

ÅRSREDOVISNING UNIFLEX AB

2010

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 OCH UTLANDSETABLERING	16
AKTIEN	17
FINANSIELLA NYCKELTAL	18
RISK OCH KÄNSLIGHET	19
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	20
BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT	22
FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION	25
RÄKENSKAPER FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	26
REVISIONSBERÄTTELSE	48
STYRELSE, LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE OCH REVISORER	49
AKTIEÄGARINFORMATION	51

EKONOMISK INFORMATION 2011

Delårsrapport, januari–mars	18 april, klockan 13:30
Årsstämma för verksamhetsåret 2010	18 april, klockan 16:00
Delårsrapport, april–juni	18 juli, klockan 07:25
Delårsrapport, juli–september	20 oktober, klockan 07:25
Bokslutskommuniké för 2011	januari, 2012

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.
2010	Uniflex etablerar ett dotterbolag i Oslo, Norge.
2011	Uniflex startar ett dotterbolag i Helsingfors, Finland.



UNIFLEX BEMANNAR INDUSTRI, LAGER, BYGG OCH KONTOR

- Uniflex är ett Auktoriserat bemanningsföretag som arbetar med uthyrning, rekrytering och omställning inom yrkesområdena 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 2010 fanns Uniflex på fler än 40 orter i Sverige samt i Oslo, Norge och Manchester, Storbritannien.
- Vid årsskiftet hade Uniflex 4 878 anställda, varav 4 820 i Sverige, 43 i Storbritannien och 15 i Norge.

EN MARKNAD OCH ETT FÖRETAG I TILLVÄXT

- Uniflex verkar på en tillväxtmarknad. Marknadssegmentet där Uniflex är verksamt har vuxit med 63 procent under 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 127 procent. Under 2010 har Uniflex etablerat ett antal nya kontor i Sverige samt i Oslo, Norge. Uniflex har också en växande andel större kunder.
- Totalt omsatte de yrkesområden som Uniflex är verksamt inom cirka 8,5 miljarder kronor i Sverige 2010. Uniflex andel var 13,7 procent.

FINANSIELL UTVECKLING OCH STÄLLNING

- Under 2010 ökade bolagets omsättning med 75 procent till 1 196,2 MSEK (684,8).
- Under 2010 var bolagets rörelsemarginal 6,1 procent (2,3).
- Per den 31 december 2010 uppgick de likvida medlen till 48,7 MSEK (16,7) och soliditeten till 25,0 procent (23,5).

UTVECKLING I SAMMANDRAG

KSEK	2010	2009	2008	2007	2006
Omsättning	1 196 169	684 829	915 611	803 815	526 201
Rörelseresultat	72 486	16 040	54 045	40 235	32 552
Rörelsemarginal	6,1%	2,3%	5,9%	5,0%	6,2%
Antal årsanställda, genomsnitt	2 676	1 599	2 155	2 019	1 432



STRÅLANDE TILLVÄXT OCH STARK GRUND FÖR FORTSATTA FRAMGÅNGAR

2010 var ett mycket framgångsrikt år för Uniflex. Vi ökade omsättningen med hela 75 procent till närmare 1,2 miljarder SEK. Vår effektivitet och våra skalfördelar bidrog till att driva upp rörelseresultatet ännu snabbare, med 353 procent till dryga 72 MSEK. Rörelsemarginalen uppgick till 6,1 procent. Vi fortsätter att snabbt ta marknadsandelar och har nu etablerats som Sveriges fjärde största bemanningsföretag. Men det viktigaste är att vi lagt en god grund för fortsatt tillväxt.

VÅR FRAMGÅNGSRIKA STRATEGI

Uniflex modell är att vara en marknadsplats för arbete. Vi är navet mellan arbetsgivare och arbetskraft. Våra kunder vänder sig till oss för att få flexibilitet i personalstyrkan och rörlighet i kostnadsmassan. Detta matchas av att vi attraherar uthyrningspersonal genom en kombination av frihet att byta mellan olika jobb och trygghet att tillhöra en större organisation. Samtidigt uppskattar våra säljare och personalansvariga möjligheten att driva entreprenörskap inom vår befintliga och framgångsrika struktur.

Under lågkonjunkturen visade vi att modellen var flexibel på en svag marknad. Vi justerade organisationen och nådde vinst alla kvartal under 2009. Under 2010 uppnådde vi kraftig hävstång på en starkare marknad och visade att vi kan kapitalisera på nya möjligheter.

VÅR VINNANDE KULTUR

Vår strategi är att erbjuda lägsta pris, stor snabbhet och hög flexibilitet. Det låter lätt, men för att lyckas krävs en mycket stark position och en vinnande kultur.

Vi kan ge bästa pris till kund eftersom vi kombinerar låga kostnader med höga volymer. Dessutom arbetar vi kontinuerligt med beläggingsgraden. Men kunden vill även ha hög leveranssäkerhet och precision i kompetensmatchningen. Det kan vi ge dem genom att vi arbetar mycket nära våra kunder och att vår kultur genomsyras av snabbhet och flexibilitet.

För att arbeta nära kunden är vi indelade i mindre enheter med lokal förankring. Vi har kontor på över 40 orter i Sverige samt i Manchester, Oslo och Helsingfors. Vart och ett av dessa drivs som ett eget litet företag med starkt entre-

prenörskap. Besluten fattas mycket nära marknaden av personal vars rörliga lön beror på utfallet av de egna besluten. Detta ger oss en god känsla för timing, vi gasar vid rätt tillfälle och i rätt riktning.

Organisationsmodellen ger också tydliga karriärvägar för vår innepersonal. Många börjar som säljare och blir sedan affärsområdeschefer och därefter regionchefer. Dessutom är det sporrande med konkurrensen mellan kontoren. Modellen är också vårt verktyg för tillväxt genom att den gör det snabbt och billigt att öppna nya kontor i nya regioner eller riktade mot nya industrier.

STARK STRUKTURELL TILLVÄXT

Vi har uppnått vår starka position på en marknad i snabb strukturell tillväxt. Arbetsgivare använder bemanning som en alltmer integrerad del av personalpolitiken med långa kontrakt. Ett tydligt exempel är ramavtalet med ett stort svenskt verkstadsföretag i januari 2011 (uppskattad potential cirka 100 MSEK). Dessutom börjar den offentliga sektorn att hyra personal till den egna verksamheten samt lägga ut omställningstjänster på bemanningsbranschen. En annan drivkraft är att företagen går ur varje lågkonjunktur med ambitionen att öka sin flexibilitet och minska de fasta kostnaderna.

Arbetstagarna drar i sin tur nytta av bemanningsbranschen för att skapa en varierad tillvaro, pröva på och lära om olika jobb och samtidigt omfattas av kollektivavtal. Våra medarbetare arbetar i genomsnitt hos oss i ett knappt år. Därefter fortsätter cirka hälften att jobba hos någon av våra kunder. De andra går vidare till annat, kanske resor eller studier. Uppdragen inleds ofta med en eller två dagars utbildning hos kund och många tycker att



det är mycket lärorikt och utvecklande. Vi upplever tydligt att varje ny generation blir alltmer intresserad av korta jobb.

Omställningen mot ett friare arbetsliv drivs alltså både av företagen och av arbetskraften. Under 2010 omsatte branschen cirka 17 miljarder kronor, varav hälften är områden som Uniflex är verksamt inom. Fortfarande arbetar bara 1,2 procent av svenskarna genom uthyrning och vi har bara sett början på branschens tillväxt.

BREDDAT ERBJUDANDE

Vår grund är uthyrning av personal. Utifrån detta har vi breddat oss med nya kompetensområden samt till rekrytering och omställning av personal.

För två år sedan drog vi igång vårt erbjudande inom byggsektorn. Redan nu omsätter vi 50 MSEK på årsbasis och potentialen är mycket stor. Satsningen bevisar att vi kan bredda vårt erbjudande med låg risk och låga kostnader och snabbt skapa tillväxt.

Inom omställningstjänster coachar vi fram uppsagd personal till nya arbeten. Detta är kontracyklisk verksamhet med kunder som Trygghetsfonden TSL (LO-medlemmar) och Arbetsförmedlingen. I början av 2011 fick vi Arbetsförmedlingens förtroende att hjälpa nyanlända att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Som så kallad "Etableringslots" räknar vi med att hjälpa 500 nyanlända flyktingar och invandrare per år med etableringsstöd.

INTERNATIONELL EXPANSION

Vi drog igång verksamheten i Norge i början av året och har fått en kanonstart. Genom att följa vissa svenska kunder och vinna många nya lyckades vi redan i det fjärde kvartalet att omsätta 5,3 MSEK med en mindre vinst. Nu har vi cirka 50 medarbetare i Norge och satsar stort på tillväxt bland annat genom att öppna ett andra kontor. Framgångarna har stärkt oss att också gå in i Finland under våren 2011. Dessutom har vi utvecklat vår verksamhet i Storbritannien genom att rekrytera en ny VD och förbättra kundbasen.

Inom vissa yrken är det arbetskraftsbrist och det löser vi bland annat genom att rekrytera kompetens från Polen och Slovakien genom samarbetspartners. Denna personal får svenska löner och förmåner och omfattas av

svenskt kollektivavtal. Syftet med dessa samarbeten är att ge oss tillgång till kompetens och arbetskraft som inte finns i Norden.

STARKA FINANSER OCH HÖG UTDELNING

Våra finansiella mål är att växa snabbare än marknaden och att uppnå en rörelsemarginal på fem procent över en konjunkturcykel. Under de senaste fem åren har vi organiskt vuxit med nästan 28 procent i snitt och vår marknadsandel har ökat stadigt. Under samma period har den genomsnittliga rörelsemarginalen varit 4,9 procent trots att vi haft en besvärlig lågkonjunktur.

Vi har inga räntebärande skulder, inga goodwillposter i balansräkningen och låg risk för nedskrivning av immateriella eller materiella tillgångar. Vår strategi baseras på organisk tillväxt och vi har inte genomfört och planerar inte att genomföra några förvärv.

Under 2009 delade vi ut 8 kr per aktie, motsvarande 68 procent av föregående års vinst efter skatt, samt återköpte 300 000 aktier och under 2010 delade vi ut 3 kr per aktie, motsvarande 90 procent av föregående års vinst. För 2011 föreslår styrelsen en utdelning på 10 kr per aktie, vilket motsvarar 66 procent av föregående års vinst. Vi fortsätter alltså att med god marginal uppfylla vårt långsiktiga mål att utdelningen ska överstiga 50 procent av årets vinst.

BRA GRUND FÖR FORTSATT TILLVÄXT

Vi är naturligtvis stolta över den mycket höga organiska tillväxten och vinsten under 2010. Men detta är bara början. Genom vår stora tillgång till personal och breda kundbas har vi bra förutsättningar att fortsätta växa organiskt med lönsamhet. Inför 2011 har vi breddat vårt erbjudande i Sverige och nu ökar vi takten i Norge, Finland och Storbritannien.

En tillväxt på 75 procent skapas av ett stort antal framgångar av många ambitiösa medarbetare. Tillsammans har vi lagt en bra grund för att fortsätta utveckla Uniflex.

Stockholm i februari 2011

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.

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 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.



SCHENKER LOGISTICS AB, ARLANDASTAD

"I Uniflex har vi en samarbetspartner som förstår våra behov och vikten av flexibilitet och kvalitet"

Schenker Logistics AB är ett specialistbolag inom tredjepartslogistik med 420 medarbetare och en omsättning på mer än en halv miljard SEK. Schenker har logistikcenter på ett flertal orter i Sverige och förfogar över en total lageryta på 130 000 kvm.

"Samarbetet mellan Schenker och Uniflex fungerar mycket bra. De förser mig med bra personal snabbt när jag har behov", säger Peter Ekholm, Region Manager på Schenker Logistics AB.



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 färdigheter. 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 försäljningsvolymerna 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.

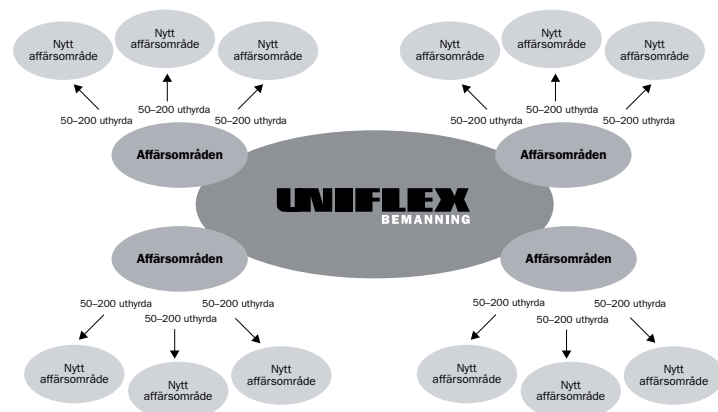
Rekrytering och omställning

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. Chefpositioner 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.

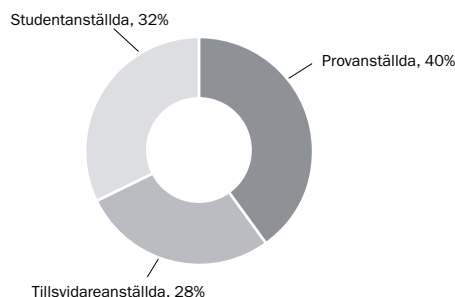
Kostnader

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

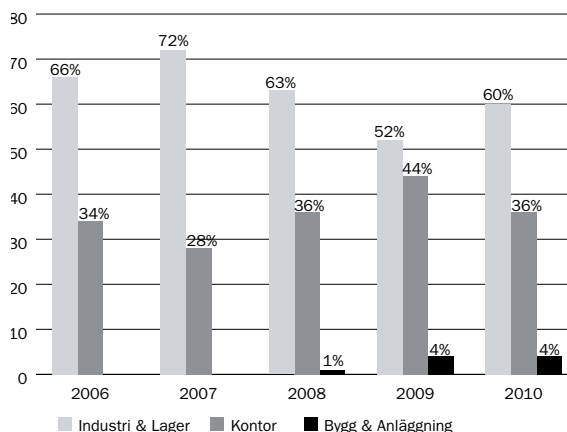
Majoriteten av den uthyrda personalen är anställd med garantilön. En annan typ av personal är studenter som arbetar extra och endast får lön då de arbetar. Ledning, personal med kundkontakt och administrativ personal är anställda med både fasta och rörliga lönedelar. All personal börjar med någon form 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



SKANSKA

"Jag upplever det som ganska tryggt att arbeta för Uniflex"

Kenny Renfjord arbetar sedan februari 2010 som snickare åt Skanska.

"När arbetet tar slut på ett ställe är det större chans att kunna bli förflyttad till ett annat arbete, istället för att bli uppsagd och arbetslös som det kan vara på byggföretagen. Även när man har frågor är det lätt att få hjälp. Kan de inte svara på rak arm så ser de till att ta reda på dem. Man blir alltid trevligt bemött vilket gör att jag trivs på Uniflex."



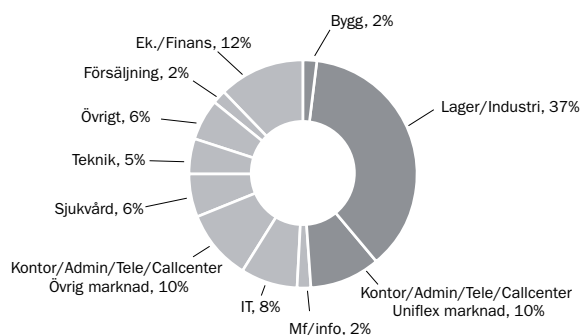
DEN SVENSKA BEMANNINGSBRANSCHEN

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.

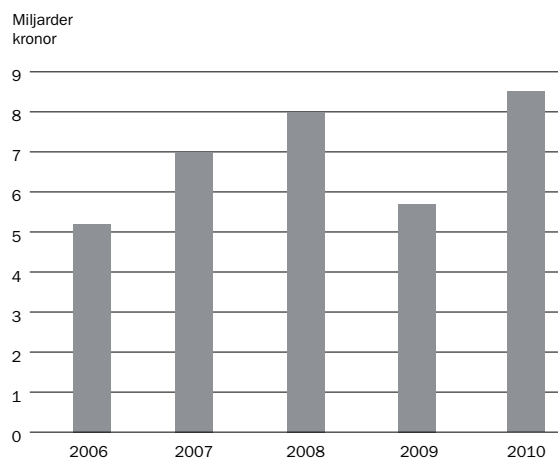
OMSÄTTNING PER YRKESOMRÅDE



Källa: Bemanningens utveckling 2010

Av omsättningen i den svenska bemanningsbranschen utgör Uniflex yrkesområden industri, lager, bygg och kontor ungefär 50 procent.

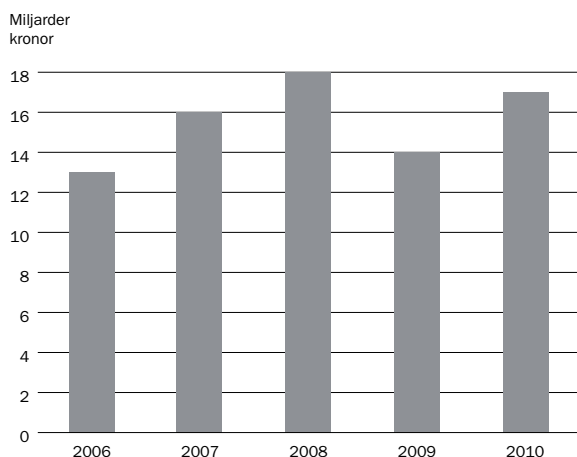
BRANSCHENS OMSÄTTNING INDUSTRI LAGER KONTOR BYGG



Källa: Bemanningens utveckling 2010

Under de senaste fem åren har denna del av bemanningsmarknaden haft en god tillväxt. Under 2010 ökade marknaden för de yrkesområden Uniflex är verksam inom med 53 procent. Uniflex ökade under samma period sin omsättning med 75 procent.

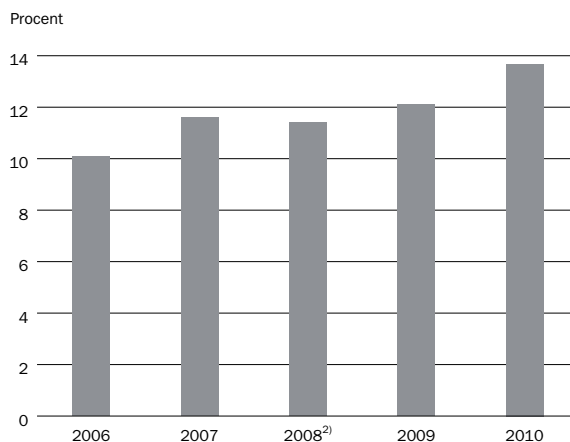
BEMANNINGSBRANSCHENS OMSÄTTNING I SVERIGE



Källa: Bemanningens utveckling 2010

Den svenska bemanningsbranschen har haft en stark tillväxt de senaste fem åren och omsatte 2010 cirka 17,2 miljarder kronor (13,5 miljarder kronor 2009).

UNIFLEX MARKNADSANDEL



Källa: Bemanningens utveckling 2010

Uniflex marknadsandel har ökat från 10,1 procent 2006 till 13,7 procent 2010.

1) Bemanningens 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

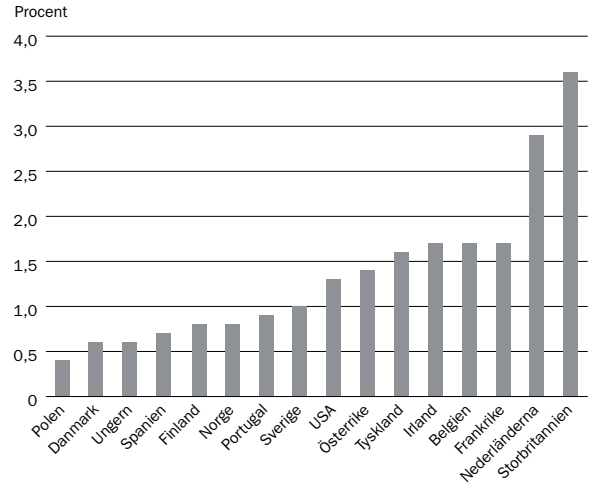
Under 2010 var cirka 1,3 procent av den svenska arbetskraften sysselsatt i bemanningsbranschen. I relation till övriga Europa är detta lågt. I mer mogna marknader såsom Storbritannien, Nederländerna och Frankrike, som inte har varit reglerade, uppgår penetrationsgraden¹⁾ till 2–3 procent. Uniflex bedömning 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 liknande mönster skönjas. Under 2009 sjönk branschens omsättning inom de yrkesområden där Uniflex verkar, för att sedan skjuta fart igen 2010.

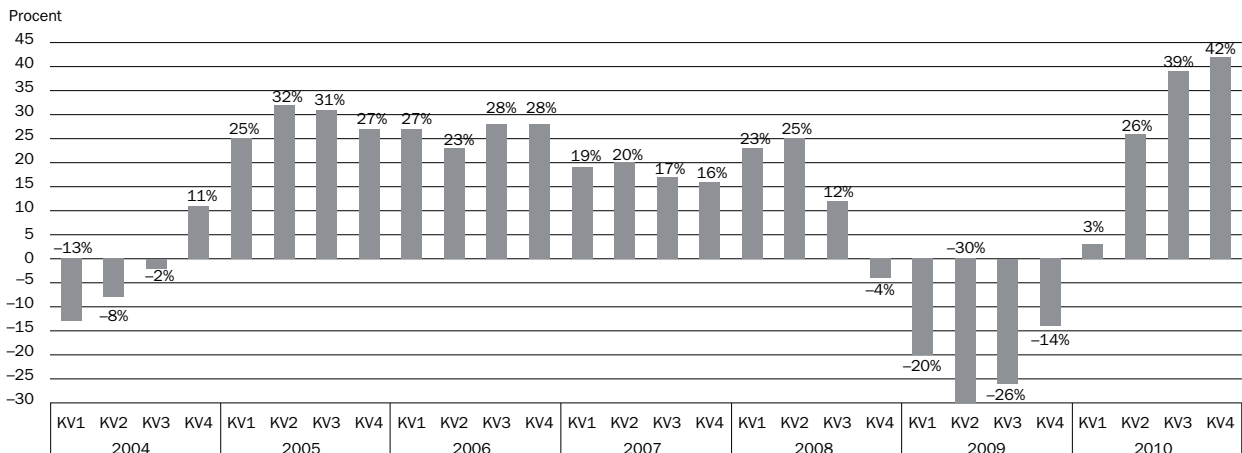
PENETRATIONSGRAD



Källa: Ciett Economic Report, "The agency work industry around the world", 2011 Edition.

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

OMSÄTTINGSUTVECKLING FÖR BEMANNINGSFÖRETAGEN – ALLA YRKESOMRÅDEN



Källa: Bemanningsföretagens utveckling 2010

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 Bemanningföretagen 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 Proffice, Manpower och Adecco. 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.

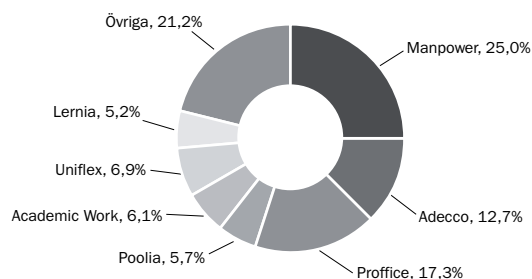
Olika sätt att konkurrera

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: Bemanningföretagens 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.

EUROMAINT RAIL AB, ÖREBRO

"Jag anser att samarbetet mellan EuroMaint och Uniflex fungerar mycket bra."

EuroMaint Rail arbetar med kvalificerade underhållstjänster, bland annat ombyggnader av järnvägsfordon och komponenter, till alla delar av spårtrafikbranschen.

"Vi har hyrt personal i för oss stor omfattning den senaste tiden och vi har erhållit bra personal. Uniflex känner till vårt behov gällande säkerhetsklassat arbete, med tanke på trafiksäkerhet", säger Sven Buskqvist, avdelningschef på EuroMaint Rail AB i Örebro.

"Det har gått snabbt och smidigt på alla sätt. Jag är en nöjd kund!", avslutar Sven.





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.

Uniflex kundmix

Större kunder skapar nödvändig volym

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

	2010	2009	2008	2007	2006
80% av omsättning	71 största kunder	59 största kunder	57 största kunder	55 största kunder	50 största kunder
5 största kunder	35% av omsättning	39% av omsättning	38% av omsättning	38% av omsättning	35% av omsättning
Största kund	13% av omsättning	15% av omsättning	15% av omsättning	11% av omsättning	14% av omsättning

ST. JUDE MEDICAL, JÄRFÄLLA

"Jag är väldigt imponerad av hur snabbt Uniflex kunnat leverera rätt kompetens även om det rör sig om väldigt korta ledtider"

St. Jude Medical utvecklar medicinsk teknik och tjänster som ger mer kontroll åt dem som behandlar patienter med kardiologiska och neurologiska sjukdomar samt långvarig smärta.

"Uniflex har även varit duktiga på att ta hand om sina konsulter och haft en hög närvaro på plats", säger Robert Kovacs, Gruppchef på St. Jude Medical i Järfälla.

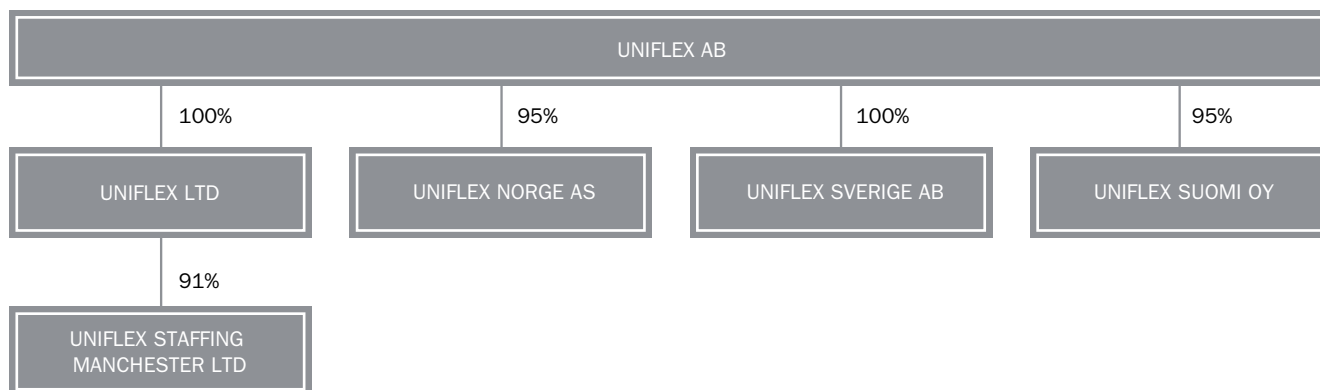
"Jag ser fram emot ett fortsatt samarbete", avslutar Robert.





ORGANISATION

Uniflexkoncernen består från och med januari 2011 av sex bolag verksamma i fyra länder; Sverige, Norge, Finland och Storbritannien. Verksamheten finns på fler än 40 orter i Sverige samt i Oslo, Helsingfors och Manchester. Under 2010 har ett antal nya kontor etablerats och inget avvecklats.



Kontoren i Sverige är uppdelade i elva 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.

I de utländska bolagen är det respektive VD som ansvarar för hela verksamheten. Respektive VD äger också en mindre del av de utländska bolagen.



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.



Sammanvätsade 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 – Bemanningsföretagen 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 2010

Antal anställda	4 878
Antal män	3 064
Antal kvinnor	1 814
Uthyrd personal	4 714
Innepersonal	164
Genomsnittlig anställningstid uthyrd personal (exklusive extraanställda)	cirka 1,5 år
Genomsnittlig anställningstid uthyrd personal (inklusive extraanställda)	cirka 0,5 år
Genomsnittsålder	28

EUROMAINT RAIL AB, ÖREBRO

"Jag tycker att det fungerar bra att jobba för Uniflex Bemanning"

Lovisa Malmqvist arbetar idag som truckförare åt EuroMaint Rail AB i Örebro och har varit anställd av Uniflex sedan juni 2010.

"Det är skönt att inte alltid vara på samma företag, vilket också innebär att man får många bra erfarenheter och referenser att ha i framtiden. Jag är väldigt nöjd med bemötandet av innepersonalen på Uniflex. Man får en känsla av att de tar arbetet till en personlig nivå, att de bryr sig om hur man mår. Detta har jag inte varit med om tidigare på något företag", säger Lovisa.





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 säljstödsystem, Intelliplan. Under 2011 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 kostnads massa.

LAGENA DISTRIBUTION AB, JORDBRO

”Jag trivs mycket bra på Uniflex”

Oskar Skoog har varit anställd som konsult hos Uniflex i Stockholm sedan hösten 2009. För närvarande arbetar han åt Lagena Distribution AB.

”Det gick väldigt snabbt och smidigt från det att jag var på intervju till det att jag kom ut i arbete. Fördelen med att arbeta på ett bemanningsföretag är att man skapar många kontakter med olika företag vilket är bra inför framtiden.”





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 försäljnings-synpunkt 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. Det är även viktigt att sprida kännedom om bolagets specialisering. Bolaget arbetar med olika mediekanaler. Insatserna syftar till att öka kännedomen om Uniflex bland såväl kunder som potentiella anställda.

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

Uniflex är auktoriserat som bemanningsföretag 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.

UTLANDSETBLERING

Eftersom vi anser oss ha en väl fungerande modell för att bygga bemanningsföretag organiskt, valde vi 2008 att etablera oss utanför Sveriges gränser. Vi började i England för att sedan 2010 starta i Norge och under 2011 kommer vi att etablera oss i Finland.

Satsningen i England har tyvärr sammanfallit med den värsta lågkonjunkturen där på många år vilket har gjort att vi ännu inte kunnat utläsa om vår modell är gångbar. Under slutet av 2010 skar vi ned vår verksamhet i England ordentligt i syfte att kunna nå ett nollresultat 2011, trots fortsatt lågkonjunktur.

Starten i Norge 2010 gick väldigt bra. Vi öppnade i somras ett kontor i Oslo och fick snabbt upp volymerna och visade vinst redan i det fjärde kvartalet 2010. Det gör att vi ser positivt på 2011 och kommer att utöka verksamheten med ett kontor i Stavanger under våren 2011.

Våra framgångar i Norge har även gjort att vi beslutat att etablera oss i Finland 2011. Under våren 2011 kommer vi att öppna ett kontor i Helsingfors.

Den modell för etablering vi använder oss av innebär i stora drag att vi startar ett nytt bolag i aktuellt land och skjuter till fem miljoner kronor. 95 procent av de fem miljonerna kommer från Uniflex AB och 5 procent skjuter den utsedda VDn till. Tanken är att VDn sedan ska bygga upp företaget och efter tre till fem år sälja sina 5 procent till Uniflex. Syftet är att Uniflex snabbt ska få en väl fungerande verksamhet på plats i ett nytt land till en låg risk och en låg kostnad. Moroten för VDn är att han eller hon tjänar bra med pengar när dennes aktier säljs till Uniflex om VD lyckats väl i sitt företagsbygge. Samtliga som tillsätts som VD har ett förflutet inom Uniflex.



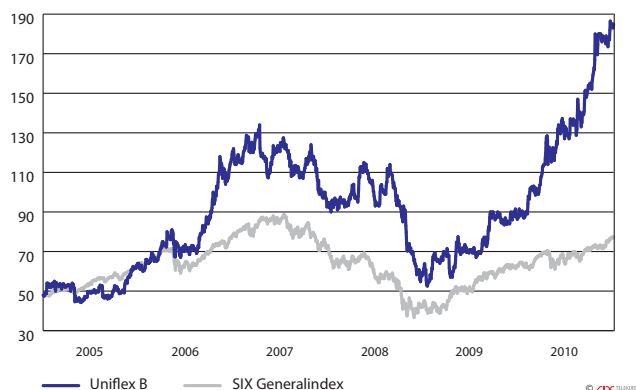


UNIFLEXAKTIEN

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 2010 fanns det 3 400 338 aktier i Uniflex. Av dessa var 804 763 A-aktier och 2 595 575 B-aktier. Under året antal aktier ökat med 12 300 B-aktier genom utnyttjande av 12 300 teckningsoptioner. Aktiekursen stängde första handelsdagen på First North, 19 november 2004, på 40,80 kronor och på 184,50 kronor den 30 december 2010.

Utveckling under perioden 2005–2010.



Ägarstruktur per 2010-12-30	Antal aktieägare	Andel aktieägare %	Kapitalandel (%)	Röster %
1 – 500	1 791	91,24%	4,77%	2,45%
501 – 1 000	77	3,92%	1,80%	0,92%
1 001 – 2 000	38	1,94%	1,80%	0,93%
2 001 – 5 000	29	1,48%	3,14%	1,61%
5 001 – 10 000	11	0,56%	2,09%	1,07%
10 001 – 20 000	6	0,31%	2,27%	1,17%
20 001 – 50 000	2	0,10%	2,27%	1,16%
50 001 – 100 000	2	0,10%	4,42%	2,27%
100 001 – 500 000	6	0,31%	29,35%	15,08%
500 001 – 1 000 000	0	0,00%	0,00%	0,00%
1 000 001 – 5 000 000	1	0,05%	48,08%	73,33%
Summa	1 963	100,00%	100,00%	100,00%

10 största aktieägarna per 2010-12-30	Antal A-aktier	Antal B-aktier	Kapitalandel (%)	Röster (%)
Björn Örås	804 763	830 289	48,08%	73,33%
Försäkringsaktiebolaget, Avanza Pension	0	351 197	10,33%	5,31%
Anders Strom Core Holdings Ltd	0	137 100	4,03%	2,07%
Didner & Gerge Småbolag	0	136 661	4,02%	2,06%
PSG Small Cap	0	133 195	3,92%	2,01%
Friends Provident International Ltd	0	121 934	3,59%	1,84%
Nordnet Pensionsförsäkring AB	0	118 072	3,47%	1,78%
AB Add Value	0	100 000	2,94%	1,51%
Swedbank Robur	0	50 348	1,48%	0,76%
EFG Private Bank S.A., W8IMY	0	44 800	1,32%	0,68%
Totalt 10 största aktieägare	804 763	2 023 596	83,18%	91,36%
Övriga aktieägare	0	571 979	16,82%	8,64%
Summa	804 763	2 595 575	100,00%	100,00%



	2010	2009	2008	2007	2006
Rörelsemarginal, %	6,1	2,3	5,9	5,0	6,2
Vinstmarginal, %	6,1	2,4	6,2	5,2	6,4
Avkastning på eget kapital, %	78,9	21,6	61,1	40,7	36,1
Soliditet, %	25,0	23,5	28,8	29,8	41,0
Medelantalet anställda	2 786	1 599	2 155	2 019	1 432
Omsättning per anställd, KSEK	429	428	425	398	367
Antal aktier vid periodens slut, före utspädning (000)	3 400	3 388	3 388	3 688	3 688
Antal aktier vid periodens slut, efter utspädning (000)	3 500	3 434	3 388	3 691	3 688
Antal aktier före utspädning, genomsnitt (000)	3 391	3 388	3 494	3 688	3 688
Antal aktier efter utspädning, genomsnitt (000)	3 475	3 388	3 494	3 690	3 688
Resultat per aktie före utspädning, SEK	15,34	3,35	11,49	8,13	6,58
Resultat per aktie efter utspädning, SEK	14,97	3,35	11,49	8,13	6,58
Eget kapital per aktie före utspädning vid periodens slut, SEK.	25,55	12,95	17,58	19,17	20,80
Eget kapital per aktie efter utspädning vid periodens slut, SEK.	24,82	12,78	17,58	19,16	20,80

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 konjunkturedgång 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 kostnadsmassa 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.

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 Bemanningföretagen samt avtalet mellan Unionen och Akademikerförbunden å ena sidan och Almega Bemanningföretagen å andra sidan.

I avtalsrörelsen 2010 tecknades nya kollektivavtal för bemanningsföretag. Avtalet för tjänstemän tecknades mellan Bemanningföretagen, Unionen och Akademikerförbunden. Avtalet för arbetare träffades mellan Bemanningföretagen och förbunden inom LO. Avtalet för tjänstemän gäller från 1 maj 2010 till 30 april 2012 och avtalet för arbetare gäller från 1 november 2010 till 30 april 2012.

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 2010. Årsredovisningen har av styrelsen godkänts för utfärdande den 31 januari 2011. Koncernens och moderbolagets resultat- och balansräkningar ska föreläggas för fastställelse på årsstämman den 18 april 2011.

FÖRÄNDRINGAR I KONCERNEN

Den 1 april 2010 bildade Uniflex AB och en anställd ett bolag i Norge, Uniflex Norge AS, enligt samma modell som i Manchester. Det norska bolaget ägs till 95 procent av Uniflex AB och till 5 procent av den anställde tillika VD i bolaget. Uniflex initiala investering uppgår till 4,7 MSEK. Norge redovisas som ett eget rörelsesegment i de finansiella rapporterna.

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 2010 har Uniflex etablerat ett antal nya kontor. Uniflex finns nu på över 40 orter i Sverige samt i Oslo, Norge och Manchester, England.

OMSÄTTNING

Omsättningen för koncernen ökade år 2010 med 75 procent till 1 196,2 MSEK (684,8).

Den del av marknaden där Uniflex är verksam bedöms utifrån bemanningsföretagens statistik ha ökat med 53 procent under 2010. Under motsvarande period ökade Uniflex sin omsättning med 75 procent. Det kan konstateras att Uniflex omsättningsutveckling är bättre än totalmarknadens. Av omsättningen kom 59 procent (52) från yrkesområdet Industri och Lager, 37 procent (44) från yrkesområdet Kontor och 4 procent (4) från yrkesområdet Bygg & Anläggning.

Normalt är andra halvåret starkare än det första, vilket också är fallet under 2010. Till viss del förklaras detta också av den återhämtning som gjordes under det andra halvåret. Under 2010 stod de fem största kunderna för 35 procent (39) av omsättningen. 71 (59) kunder stod för 80 procent av omsättningen. Ingen kund har under 2010 stått för mer än 13 procent (15) av omsättningen.

RESULTAT

Resultatet efter finansiella poster för helåret uppgick till 72,5 MSEK (16,5). Rörelseresultatet uppgick till 72,5 MSEK (16,0). Det ger en rörelsemarginal på 6,1 procent (2,3). 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 4,9 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 soliditetsmålet 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 2010 till 48,7 MSEK (16,7). Kassaflödet från den löpande verksamheten var under perioden 42,9 MSEK (-10,5).

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -8,6 MSEK (-27,0) och avser främst utdelning och nyemission. Soliditeten uppgick till 25,0 procent (23,5).

INVESTERINGAR

Koncernens investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 2,0 MSEK (2,6) varav 1,7 MSEK (2,4) avser utvecklingskostnader för ett nytt bemanningssystem som beräknas tas i drift under 2011. Det nya bemanningssystemet bedöms vara kostnadsneutralt jämfört med dagens system.

MEDARBETARE

Medelantalet anställda omräknat till heltidstjänster uppgick till 2 676 personer (1 599). Per den 31 december 2010 uppgick antalet anställda till 4 878 personer (3024).

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 anställda 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 2010 fanns det totalt 3 400 338 aktier i Uniflex. Aktierna är uppdelade i 804 763 A-aktier och 2 595 575 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 48,08 procent av aktiekapitalet samt 73,33 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.

FRAMTID

Satsningen på att öka antalet kunder kommer att fortsätta, i synnerhet när det gäller flera 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 2011 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 över 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 13 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 2011 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 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 åter-



speglar 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, individuellerelaterade 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, 2009/2013 och 2010/2014, 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 2010 samt övriga principer för anställningsvillkor avseende ledande befattningshavare finns i not 4.

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

Allmänt

Uniflex AB är ett svenskt publikt aktiebolag som lyder under svensk lag och är noterat på NASDAQ OMX Stockholm, Small Cap. Bolagsstyrningen i Uniflex utgår från svensk lagstiftning, främst den svenska aktiebolagslagen, regelverket för emittenter från NASDAQ OMX Stockholm samt andra relevanta regler och riktlinjer.

Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") ingår som en del i regelverket för NASDAQ OMX Stockholm, vilket Uniflex har förbundit sig att följa. Uniflex har tillämpat Koden sedan 1 juli 2008 och den reviderade Koden sedan 1 februari 2010. 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 på bolagets webbplats. Vid tidpunkten för kallelse skall information om att kallelse skett annonseras i Svenska Dagbladet. Dagordningen och ärenden för årsstämman skall framgå av kallelsen.

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 19 april 2010. 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 3,00 SEK per aktie.



Upplysningar om aktiernas röstvärde samt direkta eller indirekta aktieinnehav i Uniflex representerade minst en tiondel av röstetalet för samtliga aktier i bolaget, finns i förvaltningsberättelsen på sidan 21.

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. Valberedningens uppdrag gäller till dess att ny valberedning utsetts.

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

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

Inför nomineringsprocessen för Uniflex styrelse genomförs under ordförandens ledning en utvärdering av alla styrelseledamöters insatser. Samtliga styrelseledamöter har också fyllt i en utvärderingsblankett avseende styrelsearbetet under året. Resultatet av denna utvärdering har delgivits valberedningen och har utgjort underlag för valberedningens diskussioner.

Inför årsstämman 2011 kommer valberedningen att lämna förslag till stämмоordförande, antal styrelseledamöter, styrelseordförande och styrelseledamöter samt val av revisorer. Valberedningen kommer även att lämna förslag på arvode till ordförande samt övriga ledamöter, revisorer samt föreslå hur den nya valberedningen ska utses. Valberedningens förslag presenteras i kallelsen till årsstämman och på Uniflex hemsida.

Ingen ersättning från Uniflex har utgått till valberedningens ledamöter.

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. Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning och bedömer löpande moderbolagets och koncernens ekonomiska situation. Styrelsen har fastställt styrelsens arbetsordning samt instruktioner till VD.

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.

Uniflex styrelse består av fyra ledamöter omvalda vid årsstämman den 19 april 2010. Styrelsen konstituerar sig vid ett styrelsemöte som hålls direkt efter årsstämman. Under 2010 har totalt sex styrelsemöten hållits, varav ett konstituerande. Representanter för bolagets ledningsgrupp och annan ledningspersonal har under året regelbundet deltagit på styrelsemöten för att redogöra för frågor inom sina respektive områden.

Styrelseledamot	Funktion	Invald	När- varo	Oberoende i förhållande till	
				bolaget och dess ledning	bolagets större aktieägare
Björn Öräs	Ordförande	2002	6/6	Ja	Nej
Monica Lindstedt	Ledamot	2004	6/6	Ja	Ja
Curt Lönnström	Ledamot	2004	6/6	Ja	Ja
Pernilla Ström	Ledamot	2004	5/6	Ja	Ja

För ytterligare uppgifter om styrelsen hänvisas till sidan 49.



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.

Revisorer

Bolagets externa revisorer är Deloitte AB med Lars Svantemark som huvudansvarig för revisionen, se sidan 49. 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 2010 uppgick till 649 KSEK, varav 605 KSEK avsåg revisionstjänster och 44 KSEK kronor avsåg konsulttjänster eller andra uppdrag.

Verkställande direktören

Verkställande direktör utses av styrelsen och har som uppdrag att sköta den löpande förvaltningen i bolaget enligt de riktlinjer och anvisningar som uppställs i lag, bolagsordning och den interna arbetsinstruktionen. Jan Bengtsson har varit VD och koncernchef för Uniflex sedan bolaget bildades 2002. För ytterligare upplysningar om VD hänvisas till sidan 49. 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 50. 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.

Styrelsens och ledande befattningshavares ägarintressen

Information om styrelsens och ledande befattningshavares innehav av aktier och optioner per 2010-12-31 framgår av sidorna 49–50.

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.

Finansiell 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.

Riskhantering och intern kontroll

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

Intern revision

Styrelsen har gjort bedömningen att Uniflex, utöver befintliga processer och funktioner för intern kontroll, inte behöver införa en egen internrevisionsfunktion. Uppföljningen som utförs av styrelsen, ledningen samt bolagets externa revisorer bedöms för närvarande fullgöra behovet. Styrelsen gör dock en årlig bedömning för att utvärdera om en sådan funktion är nödvändig för att upprätthålla en bra kontroll inom bolaget och koncernen.



VÄSENTLIGA HÄNDELSE EFTER RÄKENSKAPSÅRETS UTGÅNG

Styrelsen har beslutat att etablera verksamhet i Finland under första halvåret 2011. Det har skett genom att bilda ett bolag i Finland enligt samma modell som i Norge, där Uniflex äger 95 procent och en anställd äger 5 procent. Uniflex initiala investering uppgår till 4 244 KSEK (475 TEUR). Finland kommer att redovisas som ett eget rörelsesegment i kommande finansiella rapporter.

UTDELNING

Styrelsen och verkställande direktören föreslår en utdelning om 10,00 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 årsstämmans förfogande står följande vinstmedel i moderbolaget (SEK):

Balanserade vinstmedel	85 700 021
Överkursfond	2 276 137
Årets resultat	49 661
Summa	88 025 819

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

Till aktieägarna utdelas 10,00 kr per aktie i ordinarie utdelning	34 003 380
I ny räkning balanseras	54 022 439
Summa	88 025 819



RESULTATRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2010	2009	2010	2009
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning		1 196 169	684 830	9 111	6 573
		1 196 169	684 830	9 111	6 573
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	1,2	-47 688	-37 395	-2 277	-1 959
Personalkostnader	3,4	-1 075 652	-631 129	-6 834	-4 514
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar	8	-343	-266	-	-
Rörelseresultat		72 486	16 040	0	100
Resultat från finansiella investeringar					
Resultat från andelar i koncernföretag	9	-	-	-	-
Ränteintäkter	5	624	1 028	136	44
Räntekostnader och liknande resultatposter	5	-612	-540	-5	-101
Resultat efter finansiella poster		72 498	16 528	131	43
Skatt på årets resultat	6	-20 912	-5 352	-81	-21
ÅRETS RESULTAT		51 586	11 176	50	22
Moderbolagets aktieägare		52 012	11 344	50	22
Minoritetsintresse		-426	-168	-	-
Resultat per aktie före utspädning, SEK	18	15,34	3,35		
Resultat per aktie efter utspädning, SEK	18	14,97	3,35		

RAPPORT ÖVER TOTALRESULTAT

Belopp i KSEK	Koncern		Moderbolag	
	2010	2009	2010	2009
Årets resultat	51 586	11 176	50	22
Övrigt totalresultat				
Omräkningsdifferenser	27	140	-	-
Skatt hänförligt till komponenter i övrigt totalresultat	-	-	-	-
Summa övrigt totalresultat för perioden, netto efter skatt	27	140	0	0
Summa totalresultat för perioden	51 613	11 316	50	22
Moderbolagets aktieägare	52 027	11 472	50	22
Minoritetsintresse	-414	-156	-	-



BALANSRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>					
Balanserade utvecklingskostnader	7	4 082	2 437	–	–
		4 082	2 437	–	–
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>					
Inventarier	8	556	549	–	–
		556	549	–	–
<i>Finansiella och övriga anläggningstillgångar</i>					
Andelar i koncernföretag	9	–	–	8 226	3 576
Fordringar koncernbolag		–	–	6 250	2 000
Uppskjutna skattefordringar	6	1 030	769	11	23
		1 030	769	14 487	5 599
Summa anläggningstillgångar		5 668	3 755	14 487	5 599
Omsättningstillgångar					
<i>Kortfristiga fordringar</i>					
Kundfordringar	19	194 576	106 633	–	–
Fordringar koncernbolag		–	–	90 966	45 884
Skattefordringar		–	2 035	–	–
Övriga fordringar		205	170	–	–
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	98 250	57 516	197	48
		293 031	166 354	91 163	45 932
Likvida medel	12	48 748	16 689	–	–
<i>Kortfristiga placeringar</i>					
Övriga kortfristiga placeringar	12	–	–	–	–
Kassa och bank	12	–	–	195	7
Summa omsättningstillgångar		341 779	183 043	91 358	45 939
SUMMA TILLGÅNGAR		347 447	186 798	105 845	51 538



BALANSRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Bundet eget kapital	15				
Aktiekapital		3 400	3 388	3 400	3 388
Övrigt tillskjutet kapital		32 846	31 749	–	–
Reservfond		–	–	–	–
				3 400	3 388
Fritt eget kapital	15				
Omräkningsreserver		–223	–238	–	–
Balanserade vinstmedel inkl årets totalresultat		51 027	8 980	–	–
Överkursfond		–	–	2 276	980
Balanserade vinstmedel		–	–	85 700	40 568
Årets resultat		–	–	50	21
				88 026	41 569
Eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare		87 050	43 879	91 426	44 957
Minoritetsintresse		–169	–	–	–
Summa eget kapital		86 881	43 879	91 426	44 957
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		9 013	3 688	202	8
Skatteskulder		4 209	2 951	9 297	2 929
Övriga kortfristiga skulder		68 792	37 165	1 431	1 756
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	11	178 552	99 115	3 489	1 888
		260 566	142 919	14 419	6 581
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		347 447	186 798	105 845	51 538
POSTER INOM LINJEN					
Ställda säkerheter	20	20 168	20 000	Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	20	Inga	Inga	20 000	20 000



KASSAFLÖDESANALYS

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2010	2009	2010	2009
Den löpande verksamheten					
Rörelseresultat		72 486	16 050	0	100
Avskrivningar	8	343	266	-	-
		72 829	16 316	0	100
Erhållen ränta	5	624	1 028	136	44
Erlagd ränta	5	-111	-435	-5	-101
Betald skatt		-12 443	-11 163	6 342	606
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		60 899	5 746	6 473	649
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital					
Ökning (-)/minskning (+) av kortfristiga fordringar		-129 794	-17 014	5 752	111 643
Ökning (+)/minskning (-) av kortfristiga skulder		111 812	806	1 470	-139 321
Kassaflöde från den löpande verksamheten		42 917	-10 462	13 695	-27 029
Investeringsverksamheten					
Investering i dotterföretag	9	-	-	-4 651	-
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	7	-1 645	-2 437	-	-
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	8	-353	-216	-	588
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-1 998	-2 653	-4 651	588
Finansieringsverksamheten					
Utbetald utdelning	15	-10 164	-27 104	-10 164	-27 104
Nyemission		1 109	-	1 109	-
Inbetalning från minoritet		245	-	-	-
Återköp av optioner		-	-37	-	-37
Erhållen premie för utgivna optioner		199	150	199	150
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-8 611	-26 991	-8 856	-26 991
Årets kassaflöde					
Likvida medel vid årets början		16 689	56 658	7	53 439
Omräkningsdifferens i likvida medel		-249	137	-	-
Likvida medel vid årets slut	12	48 748	16 689	195	7



FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL

Koncern Belopp i KSEK	Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräknings- reserv	Balanserade vinstmedel	Summa	Minoritets- intresse	Totalt eget kapital
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
Ingående balans per den 1 januari 2010	3 388	31 749	-238	8 980	43 879	0	43 879
Årets resultat	-	-	-	52 012	52 012	-426	51 586
Omräkningsdifferenser	-	-	15	-	15	12	27
Summa totalresultat för året	-	-	15	52 012	52 027	-414	51 613
Inbetalning från minoritet	-	-	-	-	-	245	245
Erhållen premie för utgivna optioner	-	-	-	199	199	-	199
Utdelning Not 14	-	-	-	-10 164	-10 164	-	-10 164
Nyemission	12	1 097	-	-	1 109	-	1 109
Utgående balans per den 31 december 2010	3 400	32 846	-223	51 027	87 050	-169	86 881

Moderbolag Belopp i KSEK	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital		Totalt eget kapital
	Aktiekapital	Reservfond	Överkursfond	Balanserade vinstmedel	
Ingående balans per den 1 januari 2009	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
Utdelning	-	-	-	-10 164	-10 164
Erhållen premie för utgivna optioner	-	-	199	-	199
Nyemission	12	-	1 097	-	1 109
Koncernbidrag, netto	-	-	-	55 275	55 275
Årets resultat	-	-	-	50	50
Utgående balans per den 31 december 2010	3 400	0	2 276	85 750	91 426

Ingående antal aktier uppgick till 3 388 038 med kvotvärde 1,00 SEK per aktie fördelat på 804 763 A-aktier med 1 rösträtt vardera och 2 583 275 B-aktier med 1/5 rösträtt vardera. Utgående antal aktier uppgick till 3 400 338 med kvotvärde 1,00 SEK per aktie fördelat på 804 763 A-aktier med 1 rösträtt vardera och 2 595 575 B-aktier med 1/5 rösträtt vardera.

Under året har antal aktier ökat med 12 300 B-aktier genom utnyttjande av 12 300 teckningsoptioner.



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 2010 och som har godkänts av EG-kommissionen för tillämpning inom EU. Koncernen tillämpar även Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 1 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 2009.

Redovisningsprinciperna för moderbolaget beskrivs i avsnittet "Moderbolagets redovisningsprinciper".

Nedan beskrivs koncernens väsentliga redovisningsprinciper.

Nyheter avseende redovisningsprinciper

Från och med den 1 januari 2010 tillämpar koncernen de omarbetade IFRS 3 "Rörelseförvärv" och ändrade IAS 27 "Koncernredovisning och separata finansiella rapporter". För Uniflex innebär de nya reglerna i IAS 27 bland annat att förluster skall allokteras till minoriteten även i de fall det medför en fordran på minoriteten. Någon omräkning av tidigare perioder har inte gjorts med stöd av undantagen i IAS 27 p. 45 som anger att resultatfördelning för tidigare rapporteringsperioder inte skall omräknas.

Från och med den 1 januari 2010 tillämpar moderbolaget RFR 2 "Redovisning för juridisk person" som bland annat anger att ändrade IAS 1 "Utformning av finansiella rapporter" skall tillämpas även för moderbolag. Till följd av ändringen i IAS 1 har presentationen av moderbolaget i denna årsredovisning kompletterats med en rapport över totalresultatet.

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 2010 har följande standarder och tolkningar publicerats, och som träder ikraft under 2011; IAS 24 (ändring), IAS 32 (ändring), IFRIC 14 (ändring) och IFRIC 19. Ingen av dessa standarder och tolkningarna har

tillämpats vid upprättande av koncernredovisningen 2010. 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 resultat.

Från och med den 1 januari 2010 allokteras förluster till minoriteten även i de fall det medför en fordran på minoriteten. Någon omräkning av tidigare perioder har inte gjorts, se även ovan under Nyheter avseende redovisningsprinciper.

Omräkning av transaktioner i utländsk valuta

Moderbolagets funktionella valuta tillika rapporteringsvaluta är svenska kronor. Koncernbolagen rapporterar i sina respektive funktionella valutor, vilket för Uniflex vid-



kommande 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 från anskaffningstidpunkten samt med obetydlig risk för värdefluktuationer. 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, Norge 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 kontorsnivå.

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 anställda.

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 förvaltningstillgångar 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 förpliktigt att antingen säga upp den anställda 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 beräk-

nas 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 hänförliga 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 tillgång-



en 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 (RFR 2) Redovisning för juridiska personer och uttalanden från Rådet för finansiell rapportering. RFR 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.

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	
	2010	2009	2010	2009
Deloitte				
Revisionsuppdraget	550	588	0	63
Övrig revisionsverksamhet	55	10	5	0
Skatterådgivning	0	0	0	0
Övriga tjänster	44	113	29	113
Övriga				
Revisionsuppdraget	20	20	–	–
Övriga tjänster	15	10	–	–
Summa	684	741	34	176

[NOT 2] Operationella leasingavtal

Årets kostnad för operationella leasingavtal i koncernen uppgår till 8 943 KSEK. Moderbolaget har inga operationella leasingavtal. Framtida leasingavgifter avseende operationella leasingavtal i koncernen gällande lokaler och kontorsmaskiner fördelar sig enligt följande:

Inom ett år	7 733
Mellan ett år och fem år	2 947
Senare än fem år	–
Summa	10 680

[NOT 3] Personal

Medeltal anställda	2010		2009	
	Antal anställda	Varav antal män	Antal anställda	Varav antal män
Moderbolaget				
Sverige	1	1	1	1
Totalt i moderbolaget	1	1	1	1
Dotterföretag				
Sverige	2 623	1 416	1 570	926
Norge	8	7	–	–
England	44	40	28	28
Totalt i dotterföretag	2 675	1 463	1 598	954
Totalt i koncernen	2 676	1 464	1 599	955



[NOT 3 forts]

Fördelning ledande befattningshavare per balansdagen	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Kvinnor:				
Styrelseledamöter	2	2	2	2
andra personer i företagets ledning inkl VD	1	3	0	0
Män:				
Styrelseledamöter	2	2	2	2
andra personer i företagets ledning inkl VD	5	9	1	1
Totalt	10	16	5	5

Upplysning om sjukfrånvaro	Koncern		Moderbolag	
	2010	2009	2010	2009
Total sjukfrånvaro	4,8%	4,9%	-	-
Sjukfrånvaro för kvinnor	5,8%	6,5%	-	-
Sjukfrånvaro för män	4,2%	3,8%	-	-
Sjukfrånvaro anställda yngre än 30 år	5,4%	5,2%	-	-
Sjukfrånvaro anställda 30-49 år	3,8%	4,5%	-	-
Sjukfrånvaro anställda 50 år och äldre	3,0%	3,1%	-	-
Långtidssjukfrånvaro, % av total sjukfrånvaro	0,9%	4,4%	-	-

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

Löner, ersättningar m m	2010		2009	
	Löner och andra ersättningar	Sociala kostnader	Löner och andra ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	5 508	2 096	2 832	1 643
(varav pensionskostnader)		(321)		(467)
Dotterföretag	834 214	219 722	482 544	135 205
(varav pensionskostnader)		(27 779)		(20 175)
Totalt i koncernen	839 722	221 818	485 376	136 848
(varav pensionskostnader)		(28 100)		(20 642)

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.



[NOT 3 forts]

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 2010 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 2010 till 146 procent. Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtaganden beräknade enligt Alectas försäkrings tekniska beräkningsantaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19.

Under 2010 har koncernen redovisat kostnader om 27,0 MSEK (20,2) 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 2010 och omfattar 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. 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 frågå 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, 2009/2013 respektive 2010/2014, 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 2011 finns angivna i förvaltningsberättelsen, se sidorna 21–22.



[NOT 4 forts]

Ersättningar under räkenskapsåret

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämans 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 6 personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen. För koncernledningens sammansättning, se sidorna 49–50.

För verkställande direktören var den rörliga ersättningen för 2010 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	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Styrelsens ordförande Björn Örås	500	500	–	–	–	–	500	500
Styrelseledamot Monica Lindstedt	125	125	–	–	–	–	125	125
Styrelseledamot Curt Lönnström	125	125	–	–	–	–	125	125
Styrelseledamot Pernilla Ström	125	125	–	–	–	–	125	125
Verkställande direktör Jan Bengtsson	2 400	2 400	1 920	360	330	269	4 650	3 029
Andra ledande befattningshavare	3 156	5 809	1 732	1 670	927	871	5 815	8 350
Summa	6 431	9 084	3 652	2 030	1 257	1 140	11 340	12 254

Rörlig ersättning avser verksamhetsåret 2010, vilken till viss del utbetalas under 2011. Pensionskostnad avser den kostnad som påverkat årets resultat. För vidare upplysningar kring pension, se nedan. Under året minskade antalet andra ledande befattningshavare från 11 till 6 personer den 1 januari 2010. Från och med 1 januari 2011 är antalet ledande befattningshavare 7 personer, se sidorna 49–50.

Rörlig lön

För verkställande direktören baseras rörlig ersättning på utfall av rörelsemarginalen. Beloppet för 2010 motsvarade 80 procent av grundlönen. För andra ledande befattningshavare baserades rörlig ersättning för 2010 dels på koncernens rörelseresultat och dels på det egna ansvarsområdets rörelseresultat. Rörlig ersättning för andra ledande befattningshavare för 2010 motsvarade 40–75 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 2010 har beslutats av styrelsen utifrån styrelseordförandens rekommendation. Ersättning till andra ledande befattningshavare har beslutats av verkställande direktören.



[NOT 4 forts]

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. Under 2010 har 4 500 optioner utnyttjats och motsvarande antal aktier tecknats. Per 2010-12-31 fanns 36 500 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. Under 2010 har 7 800 optioner utnyttjats och motsvarande antal aktier tecknats. Per 2010-12-31 fanns 38 500 optioner utestående enligt ovan beskrivna villkor.

Uniflex introducerade 2010 ett aktieoptionsprogram om 25 000 optioner riktat till koncernens verkställande direktör. Varje option i optionsprogrammet berättigar till köp av en aktie till ett lösenpris om 154,00 kronor under perioden 1 juni 2010–30 april 2014. Lösenpriset motsvarar 125 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen under handelsdagarna perioden 2010-04-20 t.o.m. 2010-05-03. Uniflex har erhållit marknadsmässig ersättning från optionsinnehavaren, vilket motsvarar 7,96 kronor per option och 199 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 123,50 SEK, ovanstående lösenpris, aktieprisets förväntade volatilitet om 24,00 procent, optionernas löptid och en riskfri ränta om 2,10 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 3 maj 2010. Per 2010-12-31 fanns 25 000 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	
	2010	2009	2010	2009
Ränteintäkter	624	1 028	5	1
Ränteintäkter från koncernbolag	–	–	131	43
Räntekostnader	–11	–135	–5	–101
Kursdifferenser	–501	–105	–	–
Övriga finansiella kostnader	–100	–300	–	–
Summa	12	488	131	–57



[NOT 6] Skatter

	Koncern		Moderbolag	
	2010	2009	2010	2009
Skatt på årets resultat				
Följande komponenter ingår i skattekostnaden:				
Årets aktuella skatt	-21 173	-4 600	-68	1 477
Uppskjuten skatt avseende temporära skillnader	261	-752	-13	-1 498
Redovisad skatt	-20 912	-5 352	-81	-21
Redovisat resultat före skatt	72 498	16 528	131	43
Skatt enligt gällande skattesats	-19 067	-4 347	-34	-11
Skatteeffekt av:				
Ej beaktade underskott i England	-999	-739	-	-
Ej beaktade underskott i Norge	-442	-	-	-
Ej avdragsgilla kostnader	-404	-267	-47	-10
Ej skattepliktiga intäkter	0	1	-	-
Redovisad skatt	-20 912	-5 352	-81	-21

	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Uppskjutna skattefordringar				
Redovisade uppskjutna skattefordringar avser följande:				
Materiella anläggningstillgångar	33	29	11	23
Kundfordringar	418	108	-	-
Pensionskulder	579	632	-	-
Summa uppskjutna skattefordringar	1 030	769	11	23

Koncernen har ej redovisade uppskjutna skattefordringar avseende skattemässiga förlustavdrag i England respektive Norge om totalt 11,3 MSEK motsvarande en ej redovisad uppskjuten skattefordran om 2,4 MSEK. Förlustavdragen har ingen förfallotid. Koncernen redovisar ingen uppskjuten skattefordran för dessa underskottsavdrag som en följd av osäkerhet om när i framtiden tillräckliga skattepliktiga överskott kommer att redovisas.

[NOT 7] Balanserade utvecklingskostnader

	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Ingående anskaffningsvärde	2 437	-	-	-
Årets aktiveringar	1 645	2 437	-	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	4 082	2 437	-	-
Ingående avskrivningar enligt plan	-	-	-	-
Årets avskrivning enligt plan	-	-	-	-
Utgående ackumulerade avskrivningar	-	-	-	-
Utgående bokfört värde	4 082	2 437	-	-



[NOT 8] Inventarier

	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Ingående anskaffningsvärde	1 027	3 340	–	3 322
Inköp	353	216	–	0
Försäljningar/utrangeringar	0	–2 528	–	–3 322
Omräkningsdifferenser	–4	–1	–	–
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1 376	1 027	–	0
Ingående avskrivningar enligt plan	–478	–2 740	–	–2 734
Försäljningar/utrangeringar	0	2 528	–	2 734
Årets avskrivning enligt plan	–343	–266	–	0
Omräkningsdifferenser	1	–	–	–
Utgående ackumulerade avskrivningar	–820	–478	–	0
Utgående bokfört värde	556	549	–	0

[NOT 9] Andelar i koncernföretag

	Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31
Ingående anskaffningsvärde	7 750	7 750
Årets investeringar	4 651	–
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	12 400	7 750
Ingående nedskrivningar	–4 174	–4 174
Årets nedskrivningar	–	–
Utgående ackumulerade nedskrivningar	–4 174	–4 174
Utgående bokfört värde	8 226	3 576

Företagets namn	Antal andelar	Kapitalandel %	2010-12-31	2009-12-31
Uniflex Sverige AB	20 000	100%	2 000	2 000
Uniflex Norge AS	950	95%	4 651	–
Uniflex Staffing Manchester Ltd	910	91%	–	–
Uniflex Ltd	1	100%	1 575	1 576
Bokfört värde			8 226	3 576

Företagets namn	Org.nr	Säte	Eget kapital	Resultat
Uniflex Sverige AB	556637-0341	Stockholm	5 176	57 017
Uniflex Norge AS	995419408	Oslo	2 967	–1 682
Uniflex Staffing Manchester Ltd	6444959	Manchester	–4 462	–3 799
Uniflex Ltd	6400116	Manchester	1 488	–



[NOT 10] Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Upplupna arvodesintäkter	92 846	54 126	–	–
Övriga poster	5 404	3 390	197	48
Summa	98 250	57 516	197	48

[NOT 11] Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Semesterlöneskuld	57 586	33 643	42	99
Upplupna löner	109 183	59 348	2 900	550
Pensioner och löneskatt	7 970	3 204	76	810
Övriga upplupna kostnader	3 813	2 920	471	429
Summa	178 552	99 115	3 489	1 888

[NOT 12] Likvida medel

	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Likvida medel	48 580	16 689	–	–
Övriga kortfristiga placeringar	–	–	–	–
Kassa och bank	–	–	195	7
Spärrade bankmedel avseende hyreskontrakt	168	–	–	–
Summa	48 748	16 689	195	7

[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.



[NOT 13 forts]

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 ett positivt kassaflöde från verksamheten. Koncernens likvida medel uppgår på balansdagen till 48 748 och utestående kundfordringar till 194 576 vilket kan jämföras med utestående leverantörsskulder om 9 013. Koncernen kan med hänsyn till den goda likviditeten med god marginal fullgöra sina åtaganden avseende finansiella skulder.

UC AB bedömde 2010 att Uniflex Sverige AB har en riskprognos om 0,80 procent samt att företaget ligger i riskklass 3, baserat på endast ett år då verksamheten tidigare bedrivits i kommission.

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

Löptidsanalys	Koncern				Koncern			
	2010-12-31				2009-12-31			
	<30 dgr	>30–90 dgr	>90 dgr	Totalt	<30 dgr	>30–90 dgr	>90 dgr	Totalt
Leverantörsskulder	8 437	572	4	9 013	3 392	296	0	3 688

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 resultat effekt med ca 490 KSEK.

Kredit- och motpartsrisk

Kredit- och motpartsrisk avser risken att motparten i en transaktion inte kan fullgöra sitt åtagande och därmed åsamkar koncernen förlust. Koncernen exponeras för kredit- och motpartsrisk när över-skottslikviditet placeras i finansiella tillgångar. För att begränsa motpartsrisken 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 2010 stod ingen av de största kunderna för mer än 13 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	2010-12-31	2009-12-31
Kundfordringar	194 576	106 633
Kortfristiga placeringar	–	–
Kassa och bank	48 748	16 689
Summa	243 324	123 322

För åldersanalys av koncernens kundfordringar, se not 19.

Valutarisk

Valutarisk avser risken att verkliga värden och kassaflöden avseende finansiella instrument kan fluktuera 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 2010 haft begränsad verksamhet med annan funktionell valuta än moderbolaget. Koncernen har ingen exponering i form av lån eller placeringar i utländsk valuta.

**[NOT 14] Närlästående 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 2010 hade Uniflex en kundfordran på BroHof Golf AB om 0,0 MSEK (0,0) och en leverantörsskuld till BroHof Golf AB om 0,0 MSEK (0,0). Kundfordran på Poolia AB uppgår till 4,7 MSEK (3,1) och leverantörsskuden till 0,0 MSEK (0,1). Mellanhandena är i huvudsak hänförliga till tjänster där vidarefakturerings sker. Resultatpåverkande omsättning har uppgått till inköp 0,4 MSEK (1,6) och försäljning 27,1 MSEK (20,2).

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 närlästående, se Not 4 Ersättningar 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 2010 avseende räkenskapsåret 2009 uppgick till 10,2 MSEK vilket motsvarade 3,00 SEK per aktie.

Styrelsen har föreslagit årsstämman den 18 april 2011 en ordinarie utdelning avseende 2010 om 34,0 MSEK motsvarande 10,00 SEK per aktie. Den föreskrivna utdelningen har inte redovisats som skuld i denna finansiella rapport.

[NOT 16] Händelser efter balansdagen

Styrelsen har beslutat att etablera verksamhet i Finland under första halvåret 2011. Det har skett genom att bilda ett bolag i Finland enligt samma modell som i Norge, där Uniflex äger 95 procent och en anställd äger 5 procent. Uniflex initiala investering uppgår till 4 244 KSEK (475 TEUR). Finland kommer att redovisas som ett eget rörelsesegment i kommande finansiella rapporter.

[NOT 17] Segmentredovisning

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

	2010				
	Sverige	Norge	England	Elimineringar	Koncernen
Intäkter					
Extern försäljning	1 180 667	7 227	8 275	–	1 196 169
Intern försäljning	450	–	–	–450	–
Summa intäkter	1 181 117	7 227	8 275	–450	1 196 169
Resultat					
Rörelseresultat	77 342	–1 684	–3 172	–	72 486
Finansnetto	637	2	–627	–	12
Årets skatt	–20 912	–	–	–	–20 912
Årets resultat	57 067	–1 682	–3 799	–	51 586
Övriga upplysningar					
Tillgångar	345 715	6 149	2 114	–6 531	347 447
Skulder	257 338	3 183	6 576	–6 531	260 566
Investeringar	1 908	81	9	–	1 998
Avskrivningar	307	5	31	–	343



[NOT 17 forts]

Intäkter	2009				Koncernen
	Sverige	Norge	England	Elimineringar	
Extern försäljning	680 719	-	4 111	-	684 830
Intern försäljning	170	-	-	-170	-
Summa intäkter	680 889	-	4 111	-170	684 830
Resultat					
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
Övriga upplysningar					
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

Omsättning per yrkesområde

Uniflex mäter även omsättningen uppdelat i yrkesområdena Industri och Lager, Kontor respektive Bygg och Anläggning. Av omsättningen 2010 kom 59 procent (52) från yrkesområdet Industri och Lager, 37 procent (44) från yrkesområdet Kontor och 4 procent (4) från yrkesområdet Bygg och Anläggning.

[NOT 18] Resultat per aktie

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

	2010	2009
Resultat per aktie före utspädning, kr	15,34	3,35
Resultat per aktie efter utspädning, kr	14,97	3,35
Periodens resultat efter skatt hänförligt till moderbolagets aktieägare (MSEK)	52,0	11,3
Utgående antal aktier (000)	3 400	3 388
Vägt genomsnittligt antal aktier före utspädning (000)	3 391	3 388
Effekt av utspädning (000)	84	0
Vägt genomsnittligt antal aktier efter utspädning (000)	3 475	3 388



[NOT 19] Kundfordringar

Kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Kundfordringar	196 273	107 049	-	-
Reserv osäkra kundfordringar	-1 697	-416	-	-
Summa kundfordringar	194 576	106 633	-	-

Reserv osäkra kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Reserver osäkra kundfordringar vid årets början	-416	-325	-	-290
Reservering för befarade förluster	-2 832	-539	-	-
Konstaterade förluster	1 537	450	-	-
Återvunna tidigare nedskrivningar	8	-	-	290
Valutakursdifferenser	6	-2	-	-
Summa reserv osäkra kundfordringar	-1 697	-416	-	0

Åldersanalys, kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Ej förfallna fordringar	178 401	92 353	-	-
Förfallna fordringar 0-30 dgr	14 741	14 032	-	-
Förfallna fordringar >30-60 dgr	909	155	-	-
Förfallna fordringar >60-90 dgr	179	80	-	-
Kundfordringar förfallna >90 dgr	2 043	13	-	-
Summa kundfordringar	196 273	106 633	-	-

[NOT 20] Ställda säkerheter och Ansvarsförbindelser

Ställda säkerheter	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Företagsinteckningar avseende checkräkningskredit	20 000	20 000	-	-
Spärrade bankmedel avseende hyreskontrakt	168	-	-	-
Summa ställda säkerheter	20 168	20 000	-	-

Ansvarsförbindelser	Koncern		Moderbolag	
	2010-12-31	2009-12-31	2010-12-31	2009-12-31
Borgen för Uniflex Sverige AB	-	-	20 000	20 000
Summa ansvarsförbindelser	-	-	20 000	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**

Koncernen har för närvarande inga pågående tvister.

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 31 januari 2011

Björn Örås
Styrelsens ordförande

Monica Lindstedt
Styrelseledamot

Curt Lönnström
Styrelseledamot

Pernilla Ström
Styrelseledamot

Jan Bengtsson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 31 januari 2011

Deloitte AB

Lars Svantemark
Auktoriserad Revisor



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

Vi har granskat årsredovisningen och koncernredovisningen, med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 22–24, bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Uniflex AB (publ) för räkenskapsåret 2010. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår i detta dokument på sidorna 20–47. 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 och koncernredovisningen samt förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisionssed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss om att årsredovisningen och koncernredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens och verkställande direktörens tillämpning av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen och verkställande direktören gjort när de upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen och koncernredovisningen. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är 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. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 22–24. 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.

RAPPORT OM BOLAGSSTYRNINGSRAPPORTEN

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 22–24 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Som underlag för vårt uttalande om en bolagsstyrningsrapport har upprättats och är förenlig med årsredovisningens övriga delar, har vi läst bolagsstyrningsrapporten och bedömt dess lagstadgade innehåll baserat på vår kunskap om bolaget.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats, och dess lagstadgade information är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Stockholm den 31 januari 2011

Deloitte AB

Lars Svantemark
Auktoriserad Revisor

STYRELSE, LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE OCH REVISORER

STYRELSE OCH VD



Björn Öräs

Född 1949

Styrelseordförande, Uniflex grundare och medlem av styrelsen sedan grundandet. Styrelseordförande i Poolia AB, Dedicare AB, Bro Hof Slott AB och Scandinavian Masters 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. Förste vice ordförande i Företagarna. Aktier i Uniflex: 1 600 st B-aktier



Curt Lönström

Född 1943

Medlem av styrelsen sedan 2004. Styrelseordförande i Domarbo Skog AB, Scandbook Holding AB, Troax AB och Innoventus Project AB. Vice ordförande i Poolia AB. Styrelseledamot i Dedicare AB, O.F. Ahlmark & Co AB, Olle Olsson Holding AB och Mont Blanc 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, Sydsvenska Dagbladet AB, Öhman Fonder AB och Sweco AB. Aktier i Uniflex: 3 000 B-aktier



Jan Bengtsson

VD

Född 1967

VD sedan 2002

Aktier i Uniflex: 17 735 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex: 75 000 st

Revisorer

Lars Svantemark

Född: 1949

Auktoriserad revisor Deloitte AB



ANDRA LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE



Ove Ekerbring
Regionchef och VD i
Uniflex Norge AS
Född 1975
Anställd sedan 2002
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
3 000 st



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



Mikael Kronzell
Regionchef och VD i
Uniflex Suomi Oy
Född 1977
Anställd sedan 2008
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex: 0 st



Jonas Nilsson
Försäljningschef
Född 1968
Anställd sedan 2002
Aktier i Uniflex: 3 900 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex: 0 st



Malin Norbäck
Personalchef
Född 1974
Anställd sedan: 2002
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex:
5 400 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 18 april 2011, klockan 16.00 på Hotell Scandic Anglais på Humlegårdsgatan 23 i Stockholm.

DELTAGANDE I STÄMMAN

Aktieägare som vill delta i årsstämman ska vara införd i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken tisdagen den 12 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 12 april måste aktieägaren underrätta sin förvaltare i god tid dessförinnan.

ANMÄLAN

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska senast onsdagen den 13 april 2011 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 genom annonsering Post- och Inrikes Tidningar samt på bolagets webbplats. Vid tidpunkten för kallelse kommer information om att kallelse skett annonseras i Svenska Dagbladet. Dagordningen och ärenden för årsstämman kommer att framgå av kallelsen.

UTDELNING

Styrelsen föreslår för 2010 en ordinarie utdelning om 10,00 kronor per aktie baserat på 3 400 338 aktier, motsvarande 34,0 MSEK.

Avstämningsdag för utdelningen föreslås till torsdagen den 21 april 2011. Utbetalning beräknas då ske omkring den 28 april.

Kalendarium 2011

Delårsrapport januari–mars 2011	18 april, klockan 13:30
Årsstämma i Uniflex AB	18 april, klockan 16:00
Delårsrapport januari–juni 2011	18 juli, klockan 07:25
Delårsrapport januari–september 2011	20 oktober, klockan 07:25
Bokslutskommuniké 2011	januari 2012

**SVERIGE**

Uniflex Sverige AB
Arenavägen 57
Box 7014
121 07 Stockholm-Globen
Tel 08-555 368 00
info@uniflex.se

NORGE

Uniflex Norge AS
Fredensborgveien 24 A
0177 Oslo
Tel +47 22 36 22 21
info@uniflex.no

FINLAND

Uniflex Suomi Oy
Arabiankatu 12, 2. krs
00560 Helsinki
Tel +358 (0)45 117 2373
info@uniflex.fi

ENGLAND

Uniflex Staffing Manchester Ltd
23 New Mount Street
Manchester M4 4DE
Tel +44 (0)161 212 7400
info@uniflexgroup.co.uk