Relacom och Sandvik samt kundserviceföretag, kundtjänster och receptioner.

Viktiga försäljningsfaktorer

Pris och tillgänglighet viktigt för kunden

Uniflex kunder har behov av att snabbt få personal på plats till en rimlig kostnad och i många fall ett större antal personer. Det är viktigt att den uthyrda personalen har en tillräckligt god kompetens, men pris, service och tillgänglighet på personal har också betydelse.

Prismedvetna kunder

Kunderna är prismedvetna och upphandlar ofta tjänster från olika bemanningsföretag. Uniflex har en lågprisstrategi, vilket gör att stora volymer är viktigt för att lyckas. Uniflex bearbetar därför främst stora och medelstora företag med potential att bli stora beställare. Det rör sig om såväl stora multinationella företag med verksamhet på många orter i Sverige som lokala företag med mer än 50 anställda.

Lokal närvaro viktig för affären

Hos stora kunder tecknar ofta den centrala inköpsavdelningen ramavtal på normalt 1–2 år med ett mindre antal leverantörer av bemanningstjänster. Den faktiska beställningen och leveransen är lokal. Det är således viktigt att det finns en närvaro på de orter där man önskar göra affärer.

TEKNISKA VERKEN I KIRUNA AB

”Det är enkelt och snabba ryck när vi ringer till Uniflex och behöver hjälp”



Tekniska Verken i Kiruna AB är en kommunägd leverantör av affärsmässig samhällsnytta. De ansvarar för renhållning, fjärrvärme, vägar, dricksvatten, avlopp och parker i Kiruna kommun.

”Personalen vi hyr uppfyller våra krav och önskemål vilket är värdefullt för oss och gör det naturligt att vända sig till Uniflex när vi behöver personal”, säger Anders Dahlström, renhållningschef på Tekniska Verken i Kiruna AB.

”Vi har ett gott samarbete och har tagit över flera personer i egen regi efter en tids inhyring. Detta är en väldigt bra form av rekrytering”, avslutar Anders.

Kundens behov utvecklas

Inhyrd personal allt vanligare

För kunderna har det blivit naturligt att se personal från bemanningsföretag som en del av personalstyrkan. Ansvariga har lärt sig att inhyrd personal är ett effektivt sätt att klara arbetstoppar, sjukfrånvaro och även den löpande verksamheten. Många kunder har även som strategi att ha en viss del av personalen inhyrd.

bearbetar de centrala inköpsavdelningarna och ger sedan Uniflex lokala kontor stöd i kontakten med kundens lokala organisation.

KAM-konceptet har lett till ökad försäljning mot större kunder. Andelen KAM-kunder av total kundstock har ökat från 30 till 50 procent över de senaste fyra åren och balansen i kundstocken bedöms vara god.

Uniflex kundmix

Större kunder skapar nödvändig volym

Sedan 2004 arbetar bolaget med Key Account Managers (KAM) som är fokuserade på de stora kunderna. KAM

	2009	2008	2007	2006	2005
80% av omsättning	59 största kunder	57 största kunder	55 största kunder	50 största kunder	36 största kunder
5 största kunder	39% av omsättning	38% av omsättning	38% av omsättning	35% av omsättning	34% av omsättning
Största kund	15% av omsättning	15% av omsättning	11% av omsättning	14% av omsättning	8% av omsättning

Hi3G, ÖREBRO

"Uniflex är för oss en flexibel, men trygg, leverantör och samarbetspartner som idag är ett självklart alternativ av bemanningslösning då vi skall anställa nya säljare till vår B2B försäljning"

Hi3G är ägarbolaget bakom varumärket 3 som är världsledande inom 3G och mobilt bredband.

"Uniflex lokala förankring och närhet gör att de ofta kan vara här och lär då känna oss, vår organisation och våra önskemål" säger Stefan Sundell, Platschef på Hi3G i Örebro.

"Ett gott samarbete bygger i regel på ömsesidig respekt, lyhördhet samt viljan och möjligheten att forma sig efter varandra, något Uniflex lyckas bra med, faktiskt hela den tid vi arbetat tillsammans" avslutar Stefan.

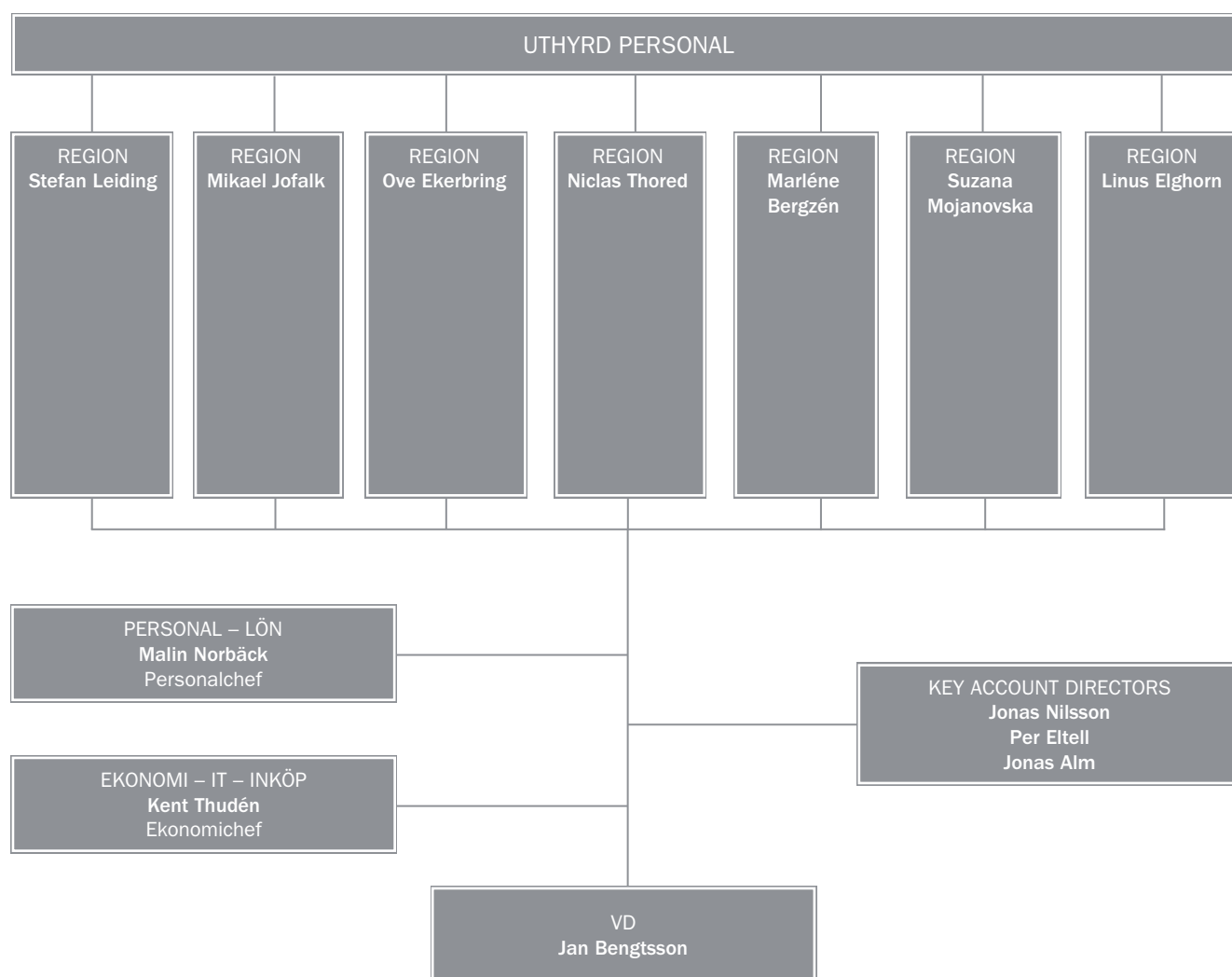




ORGANISATION

Uniflex affärsverksamhet i Sverige bedrivs från och med 1 januari 2009 i dotterbolaget Uniflex Sverige AB. Verksamheten finns på 38 orter i Sverige. Ett nytt kontor etablerades och inget avvecklades under 2009.

Kontoren är uppdelade i sju regioner för vilka regioncheferna har det övergripande ansvaret och rapporterar direkt till VD. I varje lokalkontor finns ett eller flera affärsområden med ett gemensamt ansvar för en viss del av marknaden.





PERSONAL

Engagerade medarbetare

Ett bemanningsföretags personal är dess största tillgång. Uniflex arbetar därför målmedvetet för att alltid ha motiverade och engagerade medarbetare. Det är en förutsättning för att säkerställa kvaliteten på våra uppdrag och för att uppnå företagets mål.

UTHYRD PERSONAL

Rekrytering

Rekrytering av personal sker genom platsannonsering, hemsidan www.uniflex.se samt genom att anställda tipsar sina vänner.

Förutom intervjuer, tas referenser och kopior av betyg och certifikat innan en sökande anställs. Beroende på kundens behov kan även vissa tester göras.

Omhändertagande

Kunskap ger trygghet

Den uthyrda personalen skall alltid känna trygghet i sitt arbete när de arbetar för våra kunder. Uniflex lägger stor vikt vid utbildning och information till sina anställda. Till hjälp finns en lättillgänglig personalhandbok. Uniflex följer alltid upp och bekräftar medarbetarnas insats i regelbundna avstämningar och medarbetarenkäter.

Social gemenskap

Att vara anställd på Uniflex innebär också att den anställda är del i en social gemenskap. Företaget erbjuder löpande sociala aktiviteter för att företagets anställda skall träffas och utbyta erfarenheter.

Anställningsvillkor

Fullt arbetsgivaransvar

Uniflex anställer sin personal och har därmed arbetsgivaransvaret medan arbetsledningen sköts av kunden. Kunden tillhandahåller också eventuella nödvändiga verktyg, maskiner, telefonisystem och liknande. Uniflex uthyrda personer utför allt sitt arbete hos kunden.

Kollektivavtal styr lönenivån

Uniflex har kollektivavtal med LO och Unionen. LO:s arbetaravtal gäller för Uniflex anställda inom industri, lager, bygg och anläggning, el och tele, butik, städ och restaurang (50 procent av den uthyrda personalen) medan Unionens tjänstemannaavtal gäller för Uniflex anställda inom område kontor, administration, call-center och reception

(50 procent av den uthyrda personalen). Uniflex skall enligt LO-avtalet betala samma lön till sina anställda som kunderna i genomsnitt betalar till sina egna anställda. Detta gör att villkoren för Uniflex LO-anställda varierar beroende på vilket företag de är uthyrda till. För Uniflex tjänstemän sker lönesättningen individuellt. Kollektivavtalen gäller vanligtvis mellan ett och tre år.

Garanterad lön

Alla anställda börjar med någon form av provanställning/visstidsanställning vilken vanligen varar sex månader. Därefter blir de tillsvidareanställda. Lönen utgår per timme eller månad och den anställda är garanterad en viss lön som uppgår till mellan cirka 80 och 100 procent av en heltidslön beroende på anställningstid och kollektivavtal. Kunden betalar normalt per timme och oftast hyrs personalen in på heltid. Ett uppdrag sträcker sig vanligen över en eller flera månader, men kan också vara så kort som några timmar.

Extraarbete för studenter

Uniflex ger också möjligheter till arbete för studenter och andra som har en alternativ sysselsättning, till exempel pensionärer. De kan åta sig tidsbegränsade anställningar från någon dag till längre åtaganden i kombination med studier eller annan sysselsättning.

Personalomsättning

Hög personalomsättning normalt

Ett naturligt led i Uniflex verksamhet är hög personalomsättning bland den uthyrda personalen. I många fall blir både den uthyrde och kunden så nöjda med varandra att en uthyrning övergår i en anställning hos kunden. I andra fall vill den anställda bara arbeta en kortare tid. Många är unga och har sin första anställning hos Uniflex vilket gör det naturligt att en del väljer att återgå till studier eller att resa.

I dagsläget har det blivit allt vanligare att ta anställning på ett bemanningsföretag. Allt fler arbetstagare föredrar denna typ av anställning då det ger möjlighet till ett flexibelt arbete och ett mindre beroende av en enda arbetsgivare i tider av neddragningar.

INNEPERSONAL

Innepersonalen består huvudsakligen av säljare och personalansvariga samt ledning och stab.



Sammanvetsade team

Säljare och personalansvariga arbetar i team, så kallade affärsområden. Ett affärsområde leds av en Affärsområdeschef som, förutom att leda affärsområdet, även agerar som säljare. Säljare ansvarar för att hitta nya kunder och vidareutveckla gamla. De samarbetar med de personalansvariga som hanterar rekrytering och leverans av personal till kunden. En god samverkan mellan säljare och personalansvariga är viktig för att bemanna projekt och utveckla kunderna.

De olika teamen får olika grad av specialisering mot olika branscher beroende på kundunderlaget på den ort de befinner sig.

Key Account Managers

Affärsområdena stöds av Key Account Managers som inriktar sig på försäljning till stora företag där upphandlingen sköts centralt.

Entreprenörsanda uppmuntras

Affärsområdet utgör grunden för innepersonalens tillhörighet i organisationen. I teamet uppmuntras entreprenörsanda och kreativitet för att skapa nya affärer. De olika teamen jämför sig också för att lära av varandra och sporra till bättre resultat.

Kostnadsmedveten företagskultur

Uniflex profil som lågprisleverantör präglar också den interna kulturen som uppmuntrar till kostnadsmedvetenhet.

UNIFLEX SOM ARBETSGIVARE

Gott rykte

Med hjälp av sina kunniga personalansvariga och dokumenterade rutiner erbjuder Uniflex sina anställda ett bra stöd och en attraktiv anställning. Det är viktigt för att ha ett gott rykte som arbetsgivare och för att kunna upprätthålla en hög rekryteringstakt.

Ett auktoriserat bemanningsföretag

Uniflex är medlem i Almega – Bemanningföretagen och följer därmed branschens etiska regler. Dessa regler lägger bland annat stor vikt vid att:

- bedöma och välja medarbetare och kandidater enbart efter kompetens, kunskap och färdigheter.
- ha kunskap och agera efter de regler som gäller på arbetsmarknaden och gällande kollektivavtal.
- respektera individen och dennes integritet.

Personalfakta 31 december 2009

Antal anställda	2 983
Antal män	1 626
Antal kvinnor	1 357
Uthyrd personal	2 860
Innepersonal	123
Genomsnittlig anställningstid	
uthyrd personal (exklusive extraanställda)	cirka 1,5 år
Genomsnittlig anställningstid	
uthyrd personal (inklusive extraanställda)	cirka 0,5 år
Genomsnittsålder	28

SVENSK KÄRNBRÄNSLEHANTERING AB, OSKARSHAMN

"Jag känner att jag tillhör både SKB och Uniflex, vilket jag upplever som positivt"

David Zander är utlyrd till Svensk Kärnbränslehantering AB och har varit anställd av Uniflex sedan januari 2009. Han arbetar som projektadministratör, vilket innebär att han måste vara flexibel, noggrann och engagerad. "Jag tycker att det fungerar bra att vara anställd på Uniflex. De är ett stöd i mitt dagliga arbete och finns alltid till hands när jag har någon fråga eller fundering. Jag tycker det är roligt att vara konsult, det ger en viss frihet. Jag trivs med andra ord bra på Uniflex!", säger David.





VÄLETABLERADE PROCESSER EN FRAMGÅNGSFAKTOR

Uniflex har satsat på att utveckla och dokumentera sina processer. Alla processer finns dokumenterade enligt ISO9001 och Uniflex har rutinbeskrivningar som täcker hela verksamheten. Dessa är en viktig gemensam nämnare för hela organisationen och till stor hjälp i det dagliga arbetet.

Ett etablerat och dokumenterat arbetssätt är en betydelsefull framgångsfaktor för Uniflex. Företagets tillväxt kräver ständig rekrytering av ny personal och att den snabbt kan få stöd i sitt arbete. Ett enhetligt sätt att arbeta på alla kontor och ute på uppdrag ökar också flexibiliteten och rörligheten i organisationen. Uniflex kunder och personal får också likhet i kontakter med Uniflex oberoende av vilket kontor man samarbetar med.

Miljöcertifiering

Uniflex driver en miljövänlig verksamhet och är certifierat enligt ISO14001.

ETABLERINGSMODELL

För att kunna växa och ge service till sina kunder etablerar Uniflex kontor på nya orter. För att begränsa risken görs detta genom att arbeta med små och avgränsade

resurser. Initialt upparbetar en Uniflexanställd säljare kontakter på den nya etableringsorten. Först när försäljningsvolymen tillåter det, anställs en personalansvarig. Vidare har Uniflex korta hyreskontrakt i enklare lokaler som snabbt kan sägas upp. Se vidare under Affärsmodell på sidan 5.

IT

IT-system

Bemanningsarbetet stöds av ett bemannings- och säljstödssystem, Intelliplan. Under början av 2010 kommer ett nytt system, Adapt, att implementeras.

Outsourcad IT-drift

Uniflex har lagt driften av all IT på en extern part för att kunna fokusera på kärnverksamheten och upprätthålla en flexibel kostnadsmassa.

SAFT AB, OSKARSHAMN

”Det känns tryggt att veta att bra personal finns ett samtal bort”



SAFT AB är en av världens ledande tillverkare av batterier och har ett komplett batteriprogram för alla applikationer. Exempel på användningsområden är backup vid elavbrott på sjukhus, flygplatser eller till och med städer. I Oskarshamn har SAFT AB 430 anställda. SAFT AB har varit kund till Uniflex sedan 2006, de hyr in produktionspersonal och har även använt Uniflex vid behov av administrativ hjälp på personal- och löneavdelningen.

Samarbetet med Uniflex har fungerat mycket bra och de har försett mig med bra personal vid snabba omställningar i produktionen”, säger Jerker Viberg, personalman på SAFT AB.



UTLANDSETABLERING

Uniflex avser att expandera geografiskt och bildade 2008 dotterbolaget Uniflex Staffing Manchester Ltd. Verksamheten drivs från bolagets kontor i Manchester. Syftet är att testa bolagets affärsmodell på en av de tuffaste marknaderna i Europa. Om det lyckas kommer kontor att öppnas på fler orter i Europa, i första hand i England.

Uniflex Staffing Manchester Ltd. ägs till 91 procent av Uniflex och till 9 procent av VD:n i Uniflex Staffing Manchester Ltd, Henrik Fredga. Henrik arbetade tidigare för Uniflex i Sverige som Affärsområdeschef och tanken är att Uniflex ska köpa tillbaka hans aktier inom tre till fem år och att han därvid ska kunna göra en god förtjänst om verksamheten utvecklats väl. Syftet är att få en engagerad person som vi väl känner att få igång en god affär i en ny region mot en lägre investeringskostnad, än om Uniflex hade förvärvat ett befintligt engelskt bemanningsföretag.

På grund av djupa lågkonjunkturen i Storbritannien har vi ännu inte kunnat se om vår affärsmodell är gångbar internationellt.

VARUMÄRKE OCH RENOMMÉ

Uniflex arbetar på flera plan för att stärka sin marknadsposition.

Den viktigaste kanalen är den personliga försäljningen. Uniflex säljare bearbetar personer inom näringslivet och den offentliga sektorn som tecknar avtal med bemanningsföretag till exempel inköps- och personalchefer, samt de som avropar tjänster, såsom produktionschefer, kundtjänstchefer och arbetsledare.

Att stärka Uniflex varumärke är viktigt ur försäljningssynpunkt och Uniflex arbetar aktivt med detta. När viktiga beslutsfattare känner till Uniflex ökar möjligheterna att få vara med att offerera och vinna viktiga affärer. Sedan starten 2002 har Uniflex successivt blivit mer känt i bemanningsbranschen genom olika insatser. Fokus för Uniflex marknadsföring är att lyfta fram Uniflex som bemanningsföretaget med lägst pris. Även kännedomen om bolagets specialisering är viktigt att sprida ytterligare. Bolaget arbetar med olika mediekanalet. Insatserna syftar till att öka kännedomen om Uniflex såväl bland kunder som bland potentiella anställda.

Varumärkesbyggandet mot arbetsökande sker främst genom platsannonsering och hemsidan www.uniflex.se. Utöver detta utförs även reklamkampanjer.

Uniflex är auktoriserade som bemanningsföretag och omställningsföretag av Almega-Bemanningsföretagen. Det är en betydelsefull kvalitetsstämpel för företaget. Även noteringen på Stockholmsbörsen är viktig i och med att kraven som ställs bidrar till hög kvalitet liksom ökar intresset och kännedomen om bolaget.



AMBULERANDE KONSULT

"Arbetet är mycket givande och lärorikt och det finns många möjligheter att utvecklas inom Uniflex"

Eleonore Tapio har varit anställd som ambulerande konsult hos Uniflex i Örebro sedan våren 2009.

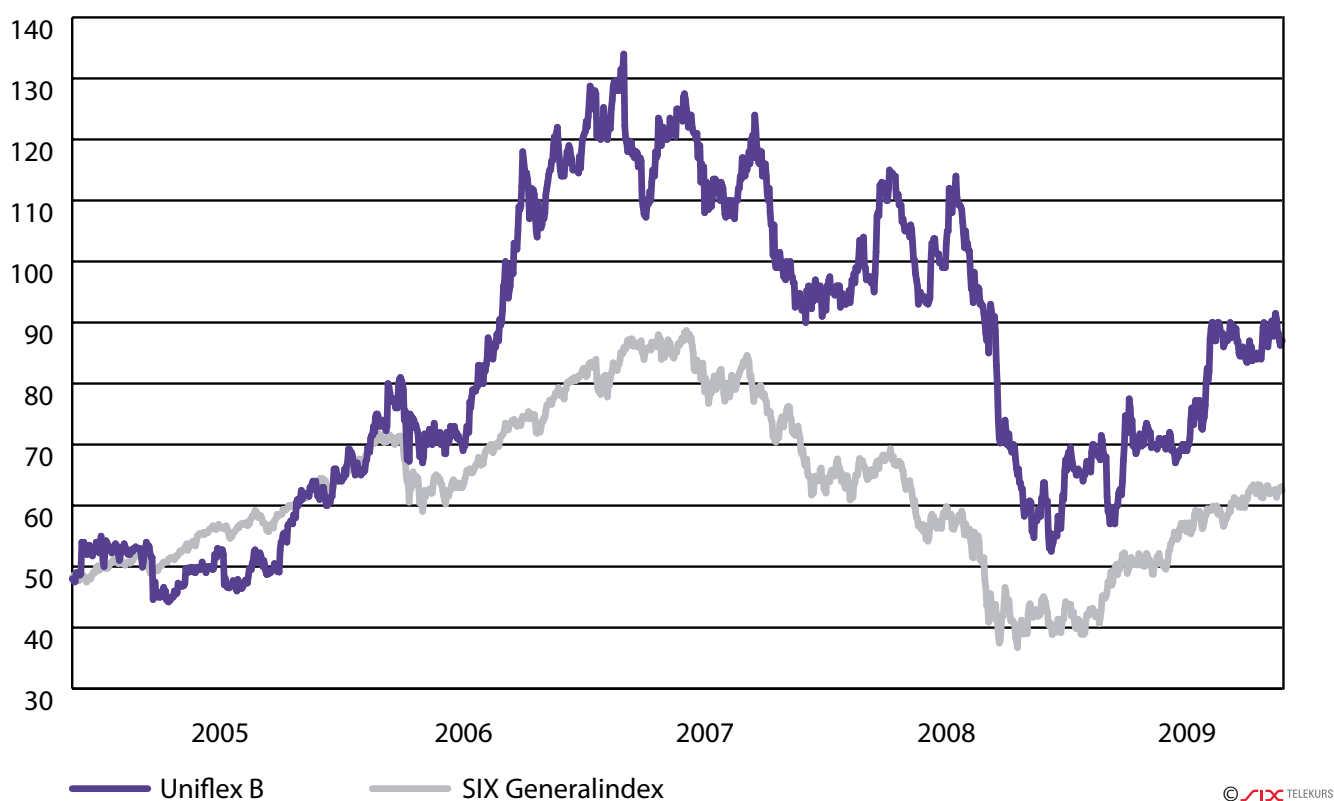
"Genom att vara uthyrd som konsult har jag arbetat på olika arbetsplatser med varierande arbetsuppgifter. Detta har skapat nya möjligheter för mig och jag har även utvecklats som person."



UNIFLEXAKTIEN

Uniflex är sedan den 1 november 2006 noterat på NASDAQ OMX Stockholm Small Cap, tidigare Stockholmsbörsens Nordiska lista. Dessförinnan var aktien noterad på First North sedan 19 november 2004 då Poolia AB skiftade ut hela sitt innehav i Uniflex till sina aktieägare.

Per den 31 december 2009 fanns det 3 388 038 aktier i Uniflex. Av dessa var 804 763 A-aktier och 2 583 275 B-aktier. Under året har 300 000 B-aktier som tidigare var i bolagets ägo makulerats. Aktiekursen stängde första handelsdagen på First North, 19 november 2004, på 40,80 kronor och på 87,00 kronor den 30 december 2009.



Utveckling under perioden 2005–2009.



Ägarstruktur per 2009-12-30	Antal aktieägare	Andel aktieägare %	Kapitalandel (%)	Röster %
1 – 500	1 784	91,39%	4,94%	2,53%
501 – 1 000	70	3,59%	1,68%	0,86%
1 001 – 2 000	43	2,20%	2,12%	1,09%
2 001 – 5 000	26	1,33%	2,68%	1,37%
5 001 – 10 000	12	0,61%	2,56%	1,31%
10 001 – 20 000	4	0,20%	1,43%	0,73%
20 001 – 50 000	4	0,20%	3,70%	1,90%
50 001 – 100 000	4	0,20%	10,02%	5,14%
100 001 – 500 000	4	0,20%	22,61%	11,60%
500 001 – 1000 000	0	0,00%	0,00%	0,00%
1 000 001 – 5 000 000	1	0,05%	48,26%	73,47%
Summa	1 952	100,00%	100,00%	100,00%

10 största aktieägarna per 2009-12-30	Antal A-aktier	Antal B-aktier	Kapitalandel (%)	Röster (%)
Björn Örås	804 763	830 289	48,26%	73,47%
Försäkringsaktiebolaget, Avanza Pension	0	342 416	10,11%	5,18%
Friends Provident Int Ltd 750470	0	151 676	4,48%	2,30%
Anders Strom Core Holdings Ltd	0	137 100	4,05%	2,08%
PSG Small Cap	0	134 966	3,98%	2,04%
AB Add Value	0	100 000	2,95%	1,51%
EFG Private Bank S.A., W8IMY	0	85 800	2,53%	1,30%
Nordnet Pensionsförsäkring AB	0	82 133	2,42%	1,24%
Didner & Gerge Småbolag	0	71 615	2,11%	1,08%
Jan Bengtsson	0	35 000	1,03%	0,53%
Totalt 10 största aktieägare	804 763	1 970 995	81,93%	90,73%
Övriga aktieägare	0	612 280	18,07%	9,27%
Summa	804 763	2 583 275	100,00%	100,00%



FINANSIELLA NYCKELTAL

	2009	2008	2007	2006	2005
Rörelsemarginal, %	2,3	5,9	5,0	6,2	5,8
Vinstmarginal, %	2,4	6,2	5,2	6,4	6,0
Avkastning på eget kapital, %	21,6	61,1	40,7	36,1	29,0
Soliditet, %	23,5	28,8	29,8	41	44,9
Medelantalet anställda	1 599	2 155	2 019	1 432	951
Omsättning per anställd, KSEK	428	425	398	367	369
Antal aktier vid periodens slut, före utspädning (000)	3 388	3 388	3 688	3 688	3 688
Antal aktier vid periodens slut, efter utspädning (000)	3 434	3 388	3 691	3 688	3 688
Antal aktier före utspädning, genomsnitt (000)	3 388	3 494	3 688	3 688	3 688
Antal aktier efter utspädning, genomsnitt (000)	3 388	3 494	3 690	3 688	3 688
Resultat per aktie före utspädning, SEK	3,35	11,49	8,13	6,58	4,08
Resultat per aktie efter utspädning, SEK	3,35	11,49	8,13	6,58	4,08
Eget kapital per aktie före utspädning vid periodens slut, SEK.	12,95	17,58	19,17	20,80	15,71
Eget kapital per aktie efter utspädning vid periodens slut, SEK.	12,78	17,58	19,16	20,80	15,71

DEFINITIONER NYCKELTAL

Rörelsemarginal

Rörelseresultatet i procent av nettoomsättningen.

Vinstmarginal

Resultatet efter finansiella poster i procent av nettoomsättningen.

Genomsnittligt eget kapital

Genomsnitt av periodens ingående och utgående balans för eget kapital.

Avkastning på eget kapital

Periodens resultat i procent av genomsnittligt eget kapital.

Soliditet

Eget kapital i procent av balansomslutningen.

Omsättning per anställd

Omsättningen dividerad med medelantalet heltidsanställda.



MARKNADSRISKER

Konkurrenter

Marknaden för Uniflex tjänster är starkt konkurrensutsatt. Om marknaden expanderar ökar sannolikheten för att ytterligare konkurrenter etablerar sig. Uniflex anser dock att bolaget har en väletablerad position och organisation för att möta eventuell utökad konkurrens.

Konjunktur

Efterfrågan på Uniflex tjänster är beroende av den allmänna konjunkturutvecklingen. Vid en konjunkturbedgång finns risk för att många kunder reducerar användandet av temporär personal. En konjunkturbedgång kan också innebära en allmän prispress och ökad konkurrens från andra bemanningsföretag. Uniflex strategi att arbeta med rörlig kostnads massa gör att bolaget snabbt kan dra ner sina kostnader vid en konjunkturbedgång. Uniflex starka finansiella ställning är också en styrka i ett sådant skede.

Tillgång på personal

Bemanningsverksamhet är i hög utsträckning beroende av tillgång på personal. I dagsläget upplever inte Uniflex några större problem med rekrytering av ny personal.

Kollektivavtal

Kollektivavtal med arbetstagarorganisationer som representerar arbetstagarna i Uniflex affärsområden påverkar bolagets möjligheter att bedriva och utveckla bemanning. Uniflex viktigaste kollektivavtal är det mellan LO och Almega Bemanningsföretagen samt avtalet mellan Unionen och Akademikerförbunden å ena sidan och Almega Bemanningsföretagen å andra sidan.

I avtalsrörelsen 2007 tecknades nya kollektivavtal för bemanningsföretag. Avtalet för tjänstemän tecknades mellan Bemanningsföretagen, Unionen och Akademikerförbunden. Avtalet för arbetare träffades mellan Bemanningsföretagen och förbunden inom LO. Båda avtalen gäller från 1 maj 2007 till 30 april 2010.

Lagstiftning och reglering

Uniflex och marknaden påverkas i hög grad av tillämplig lagstiftning och andra föreskrifter som reglerar verksamheten. Förändringar i lagstiftning eller nya politiska beslut kan påverka Uniflex verksamhet såväl positivt som negativt.

RISKER FÖRENADE MED VERKSAMHETEN

Beroende av stora kunder

Inom samtliga av Uniflex yrkesområden sker en del av försäljningen till få men större kunder. Uniflex har bra affärsrelationer till dessa kunder, men skulle påverkas negativt om de försvinner och inte ersätts av nya.

Omställningstid

Uniflex upprätthåller en beredskap för förändringar i orderläge. Vid risk för varaktiga förändringar i ordersituationen läggs varsel enligt de regler som gäller på arbetsmarknaden.

Snabb tillväxt

Uniflex tillväxt kräver kontinuerlig rekrytering och utbildning av nya medarbetare. För att säkra en framgångsrik integrering av ny personal i verksamheten har Uniflex etablerat och dokumenterat rutiner för hur verksamheten ska fungera. Bolaget har också en väl utarbetad organisationsstruktur som underlättar intern rekrytering. Karriärmöjligheterna fungerar även som en viktig faktor för att behålla personalen. Nyetablering av kontor sker successivt med begränsade investeringar och personal anställs i takt med att efterfrågan på Uniflex tjänster ökar.



Styrelsen och verkställande direktören för Uniflex AB (publ), org nr 556462-0887 med säte i Stockholm, Sverige, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2009. Årsredovisningen har av styrelsen godkänts för utfärdande den 9 februari 2010. Koncernens och moderbolagets resultat- och balansräkningar ska föreläggas för fastställelse på årsstämman den 19 april 2010.

FÖRÄNDRINGAR I KONCERNEN

För att erhålla en mer optimal koncernstruktur genomfördes två omstruktureringar per 1 januari 2009. Moderbolagets verksamhet överfördes till det helägda dotterbolaget Uniflex Sverige AB (org.nr 556637-0341), varvid det tidigare kommissionärsförhållandet mellan bolagen upphörde. Samtliga anställda i Sverige, med undantag för bolagets VD Jan Bengtsson, är därmed anställda i Uniflex Sverige AB från 1 januari 2009. Aktiekapitalet i Uniflex Sverige AB har i samband med verksamhetsöverlåtelsen höjts till 2 MSEK. Samtliga kundavtal har flyttats varför all fakturering mot externa kunder i Sverige sker från Uniflex Sverige AB. Moderbolagets verksamhet utgörs därmed av koncernledning och ansvar för koncerngemensamma frågor. Moderbolagets andelar i dotterbolaget Uniflex Staffing Manchester Ltd har sålts till det helägda Uniflex Ltd för ett belopp motsvarande det bokförda värdet.

ORGANISATION

KAM-avdelningen har byggts upp ytterligare under året vilket givit fortsatt positiva effekter i form av fler avtal med stora kunder. Kännedomen om företaget har ökat hos både kunder och arbetssökande. Under 2009 har Uniflex etablerat ett nytt kontor. Totalt finns Uniflex nu på 38 orter i Sverige samt i Manchester, England.

OMSÄTTNING

Omsättningen för koncernen minskade år 2009 med 25 procent till 684,8 MSEK (915,6).

Den del av marknaden där Uniflex är verksamt bedöms utifrån bemanningsföretagens statistik ha minskat med 32 procent under 2009. Under motsvarande period minskade Uniflex sin omsättning med 25 procent. Det kan konstateras att Uniflex omsättningsutveckling är bättre än totalmarknadens. Av omsättningen kom 52 procent (63) från yrkesområdet Industri och Lager, 44 procent (36) från yrkesområdet Kontor och 4 procent (1) från yrkesområdet Bygg & Anläggning.

Normalt är andra halvåret starkare än det första, vilket också är fallet under 2009. Till viss del förklaras detta också av den återhämtning som gjordes under det andra halvåret. Under 2009 stod de fem största kunderna för 39 procent (38) av omsättningen. 59 (57) kunder stod för 80 procent av omsättningen. Ingen kund har under 2009 stått för mer än 15 procent (15) av omsättningen.

RESULTAT

Resultatet efter finansiella poster för helåret uppgick till 16,5 MSEK (57,2). Rörelseresultatet uppgick till 16,0 MSEK (54,1). Det ger en rörelsemarginal på 2,3 procent (5,9). Uniflex har som mål att rörelsemarginalen över en konjunkturcykel i genomsnitt ska uppgå till 5 procent. Under de senaste fem åren har rörelsemarginalen i genomsnitt varit 4,8 procent.

LIKVIDITET OCH FINANSIERING

Uniflex styrelse har uppfattningen att Uniflex skall ha en stark kapitalbas och att koncernens tillväxt huvudsakligen skall finansieras med eget kapital. Mot bakgrund av detta anser Uniflex att bolagets soliditet skall överstiga 15 procent. Det förhållandevis låga soliditetsmättet motiveras av att koncernen sannolikt inte kommer att göra bolagsförvärv eftersom Uniflex hittat en mycket bra modell för organisk tillväxt.

Koncernens likvida medel och kortfristiga placeringar uppgick per den 31 december 2009 till 16,7 MSEK (56,7). Kassaflödet från den löpande verksamheten var under perioden -10,5 MSEK (45,4).

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -27,0 MSEK (-50,5) och avser utdelning. Soliditeten uppgick till 23,5 procent (28,8).

INVESTERINGAR

Koncernens investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 2,6 MSEK (0,5) varav 2,4 MSEK avser utvecklingskostnader för ett nytt bemanningssystem som beräknas tas i drift under det första halvåret 2010. Det nya bemanningssystemet bedöms vara kostnadsneutralt jämfört med dagens system.



MEDARBETARE

Medelantalet anställda omräknat till heltidstjänster uppgick till 1 599 personer (2 155). Per den 31 december 2009 uppgick antalet anställda till 3 024 personer (2 270).

Uniflex har det fulla arbetsgivaransvaret för sina anställda medan arbetsledningen sköts av kunden. Uniflex uthyrda personer utför allt sitt arbete hos kunden. Uniflex har kollektivavtal med LO (för industri-, lager- och byggområdet) och Unionen (för kontorsområdet). Uniflex skall enligt LO-avtalet betala samma lön till sina anställda som kunderna i genomsnitt betalar till sina egna anställda. Alla anställda börjar med någon form av provanställning vilken vanligen varar sex månader. Därefter blir de tillsvidareanställda. Lönen utgår per timme och den anställde är garanterad en viss lön som uppgår till mellan cirka 80 och 100 procent av en heltidslön beroende på anställningstid och kollektivavtal. I många fall blir både den uthyrde och kunden så nöjda med varandra att en uthyrning övergår i en anställning hos kunden.

AKTIEN

Uniflex är noterat på NASDAQ OMX Stockholm Small Cap. Bolaget noterades på Stockholmsbörsens Nordiska lista den 1 november 2006. Dessförinnan var aktien noterad på First North sedan 19 november 2004 då Poolia AB skiftade ut hela sitt innehav i Uniflex till sina aktieägare. Per 31 december 2009 fanns det totalt 3 388 038 aktier i Uniflex. Aktierna är uppdelade i 804 763 A-aktier och 2 583 275 B-aktier. Samtliga aktier äger lika rätt till andel i Uniflex tillgångar och vinst. Aktie av serie A medför en (1) röst och aktie av serie B medför en femtedels (1/5) röst.

Bolagets största aktieägare, Björn Örås, har ett aktieinnehav om 804 763 A-aktier och 830 289 B-aktier vilket motsvarar en andel om 48,26 procent av aktiekapitalet samt 73,47 procent av antalet röster. I övrigt finns inget direkt eller indirekt aktieinnehav överstigande en tiondel av röstetalet för samtliga aktier i bolaget. För vidare information om Uniflex aktie och ägarstruktur, se sidan 18.

ÅTERKÖP EGNA AKTIER

Årsstämman som hölls den 8 april 2009 bemyndigade styrelsen att förvärva upp till 10 procent av bolagets egna aktier fram till nästa årsstämma. Syftet med återköp av egna aktier är att optimera bolagets kapitalstruktur. Under 2009 har inga återköp av egna aktier skett. De tidi-

gare återköpta 300 000 B-aktierna har under året makulerats.

FRAMTID

Satsningen på att öka antalet kunder kommer att fortsätta, i synnerhet när det gäller fler stora organisationer där stordriftsfördelar är möjliga. Bolaget kommer även att hålla fortsatt noggrann kontroll på kostnaderna. Sammantaget gör allt detta att Uniflex kommer att kunna stärka sin position ytterligare på en växande marknad. Bolaget kommer under 2010 att fortsätta arbeta på flera plan för att stärka sin marknadsposition, bland annat genom att öka kännedomen om Uniflex.

Varumärkesbyggandet görs via den personliga försäljningen, olika mediekanaler samt gentemot arbetsökande, främst genom platsannonsering och hemsidan www.uniflex.se.

Penetrationsgraden för inhyrd personal ligger strax under en procent i Sverige. Det är lågt i jämförelse med vissa andra EU-länder där bemanningsbranschen inte har varit reglerad. Där är penetrationen mellan två och tre procent. Bolaget ser utifrån detta att det finns en stor tillväxtpotential.

RISKER

Vid en konjunkturnedgång finns risk för att många kunder minskar användandet av temporär personal. En konjunkturnedgång kan också innebära en allmän prispress och ökad konkurrens från andra bemanningsföretag. Uniflex strategi att arbeta med rörlig kostnads massa gör att bolaget snabbt kan dra ner sina kostnader vid en konjunkturnedgång. Bolagets starka finansiella ställning är också en styrka i ett sådant skede.

I dagsläget upplever inte Uniflex några större problem med rekryteringen av ny personal. Det kan dock inte uteslutas att det vid en minskning av arbetslösheten, blir svårare att rekrytera personal.

Inom samtliga av Uniflex yrkesområden sker en del av försäljningen till få men större kunder. Bolaget skulle påverkas negativt om de försvinner och inte ersätts av nya. Bolaget minskar dock stadigt beroendet av enskilda kunder.

I not 12 finns vidare redogörelser av koncernens risker.



RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inom Uniflexkoncernen.

Riktlinjerna skall omfatta verkställande direktören och övriga medlemmar av koncernledningen och skall tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2010 för tiden intill nästa årsstämma, samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs under sagda tid.

Ersättningar till VD beslutas av styrelsen i Uniflex. VD beslutar om ersättningar till övriga ledande befattningshavare. Styrelsen skall ha rätt att frånga av årsstämman beslutade riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Bolaget skall sträva efter att erbjuda de ledande befattningshavarna ersättningar vilka i rimlig utsträckning återspeglar den enskilde befattningshavarens och koncernens prestationer. Ersättningen kan bestå av grundlön, rörlig ersättning, pensionsförmån m.m. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning skall stå i proportion till befattningshavarens ansvar och prestation. Vid bestämmande av eventuell rörlig ersättning skall denna relateras främst till rörelseresultatet för koncernen och/eller för den del av koncernen inom vilken den aktuella befattningshavaren är verksam. Därutöver kan specifika, individrelaterade indikatorer användas vid bestämmande av nivåer för rörlig ersättning. För lönesättningen skall klart definierade prestationsnivåer tillämpas, vilka avspeglar av styrelsen beslutade planer för verksamheten. Med hänsyn till den betydelse som koncernens resultatutveckling och den individuella prestationen har för lönenivån, kan den rörliga ersättningen utgöra en betydande del av den totala ersättningen till medlemmar av koncernledningen. Den rörliga ersättningen skall för verkställande direktören och för övriga ledande befattningshavare kunna uppgå till högst 100 procent av grundlönen.

Styrelsen skall årligen utvärdera huruvida någon form av aktierelaterat incitamentsprogram, utöver de befintliga teckningsoptionsprogrammen 2007/2012 och

2009/2013, skall föreslås årsstämman, vilket i förekommande fall skall gälla såsom tillägg till den rörliga ersättning till ledande befattningshavare som beskrivits ovan. Lönenivåerna skall ses över regelbundet, vanligtvis genom årlig löneutvärdering.

De ledande befattningshavarna skall i övrigt erbjudas pensionsförmåner och andra förmåner med beaktande av gällande regler liksom tidigare praxis inom koncernen. Andra förmåner än pensionsförmåner skall inte kunna utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen. Uppsägningstiden för de ledande befattningshavarna skall vara högst nio månader vid uppsägning av koncernen och högst sex månader vid uppsägning av befattningshavaren. Avgångsvederlag skall inte utgå. Information om riktlinjer för ersättning antagna vid årsstämma 2009 samt övriga principer för anställningsvillkor avseende ledande befattningshavare finns i not 4.

STYRELSENS ARBETE

Uniflex styrelse består av fyra ledamöter omvalda vid årsstämman den 8 april 2009.

Sittande styrelse har under året haft åtta styrelsemöten, varav ett konstituerande. Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning och bedömer löpande moderbolagets och koncernens ekonomiska situation. Styrelsen har fastställt styrelsens arbetsordning samt instruktioner till VD.

VÄSENTLIGA HÄNDELSER EFTER RÄKENSKAPSÅRETS UTGÅNG

Inga väsentliga händelser har inträffat efter räkenskapsåret utgång.



UTDELNING

Styrelsen och verkställande direktören föreslår en utdelning om 3,00 SEK per aktie i enlighet med koncernens ambition om en utdelning motsvarande minst 50 procent av årets vinst i koncernen. Enligt styrelsens och verkställande direktörens uppfattning har Uniflex en långsiktig underliggande intjäningsförmåga. Mot bakgrund av bolagets goda soliditet och likviditet anses den föreslagna aktieutdelningen rimlig.

FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION

Till årsstämman förfogande står följande vinstmedel i moderbolaget (SEK):

Balanserade vinstmedel	40 567 657
Överkursfond	980 337
Årets resultat	21 478
Summa	41 569 472

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

Till aktieägarna utdelas 3,00 kr per aktie i ordinarie utdelning	10 164 114
I ny räkning balanseras	31 405 358
Summa	41 569 472



RÄKENSKAPER FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG

RESULTATRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2009	2008	2009	2008
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning	16	684 830	915 611	6 573	914 466
		684 830	915 611	6 573	914 466
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	1,2	-37 395	-43 153	-1 959	-41 372
Personalkostnader	3,4	-631 129	-818 221	-4 514	-814 560
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar	8	-266	-192	-	-186
Rörelseresultat		16 040	54 045	100	58 348
Resultat från finansiella investeringar					
Resultat från andelar i koncernföretag	9	-	-	-	-4 174
Ränteintäkter	5	1 028	3 127	44	3 007
Räntekostnader	5	-540	-14	-101	-13
Resultat efter finansiella poster		16 528	57 158	43	57 168
Skatt på årets resultat	6	-5 352	-17 380	-21	-17 380
ÅRETS RESULTAT		11 176	39 778	22	39 788
Moderbolagets aktieägare		11 344	40 154	22	39 788
Minoritetsintresse		-168	-376	-	-
Resultat per aktie före och efter utspädning, SEK	18	3,35	11,49		

RAPPORT ÖVER TOTALRESULTAT

Belopp i KSEK	Not	Koncern	
		2009	2008
Årets resultat		11 176	39 778
Övrigt totalresultat			
Omräkningsdifferenser		140	-402
Skatt hänförligt till komponenter i övrigt totalresultat		-	-
Summa övrigt totalresultat för perioden, netto efter skatt		140	-402
Summa totalresultat för perioden		11 316	39 376
Moderbolagets aktieägare		11 472	39 788
Minoritetsintresse		-156	-412



BALANSRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar					
Balanserade utvecklingskostnader	7	2 437	–	–	–
		2 437	–	–	–
Materiella anläggningstillgångar					
Inventarier	8	549	599	–	587
		549	599	–	587
Finansiella anläggningstillgångar					
Andelar i koncernbolag	9	–	–	3 576	3 576
Fordringar koncernbolag		–	–	2 000	–
Uppskjutna skattefordringar	6	769	1 521	23	1 521
		769	1 521	5 599	5 097
Summa anläggningstillgångar		3 755	2 120	5 599	5 684
Omsättningstillgångar					
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar	19	106 633	104 522	–	104 289
Fordringar koncernbolag		–	–	45 884	–
Skattefordringar		2 035	–	–	–
Övriga fordringar		170	143	–	143
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	57 516	43 120	48	42 614
		166 354	147 785	45 932	147 046
Likvida medel	12	16 689	56 658	–	–
Kortfristiga placeringar					
Övriga kortfristiga placeringar	12	–	–	–	11 973
Kassa och bank	12	–	–	7	41 466
Summa omsättningstillgångar		183 043	204 443	45 939	200 485
SUMMA TILLGÅNGAR		186 798	206 563	51 538	206 169



BALANSRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Bundet eget kapital	15				
Aktiekapital		3 388	3 688	3 388	3 688
Övrigt tillskjutet kapital		31 749	31 449	–	–
Reservfond		–	–	–	10 476
				3 388	14 164
Fritt eget kapital	15				
Omräkningsreserver		–238	–366	–	–
Balanserade vinstmedel inkl årets resultat		8 980	24 627	–	–
Överkursfond		–	–	980	867
Balanserade vinstmedel		–	–	40 568	4 579
Årets resultat		–	–	21	39 788
				41 569	45 234
Eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare		43 879	59 398	44 957	59 398
Minoritetsintresse		–	156	–	–
Summa eget kapital		43 879	59 554	44 957	59 398
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		3 688	5 758	8	5 702
Skatteskulder		2 951	7 328	2 929	7 328
Övriga kortfristiga skulder		37 165	35 501	1 756	35 344
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	11	99 115	98 422	1 888	98 397
		142 919	147 009	6 581	146 771
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		186 798	206 563	51 538	206 169
POSTER INOM LINJEN					
Ställda säkerheter	20	20 000	894	Inga	894
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga	20 000	Inga



KASSAFLÖDESANALYS

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2009	2008	2009	2008
Den löpande verksamheten					
Rörelseresultat		16 050	54 045	100	58 348
Avskrivningar	7	266	192	–	186
		16 316	54 237	100	58 534
Erhållen ränta	5	1 028	3 127	44	3 007
Erlagd ränta	5	–435	–15	–101	–13
Betald skatt		–11 163	–11 914	606	–11 914
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		5 746	45 435	649	49 614
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital					
Ökning (-)/minskning (+) av kortfristiga fordringar		–17 014	21 475	111 643	21 654
Ökning (+)/minskning (-) av kortfristiga skulder		806	–21 449	–139 321	–21 576
Kassaflöde från den löpande verksamheten		–10 462	45 461	–27 029	49 692
Investeringsverksamheten					
Investering i dotterbolag	9	–	–	–	–7 650
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	7	–2 437	–	–	–
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	8	–216	–496	588	–478
Kassaflöde från investeringsverksamheten		–2 653	–496	588	–8 128
Finansieringsverksamheten					
Utbetald utdelning	15	–27 104	–18 440	–27 104	–18 440
Återköp av egna aktier		–	–32 636	–	–32 636
Inbetalning från minoritet		–	568	–	–
Återköp av optioner		–37	–	–37	–
Erhållen premie för utgivna optioner		150	–	150	–
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		–26 991	–50 508	–26 991	–51 076
Årets kassaflöde		–40 106	–5 543	–53 432	–9 512
Likvida medel vid årets början		56 658	62 958	53 439	62 951
Omräkningsdifferens i likvida medel		137	–757	–	–
Likvida medel vid årets slut	12	16 689	56 658	7	53 439



FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL

Koncern Belopp i KSEK	Aktiekapital	Övrigt till- skjutet kapital	Omräknings- reserv	Balanserade vinstmedel	Summa	Minoritets- intresse	Totalt eget kapital
Ingående balans per den 1 januari 2008	3 688	31 449	-	35 550	70 687	-	70 687
Årets resultat	-	-	-	40 154	40 154	-376	39 778
Omräkningsdifferenser	-	-	-366	-	-366	-36	-402
Summa totalresultat för året	-	-	-366	40 154	39 788	-412	39 376
Inbetalning från minoritet	-	-	-	-	-	568	568
Utdelning Not 14	-	-	-	-18 440	-18 440	-	-18 440
Återköp av egna aktier	-	-	-	-32 637	-32 637	-	-32 637
Utgående balans per den 31 december 2008	3 688	31 449	-366	24 627	59 398	156	59 554
Ingående balans per den 1 januari 2009	3 688	31 449	-366	24 627	59 398	156	59 554
Årets resultat	-	-	-	11 344	11 344	-168	11 176
Omräkningsdifferenser	-	-	128	-	128	12	140
Summa totalresultat för året	-	-	128	11 344	11 472	-156	11 316
Återköp av optioner	-	-	-	-37	-37	-	-37
Erhållen premie för utgivna optioner	-	-	-	150	150	-	150
Utdelning Not 14	-	-	-	-27 104	-27 104	-	-27 104
Minskning av aktiekapitalet	-300	300	-	-	0	-	0
Utgående balans per den 31 december 2009	3 388	31 749	-238	8 980	43 879	0	43 879

Moderbolag Belopp i KSEK	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital		Totalt eget kapital
	Aktiekapital	Reservfond	Överkursfond	Balanserade vinstmedel	
Ingående balans per den 1 januari 2008	3 688	10 476	867	55 656	70 687
Utdelning	-	-	-	-18 440	-18 440
Återköp av egna aktier	-	-	-	-32 637	-32 637
Årets resultat	-	-	-	39 788	39 788
Utgående balans per den 31 december 2008	3 688	10 476	867	44 367	59 398
Utdelning	-	-	-	-27 104	-27 104
Återköp av optioner	-	-	-37	-	-37
Erhållen premie för utgivna optioner	-	-	150	-	150
Minskning av reservfond	-	-10 476	-	10 476	0
Makulering av återköpta aktier	-300	-	-	300	0
Koncernbidrag, netto	-	-	-	12 529	12 529
Årets resultat	-	-	-	21	21
Utgående balans per den 31 december 2009	3 388	0	980	40 589	44 957

Ingående antal aktier uppgick till 3 688 038 med kvotvärde 1,00 SEK per aktie fördelat på ingående och utgående 804 763 A-aktier med 1 rösträtt vardera och 2 883 275 B-aktier med 1/5 rösträtt vardera. Utgående antal aktier uppgick till 3 388 038 med kvotvärde 1,00 SEK per aktie fördelat på ingående och utgående 804 763 A-aktier med 1 rösträtt vardera och 2 583 275 B-aktier med 1/5 rösträtt vardera. Bolagsverket gav den 7 juli 2009 tillstånd till minskning av reservfonden i enlighet med beslut på årsstämman den 8 april 2009.



REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGS-PRINCIPER

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) inklusive International Accounting Standards (IAS) och tolkningar utgivna av International Reporting Interpretations Committee (IFRIC) som gäller 31 december 2009 och som har godkänts av EG-kommissionen för tillämpning inom EU. Koncernen tillämpar även Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 1.2 Kompletterande redovisningsregler för koncerner vilken specificerar de tillägg till IFRS upplysningar som krävs enligt bestämmelserna i Årsredovisningslagen. Med undantag för nedan beskrivna nyheter är samtliga tillämpade redovisningsprinciper oförändrade jämfört med år 2008.

Redovisningsprinciperna för moderbolaget beskrivs i avsnittet "Moderbolagets redovisningsprinciper".

Nedan beskrivs koncernens väsentliga redovisningsprinciper.

Nyheter avseende redovisningsprinciper

Från och med den 1 januari 2009 tillämpar koncernen den omarbetade standarden IAS 1 "Utformning av finansiella rapporter". Ändringen innebär förändring i hur de finansiella rapporterna ska utformas. Uniflex har valt att presentera koncernens totalresultat uppdelat i två rapporter, en resultaträkning och en rapport över totalresultatet. I rapporten över totalresultat redovisas intäkter och kostnader som tidigare redovisats direkt i eget kapital. Förändringar i eget kapitaluppställningen återger transaktioner med ägarna särskilt från årets resultat och övrigt totalresultat.

Från och med den 1 januari 2009 tillämpar koncernen den nya standarden IFRS 8 "Rörelsesegment" för sin segmentrapportering. Enligt IFRS 8 presenteras segmentinformationen utifrån företagsledningens perspektiv och rörelsesegment identifieras utifrån den interna rapporteringen till företagets högste verkställande beslutsfattare. Koncernen har identifierat koncernens VD och koncernens ledningsgrupp som dess högste verkställande beslutsfattare. Införandet av IFRS 8 innebär att koncernens identifierade rörelsesegment överensstämmer med tidigare primära segment – geografiska områden uppdelat på Sverige och Storbritannien.

Övriga nya eller reviderade IFRS samt tolkningsuttalanden från IFRIC har inte haft någon effekt på koncernens eller moderbolagets finansiella ställning eller resultat.

Upplysning om kommande standarder

Per den 31 december 2009 har följande standarder och tolkningar publicerats, och som träder i kraft under 2010; IAS 27 (ändring), IFRS 3 (omarbetad), IFRS 2 (ändring), IAS 38 (ändring), IFRS 5 (ändring), IAS 1 (ändring), IFRIC 9, IFRIC 17, IAS 32, IAS 39, IFRIC 14 och IFRIC 19. Ingen av dessa standarder och tolkningarna har tillämpats vid upprättande av koncernredovisningen 2009. Under de förhållanden som råder vid upprättande av denna årsredovisning kommer koncernens ekonomiska ställning vid ikraftträdandet av ovan nämnda standarder och tolkningar inte att påverkas.

Koncernredovisning

Koncernredovisningen omfattar moderbolaget Uniflex AB och de företag över vilka moderbolaget direkt eller indirekt har ett bestämmande inflytande. Med bestämmande inflytande avses företag i vilka Uniflex har rätten att utforma finansiella och operativa strategier. Vanligtvis uppnås detta genom att ägar- och rösträttsandelen överstiger 50 procent. Förekomsten och effekten av potentiella rösträtter som för närvarande är möjliga att utnyttja eller konvertera beaktas vid bedömningen om koncernen kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag. Dotterföretag medtas i koncernredovisningen från och med den tidpunkt då bestämmande inflytande uppnås och de ingår inte i koncernredovisningen från och med den tidpunkt då det bestämmande inflytandet upphör.

Koncernredovisningen har upprättats enligt förvärvsmetoden, vilket innebär att moderföretagets redovisade värde på aktier i dotterföretag har eliminerats mot eget kapital inklusive kapitalandelen av obeskattade reserver i respektive koncernföretag. Vid behov justeras dotterföretagens redovisning för att denna skall följa samma principer som tillämpas av övriga koncernföretag. Samtliga interna transaktioner mellan koncernföretagen samt koncernmellanhavanden elimineras när koncernredovisningen upprättas.

Minoritetsintressen

Minoritetsintressen, vilka utgörs av den vinst- eller förlustandel och de nettotillgångar i koncernföretag som inte tillkommer moderbolagets aktieägare, redovisas som en särskild post i koncernens eget kapital. I koncernens resultaträkning ingår minoritetens andel i redovisat resul-



tat. I de fall minoritetens andel blir negativ redovisas ingen fordran på minoriteten om inte något avtal om förlusttäckning finns.

Omräkning av transaktioner i utländsk valuta

Moderbolagets funktionella valuta tillika rapporteringsvaluta är svenska kronor. Koncernbolagen rapporterar i sina respektive funktionella valutor, vilket för Uniflex vidkommande innebär den officiella valutan i det landet där verksamheten bedrivs. De utländska dotterbolagens tillgångar och skulder omräknas till svenska kronor baserat på balansdagens kurs och posterna i resultaträkningen omräknas till årets genomsnittskurs. Poster ingående i det egna kapitalet omräknas till historiska kurser. De omräkningsdifferenser som uppstår vid omräkning av balansräkningen förs mot övrigt totalresultat.

Finansiella tillgångar och skulder

Koncernen klassificerar sina finansiella instrument i kategorierna Finansiella tillgångar till verkligt värde via resultaträkningen, Låne- och kundfordringar samt Andra finansiella skulder. Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan kassa och bank, kortfristiga placeringar och kundfordringar. På skuldsidan återfinns leverantörsskulder.

Finansiella instrument som inte är derivat redovisas initialt till anskaffningsvärde motsvarande instrumentets verkliga värde med tillägg för transaktionskostnader för alla finansiella instrument förutom avseende de som tillhör kategorin finansiella tillgångar som redovisas till verkligt värde via resultaträkningen, vilka redovisas exklusive transaktionskostnader. De finansiella instrumenten klassificeras vid första redovisningen utifrån i vilket syfte instrumentet förvärvades. Klassificeringen avgör hur det finansiella instrumentet värderas efter första redovisningstillfället såsom beskrivs nedan.

Likvida medel

I likvida medel ingår kassa, banktillgodohavanden och övriga kortfristiga placeringar med förfallodag inom tre månader. Tillgodohavanden under kassa och bank redovisas till dess nominella belopp. Kortfristiga placeringar kategoriseras som "Finansiella tillgångar som innehas för handel" och värderas till dess verkliga värde med värdeförändringar redovisade i resultaträkningen. Verkligt värde bestäms utifrån noterade marknadspriser.

Kundfordringar

Kundfordringar kategoriseras som "Lånefordringar och

kundfordringar". Dess förväntade löptid är kort, varför värdet redovisas till nominellt belopp utan diskontering enligt metoden för upplupet anskaffningsvärde. Kundfordringar redovisas netto efter reservering för befarade kundförluster. En reservering för befarade kundförluster på kundfordringar görs när det finns objektiva grunder att anta att koncernen inte kommer att kunna erhålla alla belopp som är förfallna enligt fordringarnas ursprungliga villkor. Reserveringens storlek utgörs av skillnaden mellan tillgångens redovisade värde och värdet av bedömda framtida kassaflöden. Det reserverade beloppet redovisas i resultaträkningen.

Leverantörsskulder

Leverantörsskulder kategoriseras som "Övriga finansiella skulder". Dess förväntade löptid är kort, varför skulden redovisats till nominellt belopp utan diskontering enligt metoden för upplupet anskaffningsvärde.

Rapportering för rörelsesegment

Uniflex rörelsesegment är geografiska områden uppdelat på länderna Sverige och England.

Uniflex interna rapportering och uppföljning sker idag primärt på företagsnivå. Den ekonomiska rapporteringen till styrelsen sker också endast på företagsnivå. För att affärsområdeschefer och regionchefer skall kunna följa upp sin respektive verksamhet sker dock även en rapportering av omsättning och resultat på kontornivå.

Intäktsredovisning

Uniflex intäkter omfattar försäljning av tjänster på löpande räkning inom områdena personaluthyrning, rekrytering och outsourcing. Intäkterna redovisas i den period då tjänsten utförs och levereras.

Ränteintäkter periodiseras över löptiden med tillämpning av effektivräntemetoden.

Leasing

Ett finansiellt leasingavtal är ett avtal enligt vilket de ekonomiska riskerna och fördelar som förknippas med ägandet av ett objekt i allt väsentligt överförs från leasegivaren till leasetagaren. De leasingavtal som inte är finansiella klassificeras som operationella. För närvarande har Uniflex endast tecknat operationella leasingavtal. Leasingavgifter som erläggs under operationella leasingavtal redovisas som en kostnad linjärt över leasingperioden såvida inte ett annat systematiskt sätt bättre speglar Uniflex nyttjande av den leasade tillgången.



Ersättningar till anställda

Koncernen har både avgifts- och förmånsbestämda pensionsplaner. En förmånsbestämd pensionsplan är en pensionsplan som garanterar det belopp den anställde erhåller som pensionsförmån vid pensionering, vanligen baserat på ett flertal olika faktorer, exempelvis lön, ålder och tjänstgöringstid. En avgiftsbestämd pensionsplan är en pensionsplan där koncernen efter att ha betalt sin pensionspremie till en separat juridisk enhet fullföljt sitt åtagande gentemot den anställde.

Avgiftsbestämda pensionsplaner redovisas som en kostnad i den period som erlagda premier är hänförliga till.

Koncernens förmånsbestämda pensionsplaner utgörs av en s.k. förmånsbestämd pensionsplan som omfattar flera arbetsgivare (ITP-planen i Alecta). Enligt Uniflex redovisningsprinciper så redovisas en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare utifrån planens regler och bolaget redovisar sin proportionella andel av den förmånsbestämda pensionsförpliktelsen samt av de förvaltningsstillgångar och kostnader som är förbundna med planen på samma sätt som för vilken annan förmånsbestämd plan som helst. Alecta har dock inte kunnat presentera tillräcklig information för att möjliggöra en redovisning som en förmånsbestämd plan, varför ITP-planen redovisas som en avgiftsbestämd plan i enlighet med IAS 19.30.

Uniflex har ställt ut teckningsoptioner till VD och koncernledning som ger innehavaren rätt att teckna nya aktier i Uniflex. Innehavaren av teckningsoptionerna har erlagt marknadsmässig ersättning för optionerna enligt Black & Scholes modell varför inga kostnader för optionsprogrammet har redovisats. De erhållna premierna har redovisats som en ökning av eget kapital.

Ersättningar vid uppsägning kan utgå när en anställd blivit uppsagd före utgången av normal pensionstidpunkt eller då en anställd accepterar en frivillig avgång. Koncernen redovisar en skuld och en kostnad i samband med en uppsägning då Uniflex bevisligen är förpliktigat att antingen säga upp den anställde före den normala tidpunkten för anställningens upphörande eller på frivillig basis lämna ersättningar för att uppmuntra för tidig avgång.

Uniflex redovisar en skuld och kostnad för bonus när det finns en legal eller informell förpliktelse på grund av tidigare praxis att betala ut bonus till anställda.

Skatt

Koncernens totala skattekostnad utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Aktuell skatt är skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt justeringar av tidigare års aktuella skatt. Uppskjuten skatt beräknas på skillnaden mellan redovisade och skattemässiga värden på företagets tillgångar och skulder. Uppskjuten skatt redovisas enligt den s.k. balansräkningsmetoden. Uppskjutna skatteskulder redovisas i princip för alla skattepliktiga temporära skillnader medan uppskjutna skattefordringar redovisas i den utsträckning det är sannolikt att beloppen kan utnyttjas mot framtida skattepliktiga överskott.

Det redovisade värdet på uppskjutna skattefordringar prövas vid varje bokslutstillfälle och reduceras till den del det inte längre är sannolikt att tillräckliga skattepliktiga överskott kommer att finnas tillgängliga för att helt eller delvis utnyttjas mot den uppskjutna skattefordran.

Uppskjuten skatt beräknas enligt de skattesatser som förväntas gälla för den period då tillgången återvinns eller skulden regleras. Uppskjuten skatt redovisas som intäkt eller kostnad i resultaträkningen, utom i de fall den avser transaktioner eller händelser som redovisats direkt mot eget kapital. Då redovisas även den uppskjutna skatten direkt mot eget kapital.

Uppskjutna skattefordringar och skatteskulder kvittas då de hänförs till inkomstskatt som debiteras av samma myndighet och då koncernen har för avsikt att reglera skatten med ett nettobelopp.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas som tillgång i balansräkningen om det är sannolikt att framtida ekonomiska fördelar kommer att komma bolaget till del och anskaffningsvärdet för tillgången kan beräknas på ett tillförlitligt sätt. Materiella anläggningstillgångar, bestående företrädesvis av inventarier och datorer, redovisas till anskaffningsvärdet med avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. Avskrivningar redovisas som kostnad så att tillgångens värde skrivs av linjärt över dess beräknade nyttjandeperiod.

Följande procentsatser har tillämpats:

Inventarier 20 procent

Datorer 20–33 procent



Nedskrivningar

Vid varje rapporttillfälle görs en bedömning av om det föreligger någon indikation på en värdeminskning avseende koncernens tillgångar. Om så är fallet sker en beräkning av tillgångens återvinningsvärde. Återvinningsvärdet utgörs av det högsta av nyttjandevärdet av tillgången i verksamheten och det värde som skulle erhållas om tillgången avyttrades till en oberoende part, nettoförsäljningsvärdet. Nyttjandevärdet utgörs av nuvärdet av samtliga in- och utbetalningar som är hänförliga till tillgången under den period den förväntas nyttjas i verksamheten med tillägg av nuvärdet av nettoförsäljningsvärdet vid nyttjandeperiodens slut. Om det beräknade återvinningsvärdet understiger det redovisade värdet görs en nedskrivning till tillgångens återvinningsvärde.

En nedskrivning redovisas i resultaträkningen. Gjorda nedskrivningar återförs om förändringar skett i de antaganden som ledde fram till den ursprungliga nedskrivningen som gör att nedskrivningen inte längre är motiverad. Återföring av gjord nedskrivning görs inte så att det redovisade värdet överstiger vad som skulle ha redovisats, efter avdrag för planerliga avskrivningar, om någon nedskrivning inte gjorts. En återföring av gjorda nedskrivningar redovisas i resultaträkningen.

Aktiekapital

Stamaktier klassificeras som aktiekapital. Transaktionskostnader i samband med en nyemission redovisas som en avdragspost, netto efter skatt, från erhållen emissionslikvid.

Lån

Övriga skulder (lån) redovisas initialt till verkligt värde netto efter transaktionskostnader (erhållet belopp). Därefter redovisas lån till upplupet anskaffningsvärde enligt effektivräntemetoden. Långfristiga skulder har en förväntad löptid längre än ett år medan kortfristiga har en löptid kortare än ett år.

Avsättningar

Avsättningar för rättsliga krav eller andra krav från extern motpart redovisas när koncernen har en legal eller informell förpliktelse till följd av en tidigare inträffad händelse och om det är troligt att ett utflöde av resurser krävs för att reglera åtagandet samt om en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen har upprättats enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- och utbetalningar.

MODERFÖRETAGETS REDOVISNINGSPRINCIPER

Årsredovisningen för moderföretaget har upprättats enligt Årsredovisningslagen, Rådet för finansiell rapporteringsrekommendation 2.2 (RFR 2.2) Redovisning för juridiska personer och uttalanden från Rådet för finansiell rapportering. RFR 2.2 innebär att moderföretaget i årsredovisningen för den juridiska personen skall tillämpa samtliga av EU godkända IFRS och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för Årsredovisningslagen och Tryggandelagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning. Rekommendationen anger vilka undantag och tillägg som skall göras från IFRS. Skillnaderna mellan koncernens och moderföretagets redovisningsprinciper framgår nedan.

Redovisning av koncernbidrag

Uniflex redovisar koncernbidrag och aktieägartillskott i enlighet med uttalande från Rådet för finansiell rapportering (UFR 2). Aktieägartillskott förs direkt mot fritt eget kapital hos mottagaren och som en ökning av posten "andelar i koncernföretag" hos givaren. Koncernbidrag som lämnas och tas emot i syfte att minimera koncernens skattebetalningar redovisas som en minskning respektive ökning av fritt eget kapital. Även skatteeffekten på dessa redovisas direkt mot eget kapital och påverkar således inte resultatet.

Kommissionärsredovisning

Kommissionärsavtal förelåg till och med 31 december 2008 med dotterbolaget Uniflex Sverige AB. Detta innebär att dotterbolagets tillgångar och skulder per den 31 december 2008 samt resultatet av 2008 års verksamhet redovisas i Uniflex AB. Detsamma gäller även uppgifter rörande anställd personal. I samband med överlåtelsen av verksamheten från Uniflex AB till Uniflex Sverige AB per den 1 januari 2009 upphörde kommissionärsavtalet.

Likvida medel

Moderbolaget särskiljer likvida medel och rapporterar dessa som Kassa och Bank samt kortfristiga placeringar.



NOTER

[NOT 1] Upplysning om revisorns arvode och kostnadsersättning

	Koncern		Moderbolag	
	2009	2008	2009	2008
Deloitte				
Revisionsuppdrag	598	690	63	690
Övriga uppdrag	113	89	113	89
Övriga				
Revisionsuppdrag	30	26	–	–
Summa	741	805	176	779

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

[NOT 2] Operationella leasingavtal

Koncernen och moderbolaget

Årets kostnad för operationella leasingavtal uppgår till 6 955 KSEK. Framtida leasingavgifter avseende operationella leasingavtal gällande lokaler och kontorsmaskiner fördelar sig enligt följande:

Inom ett år	5 599
Mellan ett år och fem år	6 357
Senare än fem år	–
Summa	11 956

[NOT 3] Personal

	2009		2008	
	Antal anställda	Varav antal män	Antal anställda	Varav antal män
Medeltal anställda				
Moderbolaget				
Sverige	1	1	2 145	1 160
Totalt i moderbolaget	1	1	2 145	1 160
Dotterföretag				
Sverige	1 570	926	–	–
England	28	28	10	8
Totalt i dotterföretag	1 598	954	10	8
Totalt i koncernen	1 599	955	2 155	1 168

	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Fördelning ledande befattningshavare per balansdagen				
Kvinnor:				
Styrelseledamöter	2	2	2	2
andra personer i företagets ledning inkl VD	3	4	0	4
Män:				
Styrelseledamöter	2	2	2	2
andra personer i företagets ledning inkl VD	9	9	1	9
Totalt	16	17	5	17



[NOT 3 forts]

Upplysning om sjukfrånvaro i svenska bolag	Koncern		Moderbolag	
	2009	2008	2009	2008
Total sjukfrånvaro	4,9%	4,6%	–	4,6%
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,5%	5,7%	–	5,7%
Sjukfrånvaro för män	3,8%	4,1%	–	4,1%
Sjukfrånvaro anställda under 29 år	5,2%	4,2%	–	4,2%
Sjukfrånvaro anställda 30–49 år	4,5%	5,8%	–	5,8%
Sjukfrånvaro anställda 50 år och äldre	3,1%	5,4%	–	5,4%
Långtidssjukfrånvaro, % av total sjukfrånvaro	4,4%	10,0%	–	10,0%

Den totala sjukfrånvaron anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Löner, ersättningar m m	2009		2008	
	Löner och andra ersättningar	Soc kostnader (varav pensionskostnader)	Löner och andra ersättningar	Soc kostnader (varav pensionskostnader)
Moderbolaget	2 832	1 643 (467)	603 721	192 030 (21 185)
Dotterföretag	482 544	135 205 (20 175)	2 925	288 (–)
Totalt i koncernen	485 376	136 848 (20 642)	606 646	192 318 (21 185)

Pensioner

Koncernen har olika pensionsplaner. Pensionsplanerna finansieras genom betalningar till försäkringsbolag.

Avgiftsbestämda pensionsplaner

För arbetare är framtida pensioner FORA, vilket utgör en avgiftsbestämd pensionsplan enligt vilken koncernen betalar fasta avgifter till en separat juridisk enhet. Koncernen har inte några rättsliga eller informella förpliktelser att betala ytterligare pensionsmedel om FORA inte har tillräckliga tillgångar för att betala alla ersättningar till anställda avseende innevarande eller tidigare perioder.

För tjänstemän födda 1979 eller senare har från första juli 2007 den nya ITP-planen trätt i kraft som ändrar pensioner från att vara förmånsbestämda till att vara avgiftsbestämda.

För ett fåtal medarbetare inom koncernen har s.k. tiotaggarlösningar tecknats med separata försäkringsföretag. Samtliga sådana avtal utgör avgiftsbestämda pensionsplaner.

Förmånsbestämda pensionsplaner

Upplysning om redovisning av förmånsbestämda pensionsplaner som omfattar flera arbetsgivare handhas av Alecta. Åtaganden för ålderspension och familjepension för tjänstemän tryggas genom en försäkring i Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 3, är detta en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare. För räkenskapsår 2009 och tidigare har bolaget inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen enligt ITP som tryggas genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Alectas kollektiva konsolidering för de förmånsbestämda försäkringarna uppgick per den 31 december 2009 till 141 procent. Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtaganden beräknade enligt Alectas försäkringstekniska beräkningsantaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19.

Under 2009 har koncernen redovisat kostnader om 20,2 MSEK (21,2) relaterade till avgiftsbestämda samt förmånsbestämda pensionsplaner i Alecta och FORA.



[NOT 4] Ersättningar till ledande befattningshavare

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Senast beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inom Uniflexkoncernen antogs vid årsstämman 2009 och omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar av koncernledningen och skall tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2009 för tiden intill nästa årsstämma, samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs under sagda tid. Nedan anges beslutade riktlinjer:

Ersättningar till VD beslutas av styrelsen i Uniflex. VD beslutar om ersättningar till övriga ledande befattningshavare. Styrelsen skall ha rätt att frångå av årsstämman beslutade riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Bolaget skall sträva efter att erbjuda de ledande befattningshavarna ersättningar vilka i rimlig utsträckning återspeglar den enskilde befattningshavarens och koncernens prestationer. Ersättningen kan bestå av grundlön, rörlig ersättning, pensionsförmån m.m. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning skall stå i proportion till befattningshavarens ansvar och prestation. Vid bestämmande av eventuell rörlig ersättning skall denna relateras främst till rörelseresultatet för koncernen och/eller för den del av koncernen inom vilken den aktuella befattningshavaren är verksam. Därutöver kan specifika individrelaterade indikatorer användas vid bestämmande av nivåer för rörlig ersättning. För lönesättningen skall klart definierade prestationsnivåer tillämpas, vilka avspeglar av styrelsen beslutade planer för verksamheten. Med hänsyn till den betydelse som koncernens resultatutveckling och den individuella prestationen har för lönenivån, kan den rörliga ersättningen utgöra en betydande del av den totala ersättningen till medlemmar av koncernledningen. Den rörliga ersättningen skall för verkställande direktören kunna uppgå till högst 100 procent av grundlönen.

Styrelsen skall årligen utvärdera huruvida någon form av aktierelaterat incitamentsprogram, utöver de befintliga teckningsoptionsprogrammen 2007/2012 respektive 2009/2013, skall föreslås årsstämman, vilket i förekommande fall skall gälla såsom tillägg till den rörliga ersättning till ledande befattningshavare som beskrivits ovan.

Lönenivåerna skall ses över regelbundet, vanligtvis genom årlig löneutvärdering.

De ledande befattningshavarna skall i övrigt erbjudas pensionsförmåner och andra förmåner med beaktande av gällande regler liksom tidigare praxis inom koncernen. Andra förmåner än pensionsförmåner skall inte kunna utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägningstiden för de ledande befattningshavarna skall vara högst nio månader vid uppsägning av koncernen och högst sex månader vid uppsägning av befattningshavaren. Avgångsvederlag skall inte utgå.

Styrelsens förslag avseende riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare till årsstämman 2010 finns angivna i förvaltningsberättelsen, se sidan 23.

Ersättningar under räkenskapsåret

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut om 125 till varje ledamot utom för ordföranden som skall erhålla ett arvode om 500.

Ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare utgörs av grundlön, rörlig ersättning, pension m.m. Med andra ledande befattningshavare avses de 11 personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen. För koncernledningens sammansättning, se sidorna 48–49.

För verkställande direktören var den rörliga ersättningen för 2009 maximerad till 80 procent av grundlönen. För andra ledande befattningshavare kan den rörliga ersättningen uppgå till 50–100 procent av grundlönen. Den rörliga ersättningen baseras på resultatutfall.

För verkställande direktören beräknas och utbetalas rörlig ersättning årligen. För andra ledande befattningshavare beräknas och utbetalas den rörliga ersättningen efter varje kvartal.



Ersättningar under året	Grundlön/styrelsearvode		Rörlig ersättning		Pensionskostnad		Summa	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Styrelsens ordförande Björn Örås	500	450	–	–	–	–	500	450
Styrelseledamot Monica Lindstedt	125	100	–	–	–	–	125	100
Styrelseledamot Curt Lönnström	125	100	–	–	–	–	125	100
Styrelseledamot Pernilla Ström	125	100	–	–	–	–	125	100
Verkställande direktör Jan Bengtsson	2 400	1 800	360	540	269	168	3 029	2 508
Andra ledande befattningshavare	5 809	5 472	1 670	2 918	871	1 170	8 350	9 560
Summa	9 084	8 022	2 030	3 458	1 140	1 338	12 254	12 818

Rörlig ersättning avser verksamhetsåret 2009, vilken till viss del utbetalas under 2010. Pensionskostnad avser den kostnad som påverkat årets resultat. För vidare upplysningar kring pension, se nedan. Under året minskade antalet andra ledande befattningshavare från 12 till 11 personer den 1 maj.

Rörlig lön

För verkställande direktören baseras rörlig ersättning på utfall av rörelsemarginalen. Beloppet för 2009 motsvarade 15 procent av grundlönen. För andra ledande befattningshavare baserades rörlig ersättning för 2009 dels på koncernens rörelseresultat och dels på det egna ansvarsrådets rörelseresultat. Rörlig ersättning för andra ledande befattningshavare för 2009 motsvarade 15–53 procent av grundlönen.

Pensioner

Pensionsåldern för såväl verkställande direktören som andra ledande befattningshavare är 65 år. Samtliga ledande befattningshavare, inklusive verkställande direktören, har pensionsplan i enlighet med marknadsmässiga villkor.

Avgångsvederlag

Verkställande direktören har vid egen respektive bolagets uppsägning av anställning rätt till sex respektive nio månaders uppsägningstid. Inget avgångsvederlag utgår. För andra ledande befattningshavare gäller vid egen respektive bolagets uppsägning av anställning en uppsägningstid av tre respektive sex månader.

Berednings- och beslutsprocess

Ersättning till verkställande direktören för verksamhetsåret 2009 har beslutats av styrelsen utifrån styrelseordförandens rekommendation. Ersättning till andra ledande befattningshavare har beslutats av verkställande direktören.

Aktieoptioner

Uniflex introducerade 2007 ett aktieoptionsprogram om 46 500 optioner riktat till ledande befattningshavare i koncernen varav 25 000 tilldelats VD. Varje option i optionsprogrammet berättigar till köp av en aktie till ett lösenpris om 113,00 kronor under perioden 1 februari 2008–31 oktober 2012. Lösenpriset motsvarar 115 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen under handelsdagarna perioden 2007-12-03 t.o.m. 2007-12-14. Uniflex har erhållit marknadsmässig ersättning från optionsinnehavarna, vilket motsvarar 20,07 kronor per option och 867 KSEK totalt. Erhållen optionspremie har redovisats som en ökning i eget kapital. Optionspriset har fastställts utifrån Black & Scholes värderingsmodell. Viktiga indata i modellen var aktiepriset på 98,01 SEK, ovanstående lösenpris, aktieprisets förväntade volatilitet om 27,52 procent, optionernas löptid och en riskfri ränta om 4,16 procent. Volatiliteten mätt som standardavvikelsen för förväntad avkastning på aktiepriset baseras på en statistisk analys av dagliga aktiekurser under de 30 senaste handelsdagarna före fastställande av optionspriset den 17 december 2007. Per 2008-12-31 fanns 43 200 optioner utestående enligt ovan beskrivna villkor.

Uniflex introducerade 2009 ett aktieoptionsprogram om 46 300 optioner riktat till ledande befattningshavare i koncernen varav 25 000 tilldelats VD. Varje option i optionsprogrammet berättigar till köp av en aktie till ett lösenpris om 77,00 kronor under perioden 1 juni 2009–30 april 2013. Lösenpriset motsvarar 131 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen under handelsdagarna perioden 2009-04-09 t.o.m. 2009-04-24. Uniflex har erhållit marknadsmässig ersättning från optionsinnehavarna, vilket motsvarar 3,25 kronor per option och 150 KSEK totalt. Erhållen optionspremie har redovisats som en ökning i eget kapital. Optionspriset har fastställts utifrån Black & Scholes värderingsmodell. Viktiga indata i modellen var aktiepriset på 58,75 SEK, ovanstående lösenpris, aktieprisets förväntade volatilitet om 25,00 procent, optionernas löptid och en riskfri ränta om 2,00 procent. Volatiliteten mätt som standardavvikelsen för förväntad avkastning på aktiepriset baseras på en statistisk analys av dagliga aktiekurser under de 30 senaste handelsdagarna före fastställande av optionspriset den 24 april 2009. Per 2009-12-31 fanns 46 300 optioner utestående enligt ovan beskrivna villkor.

Uniflex har inte vidtagit några säkringsåtgärder relaterat till ovanstående optionsprogram och har inte heller någon skyldighet att återköpa eller reglera utgivna optioner. Uniflex har erhållit marknadsmässig ersättning för utgivna optionsrätter varför ingen kostnad har redovisats i resultaträkningen.



[NOT 5] Finansnetto

	Koncern		Moderbolag	
	2009	2008	2009	2008
Ränteintäkter	1 028	3 127	1	3 007
Ränteintäkter från koncernbolag	-	-	43	-
Räntekostnader	-240	-14	-101	-13
Övriga finansiella kostnader	-300	-	-	-
Summa	488	3 113	-57	2 994

[NOT 6] Skatter

	Koncern		Moderbolag	
	2009	2008	2009	2008
Skatt på årets resultat				
Följande komponenter ingår i skattekostnaden:				
Årets aktuella skatt	-4 600	-18 803	1 477	-18 803
Skatt på tidigare års resultat	-	-98	-	-98
Uppskjuten skatt avseende temporära skillnader	-752	1 521	-1 498	1 521
Redovisad skatt	-5 352	-17 380	-21	-17 380
Redovisat resultat före skatt	16 528	57 158	43	57 168
Skatt enligt gällande skattesats	-4 347	-16 004	-11	-16 007
Skatteeffekt av:				
Justering av skatt tidigare år	-	-98	-	-98
Ändrad skattesats	-	-96	-	-96
Poster som inte ingår i redovisat resultat	-	278	-	278
Ej beaktade underskott i England	-739	-1 171	-	-
Ej avdragsgilla kostnader	-267	-296	-10	-1 465
Ej skattepliktiga intäkter	1	7	-	8
Redovisad skatt	-5 352	-17 380	-21	-17 380

	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Uppskjutna skattefordringar				
Redovisade uppskjutna skattefordringar avser följande:				
Materiella anläggningstillgångar	29	39	23	39
Kundfordringar	108	76	-	76
Pensionsskulder	632	1 406	-	1 406
Summa uppskjutna skattefordringar	769	1 521	23	1 521

[NOT 7] Balanserade utvecklingskostnader

	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Ingående anskaffningsvärde	-	-	-	-
Årets aktiveringar	2 437	-	-	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	2 437	-	-	-
Ingående avskrivningar enligt plan	-	-	-	-
Årets avskrivning enligt plan	-	-	-	-
Utgående ackumulerade avskrivningar	-	-	-	-
Utgående bokfört värde	2 437	-	-	-



[NOT 8] Inventarier

	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Ingående anskaffningsvärde	3 340	2 844	3 322	2 844
Inköp	216	496	0	478
Försäljningar/utrangeringar	-2 528	-	-3 322	-
Omräkningsdifferenser	-1	-	-	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1 027	3 340	0	3 322
Ingående avskrivningar enligt plan	-2 740	-2 548	-2 734	-2 548
Försäljningar/utrangeringar	2 528	-	2 734	-
Årets avskrivning enligt plan	-266	-192	0	-186
Utgående ackumulerade avskrivningar	-478	-2 740	0	-2 734
Utgående bokfört värde	549	599	0	587

[NOT 9] Andelar i koncernföretag

	Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31
Ingående anskaffningsvärde	7 750	100
Årets investeringar	-	7 650
Utgående ackumulerade anskaffningsvärde	7 750	7 750
Ingående nedskrivningar	-4 174	-
Årets nedskrivningar	-	-4 174
Utgående ackumulerade nedskrivningar	-4 174	-4 174
Utgående bokfört värde	3 576	3 576

Företagets namn	Antal andelar	Kapitalandel %	Bokfört värde	Bokfört värde
			2009-12-31	2008-12-31
Uniflex Sverige AB	20 000	100%	2 000	2 000
Uniflex Staffing Manchester Ltd	910	91%	-	1 576
Uniflex Ltd	1	100%	1 576	0
Bokfört värde			3 576	3 576

Företagets namn	Org.nr	Säte	Eget kapital	Resultat
Uniflex Sverige AB	556637-0341	Stockholm	2 000	13 964
Uniflex Staffing Manchester Ltd	6444959	Manchester	-937	-2 809
Uniflex Ltd	6400116	Manchester	1 576	-

[NOT 10] Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Upplupna arvodesintäkter	54 126	39 506	-	39 506
Övriga poster	3 390	3 614	48	3 108
Summa	57 516	43 120	48	42 614

[NOT 11] Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Semesterlöneskuld	33 643	38 158	99	38 158
Upplupna löner	59 348	41 412	550	41 412
Pensioner och löneskatt	3 204	11 931	810	11 931
Övriga upplupna kostnader	2 920	6 921	429	6 896
Summa	99 115	98 422	1 888	98 397



[NOT 12] Likvida medel

	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Likvida medel	16 689	55 764	–	–
Övriga kortfristiga placeringar	–	–	–	11 973
Kassa och bank	–	–	7	40 572
Spärrade bankmedel avseende hyreskontrakt	–	894	–	894
Summa	16 689	56 658	7	53 439

Bolagets kortfristiga placeringar per den 31 december 2008 har en löptid mindre än tre månader.

[NOT 13] Finansiell riskhantering

Marknadsrisker

Konkurrenser

Marknaden för Uniflex tjänster är starkt konkurrensutsatt. Om marknaden expanderar ökar sannolikheten för att ytterligare konkurrenser etablerar sig. Uniflex anser dock att bolaget har en väletablerad position och organisation för att möta eventuell utökad konkurrens.

Konjunktur

Efterfrågan på Uniflex tjänster är beroende av den allmänna konjunkturutvecklingen. Vid konjunkturedgångar finns risk för att många kunder reducerar användandet av temporär personal. En konjunkturedgång kan också innebära en allmän prispress och ökad konkurrens från andra bemanningsföretag. Uniflex strategi att arbeta med rörlig kostnads massa gör att bolaget snabbt kan dra ner sina kostnader vid en konjunkturedgång. Uniflex starka finansiella ställning är också en styrka i ett sådant skede.

Tillgång på personal

Bemanningsverksamhet är i hög utsträckning beroende av tillgång på personal. I dagsläget upplever inte Uniflex några större problem med rekrytering av ny personal. Det kan dock inte uteslutas att det blir svårare att rekrytera personal om arbetslösheten minskar.

Kollektivavtal

Kollektivavtal med arbetstagarorganisationer som representerar arbetstagarna i Uniflex affärsområden påverkar bolagets möjligheter att bedriva och utveckla bemanning. Uniflex viktigaste kollektivavtal är det mellan LO och Almega-Bemanningsföretagen samt avtalet mellan Unionen och akademikerförbunden å ena sidan och Almega-Bemanningsföretagen å andra sidan.

Lagstiftning och reglering

Uniflex och marknaden påverkas i hög grad av tillämplig lagstiftning och andra föreskrifter som reglerar verksamheten. Förändringar i lagstiftning eller nya politiska beslut kan påverka Uniflex verksamhet såväl positivt som negativt.

Risker förenade med verksamheten

Beroende av stora kunder

Inom samtliga av Uniflex yrkesområden sker en del av försäljningen till få men större kunder. Uniflex har bra affärsrelationer till dessa kunder, men skulle påverkas negativt om de försvinner och inte ersätts av nya. Bolaget minskar dock stadigt beroendet av enskilda kunder.

Omställningstid

Uniflex upprätthåller en beredskap för förändringar i orderläge. Vid risk för varaktiga förändringar i ordersituationen läggs varsel enligt de regler som gäller på arbetsmarknaden.

Snabb tillväxt

Uniflex tillväxt kräver kontinuerlig rekrytering och utbildning av nya medarbetare. För att säkra en framgångsrik integrering av ny personal i verksamheten har Uniflex etablerat och dokumenterat rutiner för hur verksamheten ska fungera. Bolaget har också en väl utarbetad organisationsstruktur som underlättar intern rekrytering. Karriärmöjligheterna fungerar även som en viktig faktor för att behålla personalen.

Nytablering av kontor sker successivt med begränsade investeringar och personal anställs i takt med att efterfrågan på Uniflex tjänster ökar.

Finansiella risker

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker. Den övergripande policyn för den finansiella riskhanteringen är avkastning till minsta möjliga risk.

Koncernens finanspolicy fastställs årligen av styrelsen och reglerar hur de finansiella riskerna skall hanteras, samt vilka finansiella instrument som får användas. Koncernen får enligt finanspolicyn ej använda derivat för att hantera ränterisk.

Likviditetsrisk

Likviditetsrisk avser risken att koncernen kan få problem med att fullgöra sina skyldigheter som är förknippade med finansiella skulder. Koncernen har löpande likviditetsplanering genom daglig uppdatering av kassaflödesrapporter. Likviditetsplaneringen används för att hantera likviditetsrisken och kostnaderna för finansieringen av koncernen. Målsättningen är att koncernen ska



kunna klara sina finansiella åtaganden i uppgångar såväl som i nedgångar utan betydande oförutsedda kostnader. Kredittiden mot stora kunder tenderar att förlängas vilket innebär att de utestående fordringarna blir större. Koncernen har en dock en god likviditetsbuffert i form av likvida medel och kortfristiga placeringar och ett positivt kassaflöde från verksamheten. Koncernens likvida medel uppgår på balansdagen till 16 689 och utestående kundfordringar till 106 633 vilket kan jämföras med utestående leverantörsskulder om 3 688. Koncernen kan med hänsyn till den

goda likviditeten med god marginal fullgöra sina åtaganden avseende finansiella skulder.

UC AB bedömde 2009 att Uniflex har en riskprognos om 0,09 procent samt att företaget ligger i riskklass 5 vilket innebär högsta kreditvärdighet.

Koncernens finansiella skuld på balansdagen består i sin helhet av leverantörsskulder. Förfallostrukturen på skulderna framgår av tabellen nedan:

Löptidsanalys	2009-12-31			2008-12-31				
	<30 dgr	>30–90 dgr	>90 dgr	Totalt	<30 dgr	>30–90 dgr	>90 dgr	Totalt
Leverantörsskulder	3 392	296	0	3 688	5 717	41	0	5 758

Ränterisk

Med ränterisk avses risken att förändringar i marknadsräntan påverkar koncernens räntenetto negativt. Koncernens exponering för ränterisk var per bokslutsdatum begränsad. Uniflex har inga räntebärande finansiella skulder. Räntebärande finansiella tillgångar utgörs i huvudsak av obundna bankmedel. En förändring av marknadsräntan med en procentenhet påverkar koncernens samtliga räntebärande tillgångar och skulle ge en resultateffekt med ca 170 KSEK.

Kredit- och motpartsrisik

Kredit- och motpartsrisik avser risken att motparten i en transaktion inte kan fullgöra sitt åtagande och därmed åsamkar koncernen förlust. Koncernen exponeras för kredit- och motpartsrisik när överskottslikviditet placeras i finansiella tillgångar. För att begränsa motpartsrisiken accepteras endast motparter med hög kreditvärdighet enligt fastställd finanspolicy. Risken att koncernens kunder inte uppfyller sina åtaganden, dvs. att betalning inte erhålls från kunderna, utgör en kundkreditrisk. Koncernen har en kreditpolicy vilken innefattar kreditkontroll och hantering av kundkrediter. Företaget strävar efter stor spridning av kunder. Under 2009 stod ingen av de största kunderna för mer än 15 procent av omsättningen. Företaget använder även inkassobolag för att minska kundförluster. Maximal kreditrisk motsvaras av bokfört värde på finansiella tillgångar.

På balansdagen föreligger ingen koncentration av kreditexponering. Den maximala exponeringen av kreditrisk framgår av det redovisade värdet i balansräkningen för respektive finansiell tillgång.

Kreditexponering	2009-12-31	2008-12-31
Kundfordringar	106 633	104 521
Kortfristiga placeringar	–	11 973
Kassa och bank	16 689	44 685
Summa	123 322	161 179

För åldersanalys av koncernens kundfordringar, se not 18.

Valutarisk

Valutarisk avser risken att verkliga värden och kassaflöden avseende finansiella instrument kan fluktueras när värdet på främmande valutor förändras. Koncernen är endast marginellt exponerad för valutarisker. Den främsta valutaexponeringen i koncernen återfinns i valutafluktuationer vid omräkning av utländska dotterföretags tillgångar och skulder till moderbolagets funktionella valuta, så kallad omräkningsexponering. Koncernen har som policy att inte säkra omräkningseffekten av nettoinvesteringar i utländska dotterföretag. I moderbolaget sker varken försäljning eller inköp i utländsk valuta vilket innebär att ingen exponering finns för risk avseende fluktuationer i värdet av finansiella instrument, kund- eller leverantörsskulder eller valutarisker för framtida betalningsflöden. Koncernen har under 2009 enbart haft ett dotterbolag med annan funktionell valuta än moderbolaget. Koncernen har ingen exponering i form av lån eller placeringar i utländsk valuta.

I koncernens resultaträkning ingår inga valutakursdifferenser i rörelseresultatet eller finansnettot.

[NOT 14] Närliggande bolag

Uniflex har kommersiella mellanhanden med BroHof Golf AB och Poolia AB, med Poolia AB har Uniflex även vissa samarbetsavtal. Uniflex har haft transaktioner med båda parter under perioden (Poolia är tidigare moderbolag till Uniflex). Samtliga transaktioner med parterna sker på marknadsmässiga villkor. På balansdagen den 31 december 2009 hade Uniflex en kundfordran på BroHof Golf AB om 0,0 MSEK (0,1) och en leverantörsskuld till BroHof Golf AB om 0,0 MSEK (0,0). Kundfordran på Poolia AB uppgår till 3,1 MSEK (1,5) och leverantörsskulden till 0,1 MSEK (0,2). Mellanhandena är i huvudsak hänförliga till tjänster där vidarefakturerings sker. Resultatpåverkande omsättning har uppgått till inköp 1,6 MSEK (1,4) och försäljning 20,2 MSEK (16,5).

Uniflex styrelseordförande och största aktieägare Björn Öräs är även ordförande och största aktieägare i BroHof Golf AB och Poolia AB. För övriga transaktioner mellan Uniflex och dess närliggande, se Not 4 Ersättning till ledande befattningshavare. Ingen styrelseledamot



eller ledande befattningshavare har eller har haft någon direkt eller indirekt delaktighet i några affärstransaktioner som är eller var ovanliga till sin karaktär med avseende på villkoren, som inträffat under nuvarande eller föregående verksamhetsår. Inte heller har Uniflex lämnat lån, ställt garantier eller ingått borgensförbindelse för någon av styrelsens ledamöter, ledande befattningshavare eller revisorer i bolaget.

[NOT 15] Utdelning

Utbetalda utdelningar under 2009 avseende räkenskapsåret 2008 uppgick till 27,1 MSEK vilket motsvarande 8,00 SEK per aktie.

Styrelsen har föreslagit årsstämman den 19 april 2010 en ordinarie utdelning avseende 2009 om 10,2 MSEK motsvarande 3,00 SEK per aktie. Den föreskrivna utdelningen har inte redovisats som skuld i denna finansiella rapport.

[NOT 16] Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser har inträffat efter räkenskapsåret utgång.

[NOT 17] Segmentredovisning

Koncernen är organiserad i två geografiska områden som motsvarar länderna Sverige och England, vilka utgör koncernens två rörelsesegment.

	2009			
	Sverige	England	Elimineringar	Koncernen
Intäkter				
Extern försäljning	680 719	4 111	–	684 830
Intern försäljning	170	–	–170	–
Summa intäkter	680 889	4 111	–170	684 830
	2009			
Resultat	Sverige	England	Elimineringar	Koncernen
Rörelseresultat	18 701	–2 661	–	16 040
Finansnetto	636	–148	–	488
Årets skatt	–5 352	–	–	–5 352
Årets resultat	13 985	–2 809	–	11 176
	2009			
Övriga upplysningar	Sverige	England	Elimineringar	Koncernen
Tillgångar	187 553	1 550	–2 305	186 798
Skulder	142 737	2 487	–2 305	142 919
Investeringar	2 631	22	–	2 653
Avskrivningar	255	11	–	266
	2008			
Intäkter	Sverige	England	Elimineringar	Koncernen
Extern försäljning	914 177	1 434	–	915 611
Intern försäljning	289	–	–289	–
Summa intäkter	914 466	1 434	–289	915 611
	2008			
Resultat	Sverige	England	Elimineringar	Koncernen
Rörelseresultat	58 348	–4 303	–	54 045
Finansnetto	2 994	119	–	3 113
Årets skatt	–17 380	–	–	–17 380
Årets resultat	43 962	–4 184	–	39 778
	2008			
Övriga upplysningar	Sverige	England	Elimineringar	Koncernen
Tillgångar	204 594	1 969	–	206 563
Skulder	146 771	238	–	147 009
Investeringar	478	18	–	496
Avskrivningar	186	6	–	192



Omsättning per yrkesområde

Uniflex mäter även omsättningen uppdelat i yrkesområdena Industri och Lager, Kontor respektive Bygg och Anläggning. Av omsättningen 2009 kom 52 procent (63) från yrkesområdet Industri och Lager, 44 procent (36) från yrkesområdet Kontor och 4 procent (1) från yrkesområdet Bygg och Anläggning.

[NOT 18] Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie före och efter utspädning baseras på följande:

	2009	2008
Resultat per aktie, kr	3,35	11,49
Periodens resultat efter skatt hänförligt till moderbolagets aktieägare (MSEK)	11,3	40,2
Antal aktier (000)	3 388	3 688
Vägt genomsnittligt antal aktier före utspädning	3 388	3 494
Effekt av utspädning	0	0
Vägt genomsnittligt antal aktier efter utspädning (000)	3 388	3 494

[NOT 19] Kundfordringar

Kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Kundfordringar	107 049	104 846	-	104 579
Reserv osäkra kundfordringar	-416	-325	-	-290
Summa kundfordringar	106 633	104 521	-	104 289

Reserv osäkra kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Reserver osäkra kundfordringar vid årets början	-325	-50	-290	-50
Reservering för befarade förluster	-539	-560	-	-290
Konstaterade förluster	450	232	-	-
Återvunna tidigare nedskrivningar	-	50	290	50
Valutakursdifferenser	-2	3	-	-
Summa reserv osäkra kundfordringar	-416	-325	0	-290

Åldersanalys, kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Ej förfallna fordringar	92 353	79 118	-	79 108
Förfallna fordringar 0-30 dgr	14 032	24 392	-	24 337
Förfallna fordringar >30-60 dgr	155	842	-	795
Förfallna fordringar >60-90 dgr	80	96	-	49
Kundfordringar förfallna >90 dgr	13	73	-	-
Summa kundfordringar	106 633	104 521	-	104 289

[NOT 20] Ställda säkerheter

Ställda säkerheter	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Företagsinteckningar avseende checkräkningskredit	20 000	-	-	-
Spärrade bankmedel avseende hyreskontrakt	-	894	-	894
Summa ställda säkerheter	20 000	894	0	894

Ansvarsförbindelser	Koncern		Moderbolag	
	2009-12-31	2008-12-31	2009-12-31	2008-12-31
Borgen för Uniflex Sverige AB	-	-	20 000	-
Summa ansvarsförbindelser	-	-	20 000	-



[NOT 21] Viktiga uppskattningar och bedömningar för redovisningsändamål

Uppskattningar och bedömningar utvärderas löpande och baseras på historisk erfarenhet och andra faktorer, inklusive förväntningar på framtida händelser som anses rimliga under rådande förhållanden. Som ett led i arbetet med att upprätta årsredovisningen görs uppskattningar och antaganden om framtiden.

21:1 Redovisningsmässiga antaganden

Utfall av pågående tvister

Utfallen av pågående tvister är osäkra. Koncernen har gjort uppskattningar och antagande om utfallet och har gjort erforderliga avsättningar härför.

Pensionsreserv

Då företaget rapporterar timanställda i efterhand samt att ålder har betydelse för kostnaden kan avsättningen i vissa fall överstiga verklig kostnad eller motsatt.

Undertecknade försäkrar att koncern- och årsredovisningen har upprättats i enlighet med internationella redovisningsstandarder IFRS, sådana de antagits av EU, respektive god redovisningssed och ger en rättvisande bild av koncernens och moderbolagets ställning och resultat, samt att förvaltningsberättelsen för koncernen och moderbolaget ger en rättvisande översikt över utvecklingen av koncernens och moderbolagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 9 februari 2010

Björn Örås

Styrelsens ordförande

Monica Lindstedt

Styrelseledamot

Curt Lönnström

Styrelseledamot

Pernilla Ström

Styrelseledamot

Jan Bengtsson

Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 9 februari 2010

Deloitte AB

Lars Svantemark

Auktoriserad Revisor



Till årsstämman i Uniflex AB (publ)
Organisationsnummer 556462-0887

Vi har granskat årsredovisningen, koncernredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Uniflex AB (publ) för räkenskapsåret 2009. [Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår i detta dokument på sidorna 21–44]. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen samt för att internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av koncernredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen, koncernredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisions sed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss om att årsredovisningen och koncernredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens och verkställande direktörens tillämpning av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen och verkställande direktören gjort när de upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen och koncernredovisningen. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av bolagets resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av koncernens resultat och ställning. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

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

Stockholm den 9 februari 2010

Deloitte AB

Lars Svantemark
Auktoriserad Revisor



BOLAGSSTYRNING

Allmänt

I Börsens regelverk för emittenter återfinns de krav som gäller för att ett bolag ska kunna tas upp till handel. Vidare innehåller regelverket de regler som noterade bolag har att tillämpa vid offentliggörande av information.

Svenska företag som har aktier upptagna till handel på börserna ska tillämpa den svenska koden för bolagsstyrning. Ansvarig för koden är kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Uniflex tillämpar sedan 1 juli 2008 Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden"). Avvikelser till Koden förklaras under respektive avsnitt nedan.

Bolagsstämma

Aktieägarnas inflytande i bolaget utövas vid bolagsstämma, som är bolagets högsta beslutande organ. Bolagsstämma ska förberedas och genomföras på ett sådant sätt att förutsättningar skapas för aktieägarna att utöva sina rättigheter på ett aktivt och välinformerat sätt.

Bolagsstämmans uppgifter regleras i aktiebolagslagen och i bolagsordningen. Årsstämma skall hållas årligen inom sex månader från utgången av räkenskapsåret. Extra bolagsstämma skall hållas om styrelsen finner skäl att hålla sådan eller om en revisor i Bolaget eller ägare till minst en tiondel av samtliga aktier i Bolaget begär det. Kallelse till stämma skall ske genom annonsering i Post och Inrikes Tidningar samt Svenska Dagbladet.

För att få delta i stämman skall aktieägare dels vara upptagen i utskrift eller annan framställning av hela aktieboken avseende förhållandena fem vardagar före stämman, dels göra anmälan till bolaget senast klockan 12.00 den dag som anges i kallelsen till stämman. Sistnämnda dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton, nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före stämman.

Årsstämma hölls i Stockholm den 8 april 2009. Vid årsstämman antogs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Vid årsstämman beslutades också att omvälja styrelsen, vilken består av fyra styrelseledamöter, samt att utdelning till aktieägarna skulle ske med 8,00 SEK per aktie.

Valberedning

Val och arvodering av styrelsen och revisorer ska beredas genom en av ägarna styrd, strukturerad och bekantgjord process, som skapar förutsättningar för väl underbyggda beslut.

Valberedningen är bolagsstämmans organ med enda uppgift att bereda stämmans beslut i val- och arvodesfrågor samt, i förekommande fall, procedurfrågor för nästkommande valberedning. Valberedningens ledamöter ska, oavsett hur de utsetts, tillvarata samtliga aktieägares intresse och inte obehörigen röja vad som förekommit i valberedningen.

Valberednings sammansättning har varit följande: Lars Wiklund (Add Value AB), Thomas Krishan (EFG Private Bank, Stockholm) och Björn Örås. De tre ägarrepresentanterna representerar ca 76 procent av rösterna. Till ordförande har Thomas Krishan valts.

Under året har två sammanträden hållits. Inför årsstämman har uppdraget varit att bereda och lämna förslag till ordförande vid stämman, val av styrelse och ledamöter, arvode till styrelsens ordförande och ledamöter och principer för utseende för valberedning.

Övriga aktieägare har ej inkommit med några förslag eller synpunkter.

Revisorer

Bolagets externa revisorer är Deloitte AB med Lars Svantemark som huvudansvarig för revisionen, se sida 48. Lars Svantemark har varit ansvarig revisor sedan 2003 och valdes vid årsstämman 2007 för ytterligare en period om fyra år. Den totala ersättningen till revisorerna, Deloitte AB, för 2009 uppgick till 711 KSEK, varav 598 KSEK avsåg revisionstjänster och 113 KSEK kronor avsåg konsulttjänster eller andra uppdrag.

Styrelsen

Styrelsen ska förvalta bolagets angelägenheter och samtliga aktieägares intressen. Styrelsen ska ha en storlek och sammansättning som säkerställer dess förmåga att förvalta bolagets angelägenheter med integritet och effektivitet. Styrelsens uppgifter regleras i aktiebolagslagen och bolagsordningen.

Formerna för styrelsens arbete ska fastställas av styrelsen och vara tydliga och väl dokumenterade. Arbetsordningen reglerar även arbetsfördelning och ansvar mellan styrelsen, dess ordförande och verkställande direktören samt innehåller ekonomiska rapporteringsrutiner för verkställande direktören.



Styrelsens ordförande har ett särskilt ansvar för att styrelsens arbete är väl organiserat och bedrivs effektivt. Ordföranden företräder bolaget i ägarfrågor. Styrelsen har bland annat till uppgift att fastställa strategier, affärsplaner, budgetar, delårsrapporter och bokslutskommunikéer. Vidare har styrelsen att övervaka verkställande direktörens arbete, tillsätta och avsätta verkställande direktör, övervaka bolagets efterlevnad av ersättning till ledande befattningshavare samt besluta om väsentliga förändringar i bolagets organisation och verksamhet.

Styrelsen konstituerar sig vid ett styrelsemöte som hålls direkt efter årsstämman. Under 2009 har totalt åtta styrelsemöten hållits.

Intern kontroll

Styrelsen ansvarar för att bolaget har god intern kontroll och formaliserade rutiner som säkerställer att fastlagda principer för finansiell rapportering och intern kontroll efterlevs samt att bolagets finansiella rapportering är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga krav på noterade bolag. Det övergripande syftet med den interna kontrollen är att skydda såväl ägarnas investering i bolaget som bolagets tillgångar. Uniflex organisation präglas av en tydlig ansvarsfördelning samt väl fungerande och inarbetade styr- och kontrollsystem. Internkontrollen omfattar samtliga delar av Uniflex verksamhet.

Uniflex ekonomifunktioner är integrerade genom ett gemensamt rapporteringssystem och en gemensam redovisningsinstruktion. Ekonomifunktionen har ett nära och väl fungerande samarbete med regioncheferna och affärsområdescheferna avseende rapportering och bokslut. Uniflex har ingen internrevisionsfunktion då bolaget har en begränsad storlek och ovan nämnda funktioner och rutiner anses vara tillfyllest.

Riskhantering

Bolaget har etablerade rutiner för att kontinuerligt övervaka och kontrollera de risker som är förknippade med verksamheten och dess mål.

Ersättningsutskott och revisionsutskott

Då styrelsen endast består av fyra medlemmar har styrelsen beslutat att inte inrätta ersättningsutskott eller revisionsutskott. Dessa frågor hanteras istället av styrelsen i dess helhet och ingen ersättning för utskottsarbete utgår.

Verkställande direktören

VD leder verksamheten inom de ramar som styrelsen fastlagt. VD är skyldig att bereda och inför styrelsen föredraga frågor som ligger utanför den löpande förvaltningen. VD tillsänder med jämna mellanrum den information som krävs för att följa bolagets och koncernens ställning, verksamhet och utveckling samt håller styrelsens ordförande informerad löpande.

Koncernledning

Koncernledningen utgörs av en ledningsgrupp som förutom verkställande direktören består av de övriga personer som förtecknats under ledande befattningshavare på sidan 49. Ledningsgruppen fungerar i huvudsak som ett forum för diskussion och genomgång av övergripande frågor. Beslut fattas dock inte centralt i ledningsgruppen utan av antingen verkställande direktören, eller den befattningshavare vars ansvarsområde berörs av beslutet i fråga.

Rapportering och information

Bolagets VD ansvarar för företagets kontakter gentemot kapitalmarknaden, arbetsmarknaden, medier och andra intressegrupper. Uniflex utformar årsredovisningen, delårsrapporter och annan löpande information i enlighet med svensk lag och praxis. Rapporter och pressmeddelanden finns tillgängliga på bolagets hemsida www.uniflex.se.

Bolaget har ej valt extern revision av delårsrapporterna då den interna kontrollen bedöms tillfredsställande och hanteringen av risker väl underbyggd.

Koncernens ersättningspolicy

Arvodet till styrelsens ordförande och ledamöter utgår i enlighet med årsstämmans beslut. Ersättning till verkställande direktör och andra ledande befattningshavare utgörs av grundlön och en rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension. Se not 4 för detaljerad information.

Styrelsens och ledande befattningshavares ägarintressen

Information om styrelsens och ledande befattningshavares aktieinnehav av aktier och optioner per 2009-12-30 framgår av sidorna 48-49.



STYRELSE OCH VD



Björn Örås

Född 1949

Styrelseordförande, Uniflex grundare, medlem av styrelsen sedan grundandet. Styrelseordförande i Poolia AB, Bro Hof Slott AB och Scandinavian Masters AB. Styrelseledamot i Dedicare AB.

Aktier i Uniflex: 804 763 A-aktier och 830 289 B-aktier



Monica Lindstedt

Född 1953

Medlem av styrelsen sedan 2004
Styrelseordförande i Hemfrid i Sverige AB
Styrelseledamot i Skandia Liv AB och Telge Energi AB.

Aktier i Uniflex: 1 600 st B-aktier



Curt Lönnström

Född 1943

Medlem av styrelsen sedan 2004
Styrelseordförande i Domarbo Skog AB, Gnosjö Interiör AB och Innoventus Project AB.
Vice ordförande i Poolia AB. Styrelseledamot i O:F:Ahlmark & CO AB, Olle Olsson Holding AB, HQ AB, Mont Blanc AB och Scandbook Holding AB.

Industrial Adviser Accent Equity Partners
Aktier i Uniflex: 6 720 st B-aktier



Pernilla Ström

Född 1962

Medlem av styrelsen sedan 2004
Styrelseledamot i Bonnier AB, KappAhl AB, HQ Bank AB, Sydsvenska Dagbladet AB och Sweco AB.

Aktier i Uniflex: 3 000 B-aktier



Jan Bengtsson

VD

Född 1967

VD sedan 2002

Aktier i Uniflex: 32 000 B-aktier

Teckningsoptioner i Uniflex:
50 000 st

Revisorer

Lars Svantemark

Född: 1949

Auktoriserad revisor Deloitte AB



ANDRA LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE



Suzana Mojanovska
Regionchef
Född 1970
Anställd sedan 2002
Aktier i Uniflex: 1 812 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex:
5 400 st



Ove Ekerbring
Regionchef
Född 1975
Anställd sedan 2002
Aktier i Uniflex: 0 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex:
5 400 st



Mikael Jofalk
Regionchef
Född 1969
Anställd sedan 2003
Aktier i Uniflex: 0 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex:
4 600 st



Marlène Bergzén
Regionchef
Född 1968
Anställd sedan 2004
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
2 300 st



Niclas Thored
Regionchef
Född 1970
Anställd sedan 2004
Aktier i Uniflex: 662 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex:
3 800 st



Linus Elghorn
Regionchef
Född 1976
Anställd sedan 2004
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
1 800 st



Stefan Leiding
Regionchef
Född 1969
Anställd sedan 2007
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
500 st



Malin Norbäck
Personalchef
Född 1974
Anställd sedan 2002
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
5 400 st



Jonas Nilsson
Key Account Director
Född 1968
Anställd sedan 2002
Aktier i Uniflex: 1 000 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex:
3 900 st



Per Etell
Key Account Director
Född 1965
Anställd sedan 2005
Aktier i Uniflex: 35 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex:
1 800 st



Jonas Alm
Key Account Director
Född 1967
Anställd sedan 2005
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
1 500 st



Kent Thudén
Ekonomichef
Född 1965
Anställd sedan 2008
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
0 st



ÅRSSTÄMMA

Ordinarie årsstämma för aktieägarna i Uniflex AB (publ) hålls måndagen den 19 april 2010, klockan 16.00 i Uniflex lokaler på Arenavägen 57, 8 tr, Globen, Stockholm.

DELTAGANDE I STÄMMAN

Aktieägare som vill delta i årsstämman ska vara införd i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken tisdagen den 13 april samt anmäla sin avsikt att delta enligt nedan. Det innebär att aktieägare som låtit förvaltarregistrera sina aktier måste inregistrera aktierna i eget namn i aktieboken för att få delta i årsstämman. För att sådan registrering skall kunna ha skett till den 13 april måste aktieägaren underrätta sin förvaltare i god tid dessförinnan.

ANMÄLAN

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska senast onsdagen den 14 april 2010 klockan 12.00 anmäla sig till bolaget under adress: Uniflex AB, Att: Kent Thudén, Box 7014, 121 07 Stockholm-Globen.

Anmälan kan också göras via e-mail till kent.thuden@uniflex.se

Vid anmälan uppges namn, adress, person- eller organisationsnummer, telefon, e-mailadress och antal aktier. Eventuella biträden måste också föränmälas.

KALLELSE TILL ÅRSSTÄMMAN

Kallelse till årsstämman kommer att ske i Svenska Dagbladet samt Post- och Inrikes Tidningar. Dagordningen och ärenden för årsstämman kommer att framgå av kallelsen.

UTDELNING

Styrelsen föreslår för 2009 en ordinarie utdelning om 3,00 kronor per aktie baserat på 3 388 038 aktier, motsvarande 10,2 MSEK.

Avstämningsdag för utdelningen föreslås till torsdagen den 22 april 2010. Utbetalning beräknas då ske omkring den 27 april.

Kalendarium 2010

Delårsrapport januari – mars 2010	19 april, klockan 13:30
Årsstämma i Uniflex AB	19 april, klockan 16:00
Delårsrapport januari – juni 2010	21 juli, klockan 07:25
Delårsrapport januari – september 2010	21 oktober, klockan 07:25
Bokslutskommuniké 2010	februari 2011



ALFTA / BOLLNÄS
Västra Stationsgatan 10
821 43 Bollnäs
Tel 0278-780 000
Fax 0278-13700
alfta@uniflex.se

ARVIKA
Strandvägen 2
671 57 Arvika
Tel: 073-600 68 75
Fax 054-10 14 81
arvika@uniflex.se

BORÅS
Fabriksgratan 10, 2tr
503 38 Borås
Tel 033-10 74 70
Fax 033-10 76 14
boras@uniflex.se

ENKÖPING
Linbanegatan 12
745 34 Enköping
Tel 073- 600 68 60
enkoping@uniflex.se

ESKILSTUNA
Björksgratan 9
632 21 Eskilstuna
Tel 016-200 30 70
Fax 016-200 30 72
eskilstuna@uniflex.se

FALUN/BORLÄNGE
Kaserngården 4
791 40 Falun
Tel 023-700 49 90
Fax 023-700 49 95
falun@uniflex.se

GÄVLE
Drottninggatan 25
803 11 Gävle
Tel 026-457 07 00
Fax 026-457 07 01
gavle@uniflex.se

GÖTEBORG
Vallgatan 25
411 16 Göteborg
Tel 031-60 47 00
Fax 031-60 47 01
gbg@uniflex.se

HELSINGBORG
Drottninggatan 7
252 21 Helsingborg
Tel 042-444 42 00
Fax 042-444 42 01
helsingborg@uniflex.se

HUDIKSVALL
Håstaholmen
H-huset
824 42 Hudiksvall
Tel: 0650-60 00 30

Fax 0650-55 66 29
hudiksvall@uniflex.se

JÖNKÖPING
N. Strandgatan 4
553 20 Jönköping
Tel 036-570 47 00
Fax 036-570 47 01
jonkoping@uniflex.se

KALMAR
Skeppsbrogatan 47
392 31 Kalmar
Tel 0480-46 05 00
Fax 0480-46 05 01
kalmar@uniflex.se

KARLSKOGA
Stationsgatan 1
691 32 Karlskoga
Tel 0586-22 04 71
karlskoga@uniflex.se

KARLSKRONA
Campus Gräsvik 1
371 75 Karlskrona
Tel 0455-322 300
Fax 0455-32 23 01
karlskrona@uniflex.se

KARLSTAD
Västra Torggatan 11
652 25 Karlstad
Tel 054-775 71 00
Fax 054-775 71 01
karlstad@uniflex.se

KATRINEHOLM
Gjuterigatan 4
641 30 Katrineholm
Tel 016-200 30 70
Fax 016-200 30 72

KIRUNA
Föreningsgatan 7C
981 31 Kiruna
Tel 0980-310 499
Fax 0980-310 490
kiruna@uniflex.se

KRISTIANSTAD
Krinova Science Park
291 39 Kristianstad
Tel 044-300 03 60
Fax 044-300 03 61

LINKÖPING
Storgatan 40
582 23 Linköping
Tel 013-482 98 00
Fax 013-14 17 87
linkoping@uniflex.se

LJUNGBY
Garvaren, 8 vån
341 60 Ljungby
Tel 0372-37 02 00
ljungby@uniflex.se

LULEÅ
Kungsgatan 23
972 31 Luleå
Tel 0920-410 691
lulea@uniflex.se

LUND
Ruben Rausings Gata 9
223 55 Lund
Tel 046-440 01 55
Fax 046-440 01 51
lund@uniflex.se

MALMÖ
Jörgen Ankersgatan 12
211 45 Malmö
Tel 040-668 28 00
Fax 040-668 28 01
malmo@uniflex.se

NORRKÖPING
G:a Rådstugugatan 25
602 24 Norrköping
Tel 011-440 44 00
Fax 011-440 44 01
norrkoping@uniflex.se

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

OSKARSHAMN
Södra Långgatan 15-17
572 33 Oskarshamn
Tel 0491-49 00 00
Fax 0491-49 00 01
oskarshamn@uniflex.se

SANDVIKEN
Sandbacka park
Högbovägen 45
811 32 Sandviken
Tel 026-457 07 00
Fax 026-457 07 01
sandviken@uniflex.se

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

STOCKHOLM
Arenavägen 57
Box 7014
121 07 Stockholm-Globen
Tel 08-555 368 00
Fax 08-555 368 01
info@uniflex.se

SUNDSVALL
Sjögatan 13 vån. 4
852 34 Sundsvall
Tel 060-770 48 11
Fax 060-155 123
sundsvall@uniflex.se

UDDEVALLA
Kungsgatan 20
451 30 Uddevalla
Tel 031-60 47 00
uddevalla@uniflex.se

UMEÅ
Västra Esplanaden 4
903 26 Umeå
Tel 090—999 50 90
Fax 090-71 80 05
umea@uniflex.se

VIMMERBY
Sevedegatan 34
598 37 Vimmerby
Tel 0492-490 490
Fax 0492-490 499
vimmerby@uniflex.se

VÄRNAMO
Jönköpingsvägen 11
331 34 Värnamo
Tel 0370-600 700
varnamo@uniflex.se

VÄSTERÅS
Stora Gatan 34
722 12 Västerås
Tel 021-448 80 00
Fax 021-448 80 01
vasteras@uniflex.se

VÄXJÖ
Storgatan 12
352 31 Växjö
Tel 08-555 368 00
Fax 08-555 368 01
vaxjo@uniflex.se

ÅRE
Kurortsvägen 20
830 13 Åre
Tel 0647-77 99 97

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