

ÅRSREDOVISNING UNIFLEX AB 2006

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	3
VD HAR ORDET	4
AFFÄRSIDÉ, MÅL OCH STRATEGIER	5
AFFÄRSMODELL	6
MARKNADEN	8
ORGANISATION	13
PERSONAL	14
PROCESSER OCH IT	16
VARUMÄRKE	17
AKTIEN	18
FINANSIELLA NYCKELTAL	20
RISK OCH KÄNSLIGHET	21
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	22
RÄKENSKAPER FÖR KONCERNEN OCH MODERBOLAGET	25
FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION	40
REVISIONSBERÄTTELSE	41
BOLAGSSTYRNING	42
STYRELSE, LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE OCH REVISORER	44
AKTIEÄGARINFORMATION	46

EKONOMISK INFORMATION 2007

Årstämma för verksamhetsåret 2006	10 april
Delårsrapport, januari-mars	8 maj
Delårsrapport, april-juni	21 augusti
Delårsrapport, juli-september	23 oktober
Bokslutskommuniké för 2007	februari, 2008

ÖVRIGT

ISIN-kod	SE0001283607
Kortnamn på Stockholmsbörsens nordiska lista	UFLX
Handelspost	100 aktier

UNIFLEX HISTORIK I KORTHET

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



UNIFLEX BEMANNAR INDUSTRI, LAGER OCH KONTOR

- Uniflex är ett bemanningsföretag specialiserat på yrkesområdena industri- och lagerarbetare samt kontorspersonal.
- Uniflex erbjuder bemanning, framförallt uthyrning av personal, inom yrken som montörer, truckförare, lagerarbetare, maskinoperatörer, chaufförer, telefonister, receptionister, internservicepersonal, kundtjänst- och call-centerpersonal.
- Inom de yrkesområden Uniflex arbetar är ambitionen att erbjuda Sveriges lägsta priser på bemanningstjänster.
- Exempel på Uniflex kunder är Telenor, Coor Service Management, Caterpillar, Teleperformance Nordic och Riksbbyggen.
- Den 31 december 2006 fanns Uniflex på 30 orter i Sverige och hade 2 157 anställda.

EN MARKNAD OCH ETT FÖRETAG I TILLVÄXT

- Uniflex verkar på en tillväxtmarknad. Marknadssegmentet för bemanning inom industri, lager och kontor har vuxit med 65 procent de senaste fem åren. Tillväxten förklaras med att bemanning har blivit allt vanligare för svenska företag samt på en gynnsam konjunktur.
- Uniflex befinner sig också i stark tillväxt och har under de senaste fem åren vuxit med närmare 300 procent. Under 2006 har Uniflex etablerat 14 nya kontor på olika orter i Sverige. Uniflex har också en växande andel större kunder.
- Totalt omsatte de yrkesområden som Uniflex är verksam inom cirka 5,1 miljarder kronor i Sverige 2006. Uniflex andel var 10,2 procent.

STARK FINANSIELL UTVECKLING

- Under 2006 ökade bolagets omsättning med 50 procent.
- Under 2006 var bolagets rörelsemarginal 6,2 procent.
- Per den 31 december 2006 uppgick de likvida medlen till 73,1 MSEK och soliditeten till 41,0 procent.

UTVECKLING I SAMMANDRAG

	(IFRS)	(IFRS)	(IFRS)	(BFN)	(BFN)
KSEK	Helår 2006	Helår 2005	Helår 2004	Helår 2003	Helår 2002 ¹
Omsättning	526 201	351 325	296 634	187 660	135 094
Rörelseresultat	32 552	20 202	17 705	-8 696 ²	-8 827
Rörelsemarginal	6,2%	5,8%	6,0%	-4,6%	-6,7%
Antal årsanställda, genomsnitt	1 432	951	797	565	[]

¹ Under 2002 kvarstod Uniflex redovisningsmässigt i kommissionärsförhållande med Poolia. Detta innebar att Uniflex hela resultat- och balansräkning för 2002 redovisades i moderbolaget. Angiven information för 2002 är hämtad från Poolias räkenskaper.

² Inkluderar av- och nedskrivning av goodwill om 12 414 KSEK.



ÄNNU ETT STYRKEBESKED

Resultatet för 2006 visar att vi klarar av att leverera goda resultat enligt vår renodlade strategi. Omsättningen ökade med 50 procent under året samtidigt som vi gjorde en god vinst, med en rörelsemarginal om 6,2 procent. I november 2006 noterades Uniflex på Stockholmsbörsens nordiska lista, Small Cap. Det har gett bolaget ytterligare en kvalitetsstämpel och ökat kännedomen om Uniflex.

VÄXANDE MARKNAD

Bemanningsmarknaden för industri- och lagerarbetare och kontorspersonal fortsatte att växa under 2006. Totalt omsatte dessa yrkesområden cirka 5,1 miljarder kronor under året, varav Uniflex andel ökade till drygt 10 procent.

Samtidigt ser vi att penetrationsgraden för inhyrd personal ligger strax under 1 procent i Sverige. Det är lågt i jämförelse med vissa andra EU-länder där bemanningsbranschen inte varit reglerad. Där är penetrationen mellan 2 och 3 procent. Jag ser därför en stor tillväxtpotential.

En annan intressant aspekt är att bemanningsbranschen på jämförbara europeiska marknader med högre penetration består till mer än 50 procent av just Uniflex yrkesområden, industri, lager och kontor. I Sverige är motsvarande siffra 35-40 procent, och andelen ökar kontinuerligt.

LÅNGSIKTIG, KONSEKVENT STRATEGI

Uniflex strategi – som kan sammanfattas med lägst pris, snabbhet och flexibilitet – fungerar mycket väl. Den är utformad för att möta kunders behov och krav inom de yrkesområden där vi är verksamma, där det ofta handlar om korta ledtider och stora volymer.

Uniflex har ytterligare förstärkt sin säljorganisation under 2006, vilket resulterat i ett antal affärer med såväl befintliga som nya kunder. Flera av dessa kunder är stora företag som kan dra mycket nytta av vårt erbjudande.

MEDARBETARNA GÖR DET MÖJLIGT

Uniflex mest värdefulla tillgång är förstas personalen. De fyller dagligen våra tjänster med värde genom att göra ett bra jobb åt våra kunder. Jag kan själv inte undgå att fortfarande bli förvånad över hur de, ofta med kort varsel, kan gå in i olika företag och tillsammans med sina "nya" kollegor direkt förstärka våra kunders verksamheter.

Utan effektiva, kompetenta medarbetare som uppnår våra operativa mål i praktiken vore företagets strategi bara några ord på ett papper. Måluppfyllelse är helt beroende av att ha rätt människor på rätt plats som kan genomföra sin del av strategin dag efter dag på hundratals olika arbetsplatser runtom i Sverige. Det är just sådana medarbetare som Uniflex har, och det är något som vi alla ska känna oss stolta över.

LJUS FRAMTID

Vi finns idag på 34 orter i Sverige och hade i slutet av december 2006 157 anställda. I slutet av 2007 kommer vi att finnas på närmare 40 orter. Vår satsning på att öka antalet kunder kommer att fortsätta, i synnerhet när det gäller stora organisationer där stordriftsfördelar är möjliga. Vi kommer även att hålla fortsatt noggrann kontroll på våra kostnader.

Sammantaget gör allt detta att Uniflex kommer att kunna stärka sin position ytterligare på en växande marknad. Vi har en tydligt kommunicerad strategi som vi genomför framgångsrikt – på ett långsiktigt och konsekvent sätt.

Stockholm i februari 2007

Jan Bengtsson



AFFÄRSIDÉ

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

FINANSIELLA MÅL

Tillväxt

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

Lönsamhet

Uniflex har som målsättning att rörelsemarginalen över en konjunkturcykel i genomsnitt skall uppgå till cirka 5 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 normalt bör ligga i intervallet 30–50 procent.

Utdelningspolicy

Styrelsens långsiktiga utdelningspolitik innebär att utdelningen skall motsvara minst 30 procent av årets resultat.

STRATEGIER

Uniflex strategi kan sammanfattas i följande huvudpunkter:

Lägst pris

Lägst pris innebär att Uniflex har ambitionen att ha bemanningsbranschens lägsta priser inom de yrkesområden där företaget verkar. För att kunna uppnå detta med bibehållande av en god vinstmarginal krävs det låga omkostnader. Företagsledningens huvudsakliga styrning fokuseras därför på två områden: försäljning och kostnadskontroll.

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 även en organisation väl anpassad till dessa krav.



AFFÄRSMODELL

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

Fokus ger kompetens och stordrift

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

Genom specialisering mot utvalda yrkesområden, som industri, lager och kontor, uppnår Uniflex hög kunskapsnivå och stort förtroende i arbetet med försäljning, rekrytering och leverans. Det i sin tur skapar försäljningsvolymer och stordriftsfördelar.

Försäljning – rekrytering - leverans

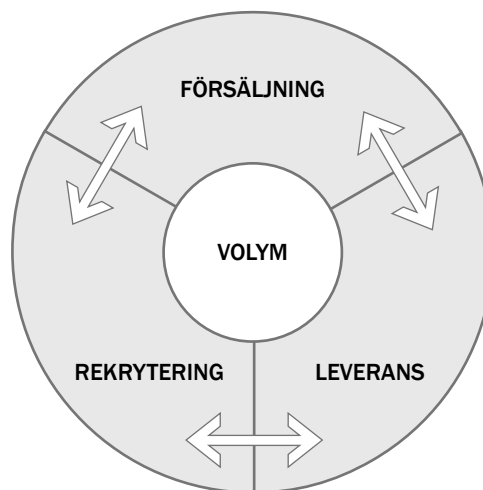
Försäljningsarbetet pågår kontinuerligt för att upprätthålla och öka efterfrågan.

Stort 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 personalansvarig 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.

Outsourcing och rekrytering

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



Fokus mot utvalda yrkesområden ger möjlighet att skapa volym, kunskap och stordriftsfördelar i alla led: försäljning, rekrytering och leverans.



INTÄKTS- OCH KOSTNADSMODELL

Intäkter

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

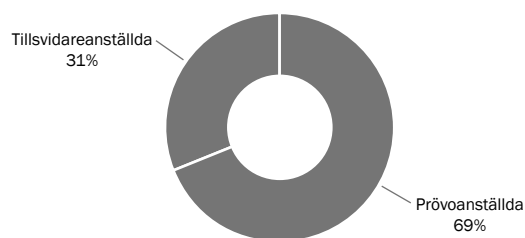
Kostnader

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

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

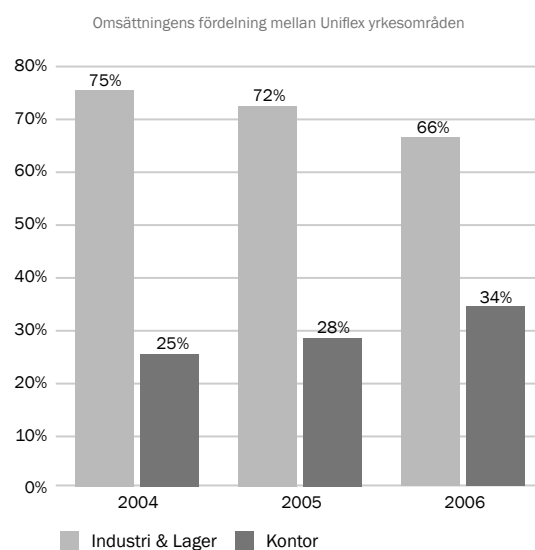
Med fokus på försäljning, rekrytering och leverans kan Uniflex uppnå en hög debiteringsgrad för sina anställda. Stor vikt läggs vid nyckeltalet uthyrda personer i relation till antalet säljare, personalansvariga och övrig administrativ personal.

FÖRDELNING AV ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM



Källa: Uniflex

FÖRDELNING INDUSTRI OCH LAGER RESPEKTIVE KONTOR



Källa: Uniflex



TELENOR - KUNDTJÄNST

"Inhyrd bemanning en del av Telenors strategi"

Inhyrd bemanning är en del av Telenors strategi för att bygga en framgångsrik kundtjänst. En betydande del av personalstyrkan är inhyrd. "Vi har skapat en kundtjänst som är mer service- och säljinriktad", säger Martin Petersen, divisionschef på Telenor och ansvarig för kundservice. "Uniflex lyckas ta det hela vägen. De förstår våra behov och ger oss tillgång till just den personal som vi vill ha. Det skapar flexibilitet i vår verksamhet."



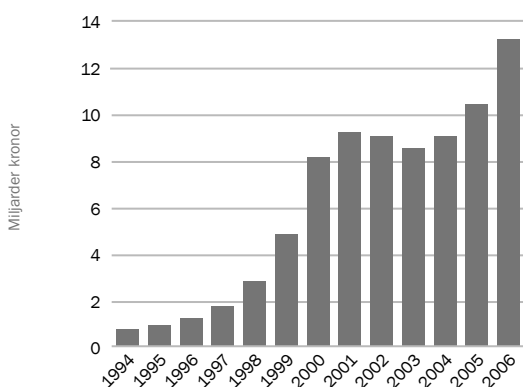
DEN SVENSKA BEMANNINGSBRANSCHEN

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 hela 2000-talet.

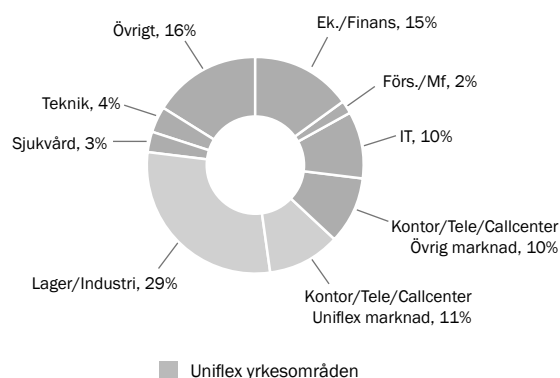
BEMANNINGSBRANSCHENS OMSÄTTNING I SVERIGE



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2006

Den svenska bemanningsbranschen har haft en stark tillväxt de senaste tio åren och omsatte 2006 cirka 13,2 miljarder kronor (10,3 miljarder kronor 2005).

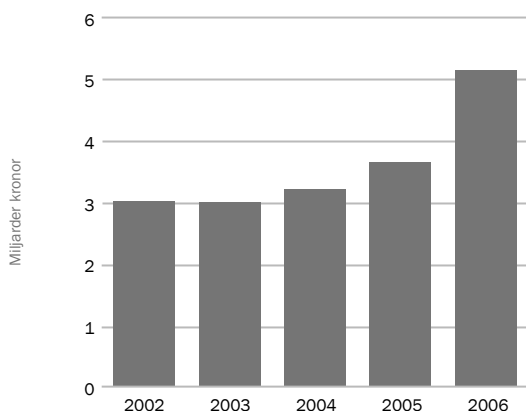
OMSÄTTNING PER YRKESSOMRÅDE



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2006

Av omsättningen i den svenska bemanningsbranschen utgör Uniflex yrkesområden industri, lager och kontor cirka 40 procent.

BRANSCHENS OMSÄTTNING INDUSTRI LAGER KONTOR

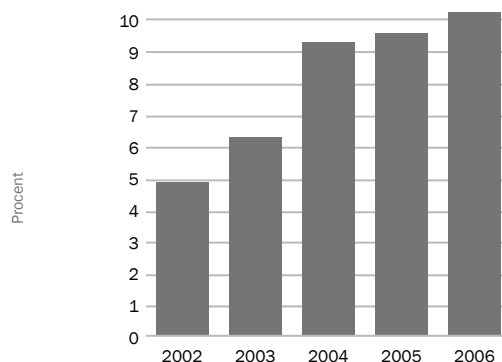


Källa: Bemanningföretagens utveckling 2006

Under de senaste fem åren har denna del av bemanningsmarknaden haft en god tillväxt. Under 2006 var tillväxten cirka 41 procent. Uniflex tillväxt har under samma period varit 50 procent.

UNIFLEX MARKNADSANDEL 2002-2006

Uniflex marknadsandel inom yrkesområdena Industri/Lager och Kontor, %



Källa: Bemanningföretagens utveckling 2006

Uniflex marknadsandel har ökat från knappt 5 procent 2002 till drygt 10 procent 2006.

¹ Bemanningföretagens branschorganisation i Sverige.



Penetrationsgraden ännu låg

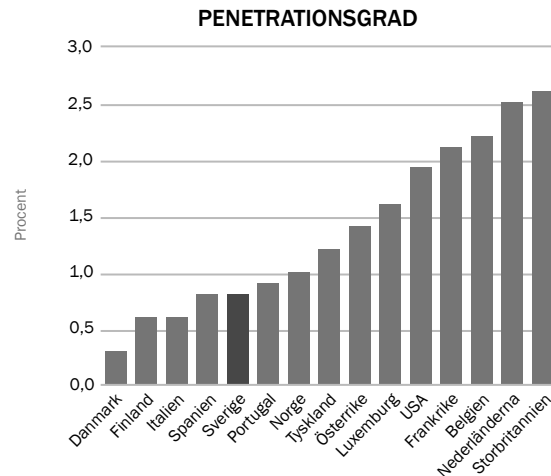
Under 2006 var cirka 0,8 procent (cirka 35 000 personer) av den svenska arbetskraften sysselsatt i bemanningsbranschen. I relation till övriga Europa är detta lågt. I mer mogna marknader såsom Storbritannien, Nederländerna och Frankrike, som inte har varit reglerade, uppgår penetrationsgraden¹ till 2–3 procent. Dessutom motsvarar Uniflex yrkesområden en större andel (cirka 50 procent) av marknaden i dessa länder än de gör i Sverige (35-40 procent).

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. Lågkonjunkturen i början av 2000-talet påverkade bemanningsbranschen negativt. Svenska företag fortsatte att använda bemanning, men lönsamheten påverkades negativt.

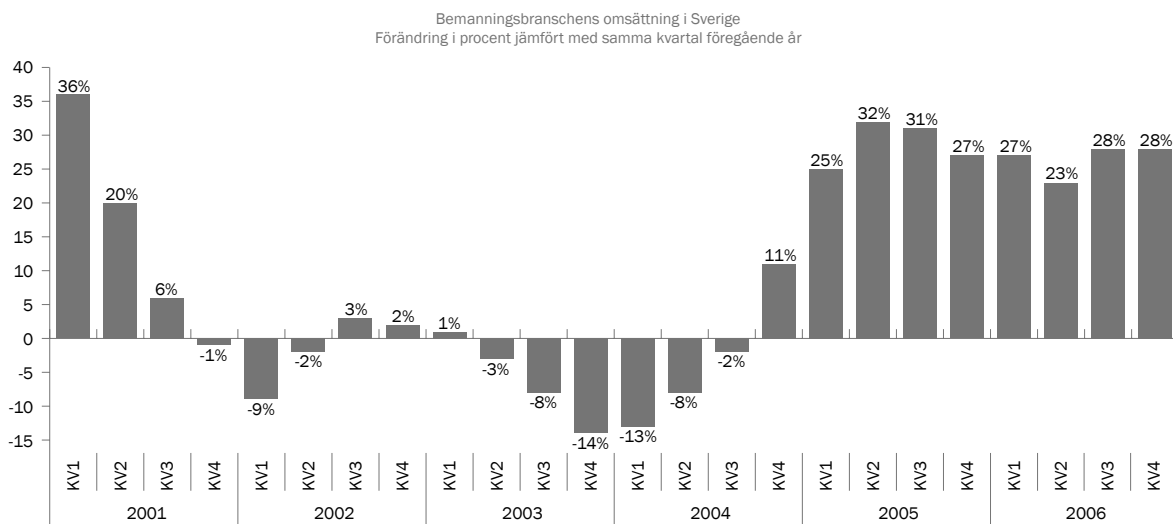
Uniflex bedömning är att marknadstillväxten för bolagets tjänster långsiktigt kommer att öka. Nya kunder kommer till och många företag utökar bemanningsandelen av personalstyrkan. På kort sikt är tillväxten mer svårbedömd.



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

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

OMSÄTTNINGsutveckling för bemanningsföretagen – ALLA yrkesområden



Källa: Bemanningssindikatorn 2006

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

Fragmenterad bransch

Bemanningsbranschen är fragmenterad. I branschorganisationen Bemanningsföretagen finns cirka 400 medlemmar av varierande storlek och inriktning. Därutöver finns ytterligare cirka 150 företag.

Stora bemanningsföretag

Uniflex största konkurrenter inom bemanningsbranschen i Sverige är Manpower, Adecco och Proffice. Samtliga dessa bolag är helhetsleverantörer med ett brett bemanningserbjudande som omfattar såväl högre tjänstemän som personal till industri, lager och kontor. 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 andra yrkesområden än Uniflex. De är ingen konkurrent utan en samarbetspartner och bolagen arbetar i vissa fall tillsammans för att skapa ett kombinerat och konkurrenskraftigt alternativ till stora helhetsleverantörer.

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 Arena och Randstad Sverige. Även det statliga Lernia är en konkurrent inom vissa yrkesområden.

OLIKA GRUPPER AV KONKURRENTER

Globala helhetsleverantörer	Globala nisch-leverantörer	Nationella helhetsleverantörer	Nationella nisch-leverantörer	Lokala leverantörer
Manpower	Michael Page (tjänstemän)	Proffice, Sverige	Poolia, Sverige (tjänstemän)	Montico (industri och lager, Småland)
Adecco	Robert Half (tjänstemän)		Uniflex (industri, lager och kontor)	Academic Resource (studentbemanning, Stockholm)
Randstad-globalt			Randstad i Sverige (geografiskt nischade)	Arena (lager, kontor, administration)
			Statliga Lernia (teknik, industri)	

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

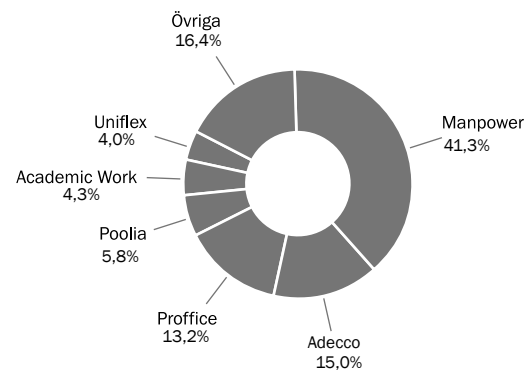
Olika sätt att konkurrera

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

Inom industri, lager och kontor 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: Bemanningsföretagen 2006

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 och kontor med fokus på den svenska marknaden. 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 inom yrkesområdet lager och industri är främst industri- och logistikföretag som till exempel Caterpillar, Metallfabriken Ljunghäll AB och SAFT AB. Området kontor har kunder i alla branscher, men de största kunderna utgörs av företags kundserviceenheter såsom kundtjänst, vaktmästeri och reception. Exempel på sådana kunder är Telenor och Coor Service Management.

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.

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

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

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

KAM-konceptet har lett till ökad försäljning mot större kunder och Uniflex kommer att utöka antalet KAMs under 2007.

	2004	2005	2006
80% av omsättning	27 största kunder	36 största kunder	50 största kunder
5 största kunder	50% av omsättning	34% av omsättning	35% av omsättning
Största kund	20% av omsättning	8% av omsättning	14% av omsättning

Uniflex beroende av enskilda kunder minskar vilket skapar stabilitet i verksamheten.



CAT LOGISTICS

"Från Uniflex får vi bra folk"

Uniflex arbetar med Cat Logistics, en division inom Caterpillar, som 1998 tog över Ericssons centrallager i Flemingsberg. "Under lågkonjunkturen fick vi minska personalstyrkan", berättar Jussi Tukiainen, produktionschef på Caterpillar, "nu har vi åter en bra konjunktur, men vi vill vara flexibla att anpassa verksamheten om det vänder igen. Då är bemanning ett bra alternativ. Från Uniflex kan vi lita på att vi får bra folk", tycker Jussi.



METALLFABRIKEN LJUNGHÄLL AB

"Uniflex närvaro är en viktig framgångsfaktor"

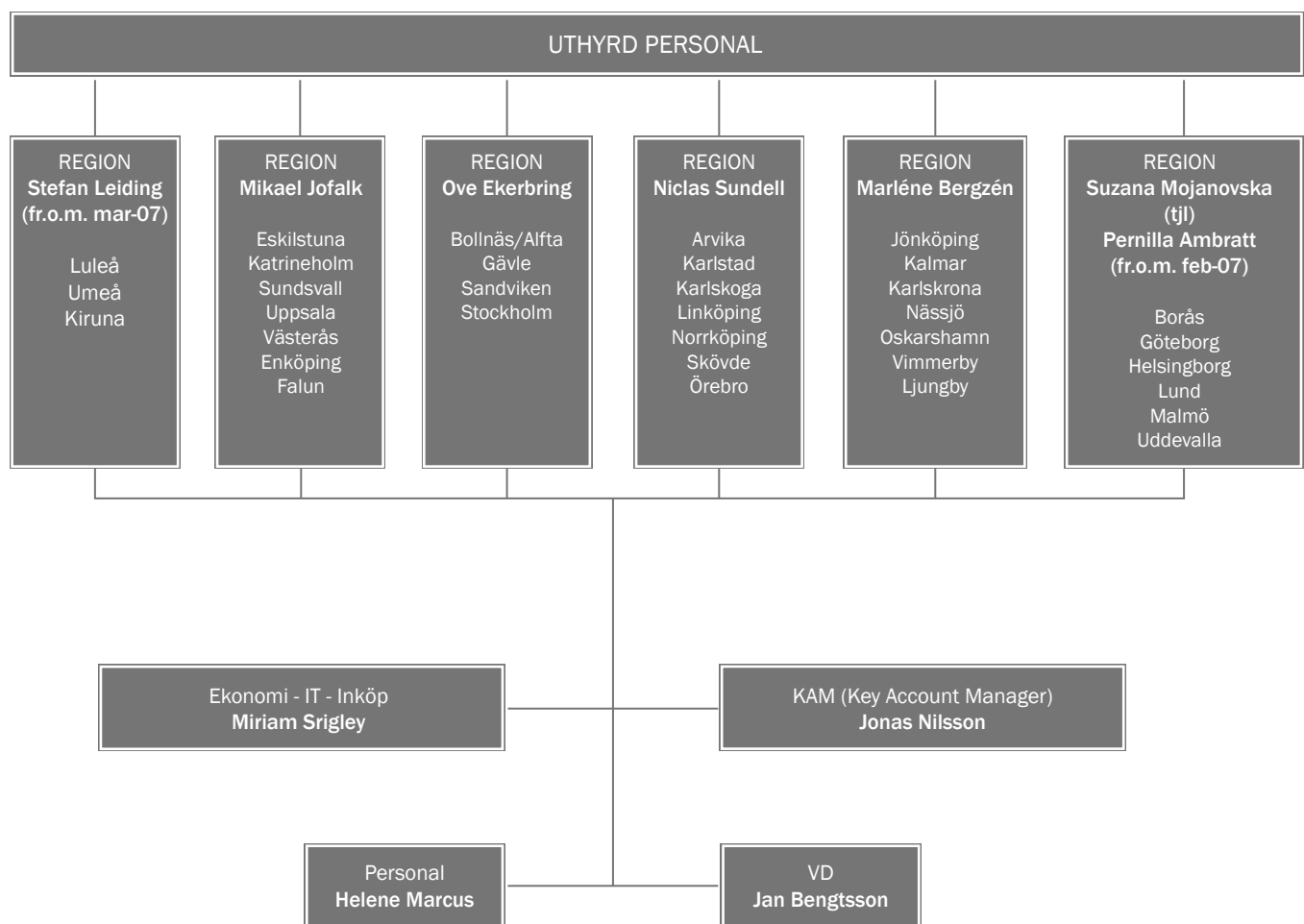
För Tony Gratland, HR-manager på Metallfabriken Ljunghäll AB i Vimmerby är bemanning ett bra komplement i produktionen. Uniflex har kontinuerligt personal på plats, men ger framförallt stöd för att möta förändringar i produktionen. "Vi hyr bland annat in maskinoperatörer och personal för avsyning av våra produkter. "Våra kunder styr vårt leveransschema. Uniflex ger oss möjlighet att anpassa vår produktion", säger Tony Gratland. "Uniflex närvaro hos oss och deras stöd till sin uthyrda personal är en viktig framgångsfaktor för dem."



ORGANISATION

Uniflex affärsverksamhet bedrivs i moderbolaget Uniflex AB. Verksamheten finns på 34 orter i Sverige. 14 nya kontor etablerades under 2006. Under 2007 har hittills fyra kontor etablerats.

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





PERSONAL

Engagerade medarbetare

Uniflex övertygelse är att 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.

Innan en sökande anställs på Uniflex intervjuas denne. Referenser och kopior av betyg och certifikat tas. 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, telefonsystem och liknande. Uniflex uthyrda personer utför allt sitt arbete hos kunden.

Kollektivavtal styr lönenivån

Uniflex har kollektivavtal med LO och HTF. LO-avtalet gäller för Uniflex anställda inom industri och lager (66 procent av den uthyrda personalen) medan HTF-avtalet gäller för Uniflex anställda inom område kontor (34 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 HTF-anställda sker lönesättningen individuellt. Kollektivavtalen gäller vanligtvis mellan ett och tre år.

Garanterad lön

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. 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.

I dagsläget har det blivit allt vanligare att ta anställning på ett bemanningsföretag. Alltfler 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 staber.

Sammanvätsade team

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

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

Key Account Managers

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

Entreprenörsanda uppmuntras

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

Kostnadsmedveten företagskultur

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

UNIFLEX SOM ARBETSGIVARE

Gott rykte

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

Ett auktoriserat bemanningsföretag

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

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

Antal anställda	2 157
Antal män	1 377
Antal kvinnor	780
Uthyrd personal	2 072
Innepersonal	85
Genomsnittlig anställningstid uthyrd personal (exklusive extraanställda)	1,5 år
Genomsnittlig anställningstid uthyrd personal (inklusive extraanställda)	7,5 månader
Genomsnittsalder	28

Personalfakta 31 december 2006



CAT LOGISTICS

”Både kunder och anställda är viktiga”

I Caterpillars stora lager arbetar Haythem Khadhori från Uniflex som truckförare. Haythem är en av de som varit med sedan Uniflex var en del av Poolia. Under sin tid med företaget har han hunnit med såväl långa uppdrag på flera månader som kortare uppdrag på ett par dagar. Parallellt med jobbet på Uniflex har han studerat till apotekare. ”Uniflex är ett bra bemanningsföretag att arbeta för”, menar Haythem, ”de tar väl hand om såväl våra kunder som om oss.”



VÄLETABLERADE PROCESSER EN FRAMGÅNGSFAKTOR

Uniflex har satsat på att utveckla och dokumentera sina processer. Alla processer finns dokumenterade enligt ISO-9001 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 arbetsätt 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 i 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 vill driva en miljövänlig verksamhet och företaget 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.

IT

IT-system

Bemanningsarbetet stöds av ett bemannings- och säljstödssystem, Intelliplan. Systemet är en av de vanligaste lösningarna i branschen.

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.



TELENOR

"Uniflex - ett bra alternativ för unga arbetssökande"

Jessica Jonsson arbetar i Telenors kundtjänst. Jessica är 23 år och började arbeta i kundtjänsten i Karlskrona för ett år sedan. Dessförinnan var hon butiksbiträde. "Jag ville ha ett servicejobb och den möjligheten kunde jag få via Uniflex. Tanken att vara uthyrd till ett annat företag kändes ovan", säger Jessica, "men det fungerar bra. Jag har en teamleader från Telenor som hjälper mig i jobbet. Frågor angående min anställning tar jag till den personalansvarige på Uniflex som är på plats en gång i veckan. Uniflex är ett bra alternativ för unga som söker arbete."



VARUMÄRKE OCH RENOMMÉ

Uniflex arbetar på flera plan för att stärka sin marknadsposition.

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

Att stärka Uniflex varumärke är viktigt ur försäljningssynpunkt och Uniflex arbetar aktivt med detta. När viktiga beslutsfattare känner till Uniflex ökar möjligheterna att få vara med att offerera och vinna viktiga affärer. Sedan starten 2002 har Uniflex successivt blivit mer känt i bemanningsbranschen genom olika insatser. Under 2006 har den gamla logotypen bytts ut till "Uniflex – bemanning" för att signalera att bolaget arbetar med bemanning. Bolaget arbetar med olika mediakanaler. Insatserna syftar till att öka kännedomen om Uniflex såväl bland kunder som bland potentiella anställda.

Varumärkesbyggandet gentemot arbetsökande sker främst genom platsannonsering och hemsidan www.uniflex.se.

Uniflex har fått auktorisation som bemanningsföretag av Almega-Bemanningsföretagen. Det är en mycket betydelsefull kvalitetsstämpel för företaget. Även noteringen på Stockholmsbörsen är viktig. Den visar också på hög kvalitet och bidrar till att fler känner till verksamheten.

Marknadsföringskostnadernas andel av omsättningen har varit konstant de senaste åren. Kostnaden för noteringen på Stockholmsbörsen uppgick till 2,7 MSEK.

UNIFLEX
BEMANNING



METALLFABRIKEN LJUNGHÄLL AB

"Jobbet med Uniflex ger mig nya möjligheter"

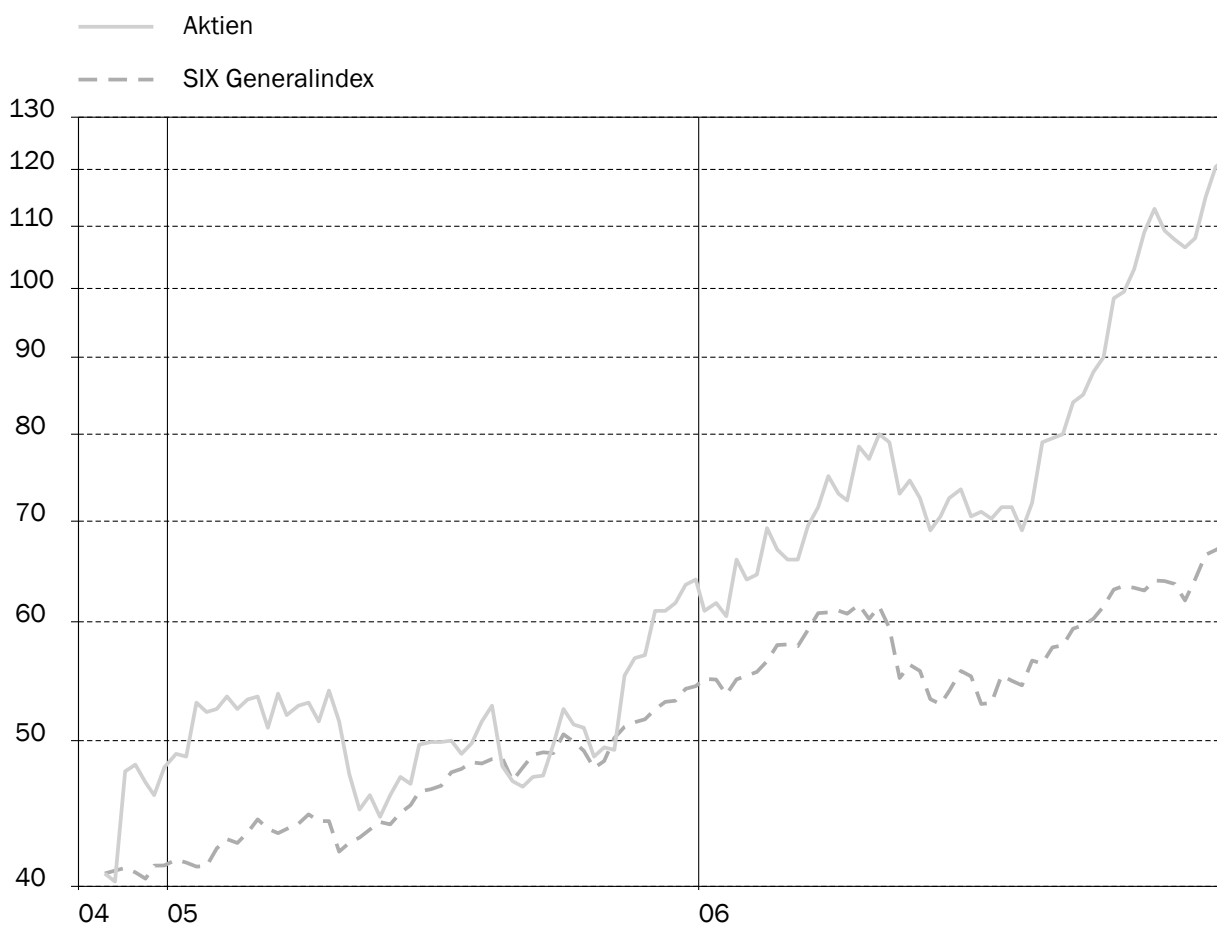
Bertil Engström är 42 år och har lång erfarenhet som monterings- och maskinoperatör. Sedan i maj 2006 arbetar han för Uniflex. Han har ett uppdrag på Metallfabriken Ljunghäll AB där han testat täthet i de oljetråg som gjuts. Bertil var arbetslös när han via en annons på arbetsförmedlingen sökte jobb på Uniflex. "Jag tycker jobbet med Uniflex ger mig nya kontakter och möjligheter", säger Bertil.



UNIFLEXAKTIEN

Uniflex 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 den 31 december 2006 fanns det 3 688 038 aktier i Uniflex. Av dessa var 804 763 A-aktier och 2 883 275 B-aktier. Aktiekursen stängde första handelsdagen på First North, 19 november 2004, på 40,80 kronor och på 122,00 kronor den 29 december 2006.



(c) FINDATA



Ägarstruktur per 2006-12-29	Antal aktieägare		Aktieinnehav och röster	Röster
	Antal	%	Innehav (%)	%
1 - 500	2 097	87,85%	5,28%	2,82%
501 - 1 000	136	5,70%	3,05%	1,63%
1 001 - 2 000	69	2,89%	3,06%	1,63%
2 001 - 5 000	40	1,68%	3,87%	2,07%
5 001 - 10 000	21	0,88%	3,94%	2,10%
10 001 - 20 000	10	0,42%	4,03%	2,15%
20 001 - 50 000	4	0,17%	3,70%	1,98%
50 001 - 100 000	5	0,21%	9,14%	4,88%
100 001 - 500 000	4	0,17%	19,60%	10,47%
500 001 - 1 000 000	0	0,00%	0,00%	0,00%
1 000 001 - 5 000 000	1	0,04%	44,33%	70,28%
Summa 2006-12-29	2 387	100,00%	100,00%	100,00%

Ägare	Antal A-aktier	Antal B-aktier	Andel av	
			aktiekapital (%)	Andel av röster (%)
BJÖRN ÖRÅS	804 763	830 289	44,33%	70,28%
SKANDIA LIV	0	283 872	7,70%	4,11%
FRIENDS PROVIDENT INT LTD 750470	0	171 000	4,64%	2,48%
MGA INVEST AB	0	154 921	4,20%	2,24%
FRIENDS PROVIDENT INT LTD 750592	0	113 200	3,07%	1,64%
THOMAS KRISHAN	0	82 400	2,23%	1,19%
DEXIA, LUXEMBURG	0	80 000	2,17%	1,16%
AB ADD VALVE	0	69 800	1,89%	1,01%
EFG PRIVATE BANK SA	0	54 000	1,46%	0,78%
NORDEA BANK FINLAND ABP	0	50 924	1,38%	0,74%
Totalt 10 största	804 763	1 890 406	73,07%	85,63%
Övriga aktieägare		992 869	26,93%	14,37%
		2 883 275	100,00%	100,00%



	(IFRS)	(IFRS)	(IFRS)	(BFN)
MSEK	2006	2005	2004	2003
Rörelsemarginal, %	6,2	5,8	6,0	-4,6
Vinstmarginal, %	6,4	6,0	6,1	-4,7
Avkastning på eget kapital, %	36,1	29,0	54,0	E/T
Soliditet, %	41,0	44,9	41,8	0,6
Medelantalet anställda	1 432	951	797	565
Omsättning per anställd, KSEK	367	369	372	332
Antal aktier vid periodens slut (000)	3 688	3 688	3 688	3 286
Antal aktier, genomsnitt (000)*	3 688	3 688	3 387	3 286
Resultat per aktie före och efter utspädning, SEK,*	6,58	4,08	3,78	-1,95
Eget kapital per aktie vid periodens slut, SEK.	20,80	15,71	12,73	0,09

* Jämförelsetal justerat enligt aktiesammanslagning 7:1 gjord 2004.

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.

Nyckeltal avseende år 2003 har ej beräknats på genomsnittligt eget kapital.



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

Tillgång på personal

Bemanningsverksamhet är i hög utsträckning beroende av tillgång på personal. I dagsläget upplever inte Uniflex några 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-Bemanningsgöretagen samt avtalet mellan Tjänstemannaförbundet HTF och akademikerförbunden å ena sidan och Almega-Bemanningsföretagen å andra sidan. Båda kollektivavtalen löper ut under våren 2007. Förändringar i kollektivavtalen kan påverka Uniflex verksamhet såväl positivt som negativt.

Lagstiftning och reglering

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

RISKER FÖRENADE MED VERKSAMHETEN

Beroende av stora kunder.

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

Omställningstid

Uniflex upprätthåller en beredskap för förändringar i ordreläge. 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.

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



FÖRÄNDRINGAR I KONCERNEN

Uniflex har 2006 haft en mycket god tillväxt som gett en omsättningsökning på 50 procent jämfört med 2005. Ett viktigt steg togs i och med att bolaget noterades på Stockholmsbörsen den 1 november 2006. KAM-avdelningen har byggts upp ytterligare under året vilket givit fortsatt positiva effekter i form av fler avtal med stora kunder. Under 2006 har Uniflex etablerat sig på 14 nya orter vilket också bidragit till den starka tillväxten. Mot slutet av 2007 beräknas bolaget vara etablerat på närmare 40 orter.

OMSÄTTNING

Omsättningen för bolaget ökade år 2006 med 50 procent till 526,2 MSEK (351,3).

Den del av marknaden där Uniflex är verksamt bedöms utifrån bemanningsföretagens statistik ha ökat med 41 procent under 2006. Under motsvaranden period ökade Uniflex sin omsättning med 50 procent och uppnådde således tillväxtmålet, att organiskt växa snabbare än marknaden på de yrkesområden bolaget verkar. Av omsättningen kom 66 procent (72) från yrkesområdet Industri och Lager och 34 procent (28) från Kontor. Under fjärde kvartalet uppgick omsättningen till 161,8 MSEK (102,4), vilket innebär en ökning med 58 procent.

Normalt är andra halvåret starkare än det första. Även 2006 har följt detta mönster. Många nya kunder har tillkommit under året. Under 2006 stod de fem största kunderna för 35 procent (34) av omsättningen. 50 (36) kunder stod för 80 procent av omsättningen. Ingen kund har under 2006 stått för mer än 14 procent av omsättningen.

RESULTAT

Resultatet efter finansiella poster för helåret uppgick till 33,9 MSEK (21,2). Rörelseresultatet uppgick till 32,6 MSEK (20,2). Det ger en rörelsemarginal på 6,2 procent (5,8), vilket är i linje med det lönsamhetsmål styrelsen fastslagit. I resultatet ingår kostnader för noteringen med 2,7 MSEK.

LIKVIDITET OCH FINANSIERING

Koncernens likvida medel och kortfristiga placeringar uppgick per den 31 december 2006 till 73,1 MSEK (65,1). Kassaflödet från den löpande verksamheten var under perioden 13,7 MSEK (10,5).

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -5,5 MSEK (-4,0) och avser utdelning under 2006. Soliditeten uppgick till 41,0 procent (44,9).

INVESTERINGAR

Koncernens investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 0,2 MSEK (0,4).

MEDARBETARE

Medelantalet anställda omräknat till heltidstjänster uppgick till 1 432 personer (951). Per den 31 december 2006 uppgick antalet anställda till 2 157 personer (1 254).

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- och lagerområdet) och HTF (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.

FRAMTID

Bolaget finns idag på 34 orter i Sverige och hade i slutet av december 2 157 anställda. I slutet av 2007 kommer bolaget att finnas på närmare 40 orter. Satsningen på att öka antalet kunder kommer att fortsätta, i synnerhet när det gäller fler stora organisationer där stordriftsfördelar är möjliga. Bolaget kommer även att hålla fortsatt noggrann kontroll på kostnaderna. Sammantaget gör allt detta att Uniflex kommer att kunna stärka sin position ytterligare på en växande marknad.

Bolaget kommer under 2007 att fortsätta arbeta på flera plan för att stärka sin marknadsposition, bland annat genom att öka kännedomen om Uniflex. Varumärkesbygget görs via den personliga försäljningen, olika mediekanaler samt gentemot arbetssökande, främst genom platsannonsering och hemsidan www.uniflex.se.

Penetrationsgraden för inhyrd personal ligger strax under 1 procent i Sverige. Det är lågt i jämförelse med vissa andra EU-länder där bemanningsbranschen inte har varit reglerad. Där är penetrationen mellan 2 och 3 procent. Bemanningsbranschen på jämförbara europeiska marknader med högre penetration består till mer än 50 procent av Uniflex yrkesområden industri, lager och

kontor. I Sverige är motsvarande siffra 35-40 procent, och andelen ökar kontinuerligt. Bolaget ser utifrån detta att det finns en stor tillväxtpotential.

RISKER

Vid en eventuell konjunktunedgång finns risk för att många kunder minskar användandet av temporär personal. En konjunktunedgång 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 konjunktunedgång. Bolagets starka finansiella ställning är också en styrka i ett sådant skede.

I dagsläget upplever inte Uniflex några problem med rekryteringen av ny personal. Det kan dock inte uteslutas att det, vid exempelvis en minskning av arbetslösheten, blir svårare att rekrytera personal. Kollektivavtalen med LO och HTF löper ut under våren 2007. Förändringar i dessa kan påverka Uniflex verksamhet såväl positivt som negativt.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Gällande anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Principerna för verkställande direktörens och övriga ledande befattningshavares anställningsvillkor framgår av not 4 till årsredovisningen.

Enligt redan ingånget avtal mellan bolaget och verkställande direktören för 2007 uppgår grundlönen till 150 KSEK/månad samt utgår rörlig lön beräknad som ett tillägg till grundlönen med ett belopp som motsvarar årslönen multiplicerad med en viss procentsats, vilken är beroende av koncernens omsättning samt rörelsemarginal. Om koncernens omsättning 2007 understiger 650 MSEK eller rörelsemarginalen 2007 understiger 3 procent utgår ingen rörlig lön. Den rörliga lönen kan högst uppgå till 60 procent av grundlönen.

För övriga ledande befattningshavare baseras den rörliga ersättningen på koncernens rörelseresultat jämte det egna ansvarsområdets utfall och kan enligt ingångna avtal högst uppgå till belopp motsvarande 50-100 procent av grundlönen. Med ledande befattningshavare avses, förutom verkställande direktören, de åtta personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen. För koncernledningens sammansättning, se sid 45.

Styrelsens förslag till 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 2007 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 konkurrenskraftiga och marknadsmässiga ersättningar, vilka i rimlig utsträckning återspeglar den enskilda 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. Grundlönen ska ligga under motsvarande marknadsmässiga lön. 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 60 procent av grundlönen och för övriga ledande befattningshavare till högst 100 procent av grundlönen.

Styrelsen skall årligen utvärdera huruvida någon form av aktierelaterat incitamentsprogram, utöver det befintliga teckningsoptionsprogrammet 2005/2008, skall föreslås bolagsstämman, 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 på marknadsmässiga villkor och 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 ARBETE

Uniflex styrelse består av fyra ledamöter omvalda vid årsstämman den 5 april 2006.

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

UTDELNING

Uniflex styrelse föreslår en ordinarie utdelning om 2,50 SEK per aktie i enlighet med koncernens ambition om en utdelning av minst 30 procent av årets vinst. Med hänsyn till bolagets finansiella ställning föreslås dessutom en extra utdelning om 7,50 SEK per aktie.



RÄKENSKAPER FÖR KONCERNEN OCH MODERBOLAGET

RESULTATRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2006	2005	2006	2005
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning		526 201	351 325	526 201	351 325
		526 201	351 325	526 201	351 325
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	1, 2	-26 716	-17 100	-26 716	-17 100
Personalkostnader	3, 4	-466 610	-313 619	-466 610	-313 619
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar	7	-323	-404	-323	-404
Rörelseresultat		32 552	20 202	32 552	20 202
Resultat från finansiella investeringar					
Ränteintäkter		1 367	1 101	1 367	1 101
Räntekostnader		-57	-109	-57	-109
Resultat efter finansiella poster		33 862	21 194	33 862	21 194
Bokslutsdispositioner	5	-	-	-	4 770
Skatt på årets resultat	6	-9 589	-6 143	-9 589	-7 479
ÅRETS RESULTAT		24 273	15 051	24 273	18 485
Moderbolagets aktieägare		24 273	15 051	24 273	18 485
Minoritetsintresse		-	-	-	-
Resultat per aktie före och efter utspädning, SEK		6,58	4,08		



BALANSRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2006-12-31	2005-12-31	2006-12-31	2005-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Materiella anläggningstillgångar					
Inventarier	7	475	620	475	620
		475	620	475	620
Finansiella anläggningstillgångar					
Andelar i koncernföretag	8	-	-	100	100
		-	-	100	100
Summa anläggningstillgångar		475	620	575	720
Omsättningstillgångar					
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar	13	79 773	41 513	79 773	41 513
Fordringar koncernbolag		-	-	17	-
Övriga fordringar		112	41	112	41
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	9	33 513	21 854	33 513	21 854
		113 398	63 408	113 415	63 408
Likvida medel	11	73 096	65 075	-	-
Kortfristiga placeringar					
Övriga kortfristiga placeringar	11	-	-	50 837	40 000
Kassa och bank	11	-	-	22 242	25 010
Summa omsättningstillgångar		186 494	128 483	186 494	128 418
SUMMA TILLGÅNGAR		186 969	129 103	187 069	129 138



BALANSRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2006-12-31	2005-12-31	2006-12-31	2005-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Bundet eget kapital	14				
Aktiekapital		3 688	3 688	3 688	3 688
Övrigt tillskjutet kapital		30 582	30 582	-	-
Överkursfond		-	-	11	11
Reservfond		-	-	10 465	10 465
				14 164	14 164
Fritt eget kapital	14				
Balanserade vinstmedel inkl årets resultat		42 442	23 701	-	-
Balanserade vinstmedel		-	-	38 275	25 322
Årets resultat		-	-	24 273	18 485
				62 548	43 807
Totalt eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare		76 712	57 971	76 712	57 971
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		4 898	2 122	4 898	2 122
Skulder till koncernföretag		-	-	-	331
Skatteskulder		1 480	1 331	1 581	1 494
Övriga kortfristiga skulder		34 235	21 188	34 235	20 915
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	10	69 644	46 491	69 643	46 305
		110 257	71 132	110 357	71 167
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		186 969	129 103	187 069	129 138
POSTER INOM LINJEN					
Ställda säkerheter		Inga	Inga	Inga	Inga
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga	Inga	Inga



KASSAFLÖDESANALYS

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2006	2005	2006	2005
Den löpande verksamheten					
Rörelseresultat		32 552	20 202	32 552	20 202
Avskrivningar	7	323	404	323	404
		32 875	20 606	32 875	20 606
Erhållen ränta		1 367	1 101	1 367	1 101
Erlagd ränta		-57	-109	-57	-109
Betald skatt		-9 441	-7 862	-9 502	-7 862
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		24 744	13 736	24 683	13 736
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital					
Ökning av kortfristiga fordringar		-49 990	-10 806	-50 007	-10 806
Ökning av kortfristiga skulder		38 977	7 576	39 103	7 610
Kassaflöde från den löpande verksamheten		13 731	10 506	13 779	10 540
Investeringsverksamheten					
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	7	-178	-361	-178	-361
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-178	-361	-178	-361
Finansieringsverksamheten					
Utbetald utdelning		-5 532	-4 057	-5 532	-4 057
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-5 532	-4 057	-5 532	-4 057
Årets kassaflöde		8 021	6 088	8 069	6 122
Likvida medel vid årets början		65 075	58 987	65 010	58 888
Likvida medel vid årets slut	11	73 096	65 075	73 079	65 010



FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL

Koncern Belopp i KSEK	Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Balanserade vinstmedel	Totalt eget kapital
Ingående balans per den 1 januari 2005	3 688	30 571	12 707	46 966
Årets resultat	-	-	15 051	15 051
Utdelning Not 14	-	-	-4 057	-4 057
Erhållen premie för utgivna optioner	-	11	-	11
Utgående balans per 31 december 2005	3 688	30 582	23 701	57 971
Årets resultat	-	-	24 273	24 273
Utdelning	Not 14	-	-5 532	-5 532
Utgående balans per 31 december 2006	3 688	30 582	42 442	76 712

Moderbolaget Belopp i KSEK	Aktiekapital	Överkursfond	Reservfond	Balanserade vinstmedel	Totalt eget kapital
Ingående balans per den 1 januari 2005	3 688	10 445	20	29 379	43 532
Omföring enligt övergångsbestämmelser i ÅR	-	-10 445	10 445	-	0
Optionsprogram	-	11	-	-	11
Utdelning	-	-	-	-4 057	-4 057
Årets resultat	-	-	-	18 485	18 485
Utgående balans per 31 december 2005	3 688	11	10 465	43 807	57 971
Utdelning	-	-	-	-5 532	-5 532
Årets resultat	-	-	-	-	24 273
Utgående balans per 31 december 2006	3 688	11	10 465	38 275	76 712

Ingående och utgående antal aktier uppgick till 3 688 038 med kvotvärde 1,00 kronor per aktie fördelat på ingående och utgående 804 763 A-aktier med 1 rösträtt vardera och 2 883 275 B-aktier med 1/5 rösträtt vardera.



REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen, de av EU godkända International Financial Reporting Standards (IFRS) samt tolkningar av International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) per den 31 december 2006. Vidare tillämpar koncernen även Redovisningsrådets rekommendation RR 30 Kompletterande redovisningsregler för koncerner vilken specificerar de tillägg till IFRS upplysningar som krävs enligt bestämmelserna i Årsredovisningslagen.

Moderföretagets funktionella valuta är svenska kronor, vilket också är koncernens rapporteringsvaluta. Samtliga belopp är angivna i tusentals kronor om ej annat anges.

I årsredovisningen har värdering av poster skett till anskaffningsvärde.

Redovisningsprinciperna för moderbolaget beskrivs i avsnittet "Moderbolagets redovisningsprinciper".

Nedan beskrivs koncernens väsentliga redovisningsprinciper.

Upplysning om kommande standarder

IAS 1 Amendments – Presentation of financial statements: Capital disclosures (denna standard är tillstyrkt av EU). Tillägget träder i kraft 1 januari 2007 och kommer eventuellt att innebära utökade tilläggsupplysningar i årsredovisningen för koncernen. IFRS 7 Finansiella instrument: Upplysningar (denna standard är tillstyrkt av EU). Denna standard kommer att påverka upplysningarna om finansiella instrument. Standarden träder i kraft 1 januari 2007.

Koncernredovisning

Koncernredovisningen omfattar moderföretaget och samtliga företag över vilka moderföretaget 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.

Omräkning av transaktioner i utländsk valuta

Transaktioner i utländsk valuta omräknas till svenska kronor baserat på valutakursen på transaktionsdagen. Monetära poster (tillgångar och skulder) i utländsk valuta omräknas till svenska kronor baserat på balansdagens valutakurs. Valutakursvinster och -förluster som uppkommer vid sådana omräkningar redovisas i resultaträkningen som Övrig rörelseintäkt och/eller Övrig rörelsekostnad.

Rapportering för segment

Uniflex primära segment är Sverige. Uniflex sekundära segment utgörs av rörelsegränar som är indelade i yrkesområdena Industri och Lager respektive Kontor.

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

Intäktsredovisning

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

Ränteintäkter periodiseras över löptiden med tillämpning av effektivräntemetoden.

Leasing

Ett finansiellt leasingavtal är ett avtal enligt vilket de ekonomiska riskerna och fördelarna 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 och tjänstgöringstid. En avgiftsbestämd pensionsplan är en pensionsplan där koncernen efter att ha betalt sin pensionspremie till en separat juridisk enhet fullföljt sitt åtagande gentemot den anställde.

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

Koncernens förmånsbestämda pensionsplaner utgörs av en s.k. förmånsbestämd pensionsplan som omfattar flera arbetsgivare (ITP-planen i Alecta). Enligt Uniflex redovisningsprinciper så redovisas en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare utifrån planens regler och bolaget redovisar sin proportionella andel av den förmånsbestämda pensionsförpliktelsen samt av de 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 som ger innehavaren rätt att teckna nya aktier i Uniflex. Innehavaren av teckningsoptionerna har erlagt marknadsmässig ersättning för optionerna enligt Black & Scholes modell varför inga kostnader för optionsprogrammet har redovisats. De erhållna premierna har redovisats som en ökning av eget kapital.

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

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

Skatt

Koncernens totala skattekostnad utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Aktuell skatt är skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt justeringar av

tidigare års aktuella skatt. Uppskjuten skatt beräknas på skillnaden mellan redovisade och skattemässiga värden på företagets tillgångar och skulder. Uppskjuten skatt redovisas enligt den s k balansräkningsmetoden. Uppskjutna skatteskulder redovisas i princip för alla skattepliktiga temporära skillnader medan uppskjutna skattefordringar redovisas i den utsträckning det är sannolikt att beloppen kan utnyttjas mot framtida skattepliktiga överskott.

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

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

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

Materiella anläggningstillgångar

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

Följande procentsatser har tillämpats:

Inventarier	20 procent
Datorer	33 respektive 20 procent

Nedskrivningar

Vid varje rapportstillfälle görs en bedömning av om det föreligger någon indikation på en värdeminskning avseende koncernens tillgångar. Om så är fallet sker en beräkning av tillgångens återvinningsvärde. Återvinningsvärdet utgörs av det högsta av nyttjandevärdet av tillgången i verksamheten och det värde som skulle erhållas om



tillgången avyttrades till en oberoende part, nettoförsäljningsvärdet. Nyttjandevärdet utgörs av nuvärdet av samtliga in- och utbetalningar som är hänförliga till tillgången under den period den förväntas nyttjas i verksamheten med tillägg av nuvärdet av nettoförsäljningsvärdet vid nyttjandeperiodens slut. Om det beräknade återvinningsvärdet understiger det redovisade värdet görs en nedskrivning till tillgångens återvinningsvärde.

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

Kundfordringar

Kundfordringar redovisas netto efter reservering för befarade kundförluster. Kundfordringarnas förväntade löptid är kort, varför värdet redovisats till nominellt belopp utan diskontering enligt metoden för upplupet anskaffningsvärde. 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.

Likvida medel

I likvida medel ingår kassa, banktillgodohavanden och övriga kortfristiga placeringar med förfallodag inom tre månader. Tillgodohavanden under kassa och bank redovisas till dess nominella belopp och kortfristiga placeringar till dess verkliga värde med värdeförändringar redovisade i resultaträkningen.

Aktiekapital

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

Leverantörsskulder

Leverantörsskulders förväntade löptid är kort, varför skulden redovisats till nominellt belopp utan diskontering enligt metoden för upplupet anskaffningsvärde.

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 1 år medan kortfristiga har en löptid kortare än 1 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, Redovisningsrådets rekommendation 32 (RR32) Redovisning för juridiska personer och uttalanden från Redovisningsrådets Akutgrupp. RR 32 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.

Skatt

De belopp som avsatts till obeskattade reserver utgör skattepliktiga temporära skillnader. På grund av sambandet mellan redovisning och beskattning särredovisas för juridisk person inte den uppskjutna skatteskuld som är hänförlig till de obeskattade reserverna. Förändringar av obeskattade reserver redovisas enligt svensk praxis över resultaträkningen i enskilda bolag under rubriken "Bokslutsdispositioner". I balansräkningen redovisas det ackumulerade värdet av avsättningarna under rubriken "Obeskattade reserver", av vilka 28 procent kan betraktas som uppskjuten skatteskuld och 72 procent som bundet eget kapital.

**Redovisning av koncernbidrag**

Uniflex redovisar koncernbidrag och aktieägartillskott i enlighet med uttalande från Redovisningsrådets akutgrupp URA 7. Aktieägartillskott förs direkt mot fritt eget kapital hos mottagaren och som en ökning av posten "andelar i koncernföretag" hos givaren.

Koncernbidrag som lämnas och tas emot i syfte att minimera koncernens skattebetalningar redovisas som en minskning respektive ökning av fritt eget kapital. Även skatteeffekten på dessa redovisas direkt mot eget kapital och påverkar således inte resultatet.

Kommissionärsredovisning

Kommissionärsavtal föreligger med dotterbolaget Uniflex Communication Outsourcing AB som startades 2002-12-03. Detta innebär att dotterbolagets tillgångar och skulder per den 31 december 2006 samt resultatet av 2006 års verksamhet redovisas i Uniflex AB. Detsamma gäller även uppgifter rörande anställd personal. Kommissionärsavtalet förelåg mellan bolagen även under 2005.

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

	Koncernen		Moderbolaget	
	2006	2005	2006	2005
Deloitte AB				
Revisionsuppdrag	390	300	390	300
Övriga uppdrag	621	-	621	-
Summa	1 011	300	1 011	300

Med revisionsuppdrag avses granskningen av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på bolagets revisorer att utföra samt rådgivning eller annat biträde som förädlas av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförande av sådana övriga arbetsuppgifter. Allt annat är övriga uppdrag. Övriga uppdrag under 2006 hänförs i huvudsak till notering på Stockholmsbörsens nordiska lista, Small Cap.

[NOT 2] Operationella leasingavtal

Koncernen och moderbolaget

Årets kostnad för operationella leasingavtal uppgår till 3 279. Framtida leasingavgifter avseende operationella leasingavtal gällande lokaler och kontorsmaskiner med en återstående löptid överstigande 1 år uppgår till:

Räkenskapsår 2007	2 318
Räkenskapsår 2008	390
Räkenskapsår 2009	106
Därefter	-
Summa	2 814

[NOT 3] Personal

	2006		2005	
	Antal anställda	Varav antal män	Antal anställda	Varav antal män
Medeltal anställda				
Moderbolaget				
Sverige	1 432	916	951	552
Totalt i moderbolaget	1 432	916	951	552
Dotterföretag				
Sverige	-	-	-	-
Totalt i dotterföretag	-	-	-	-
Totalt i koncernen	1 432	916	951	552

	Koncernen		Moderbolaget	
	2006-12-31	2005-12-31	2006-12-31	2005-12-31
Fördelning ledande befattningshavare per balansdagen				
Kvinnor:				
styrelseledamöter	2	2	2	2
andra personer i företagets ledning inkl VD	4	3	4	3
Män:				
styrelseledamöter	2	2	2	2
andra personer i företagets ledning inkl VD	5	3	5	3
Totalt	13	10	13	10



[not 3 forts]

Uppllysning om sjukfrånvaro	Koncernen		Moderbolaget	
	2006	2005	2006	2005
Total sjukfrånvaro	4,8%	4,9%	4,8%	4,9%
Sjukfrånvaro för kvinnor	5,3%	5,6%	5,3%	5,6%
Sjukfrånvaro för män	4,6%	4,4%	4,6%	4,4%
Sjukfrånvaro anställda under 29 år	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%
Sjukfrånvaro anställda 30-49 år	6,2%	5,5%	6,2%	5,5%
Sjukfrånvaro anställda 50 år och äldre	6,0%	16,3%	6,0%	16,3%
Långtidssjukfrånvaro, % av total sjukfrånvaro	16,9%	24,8%	16,9%	24,8%

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

Löner, ersättningar m m	2006		2005	
	Löner och andra ersättningar	Soc kostnader (varav pensionskostnader)	Löner och andra ersättningar	Soc kostnader (varav pensionskostnader)
Moderbolaget	332 302	115 949	218 294	69 282
		(9 236)		(12 799)
Dotterföretag	-	-	-	-
		(-)		(-)
Totalt i koncernen	332 302	115 949	218 294	69 282
		(9 236)		(12 799)

Pensioner

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

Avgiftsbestämda pensionsplaner

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

Under 2006 har koncernen redovisat kostnader om 4,8 MSEK (7,0) relaterade till avgiftsbestämda pensionsplaner.

Förmånsbestämda pensionsplaner

Uppllysning 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 utalande från redovisningsrådets Akutgrupp, URA 42, är detta en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare. För räkenskapsåret 2006 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. Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 4,4 MSEK (5,8). Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Vid utgången av 2006 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 143,1 % (128,5). Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alectas försäkringstekniska beräkningsåtaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19.



[NOT 4] Ersättningar till ledande befattningshavare

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut om 75 till varje ledamot utom för ordföranden som skall erhålla ett arvode om 450.

Ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare utgörs av grundlön, rörlig ersättning, pension mm. Med andra ledande befattningshavare avses de 8 personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen. För koncernledningens sammansättning, se sid 45.

För verkställande direktören var den rörliga ersättningen för 2006 maximerad till 60 % av grundlönen. För andra ledande befattningshavare var den rörliga ersättningen 50-100 % 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
Styrelsens ordförande	450	-	-	450
Styrelseledamöter	225	-	-	225
Verkställande direktören	1 440	864	216	2 520
Andra ledande befattningshavare (8 personer)	3 141	1 503	686	5 330
Summa	5 256	2 367	902	8 525

Rörlig ersättning avser verksamhetsåret 2006, vilken till viss del utbetalas under 2007. Pensionskostnad avser den kostnad som påverkat årets resultat. För vidare upplysningar kring pension, se nedan. Under året ökade antal andra ledande befattningshavare från 5 till 6 personer den 1 mars och från 6 till 8 personer den 1 september.

Rörlig lön

För verkställande direktören baseras rörlig ersättning på utfall av rörelsemarginalen. Beloppet för 2006 motsvarade 60 % av grundlönen. För andra ledande befattningshavare baserades rörlig ersättning för 2006 dels på koncernens rörelseresultat och dels på det egna ansvarsområdets utfall. Rörlig ersättning för andra ledande befattningshavare för 2006 motsvarade 20-75 % 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 2006 har beslutats av styrelsen utifrån styrelseordförandens rekommendation. Ersättning till andra ledande befattningshavare har beslutats av verkställande direktören.

Aktieoptioner

Uniflex introducerade 2005 ett aktieoptionsprogram om 18 500 optioner riktat till koncernens verkställande direktör. Varje option i optionsprogrammet berättigar till köp av en aktie till ett lösenpris om 109,81 kronor under perioden 1 maj 2008 – 31 augusti 2008. Lösenpriset motsvarar 210 procent av genomsnittlig sista betalkurs under handelsdagarna perioden 2005-04-07 t.o.m. 2005-04-20. Uniflex har erhållit marknadsmässig ersättning från optionsinnehavaren, vilket motsvarar 0,60 kronor per option och 11 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 52 SEK, ovanstående lösenpris, aktieprisets förväntade volatilitet om 22,94 %, optionernas löptid och en riskfri ränta om 2,66 %. 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 7 april 2004. Per 2006-12-31 fanns 18 500 optioner utestående enligt ovan beskrivna villkor.

Uniflex har inte vidtagit några säkringsåtgärder relaterade 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] Bokslutsdispositioner och obeskattade reserver

Bokslutsdispositioner	Moderbolaget	
	2006	2005
Förändring av periodiseringsfond	-	4 770
Summa	-	4 770



[NOT 6] Skatter

	Koncernen		Moderbolaget	
	2006	2005	2006	2005
Skatt på årets resultat				
Följande komponenter ingår i skattekostnaden:				
Aktuell skatt	-9 589	-7 478	-9 589	-7 479
Uppskjuten skatt avseende:				
Bokslutsdispositioner	-	1 335	-	-
Redovisad skatt	-9 589	-6 143	-9 589	-7 479
Redovisat resultat före skatt	33 862	21 194	33 862	25 964
Skatt enligt gällande skattesats	-9 481	-5 934	-9 481	-7 270
Skatteeffekt av:				
Justering av skatt tidigare år	103	-	103	-
Ej avdragsgilla kostnader	-232	-221	-232	-221
Ej skattepliktiga intäkter	21	12	21	12
Redovisad skatt	-9 589	-6 143	-9 589	-7 479

[NOT 7] Inventarier

	Koncernen		Moderbolaget	
	2006-12-31	2005-12-31	2006-12-31	2005-12-31
Ingående anskaffningsvärde	2 619	2 258	2 619	2 258
Inköp	178	361	178	361
Försäljningar/utrangeringar	-	-	-	-
Utgående ack. anskaffningsvärden	2 797	2 619	2 797	2 619
Ingående avskrivningar enligt plan	-1 999	-1 595	-1 999	-1 595
Försäljningar/utrangeringar	-	-	-	-
Årets avskrivningar enligt plan	-323	-404	-323	-404
Utgående ack. avskrivningar enligt plan	-2 322	-1 999	-2 322	-1 999
Utgående planenligt restvärde	475	620	475	620

[NOT 8] Andelar i koncernföretag

	Moderbolaget	
	2006-12-31	2005-12-31
Ingående anskaffningsvärde	100	100
Utgående anskaffningsvärde	100	100

Företagets namn	Antal andelar	Kapitalandel %	Bokfört värde
Uniflex Communication Outsourcing AB	1 000	100%	100

Företagets namn	Org.nr	Säte	Eget kapital	Resultat
Uniflex Communication Outsourcing AB	556637-0341	Stockholm	100	-



[NOT 9] Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	Koncernen		Moderbolaget	
	2006-12-31	2005-12-31	2006-12-31	2005-12-31
Upplupna arvodesintäkter	32 043	21 142	32 043	21 142
Övriga poster	1 470	712	1 470	712
Summa	33 513	21 854	33 513	21 854

[NOT 10] Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	Koncernen		Moderbolaget	
	2006-12-31	2005-12-31	2006-12-31	2005-12-31
Semesterlöneskuld	21 441	13 970	21 441	13 970
Upplupna löner	38 976	23 529	38 976	23 529
Pensioner och löneskatt	3 095	4 700	3 096	4 514
Övriga upplupna poster	6 132	4 292	6 130	4 292
Summa	69 644	46 491	69 643	46 305

[NOT 11] Likvida medel

	Koncernen		Moderbolaget	
	2006	2005	2006	2005
Likvida medel	73 096	65 075	-	-
Övriga kortfristiga placeringar	-	-	50 837	40 000
Kassa och bank	-	-	22 242	25 010
Summa	73 096	65 075	73 079	65 010

Bolagets kortfristiga placeringar per den 31 december 2006 har en löptid mindre än tre månader.

[NOT 12] Finansiell riskhantering

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 finanspolicy ej använda derivat för att hantera 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 730.

Kredit- och motpartsrisik

Kredit- och motpartsrisik avser risken att motparten i en transaktion inte kan fullgöra sitt åtagande och därmed åsamkar koncernen förlust. Koncernen exponeras för kredit- och motpartsrisik när överskottslikviditet placeras i finansiella tillgångar. För att begränsa motpartsrisiken accepteras endast motparter med hög kreditvärdighet enligt fastställd finanspolicy. Företaget strävar efter stor spridning av kunder, under 2006 stod ingen av de största kunderna för mer 14 % av omsättningen. Företaget använder även inkassobolag för att minska kundförlusterna. Maximal kreditrisk motsvaras av bokfört värde på finansiella tillgångar.

[NOT 13] Närstående bolag

Uniflex har vissa samarbetsavtal och kommersiella mellanhavanden med Poolia AB. Uniflex har haft transaktioner med Poolia under 2006. På balansdagen den 31 december 2006 hade Uniflex en leverantörsskuld till Poolia om 0,3 MSEK och en kundfordran på Poolia om 1,9 MSEK i huvudsak hänförlig till tjänster där vidarefakturerings sker. Resultatpåverkande omsättning har uppgått till inköp 2,3 MSEK och försäljning 1,2 MSEK.

Uniflex styrelseordförande och största aktieägare Björn Öräs är även ordförande och största aktieägare i Poolia AB. För övriga transaktioner mellan Uniflex och dess närstående, se Not 4 Ersättningar till ledande befattningshavare. Ingen styrelseledamot eller ledande befattningshavare har eller har haft någon direkt eller indirekt delaktighet i några affärs- transaktioner som är eller var ovanliga till sin karaktär med avseende på villkoren och 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 14] Utdelning

Utbetalda utdelningar under 2006 avseende räkenskapsåret 2005 uppgick till 5 532 vilket motsvarande 1,50 SEK per aktie.

Styrelsen har föreslagit årstämman den 10 april 2007 en ordinarie utdelning avseende 2006 om 9 220 motsvarande 2,50 SEK per aktie. Dessutom har föreslagits en extra utdelning om 27 660 motsvarande 7,50 SEK per aktie. Den föreskrivna utdelningen har inte redovisats som skuld i denna finansiella rapport.

[NOT 15] Händelser efter balansdagen

För att ytterligare öka tillväxten kommer Uniflex under 2007 att etablera sig på närmare tio nya orter. I enlighet med denna expansion ändras organisationsplanen fr o m 1 mars 2007. Under 2007 kommer Uniflex även att öka marknadsföringsinsatserna i takt med omsättningsökningen för att fortsätta förbättra kännedomen om varumärket Uniflex. Det kommer framförallt att ske genom annonser i affärspress och tv-sponsoring.

[NOT 16] Segmentredovisning

Uniflex affärsverksamhet omfattar endast ett geografiskt område, Sverige, vilket utgör det primära segmentet. Rörelsegrenar utgör det sekundära segmentet. Sekundärsegmentet delas upp i yrkesområdena Industri&Lager respektive Kontor. Av omsättningen 2006 kom 66 % (72) från yrkesområdet Industri och Lager och 34 % (28) från yrkesområdet Kontor.

[NOT 17] Resultat per aktie

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

	jan-dec 2006	jan-dec 2005
Resultat per aktie, kr	6,58	4,08
Periodens resultat efter skatt hänförligt till moderbolagets aktieägare (MSEK)	24,3	15,1
Antal aktier (000)	3 688	3 688
Vägt genomsnittligt antal aktier före utspädning	3 688	3 688
Effekt av utspädning	0	0
Vägt genomsnittligt antal aktier efter utspädning (000)	3 688	3 688

[NOT 18] Kundfordringar

Kundfordringar	2006-12-31	2005-12-31
Kundfordringar	79 950	42 317
Reserv osäkra kundfordringar	-177	-804
Summa kundfordringar	79 773	41 513

Reserv osäkra fordringar	2006-12-31	2005-12-31
Reserver osäkra fordringar vid årets början	-804	-650
Nettoökning av reserv	0	-554
Återvunna tidigare nedskrivningar	153	400
Konstaterade kundförluster	474	-
Summa reserv osäkra fordringar	-177	-804

[NOT 19] 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.

De uppskattningar för redovisningsändamål som blir följden av dessa kommer, definitionsmässigt, inte alltid att motsvara det verkliga resultatet.

19:1 Redovisningsmässiga antaganden

Utfall av pågående tvister

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

Pensionsreserv

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

[NOT 20] Verkligt värde

Finansiella tillgångar

Då den förväntade löptiden för kundfordringar och leverantörsskulder är så kort så är redovisat värde en rimlig approximation av det verkliga värdet.

FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION



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

Balanserade vinstmedel	38 274 546
Årets resultat	24 272 550
Summa	62 547 096

Styrelse och verkställande direktör föreslår att vinstmedlen disponeras på följande sätt:

Till aktieägarna utdelas 2,50 kr per aktie i ordinarie utdelning samt 7,50 kr i extra utdelning, totalt	36 880 380
I ny räkning balanseras	25 666 716
Summa	62 547 096

Stockholm den 19 februari 2007

Björn Örås
Ordförande

Monica Lindstedt

Curt Lönnström

Pernilla Ström

Jan Bengtsson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 19 februari 2007

Deloitte AB

Lars Svantemark
Auktoriserad Revisor



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

Vi har granskat årsredovisningen, koncernredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Uniflex AB för räkenskapsåret 2006. [Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 22-40. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen samt för att internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av koncernredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen, koncernredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

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

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

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

Stockholm den 19 februari 2007

Deloitte AB

Lars Svantemark
Auktoriserad Revisor



BOLAGSSTYRNING

Allmänt

I samband med noteringen av Uniflex på Stockholmsbörsens Nordiska lista ingick bolaget ett noteringsavtal med Stockholmsbörsen. Uniflex kommer inte, genom ingående av noteringsavtalet, att vara skyldigt att följa Svensk kod för bolagsstyrning och kommer inte heller att förplikta sig att följa denna. Bolaget kommer dock, på frivillig basis och i de delar bolaget bedömer det lämpligt, att bygga sin bolagsstyrning på de principer och rutiner som framgår av Svensk kod för bolagsstyrning.

Årsstämman

Årsstämman i Uniflex är det högsta beslutande organet i bolaget och samtidigt det forum genom vilket aktieägarna kan utöva sitt inflytande över bolaget. Årsstämmans uppgifter regleras i aktiebolagslagen och i bolagsordningen. Årsstämma hölls i Stockholm den 5 april 2006. Vid årsstämman antogs ny bolagsordning, varigenom bolagsordningen anpassades till den nya aktiebolagslagen. Vid årsstämman beslutades också att omvälja styrelsen, vilken består av fyra styrelseledamöter, samt att utdelning till aktieägarna skulle ske med 1 krona och 50 öre per aktie.

Årsstämma skall hållas årligen inom sex månader från utgången av räkenskapsåret. Extra årsstämma skall hållas om styrelsen finner skäl att hålla extra Årsstämma, eller om en revisor i Bolaget eller ägare till minst en tiondel av samtliga aktier i Bolaget begär det. Kallelse till årsstämma skall ske genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar samt Svenska Dagbladet. För att få delta i årsstämman 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.

Valberedning

Uniflex har sedan november 2006 en valberedning bestående av tre ledamöter.

Styrelsens arbetsformer

Under tiden mellan årsstämmorna utgör styrelsen det högsta beslutande organet i Uniflex. Styrelsens uppgifter regleras i aktiebolagslagen och bolagsordningen. Styrelsearbetet styrs därutöver av den arbetsordning som styrelsen varje år själv har anta. Arbetsordningen reglerar även arbetsfördelning och ansvar mellan styrel-

sen, dess ordförande och verkställande direktören samt innehåller ekonomiska rapporteringsrutiner för verkställande direktören. 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 samt besluta om väsentliga förändringar i bolagets organisation och verksamhet. Styrelsen konstituerar sig vid ett styrelsemöte som hålls direkt efter årsstämman.

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.

Koncernledning

Koncernledningen utgörs av en ledningsgrupp som, förutom verkställande direktören, består av de övriga personer som förtecknats under ledande befattningshavare på sidan 45. 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.

Intern kontroll

Styrelsen är ansvarig för den interna kontrollen i Uniflex. 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 avseende rapportering och bokslut. Uniflex har ingen internrevisionsfunktion då Bolaget har en begränsad storlek och ovan nämnda funktioner och rutiner anses vara tillfyllest.

Policydokument för bolagsstyrning

Uniflex har antagit ett antal policydokument för bolagsstyrning, inkluderande bland annat (i) arbetsordning för styrelsen samt instruktioner avseende arbetsfördelningen mellan styrelse och verkställande direktör, (ii) informationspolicy, (iii) finanspolicy och (iv) insiderpolicy. Bolaget lämnar även information avseende dess bolagsstyrning på dess hemsida.



Revisorer

Bolagets externa revisorer är Deloitte AB med Lars Svantemark som huvudansvarig för revisionen, se sidan 44. Lars Svantemark har varit ansvarig revisor sedan 2003. Den totala ersättningen till revisorerna, Deloitte AB, för 2006 uppgick till 1 011 KSEK, varav 390 KSEK avsåg revisionstjänster och 621 KSEK kronor avsåg konsulttjänster eller andra uppdrag, främst avseende noteringen.

Aktiemarknadsinformation

Uniflex har sedan 2004 varit noterat på Nya Marknaden och följt de regler för aktiemarknadsinformation som gäller för Nya Marknaden. Från och med att bolaget noterades på Stockholmsbörsens nordiska lista följer Uniflex de något mer omfattande regler för Aktiemarknadsinformation som följer av noteringsavtalet med Stockholmsbörsen. Uniflex lämnar en delårsrapport över verksamheten efter varje kvartal samt en bokslutskommuniké och årsredovisning för hela verksamhetsåret.

Handlingar som hålls tillgängliga för inspektion

Historisk finansiell information, bolagsordning samt all offentliggjord information finns att tillgå i elektronisk form på Uniflex hemsida www.uniflex.se. Finansiell information om Uniflex och dess dotterbolag kan även beställas direkt från bolaget.

Avsnittet om bolagsstyrning är ej granskat av bolagets revisorer.



STYRELSE



Björn Örås

Född 1949

Styrelseordförande, Uniflex grundare, medlem av styrelsen sedan grundandet. Styrelseordförande i Poolia AB och Bro Hof Slott 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, Skandia Liv AB och Telge Energi AB.

Aktier i Uniflex: 1 600 B-aktier



Curt Lönnström

Född 1943

Medlem av styrelsen sedan 2004
VD A & K Strömmen AB, styrelseordförande i Catena AB, Domarbo Skog AB, Minvest AB. Styrelseledamot i HQ Bank AB, Innoventus Project AB, Olle Olsson Holding AB, Poolia AB, Note AB med flera.

Aktier i Uniflex, direkt och genom bolag: 9 600 B-aktier



Pernilla Ström

Född 1962

Medlem av styrelsen sedan 2004
Styrelseledamot i Bonnier AB, KappAhl AB, Salus Ansvar AB, HQ Bank AB, Q-Med AB, Swedish Meats ek. förening m fl.

Aktier i Uniflex: 1 600 B-aktier

Revisorer

Lars Svantemark

Född: 1949

Auktoriserad revisor

Deloitte AB



LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE



Jan Bengtsson

VD
Född 1967
VD sedan 2002
Aktier i Uniflex: 20 000 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex: 18 500



Helene Marcus

Personalchef
Född 1960
Anställd sedan 2003
Antal aktier i Uniflex: 0



Miriam Srigley

Ekonomichef
Född 1966
Anställd sedan 2005
Antal aktier i Uniflex: 609 B-aktier



Jonas Nilsson

Försäljningschef
Född 1968
Anställd sedan 2002
Antal aktier i Uniflex: 1 000 B-aktier



Marlène Bergzén

Regionchef
Född 1968
Anställd sedan 2004
Antal aktier i Uniflex: 0



Ove Ekerbring

Regionchef
Född 1975
Anställd sedan 2002
Antal aktier i Uniflex: 300 B-aktier



Mikael Jofalk

Regionchef
Född 1969
Anställd sedan 2003
Antal aktier i Uniflex: 400 B-aktier



Niclas Sundell

Regionchef
Född 1970
Anställd sedan 2004
Antal aktier i Uniflex: 162 B-aktier



Suzana Mojanovska

Regionchef
Född 1970
Anställd sedan 2002
Antal aktier i Uniflex: 1 212 B-aktier



ÅRSSTÄMMA

Ordinarie årsstämma för aktieägarna i Uniflex AB (publ) hålls tisdagen den 10 april 2007, klockan 16.00 i Uniflex lokaler på Warfvinges väg 16, Stadshagen, Stockholm.

DELTAGANDE I STÄMMAN

Aktieägare som vill delta i årsstämman ska vara införd i den av VPC AB förda aktieboken måndagen den 2 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 2 april måste aktieägaren underrätta sin förvaltare i god tid dessförinnan.

ANMÄLAN

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska senast onsdagen den 4 april 2007 klockan 12.00 anmäla sig till bolaget under adress: Uniflex AB, Att: Miriam Srigley, Box 30063, 104 25 Stockholm.

Anmälan kan också göras via mail till miriam.srigley@uniflex.se

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

KALLELSE TILL ÅRSSTÄMMAN

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

UTDELNING

Styrelsen föreslår för 2006 en ordinarie utdelning om 2,50 kronor per aktie och en extra utdelning om 7,50 kronor per aktie baserat på 3 688 038 aktier, motsvarande 36 880 KSEK.

Avstämningsdag föreslås till fredagen den 13 april 2007 och utdelningen utbetalas i så fall av VPC onsdagen den 18 april 2007.

Kalendarium 2007

Årsstämma i Uniflex	10 april 2007
Delårsrapport januari – mars 2007	8 maj 2007
Delårsrapport januari – juni 2007	21 augusti 2007
Delårsrapport januari – september 2007	23 oktober 2007
Bokslutskommuniké 2007	februari 2008



UNIFLEX ALFTA/BOLLNÄS
Västra Stationsgatan 10
821 43 Bollnäs
Tel 0278-780 001
Fax 0278-13700
alfata@uniflex.se

UNIFLEX ARVIKA
Strandvägen 2
671 29 Arvika
Tel 054-775 71 00
Fax 054-21 90 10

UNIFLEX BORÅS
Herrljungagatan 1
506 30 Borås
Tel 033-10 74 70
Fax 033-10 76 14
boras@uniflex.se

UNIFLEX ENKÖPING
Linbanegatan 8
745 34 Enköping
Tel 073- 600 68 60
enkoping@uniflex.se

UNIFLEX ESKILSTUNA
Rademachergatan 34
632 20 Eskilstuna
Tel 016-200 30 71
Fax 016-200 30 72
eskilstuna@uniflex.se

UNIFLEX FALUN/BORLÄNGE
Kaserngården 4
791 40 Falun
Tel 023-700 49 91
Fax 023-700 49 95
falun@uniflex.se

UNIFLEX GÄVLE
N. Skeppsbron 1
803 10 Gävle
Tel 026-457 07 00
Fax 026-457 07 01
gavle@uniflex.se

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

UNIFLEX HELSINGBORG
Drottninggatan 7
252 21 Helsingborg
Tel 042-444 42 00
Fax 040-668 28 01
helsingborg@uniflex.se

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

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

UNIFLEX KARLSKOGA
Loviselundsvägen 61
691 31 Karlskoga
Tel 073-600 68 00

UNIFLEX KARLSKRONA
Campus Gräsvik 1
371 75 Karlskrona
Tel 0455-32 23 00
Fax 0455-32 23 01
karlskrona@uniflex.se

UNIFLEX KARLSTAD
Fredsgatan 3 A
652 25 Karlstad
Tel 054-775 71 00
Fax 054-21 90 10
karlstad@uniflex.se

UNIFLEX KATRINEHOLM
Gjuterigatan 4
641 30 Katrineholm
Tel 016-200 30 71
Fax 016-200 30 72

UNIFLEX KIRUNA
Föreningsgatan 7B
981 31 Kiruna
Tel 073-093 68 60

UNIFLEX LINKÖPING
Storgatan 40
582 23 Linköping
Tel 013-482 98 00
Fax 013-482 98 01
linkoping@uniflex.se

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

UNIFLEX LULEÅ
Kungsgatan 23
972 31 Luleå
Tel 0920-410 690
Fax 0920-410 695
lulea@uniflex.se

UNIFLEX LUND
Lilla Fiskaregatan 2
222 22 Lund
Tel 046-440 01 50
Fax 046-440 01 51
lund@uniflex.se

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

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

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

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

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

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

UNIFLEX STOCKHOLM
Warfvinges väg 16
Box 30063
104 25 Stockholm
Tel 08-555 368 00
Fax 08-555 368 01
info@uniflex.se

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

UNIFLEX UDDEVALLA
Kungsgatan 20
451 30 Uddevalla
Tel 031-60 47 00

UNIFLEX UMEÅ
Umestans Företagspark
903 47 Umeå
Tel 090-999 50 92
Fax 090-71 80 05
umea@uniflex.se

UNIFLEX UPPSALA
Smedsgränd 3
753 20 Uppsala
Tel 018-410 01 90
Fax 018-18 66 10
 uppsala@uniflex.se

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

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

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

UNIFLEX
BEMANNING

