

UNIFLEX AB

ÅRSREDOVISNING 2017

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNIFLEX I KORTHET	1
VD HAR ORDET	2
AFFÄRSIDÉ, MÅL OCH STRATEGIER	3
AFFÄRSMODELL	4
MARKNADEN	6
PERSONAL	7
PROCESSER OCH IT	9
VARUMÄRKE	10
ORGANISATION	11
SVERIGE	12
UTLANDSETABLERING	16
ÅRSREDOVISNING	17
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	18
UNIFLEXAKTIEN	32
FINANSIELLA NYCKELTAL	33
RÄKENSKAPER FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	34
NOTER	39
REVISIONSBERÄTTELSE	58
STYRELSE, LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE OCH REVISORER	61
AKTIEÄGARINFORMATION	63

EKONOMISK INFORMATION 2018

Delårsrapport, januari–mars	23 april, klockan 13:30
Årsstämma för verksamhetsåret 2017	23 april, klockan 14:00
Delårsrapport, april–juni	13 juli, klockan 07:25
Delårsrapport, juli–september	19 oktober, klockan 13:30
Bokslutskommuniké för 2018	februari, 2019

ÖVRIGT

ISIN-kod	SE0001283607
Kortnamn på Nasdaq Stockholm Small Cap	UFLX
LEI-kod	549300TTY4FKR1MRMC20

UNIFLEX HISTORIK I KORTHET

- 2002 Uniflex etableras som ett självständigt dotterbolag i Poolia-koncernen. Uniflex fokuserar på industri, lager och kontor.
- 2004 Uniflex utskiftas från Poolia och noteras på First North.
- 2005 Uniflex kvalitetscertifieras enligt ISO 9001 samt miljöcertifieras enligt ISO 14001.
- 2006 Uniflex noteras på Stockholmsbörsens nordiska lista.
- 2010 Uniflex etablerar ett dotterbolag i Oslo, Norge.
- 2011 Uniflex startar ett dotterbolag i Helsingfors, Finland.
- 2011 Uniflex arbetsmiljöcertifieras enligt OHSAS 18001.
- 2013 Uniflex startar ett dotterbolag i Tyskland.
- 2013 Uniflex förvärvar omställningsbolaget Utvecklingshuset.
- 2014 Uniflex ändrar strategin från lägst pris till rätt pris.
- 2017 Uniflex säljer det tyska dotterbolaget för att fokusera på Sverige, Norge och Finland.



UNIFLEX BEMANNAR INDUSTRI, LAGER, BYGG OCH KONTOR

- Uniflex är ett Auktoriserat bemanningsföretag som arbetar med uthyrning, rekrytering och omställning av personal inom yrkesområdena industri, lager, bygg, el, administration, försäljning och kundservice.
- Uniflex är noterat på Nasdaq Stockholm, Small Cap, och finns i Sverige, Norge och Finland.
- Uniflex är medlem i Almega Bemanningsföretagen och har kollektivavtal med LO, Unionen och Akademikerförbunden.
- Uniflex är kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöcertifierat.
- Inom de yrkesområden Uniflex arbetar är ambitionen att erbjuda marknaden rätt pris på bemanningstjänster.
- Den 1 januari 2018 fanns Uniflex på runt 40 orter i Sverige, 5 orter i Norge och 2 orter i Finland.
- Vid årsskiftet hade Uniflex 3 178 anställda, varav 2 923 i Sverige, 176 i Norge och 78 i Finland.
- Totalt omsatte de yrkesområden som Uniflex är verksamt inom cirka 16,9 miljarder kronor i Sverige 2017. Uniflex andel var 6,4 procent.

UNIFLEX LEDSTJÄRNOR

- Affärsfokus – Vi skapar kundanpassade lösningar som ger långsiktiga affärsfördelar både för våra kunder och oss.
- Engagemang – Vi gör alltid vårt bästa och ger det lilla extra.
- Glädje – Vi ska ha ett positivt arbetsklimat och det ska vara roligt att arbeta hos oss.
- Ansvarstagande – Vi ska ha en god affärsetik, vi står för vad vi gör och vi håller vad vi lovar.

FINANSIELL UTVECKLING OCH STÄLLNING

- Omsättningen ökade med 3 procent under 2017 till 1 187 MSEK (1 155).
- Rörelsemarginalen under 2017 uppgick till 3,1 procent (2,6).
- Per den 31 december 2017 uppgick de likvida medlen till 35,7 MSEK (45,0) och soliditeten till 27,9 procent (28,8).

UTVECKLING I SAMMANDRAG

	2017	2016	2015	2014	2013
Omsättning, MSEK	1 187	1 155	1 251	1 141	1 362
Rörelseresultat, MSEK	36,4	29,6	46,5	25,8	28,3
Rörelsemarginal, %	3,1%	2,6%	3,7%	2,3%	2,1%
Antal årsanställda, genomsnitt	2 354	2 401	2 675	2 489	3 025



FÖRBÄTTRAT UTFALL PÅ ALLA MARKNADER

Under det gångna året har både omsättning och resultat förbättrats för våra verksamheter i Sverige, och Finland. I Norge är omsättningen i stort sett oförändrad, men rörelseresultatet har ökat kraftigt. Samtidigt har vi sålt vår förlustbringande verksamhet i Tyskland. Det gör att vi nu 2018 kan fokusera på att få våra kvarvarande och vinstgivande marknader att växa.

I vår svenska verksamhet har vi tagit marknadsandelar inom yrkesområdena industri och logistik. Det är en väg vi avser att fortsätta på under året. På tjänstemannasidan har vi tyvärr tappat marknadsandelar. Det beror på att vi inom tjänstemannaområdet framförallt tillhandahåller personal inom kundservice, där lönerna är lägre. I den rådande högkonjunkturen är det därför svårt att hitta och behålla dessa konsulter. Vi kommer under året att öka våra ansträngningar inom kundservice för att inte tappa mer marknadsandelar där.

I Norge har rörelseresultatet ökat och under årets sista kvartal ökade även omsättningen. Det beror dels på att vi lyckats bra i vår säljsatsning och dels på att den norska ekonomin förbättrats inom de sektorer vi är verksamma. Ambitionen i Norge för 2018 är att fortsätta växa och att börja närma oss vårt resultatmål på 5 procent rörelsemarginal.

I den finska verksamheten behöver vi bli större och vi utökade verksamheten under slutet av 2018 med ett andra kontor. Det ligger i Österbotten och vi ser goda möjligheter till tillväxt både här och vid vårt första kontor som ligger i Helsingfors.

Den tyska verksamheten är nu såld och vi har blivit av med en förluskälla. Det ihop med våra fortsatta satsningar på försäljning och effektivisering av verksamheten med digitala hjälpmedel gör att jag ser fram emot ett spännande år.

Utöver de sedvanliga affärsmässiga utmaningarna finns det närmsta tiden även en del andra utmaningar för oss. Jag tänker då framförallt på en del lagändringar som kommer genomföras. Den tyngsta är GDPR som i vissa delar innebär en belastning för vår verksamhet. Det finns även vinningar med den lagen för oss, men eftersom vi hanterar stora mängder personuppgifter riskerar vårt arbete att bli mer tungrovt.

Avslutningsvis vill jag tacka alla våra medarbetare för fantastiska insatser under året och alla våra kunder och andra intressenter för ett gott samarbete. Jag ser fram emot ett spännande och givande 2018 tillsammans med er.

Jan Bengtsson
Verkställande direktör



AFFÄRSIDÉ

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

FINANSIELLA MÅL

Tillväxt

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

Lönsamhet

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

Soliditet

Uniflex styrelse har uppfattningen att Uniflex skall ha en stark kapitalbas och att bolagets tillväxt huvudsakligen skall finansieras med eget kapital. Mot bakgrund av detta anser Uniflex att bolagets soliditet skall överstiga 15 procent.

Utdelningspolicy

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

STRATEGIER

Uniflex strategi kan sammanfattas i följande huvudpunkter:

Rätt pris

Rätt pris innebär att Uniflex erbjuder kunder som köper mycket ett lägre pris än de som köper lite. För att kunna uppnå detta med bibehållande av en god vinstmarginal krävs låga omkostnader. Vidare innebär det att ju lägre priset är, desto fler konsulter behöver innepersonalen kunna hantera.

Snabbhet

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

Flexibilitet

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

ERICA LARSSON, KONSULT UNIFLEX BEMANNING

"Jag trivs mycket bra som anställd på Uniflex"

Sedan en tid tillbaka är Erica anställd på Uniflex och är uthyrd som konsult på Arken Zoo Centrallager i Eskilstuna. Erica upplevde att processen med Uniflex var snabb och effektiv när hon skrev in sig på AF Ungdom som startat ett samarbete med Uniflex. En kort stund efter att Uniflex erhöll Ericas CV var hon uppringd och inbokad på intervju och två dagar senare startade hon sitt uppdrag som truckförare på Arken Zoo Centrallager i Eskilstuna.

"Uniflex var otroligt snabba i jämförelse med andra bemanningsföretag och jag trivs jättebra både med Uniflex och Arken Zoo", säger Erica Larsson, konsult på Uniflex Bemanning.

Arken Zoo Centrallager är en del av Zoo Support Scandinavia AB och är ett gemensamt lager för Sverige, Norge och Finland. Arken Zoos lager är ett modernt, ljus och effektivt nav i koncernens verksamhetsområde.





AFFÄRSMODELL

Uniflex erbjuder snabb och flexibel bemanning till rätt 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 fokusering på de utvalda yrkesområdena:

- Industri
- Lager
- El & Tele
- Bygg & Anläggning
- Växel & Reception
- Försäljning & Kundservice
- Administration

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

Försäljning – rekrytering – leverans

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

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

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

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

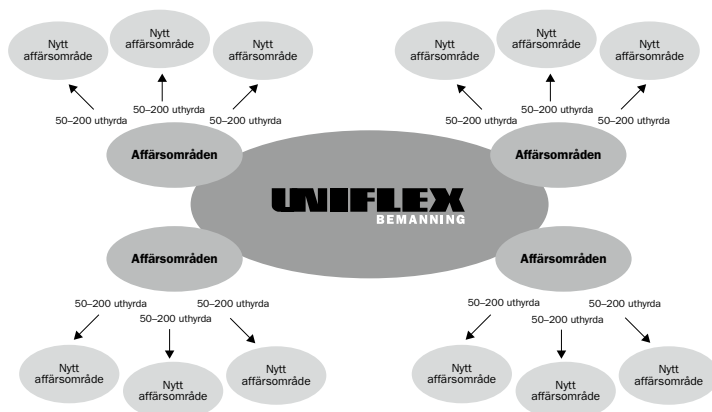
Rekrytering och omställning

Som ett komplement till personaluthyrning erbjuder Uniflex sina kunder tjänster för rekrytering av personal samt omställningslösningar vid övertalighet. Omställningslösningar levereras av dotterbolaget Utvecklingshuset COM AB.

Organisationsstruktur

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

AFFÄRSMODELL



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

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



INTÄKTS- OCH KOSTNADSMODELL

Intäkter

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

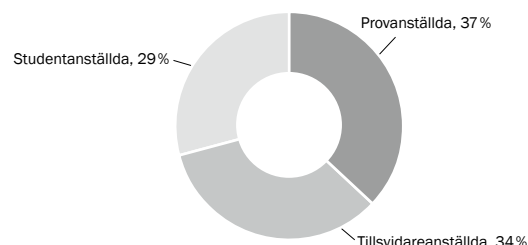
Kostnader

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

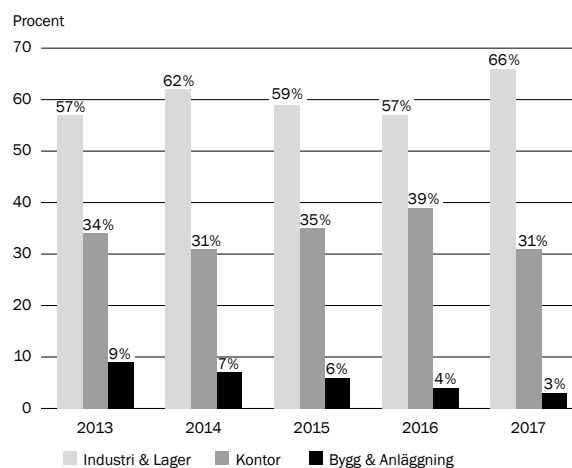
Majoriteten av den uthyrda personalen är anställd med garantilön. En annan typ av personal är studenter som arbetar extra och endast får lön då de arbetar. Ledning, personal med kundkontakt och administrativ personal är anställda med både fasta och rörliga lönedelar. All personal börjar med någon form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

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

FÖRDELNING AV ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM



FÖRDELNING INDUSTRI OCH LAGER, KONTOR RESPEKTIVE BYGG & ANLÄGGNING



Källa: Uniflex

SKÅNEMEJERIER OST, KRISTIANSTAD

"Uniflex är en väldigt bra och professionell samarbetspartner"

Skånemejerier ost i Kristianstad är ett företag som producerar ost till den svenska marknaden och är en del av den franska koncernen Lactalis.

Vår produktion kan ha ganska stora svängningar och Uniflex hjälper oss att parera dem. Vi har ett mycket bra samarbete med Uniflex och deras personal gör ett fantastiskt bra jobb hos oss. Ibland har vi extra höga toppar och ibland sjukdomsbortfall och även då har de lyckats hjälpa oss med väldigt kort varsel vilket visar att de ger oss väldigt god uppmärksamhet och service. Vi anser att Uniflex i Kristianstad är en väldigt bra och professionell samarbetspartner gällande bemanning som alltid ger oss bra service och gör det lilla extra för att vi som kunder och deras anställda ska vara nöjda", säger Olle Bertilsson, stf. Produktionschef på Skånemejerier ost i Kristianstad.





UNIFLEX POSITION

Uniflex positionerar sig som en marknadsledande aktör inom yrkesområdena:

- Industri
- Lager
- EI & Tele
- Bygg & Anläggning
- Växel & Reception
- Försäljning & Kundenservice
- Administration

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

Genom sin renodling kan Uniflex fokusera på att vara starka inom ett fåtal yrkesområden. Kombinationen av att Uniflex är ett stort välrenommerat företag samtidigt som det har lokal närvaro uppskattas av kunder och personal.

KUNDER

Uniflex kunder är främst industri-, bygg- och logistikföretag som till exempel Cramo, Skanska och Schenker samt kundserviceföretag såsom Coor och ISS.

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 erbjuder stora kunder ett lågt pris vilket gör att stora volymer är gynnsamt. 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 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

Uniflex arbetar med Key Account Managers (KAM) som är fokuserade på de stora kunderna. KAM bearbetar de centrala inköpsavdelningarna och ger sedan Uniflex lokala kontor stöd i kontakten med kundens lokala organisation.

	2017	2016	2015	2014	2013
80% av omsättning	71 största kunder	67 största kunder	61 största kunder	74 största kunder	56 största kunder
5 största kunder	27 % av omsättning	30 % av omsättning	31 % av omsättning	30 % av omsättning	37 % av omsättning
Största kund	7 % av omsättning	9 % av omsättning	10 % av omsättning	11 % av omsättning	12 % av omsättning



PERSONAL

Engagerade medarbetare

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

KONSULTERNA (Den uthyrda personalen)

Rekrytering

Rekrytering av personal sker genom platsannonsering, sociala medier och hemsidorna samt genom att anställda tipsar sina vänner.

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

Omhändertagande och anställningsvillkor

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 regel- bundna avstämningar och medarbetarenkäter.

Social gemenskap

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

Fullt arbetsgivaransvar

Uniflex anställer sin personal och har därmed arbetsgivar-ansvaret medan arbetsledningen sköts av kunden. Kunden tillhandahåller också eventuella nödvändiga verktyg, maskiner, telefonisystem och liknande.

Extraarbete för studenter

Uniflex ger också möjligheter till arbete för studenter, andra som har en alternativ sysselsättning och 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 personalomsätt-ning bland konsulterna. I många fall blir både konsulten och kunden så nöjda med varandra att en uthyrning övergår i en anställning hos kunden. I andra fall vill konsulten bara arbeta en kortare tid. Många är unga och har sin första anställning hos Uniflex vilket gör det naturligt att en del väljer att återgå till studier eller att resa.

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

TOM CHOU, KONSULT UNIFLEX BEMANNING

"Det finns alltid nya möjligheter hos Uniflex"

Tom Chou är 45 år och har varit anställd på Uniflex Bemanning sedan december 2014. Tom är för närvarande inhyrd som truckförare hos AO Sverige AB.

"På Uniflex har jag haft möjlighet att jobba hos flera olika kund- företag. Jag är truckförare i grunden och relativt häändig vilket gjort att jag har fått prova på många olika arbetsuppgifter. Med rätt inställning och viljan att göra ett bra jobb finns det alltid nya möjligheter hos Uniflex", berättar Tom Chou.





INTERN PERSONAL

Den interna personalen består huvudsakligen av säljare och personalansvariga samt ledning och stab.

Sammanställda team

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

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

Key Account Managers

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

Entreprenörsanda uppmuntras

Affärsområdet utgör grunden för den interna personalens 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.

UNIFLEX SOM ARBETSGIVARE

Gott anseende

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 anseende som arbetsgivare och för att kunna upprätthålla en hög rekryteringstakt.

Personalfakta 31 december 2017

Antal anställda	3 178
Antal män	2 269
Antal kvinnor	909
Konsulter	3 038
Intern personal	140
Genomsnittlig anställningstid konsulter	cirka 1,5 år
Genomsnittsålder	28

ALEXANDER SJÖBLOM, KONSULT UNIFLEX BEMANNING

"Det känns bra helt enkelt!"

Alexander Sjöblom, 25 år, har varit anställd på Uniflex Bemanning som kundtjänstmedarbetare sedan början av 2017. Alexander ingår i ett team som arbetar med teknisk support och försäljning till befintliga kunder.

"Jag har jobbat för Uniflex i snart ett år nu och jag är väldigt glad över hur det har gått och den största anledningen till detta är nog hur väl matchad jag blivit med det uppdrag som jag haft under det senaste året. Uniflex lägger stort fokus på hur nöjda och välmående deras personal är vilket jag känner är den största skillnaden från tidigare jobb jag haft. Sedan tycker jag att det är kul att de har en närvaro på arbetsplatsen, ställer upp med olika event som korvgrillning och liknande. Det känns lite mer personligt när det inte bara är möten och avstämningar", berättar Alexander Sjöblom.





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

ETABLERINGSMODELL

För att kunna växa och ge service till sina kunder etablerar Uniflex kontor på nya orter när behov uppstår. För att begränsa risken görs detta genom att arbeta med små och avgränsade resurser. Initialt upparbetar en Uniflexanställd säljare kontakter på den nya etableringsorten. Först när försäljningsvolymen tillåter det, anställs en personalansvarig. Vidare har Uniflex korta hyreskontrakt i enklare lokaler som snabbt kan sägas upp. Se vidare under Affärsmodell på sidan 5.

IT

IT-system

Bemanningsarbetet stöds av ett bemannings- och säljstödssystem, Intelliplan.

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.

Digitalisering

Uniflex utvärderar ständigt de digitala hjälpmedel som erbjuds. För närvarande implementeras ett digitalt bokningssystem för extrapersonal. För att vinna kunder och kandidater går majoriteten av Uniflex marknadsföringsbudget till digitala kanaler.

UNIRENT AB, ROSERSBERG

"Vi på UNIRENT är jättenöjda med det som Uniflex levererar!"

UNIRENT är ett av få företag som specialiserat sig på att förse bygg- och industrikunder med den mest optimala lösningen för tillfälligt klimat/byggvärme.

"Uniflex bevisar gång på gång att det går att kombinera ett trevligt bemötande med att leverera kompetenta rekryteringar och uthyrning av bra personal", säger Ola Pettersson och Linus von Tourtchaninoff, Unirent AB.





VARUMÄRKE OCH RENOMMÉ

Uniflex arbetar på flera plan för att stärka sin marknadsposition.

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

Att stärka Uniflex varumärke är viktigt ur försäljnings-synpunkt och Uniflex arbetar aktivt med detta. När viktiga beslutsfattare känner till Uniflex ökar möjligheterna att få vara med att offerera och vinna viktiga affärer. Sedan starten 2002 har Uniflex successivt blivit mer känt i bemanningsbranschen genom olika insatser. Det är bland annat

viktigt att sprida kännedomen om bolagets specialisering. Bolaget arbetar med olika mediekanaler. Insatserna syftar till att öka kännedomen om Uniflex bland såväl kunder som potentiella anställda.

Varumärkesbyggandet mot arbetssökande sker främst genom platsannonsering och hemsidorna. Utöver detta utförs även reklamkampanjer.

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

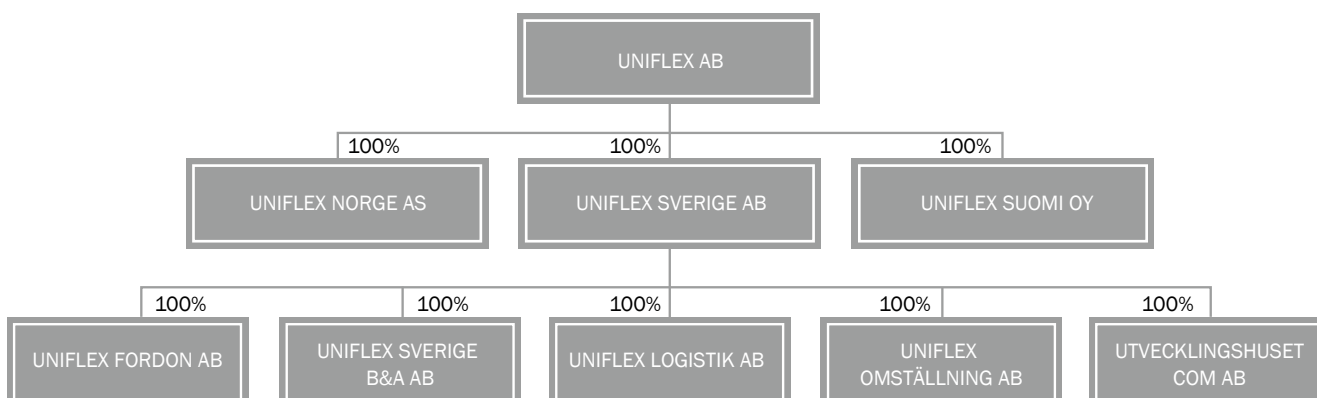




ORGANISATION

Uniflexkoncernen bestod den 1 januari 2018 av nio bolag i tre länder; Sverige, Norge och Finland.

Verksamheten finns på runt 40 orter i Sverige, 5 orter i Norge och 2 orter i Finland.



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

I de utländska bolagen är det respektive VD som ansvarar för hela verksamheten.

AHNELOVS INDUSTRIMÅLNING AB, ARLÖV

"Uniflex förstår våra behov och dialogen är enkel"

Ahnelövs Industrimålning är ett familjeföretag som föddes redan 1963 och är experter när det gäller allt ifrån pulverlackering till annan typ av industrimålning, blästring och rengöring.

"Vi behövde utöka personalstyrkan under 2017 och kom då i kontakt med Uniflex. Med kort varsel visade de ett stort intresse och var måna om att ta fram en bra kandidatprofil för att hitta rätt person. På bara några dagar hade de sedan presenterat en person som var klockren. Han är kvar än idag och vi hoppas behålla honom länge. Dialogen med Uniflex är alltid enkel och de förstår våra behov. Ett extra plus är att deras fakturaunderlag alltid är oerhört lätta att jobba med. Med flera konsulter är detta något som är väldigt tacksamt", säger Linda Ahnelöv.



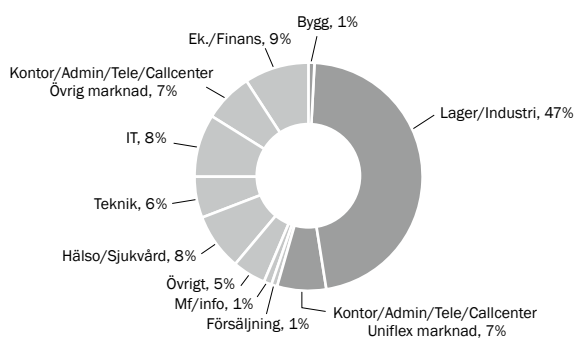


DEN SVENSKA BEMANNINGSBRANSCHEN En bransch i tillväxt

Den svenska bemanningsbranschen har fram till för några år sedan haft en stark tillväxt. Avregleringen av marknaden 1992 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-Bemanningsföretagen, bemanningsföretagens branschorganisation i Sverige, och LO tecknade kollektivavtal inleddes en tillväxtfas som fortsatt under hela 2000-talet.

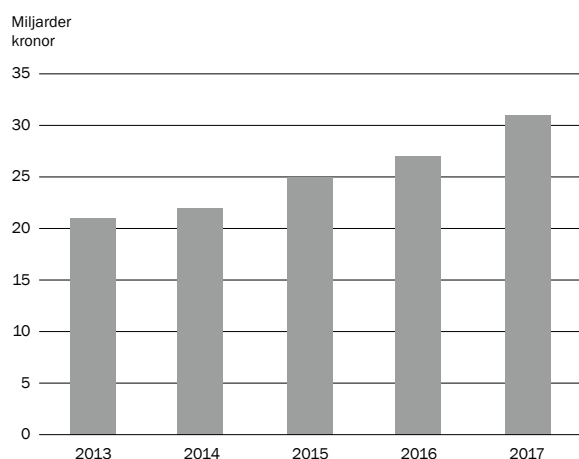
OMSÄTTNING PER YRKESOMRÅDE



Källa: Bemanningföretagens kvartalsrapport Q4 2017

Av omsättningen i den svenska bemanningsbranschen utgör Uniflex yrkesområden industri, lager, bygg och kontor cirka 55 procent.

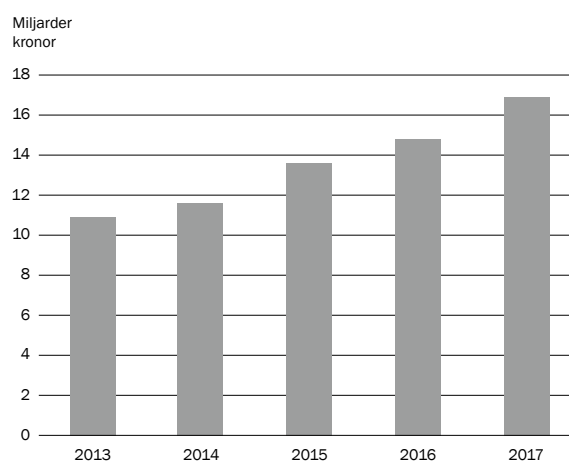
BEMANNINGSBRANSCHENS OMSÄTTNING I SVERIGE



Källa: Bemanningföretagens kvartalsrapport Q4 2017

Den svenska bemanningsbranschen har haft en god tillväxt de senaste fem åren och Bemanningföretagens 35 största medlemsföretag omsatte 2017 cirka 30,7 miljarder kronor (27,1 miljarder kronor 2016).

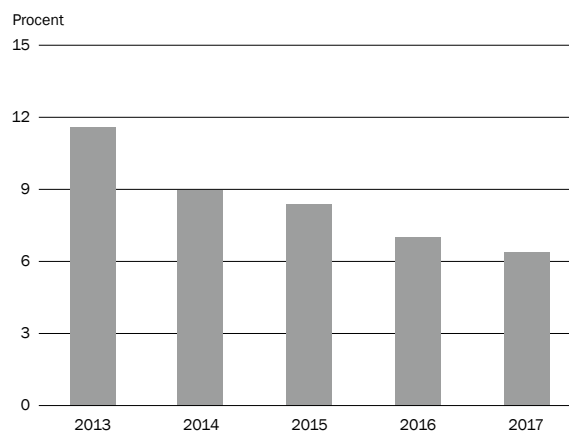
BRANSCHENS OMSÄTTNING INDUSTRI LAGER KONTOR BYGG



Källa: Bemanningföretagens kvartalsrapport Q4 2017

Under de senaste fem åren har denna del av bemanningsmarknaden haft tillväxt. Under 2017 ökade marknaden för de yrkesområden Uniflex är verksamt med 14 procent. Uniflex ökade under samma period sin omsättning med 3 procent.

UNIFLEX MARKNADSANDEL



Källa: Bemanningföretagens kvartalsrapport Q4 2017

Uniflex marknadsandel har minskat från 11,6 procent 2013 till 6,4 procent 2017.



Penetrationsgraden ännu låg

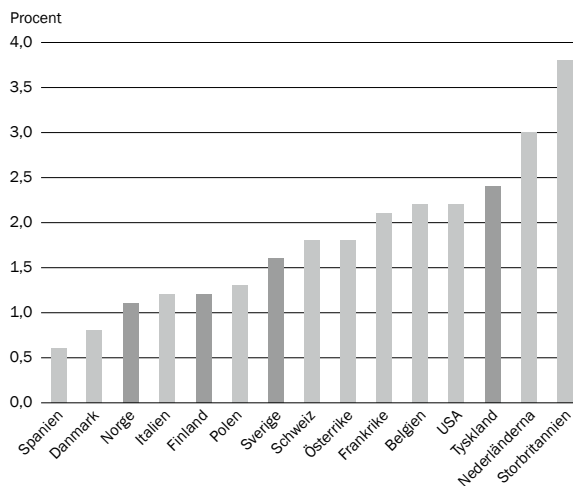
Under 2017 var cirka 1,7 procent av den svenska arbetskraften sysselsatt i bemanningsbranschen. I relation till övriga Europa är detta lågt. I mer mogna marknader såsom Storbritannien, Nederländerna och Frankrike, som inte har varit reglerade, uppgår penetrationsgraden till 2–3 procent. Med penetrationsgrad menas den andel av den totala arbetskraften som är sysselsatt i bemanningsbranschen. Uniflex bedömning är att marknadstillväxten för bolagets tjänster långsiktigt kommer att öka. Nya kunder kommer till och många företag utökar bemanningsandelen av personalstyrkan. På kort sikt är tillväxten mer svårbedömd.

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

Branschen är konjunkturkänslig

Likt många andra branscher är bemanningsbranschen beroende av den allmänna ekonomiska utvecklingen i samhället. Under 2009 sjönk branschens omsättning inom de yrkesområden där Uniflex verkar, för att sedan växa igen 2010–2011. Perioden 2012–2014 karaktäriserades av en i stort sett stillastående marknad för att under 2015–2017 växa igen.

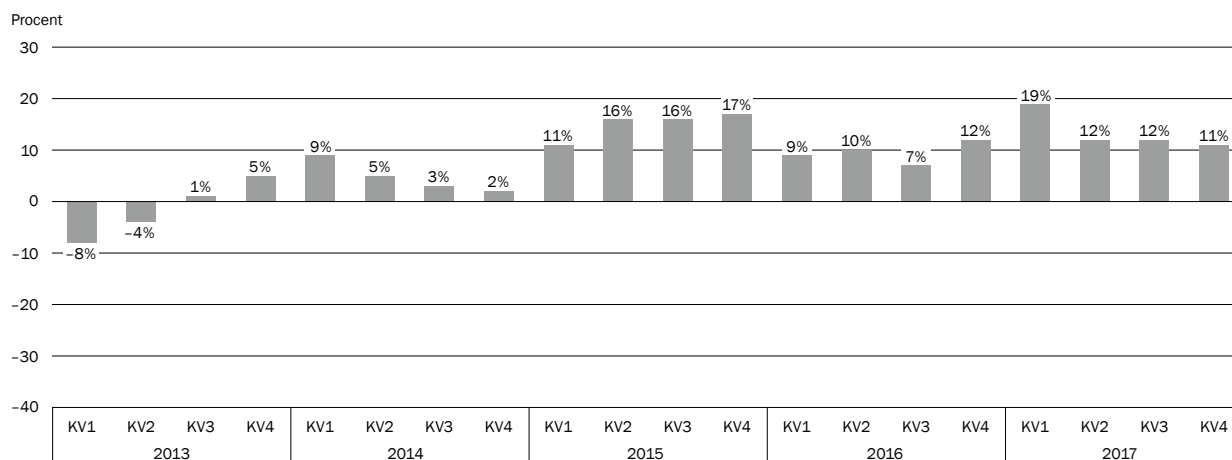
PENETRATIONSGRAD



Källa: World Employment Confederation Economic Report, 2017 Edition

Penetrationsgraden för bemanningstjänster är lägre i Sverige än i stora delar av övriga Europa.

OMSÄTTNINGsutveckling för bemanningsföretagen – alla yrkesområden



Källa: Bemanningsföretagens kvartalsrapport Q4 2017



KONKURRENSSITUATION

Fördelning i branschen

I branschorganisationen Bemanningsföretagen finns över 600 medlemsföretag av varierande storlek och inriktning, varav 530 är auktoriserade bemanningsföretag och/eller auktoriserade omställningsföretag. De tio största aktörerna står för ungefär 70 procent av omsättningen.

Stora bemanningsföretag

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

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

Lokal och regional konkurrens

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

Nischade konkurrenter

Ett fåtal bolag i Sverige har inriktat sig mot i stort sett samma nisch som Uniflex. Bland dessa finns till exempel statliga Lernia och Logent. Logent är dock i många delar inte ett traditionellt bemanningsföretag då de ofta tar ansvar för ett helt lager såsom logistikföretag gör.

OLIKA GRUPPER AV KONKURRENTER

Globala fullsortimentsleverantörer	Globala nischleverantörer	Nationella nischleverantörer	Lokala leverantörer
Manpower	Michael Page (tjänstemän)	Poolia, Sverige (tjänstemän)	Montico (industri och lager, södra Sverige)
Adecco	Hays (tjänstemän)	Uniflex	
Randstad		Dedicare (vård) Statliga Lernia (teknik, industri) Logent (logistik)	

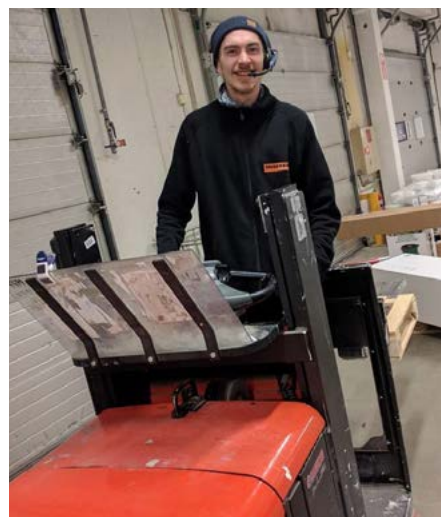
Bemanningsmarknaden rymmer olika typer av aktörer. Ovan visas exempel på dessa.

HAMPUS FÄLT, UNIFLEX BEMANNING

"Att bli uthyrd som Uniflexare känns som att man är en i gänget"

Hampus Fält, 25 år, arbetar som inhyrd truckförare på Flügger färg i Bollebygd och har varit anställd på Uniflex sedan november 2017.

"Det bästa med att jobba på Uniflex är att bli uthyrd till Flügger färg då det är ett långsiktigt uppdrag med härliga kollegor, bra personalansvarig, ett eget ansvar att visa vad man går för och att mätas och få bevisa att man klarar uppsatta mål och liknande. Att bli uthyrd som Uniflexare till Flügger känns som att man är en i gänget och aldrig att man blir åsidosatt eller så", säger Hampus Fält, Konsult på Uniflex Bemanning.





Olika sätt att konkurrera

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

Inom de yrkesområden där Uniflex är verksam 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.

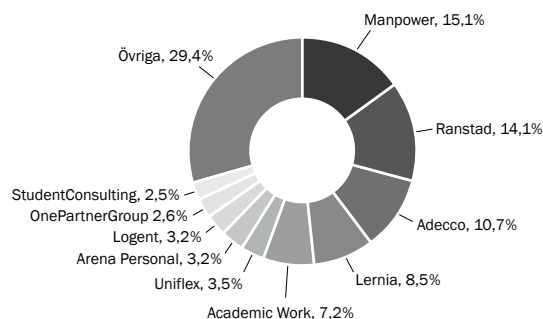
Företag som söker kvalificerade tjänstemän värderar lång utbildning. Urvalsprocessen och ledtider är ofta längre. Affärer sker styckvis, men i gengäld är marginalerna något större.

Ett auktoriserat bemanningsföretag

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

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

AKTÖRER I BEMANNINGSBRANSCHEN



Källa: Bemanningsföretagens branschorganisation i Sverige.

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

S:T ERIKS AB, HJÄLBO

”Hos Uniflex har jag fått en bra kontaktperson”

S:t Eriks är ett av Sveriges ledande företag inom mark- och VA-system. I fabriken i Hjärbo tillverkar S:t Eriks miljöeffektiva VA-system inom betong.

”Uniflex förser mig och min verksamhet med rätt personal. De har en bra närvaro med täta besök vilket är bra för både oss och de inhyrda. Jag tycker att det är viktigt att få en bra kontaktperson och det känner jag att jag fått hos Uniflex” säger Thomas Littorin, Produktionschef på S:t Eriks i Hjärbo.

Thomas Littorin, andra från vänster,
Produktionschef på S:t Eriks i Hjärbo.





NORGE

Verksamheten i korthet

I Norge har Uniflex kontor på fem orter (Oslo, Bergen, Stavanger, Trondheim och Fredrikstad). Uniflex bemannar och rekryterar inom yrkesområdena Bygg & Anläggning, Industri & Lager, Olja & Gas samt Kontor & Administration. Uniflex är medlem i branschorganisationen NHO Service.

Året som gått – 2017

Uniflex har tecknat några nya ramavtal under året. Omsättningen minskade i början av 2017 men har sedan stegvis ökat och i det fjärde kvartalet var tillväxten nästan 30 procent i lokal valuta jämfört med samma period föregående år.

Omsättningen under 2017 uppgick till 84,0 MNOK (84,5 MNOK). Olja & Gas stod för 55 procent (12) av omsättningen, Bygg & Anläggning för 40 procent (65), Industri & Lager för 4 procent (5) och Kontor & Administration stod för 1 procent (18).

Rörelseresultatet hamnade för första gången över 1 MNOK och uppgick 2017 till 1,5 MNOK (0,3 MNOK).

Antalet årsanställda i Norge var 138 stycken i genomsnitt 2017 (162).

Marknaden

Bemanningsbranschen i Norge har vuxit under 2017 i spåren av Norges förbättrade ekonomi.

Visioner

Med bättre fäste och fler avtal inom bygg- och oljebranschen ser vi goda möjligheter till ett bra 2018.



FINLAND

Verksamheten i korthet

I Finland har Uniflex sitt huvudkontor i Helsingfors. Uniflex bemannar och rekryterar inom yrkesområdena Bygg & Anläggning, Industri & Lager och Kontor & Administration. Uniflex är medlem i branschorganisationen HPL (Henkilöstöpalveluyritysten liitto).

Året som gått – 2017

Under slutet av 2017 öppnade Uniflex sitt andra kontor i Finland. Det ligger i Kokkola, Österbotten.

Under 2017 växte omsättningen i den finska verksamheten med 11 procent i lokal valuta och uppgick till 2,5 MEUR (2,2 MEUR). Det blev bolagets andra år i rad med vinst och rörelseresultatet uppgick till 66 TEUR (48 TEUR).

Antalet årsanställda i Finland var 59 stycken i genomsnitt 2017 (49).

Marknaden

Den finska bemanningsbranschen har de senaste åren haft en svag utveckling, men i takt med att utvecklingen av den finska BNP vänt från negativa tal till tillväxt har även bemanningsbranschen återhämtat sig.

Bemanningsbranschens branschorganisation HPL införde under 2013 en ny auktorisering för att övervaka branschen och dess utveckling samt arbetstagarnas rättigheter och förmåner. Uniflex Suomi Oy var ett av de första företagen som fick auktorisationen.





INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	18
UNIFLEXAKTIEN	32
FINANSIELLA NYCKELTAL	33
RESULTATRÄKNING FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	34
RAPPORT ÖVER TOTALRESULTAT FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	34
BALANSRÄKNING FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	35
KASSAFLÖDESANALYS FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	37
FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL FÖR KONCERN OCH MODERBOLAG	38
NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER	39
NOT 2 SEGMENTREDOVISNING	43
NOT 3 ARVODE TILL REVISORER	44
NOT 4 OPERATIONELLA LEASINGAVTAL	44
NOT 5 PERSONAL	44
NOT 6 ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE	46
NOT 7 FINANSNETTO	48
NOT 8 SKATTER	48
NOT 9 GOODWILL	49
NOT 10 ÖVRIGA IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR	49
NOT 11 INVENTARIER	49
NOT 12 ANDELAR I KONCERNFÖRETAG	50
NOT 13 FORDRINGAR OCH SKULDER KONCERNFÖRETAG	51
NOT 14 KUNDFORDRINGAR	51
NOT 15 FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER	51
NOT 16 LIKVIDA MEDEL	51
NOT 17 UTDELNING	52
NOT 18 RISKER OCH OSÄKERHETSFAKTORER	52
NOT 19 ÖVRIGA KORTFRISTIGA SKULDER	54
NOT 20 UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER	54
NOT 21 STÄLLDA SÄKERHETER OCH ANSVARSFÖRBINDELSER	54
NOT 22 RESULTAT PER AKTIE	54
NOT 23 EGET KAPITAL	55
NOT 24 AVVECKLAD VERKSAMHET	55
NOT 25 TRANSAKTIONER MED NÄRSTÅENDE	56
NOT 26 HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN	56
NOT 27 VIKTIGA UPPSKATTNINGAR OCH BEDÖMNINGAR	56



Styrelsen och verkställande direktören för Uniflex AB (publ), org. nr 556462-0887 med säte i Stockholm, Sverige, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2017. Årsredovisningen har av styrelsen godkänts för utfärdande den 28 mars 2018. Koncernens och moderbolagets resultat- och balansräkningar ska föreläggas för fastställelse på årsstämman den 23 april 2018.

VERKSAMHETEN

Uniflex är ett Auktoriserat bemanningsföretag som arbetar med uthyrning, rekrytering och omställning av personal inom yrkesområdena industri, lager, bygg, el, administration, försäljning och kundservice.

Uniflex affärsidé är att vara bäst på att förse företag och organisationer med den kompetens som tillfälligt eller permanent tillgodoser deras behov inom Uniflex nisch. Uniflex strategi är; Rätt pris, Snabbhet och Flexibilitet. Uniflex ledstjärnor är; Affärsfokus, Engagemang, Glädje och Ansvarstagande.

Uniflex verksamhet har under 2017 bedrivits i fyra länder; Sverige, Norge, Finland och Tyskland.

VIKTIGA HÄNDELSER UNDER 2017

- Uniflex tecknar avtal med Saps Group angående personaluthyrning.
- Uniflex tecknar Master Vendoravtal avseende bemanningstjänster med E.ON.
- Uniflex öppnar sitt andra kontor i Finland.
- Uniflex säljer det tyska dotterbolaget Uniflex Personal GmbH.

KONCERNSTRUKTUR OCH ORGANISATION

Under 2017 har det inte skett några väsentliga förändringar i koncernstrukturen eller organisationen. Under 2017 upphörde verksamheten i det svenska dotterbolaget Utvecklingshuset COM AB och bolaget är därefter vilande. Per den 1 januari 2018 har Uniflex sålt samtliga aktier i det tyska dotterbolaget Uniflex Personal GmbH. Uniflex finns nu på runt 40 orter i Sverige, 5 orter i Norge samt 2 orter i Finland.

OMSÄTTNING

Omsättningen för koncernen, exklusive avvecklad verksamhet, ökade år 2017 med 3 procent till 1 187 MSEK (1 155).

Den del av marknaden i Sverige där Uniflex är verksamt bedöms utifrån bemanningsföretagens statistik ha ökat med 14 procent under 2017. Under motsvarande period ökade Uniflex sin omsättning med 3 procent i Sverige. Det kan konstateras att Uniflex omsättningsutveckling är sämre än totalmarknadens. Av omsättningen i Sverige kommer 69 procent (61) från arbetsidan och 31 procent (39) från tjänstemannasidan.

Normalt är andra halvåret starkare än det första, vilket också är fallet under 2017. Under 2017 stod de fem största kunderna för 27 procent (30) av omsättningen. 71 (67) kunder stod för 80 procent av omsättningen. Ingen kund har under 2017 stått för mer än 7 procent (9) av omsättningen.

RESULTAT

Resultatet efter finansiella poster för helåret uppgick till 35,9 MSEK (32,5). Rörelseresultatet uppgick till 36,4 MSEK (29,6). Det ger en rörelsemarginal på 3,1 procent (2,6). Uniflex har som mål att rörelsemarginalen över en konjunkturcykel i genomsnitt ska uppgå till 5 procent. Under de senaste fem åren har rörelsemarginalen i den kvarvarande verksamheten i genomsnitt varit 2,7 procent.

Per den 1 januari 2018 har Uniflex sålt samtliga aktier i det tyska dotterbolaget Uniflex Personal GmbH för en köpeskilling uppgående till 1,2 MSEK. Resultateffekten av transaktionen, som ingår i resultat från avvecklad verksamhet, uppgår till minus 1 MSEK och har belastat resultatet för 2017.

LIKVIDITET OCH FINANSIERING

Uniflex styrelse har uppfattningen att Uniflex skall ha en stark kapitalbas och att koncernens tillväxt huvudsakligen skall finansieras med eget kapital. Mot bakgrund av detta anser Uniflex att bolagets soliditet skall överstiga 15 procent. Det förhållandevis låga soliditetsmålet motiveras av att koncernen sannolikt inte kommer att göra några större bolagsförvärv eftersom Uniflex hittat en bra modell för att främja organisk tillväxt kombinerat med förvärv av mindre enheter för start av nya områden eller marknader.



Koncernens likvida medel uppgick per den 31 december 2017 till 35,7 MSEK (45,0).
Checkräkningskrediterna uppgår per 31 december 2017 till 20 MSEK (40) och per den 31 december 2017 har 0 MSEK (0) av krediterna utnyttjats.

Kassaflödet från den löpande verksamheten var under året 17,9 MSEK (23,3). Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -26,0 MSEK (-26,1) och avser i sin helhet utdelning. Soliditeten uppgick till 27,9 procent (28,8).

INVESTERINGAR

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

MEDARBETARE

Medelantalet anställda omräknat till heltidstjänster uppgick till 2 354 personer (2 401). Per den 31 december 2017 uppgick antalet anställda till 3 178 personer (2 975).

Uniflex har det fulla arbetsgivaransvaret för sina anställda medan arbetsledningen sköts av kunden. Uniflex följer de lagar och praxis som gäller för bemanningsföretag i respektive land som bolaget är verksam i. På bolagets största marknad Sverige har Uniflex kollektivavtal med LO (för industri-, lager- och byggområdet), Unionen (för kontorsområdet) och Akademikerförbunden. Uniflex skall enligt LO-avtalet betala samma lön till sina anställda som kunderna i genomsnitt betalar till sina egna anställda.

MILJÖ

Uniflex driver en miljövänlig verksamhet och är certifierat enligt ISO 14001. Arbetet innebär att ständigt verka för att minimera föroreningar i samband med persontransporter och att öka personalens kunskaper om relevanta miljöfrågor genom utbildning.

Uniflex verksamhet är inte tillstånds- eller anmälningspliktig enligt miljöbalken.

AKTIEN

Uniflex är noterat på Nasdaq Stockholm Small Cap. Per 31 december 2017 fanns det totalt 17 361 690 aktier i Uniflex. Aktierna är uppdelade i 4 023 815 A-aktier och 13 337 875 B-aktier. Samtliga aktier äger lika rätt till andel i Uniflex tillgångar och vinst. Aktie av serie A medför en (1) röst och aktie av serie B medför en femtedels (1/5) röst.

Bolagets största aktieägare, Björn Örås, har ett aktieinnehav om 4 023 815 A-aktier och 3 101 445 B-aktier vilket motsvarar en andel om 41,04 procent av aktiekapitalet samt 69,40 procent av antalet röster. I övrigt finns inget direkt eller indirekt aktieinnehav överstigande en tiondel av röstetalet för samtliga aktier i bolaget. För vidare information om Uniflex aktie och ägarstruktur, se sidan 31.

FRAMTID

För att återigen få koncernen att växa och nå en rörelsemarginal på fem procent över en konjunkturcykel, genomförde Uniflex under 2014 ett strategiarbete som resulterade i att bolaget ändrade strategin från lägst pris till rätt pris. Det innebär i praktiken att Uniflex har höjt priset mot ett antal kunder där bolaget tidigare inte haft tillfredsställande lönsamhet. På kort sikt innebär det att en del samarbeten avslutades, med minskade intäkter som följd. Många kunder har dock visat stor förståelse för Uniflex nya strategi och sett rimligheten i att betala för den kompetens och flexibilitet som bolaget faktiskt tillhandahåller och Uniflex är övertygat om att detta är helt rätt väg framåt.

Bolaget kommer under 2018 att fortsätta arbeta på flera plan för att stärka sin marknadsposition, bland annat genom att öka kännedomen om Uniflex på våra nya marknader.

Varumärkesbyggandet görs via personlig försäljning, olika mediekanaler samt gentemot arbetssökande, främst genom platsannonsering, sociala medier och företagets hemsidor.

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

RISKER

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



I dagsläget upplever Uniflex vissa problem med rekryteringen av ny personal.

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

En risk som aktualiserats genom vissa politiska partiers uttalanden är att bemanningsföretag kan komma att ställas inför en hårdare politisk reglering.

I not 18 finns ytterligare redogörelser av koncernens risker och osäkerhetsfaktorer.

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 2018 för tiden intill nästa årsstämma, samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs under sagda tid.

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

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

totala ersättningen till medlemmar av koncernledningen. Den rörliga ersättningen skall för verkställande direktören kunna uppgå till högst 80 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 2015/2019, skall föreslås årsstämman, vilket i förekommande fall skall gälla såsom tillägg till den rörliga ersättning till ledande befattningshavare som beskrivits ovan. Lönenivåerna skall ses över regelbundet, vanligtvis genom årlig löneutvärdering.

Verkställande direktören skall, utöver pensionsförmåner enligt lag om allmän försäkring, erbjudas ett personligt avgiftsbestämt pensionsavtal. Övriga ledande befattningshavarna skall omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner som i allt väsentligt skall motsvara premienivån för ITP-planen. Pensionsålder för samtliga ledande befattningshavare är 65 år.

Andra förmåner än pensionsförmåner skall inte kunna utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

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

Information om riktlinjer för ersättning antagna vid årsstämma 2017 samt övriga principer för anställningsvillkor avseende ledande befattningshavare finns i not 6.

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

Allmänt

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

Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") ingår som en del i regelverket för Nasdaq Stockholm, vilket Uniflex har förbundit sig att följa. Uniflex har tillämpat Koden sedan 1 juli 2008 och den reviderade Koden sedan 1 december 2016. Avvikelser till Koden förklaras nedan samt under respektive avsnitt.



Avvikelser från Koden

Bolagets halvårs- eller niomånadersrapport har ej granskats översiktligt av bolagets revisorer. Bolaget bedömer att den interna kontrollen är tillfredsställande och hanteringen av risker väl underbyggd varför någon översiktlig granskning av bolagets revisorer inte bedömts nödvändig.

Bolagsstämma

Aktieägarnas inflytande i bolaget utövas vid bolagsstämma, som är bolagets högsta beslutande organ. Bolagsstämma ska förberedas och genomföras på ett sådant sätt att förutsättningar skapas för aktieägarna att utöva sina rättigheter på ett aktivt och välinformerat sätt. Bolagsstämmans uppgifter regleras i aktiebolagslagen och i bolagsordningen. Årsstämma skall hållas årligen inom sex månader från utgången av räkenskapsåret. Extra bolagsstämma skall hållas om styrelsen finner skäl att hålla sådan eller om en revisor i Bolaget eller ägare till minst en tiondel av samtliga aktier i Bolaget begär det. Kallelse till stämma skall ske genom annonsering i Post och Inrikes Tidningar samt på bolagets webbplats. Vid tidpunkten för kallelse skall information om att kallelse skett annonseras i Svenska Dagbladet. Dagordningen och ärenden för årsstämman skall framgå av kallelsen.

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

Årsstämma hölls i Stockholm den 25 april 2017. Vid årsstämman antogs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Vid årsstämman beslutades att styrelsen skall bestå av fyra styrelseledamöter. Årsstämman beslutade att omvälja tre av den sittande styrelsens fem styrelseledamöter samt att välja en ny styrelseledamot. Årsstämman beslutade också att utdelning till aktieägarna skulle ske med 1,50 SEK per aktie.

Upplysningar om aktiernas röstvärde samt direkta eller indirekta aktieinnehav i Uniflex representerade minst en tiondel av röstetalet för samtliga aktier i bolaget, finns i förvaltningsberättelsen på sidan 19.

Valberedning

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

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

Valberednings sammansättning har varit följande: Hans Hedström (Carnegie Fonder AB), Caroline Örås och Björn Örås. De tre ägarrepresentanterna representerar cirka 75 procent av rösterna. Till ordförande har Hans Hedström valts.

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

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

Inför årsstämman 2018 kommer valberedningen att lämna förslag till stämмоordförande, antal styrelseledamöter, styrelseordförande och styrelseledamöter samt val av revisorer. Valberedningen kommer även att lämna förslag på arvode till ordförande samt övriga ledamöter, revisorer samt föreslå hur den nya valberedningen ska utses. Valberedningens förslag presenteras i kallelsen till årsstämman och på Uniflex hemsida. I sitt arbete med att lämna förslag till styrelse har valberedningen beaktat den mångfaldspolicy som tillämpas för styrelsen, se nedan.

Ingen ersättning från Uniflex har utgått till valberedningens ledamöter.



Mångfaldspolicy

För att främja mångfald i styrelsen, tillämpar Uniflex en mångfaldspolicy vid tillsättning av styrelseledamöter. Policyen syftar till att vara ett styrdokument vid tillsättning av styrelseledamöter oavsett nyval eller omval. Det är valberedningen som ansvarar för att mångfaldspolicyn beaktas i de förslag de lämnar till årsstämman.

Som ett led i att utvärdera i vilken utsträckning styrelsen uppfyller krav på relevant erfarenhet och kompetens med hänsyn till bolagets verksamhet, ser valberedningen över underlag som omfattar:

- Styrelseordförandens redogörelse för bolagets verksamhet, mål och strategier.
- Hur styrelsearbetet fungerat under det gångna året.
- Resultat av den årliga utvärderingen av styrelsen och dess arbete.

Vid tillsättning av styrelseledamöter i Uniflex styrelse, oavsett nyval eller omval, tar valberedningen i beaktande:

- Att styrelsen består av en sammansättning ledamöter som tillsammans innehar relevant kompetens och erfarenhet som krävs med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och övriga relevanta förhållanden.
- Könstillfördelning

Resultatet av utvärderingen är att valberedningen anser att de förslag de lämnat till årsstämman väl uppfyller de krav på relevant erfarenhet och kompetens samt att könstillfördelning, ålder, utbildning och yrkesbakgrund för styrelseledamöterna är väl balanserade.

Uniflex har även en bolagsövergripande mångfaldspolicy som syftar till att alla medarbetare inom Uniflex verksamhet ska tillförsäkras lika värde oavsett kön, könsidentitet, etniskt ursprung, religiös tillhörighet, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, se även beskrivning i hållbarhetsrapporten nedan.

Styrelsen

Styrelsen ska förvalta bolagets angelägenheter och samtliga aktieägares intressen. Styrelsen ska ha en storlek och sammansättning som säkerställer dess förmåga att förvalta bolagets angelägenheter med integritet och effektivitet. Styrelsens uppgifter regleras i aktiebolagslagen och bolagsordningen. Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning och bedömer löpande moderbolagets och koncernens ekonomiska situation. Styrelsen har fastställt styrelsens arbetsordning samt instruktioner till VD.

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

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

Uniflex styrelse består av fyra ledamöter valda vid årsstämman den 25 april 2017. Styrelsen konstituerar sig vid ett styrelsemöte som hålls direkt efter årsstämman. Under 2017 har totalt sju styrelsemöten hållits, varav ett konstituerande. Representanter för bolagets ledningsgrupp och annan ledningspersonal har under året regelbundet deltagit på styrelsemöten för att redogöra för frågor inom sina respektive områden.

Styrelseledamot	Funktion	Invald	När- varo	Oberoende i förhållande till	
				bolaget och dess ledning	bolagets större aktieägare
Björn Örås	Ordförande	2002	7/7	Ja	Nej
Monica Lindstedt	Ledamot	2004	2/2	Ja	Ja
Thomas Krishan	Ledamot	2013	1,5/2	Ja	Ja
Jenny Pizzignacco	Ledamot	2014	7/7	Ja	Ja
Eva Gidlöf	Ledamot	2016	7/7	Ja	Ja
Staffan Jufors	Ledamot	2017	5/5	Ja	Ja

För ytterligare uppgifter om styrelsen hänvisas till sidan 62.



Ersättningsutskott och revisionsutskott

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

Styrelseutvärdering

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av sitt arbete.

Huvudpunkterna i utvärderingen är;

- Styrelsens roller, planering och funktioner
- Styrelsemöten
- Styrelsematerial, information och rapporter
- Styrelseledamöterna
- Styrelsens ordförande
- Verkställande direktören

Utvärderingen används som ett verktyg för att utveckla styrelsens arbete och utgör också ett underlag för valberedningens nomineringsarbete. Det är styrelsens ordförande som varje år initierar och leder utvärderingen av styrelsen arbete. I utvärderingen ingår skriftliga frågeformulär och diskussioner i styrelsen.

Revisorer

Bolagets externa revisorer är sedan årsstämman 2014 Grant Thornton Sweden AB med Stefan Hultstrand som huvudansvarig revisor, se sidan 62. Grant Thornton Sweden AB valdes vid årsstämman 2017 för en period om ett år. Den totala ersättningen till revisorerna för 2017 uppgick till 596 KSEK (443), varav 560 KSEK (394) avsåg revisions-tjänster och 36 KSEK (49) kronor avsåg konsulttjänster eller andra uppdrag.

Verkställande direktören

Verkställande direktör utses av styrelsen och har som uppdrag att sköta den löpande förvaltningen i bolaget enligt de riktlinjer och anvisningar som uppställs i lag, bolagsordning och den interna arbetsinstruktionen. Jan Bengtsson har varit VD och koncernchef för Uniflex sedan bolaget bildades 2002. För ytterligare upplysningar om VD hänvisas till sidan 63. VD leder verksamheten inom de ramar som styrelsen fastlagt. VD är skyldig att bereda och inför styrelsen föredraga frågor som ligger utanför den löpande förvaltningen. VD tillsänder med jämna mellanrum den information som krävs för att följa bolagets och koncernens ställning, verksamhet och utveckling samt håller styrelsens ordförande informerad löpande.

Koncernledning

Koncernledningen utgörs av en ledningsgrupp som förutom verkställande direktören består av de övriga personer som förtecknats under ledande befattningshavare på sidan 63. Ledningsgruppen fungerar i huvudsak som ett forum för diskussion och genomgång av övergripande frågor. Beslut fattas dock inte centralt i ledningsgruppen utan av antingen verkställande direktören, eller den befattningshavare vars ansvarsområde berörs av beslutet i fråga.

Styrelsens och ledande befattningshavares ägarintressen

Information om styrelsens och ledande befattningshavares innehav av aktier och optioner per 2017-12-31 framgår av sidorna 62–63.

Koncernens ersättningspolicy

Arvodet till styrelsens ordförande och ledamöter utgår i enlighet med årsstämmans beslut. Ersättning till verkställande direktör och andra ledande befattningshavare utgörs av grundlön och en rörlig ersättning, aktierelaterade incitamentsprogram, övriga förmåner samt pension. Se not 6 för detaljerad information.

Intern kontroll avseende finansiell rapportering

Kontrollmiljö

Bolaget har etablerade rutiner för att kontinuerligt övervaka och kontrollera de risker som är förknippade med verksamheten och dess mål. Styrelsen ansvarar för att bolaget har god intern kontroll och formaliserade rutiner som säkerställer att fastlagda principer för finansiell rapportering och intern kontroll efterlevs samt att bolagets finansiella rapportering är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga krav på noterade bolag.

Riskbedömning

Genom riskbedömningen identifieras och utvärderas de risker som kan medföra att koncernens mål för den finansiella rapporteringen inte uppfylls. Riskgenomgången sker årligen under ledning av Ekonomi. Uniflex största risker avseende den finansiella rapporteringen kopplas till värdering av kundfordringar, intäkter samt personalkostnader.

Kontrollaktiviteter

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 integre-



rade genom ett gemensamt rapporteringssystem och en gemensam redovisningsinstruktion. Ekonomifunktionen har ett nära och väl fungerande samarbete med marknadsområdescheferna, regioncheferna och affärsområdescheferna avseende rapportering och bokslut.

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

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

Uppföljning och utvärdering

Uniflex går årligen igenom att kontrollaktiviteterna genomförs. Stor vikt läggs då vid de policyer och instruktioner som visar ledningens och styrelsens syn på intern styrning och kontroll.

Information och kommunikation

Den finansiella informationsgivningen till Uniflex aktieägare och intressenter ska vara korrekt, fullständig, transparent, konsekvent samt ske på lika villkor. Informationsgivningen i Uniflex följer de av styrelsen fastställda policyerna Kommunikationspolicy och Kapitalmarknadspolicy. Händelser som bedöms som kurspåverkande offentliggörs genom pressmeddelanden. Information till externa intressenter ges via årsredovisningen, bokslutskommunikén och delårsrapporterna samt pressmeddelanden. Uniflex utformar årsredovisningen, delårsrapporter och annan löpande information i enlighet med svensk lag och praxis. Samtligt material finns tillgängligt på bolagets webbplats www.uniflex.se där även information om bolagsstyrningen finns.

Det är bolagets VD som ansvarar för företagets kontakter gentemot kapitalmarknaden, arbetsmarknaden, medier och andra intressegrupper. Riktlinjer för den finansiella rapporteringen kommuniceras till de anställda genom rutiner och policyer som finns tillgängliga på bolagets intranät.

För anställda finns en whistle blower-funktion tillgänglig där de anonymt kan rapportera missförhållanden hos företaget inklusive eventuella brister i Uniflex finansiella rapportering.

HÅLLBARHETSRAPPORT

Om hållbarhetsrapporten

Detta är Uniflex första hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2017. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i Årsredovisningslagen 6 och 7 kap. och omfattar hela Uniflexkoncernen. Nyckeltal och innehåll som presenteras avser endast Uniflex Sverige AB då mätning av nyckeltal inte finns att redovisa avseende de utländska dotterbolagen. Verksamheten i Uniflex Sverige AB står för cirka 90 procent av den totala koncernomsättningen. Verksamheten i alla bolag inom koncernen är likvärdig och är inom bemanning och rekrytering. Dotterbolagens verksamhet i Norge, Finland och Tyskland står för en procentuellt liten del av den totala koncernomsättningen och de arbetar i nuläget inte med hållbarhetsfrågor i samma utsträckning som det svenska bolaget. Uniflex avser att framåt se över hur och i vilken utsträckning man kan påbörja hållbarhetsarbetet i dotterbolagen.

Affärsmodell

Uniflex erbjuder snabb och flexibel bemanning till rätt 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 fokusering på de utvalda yrkesområdena:

- Industri
- Lager
- El & Tele
- Bygg & Anläggning
- Växel & Reception
- Försäljning & Kundservice
- Administration

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



Försäljning – rekrytering – leverans

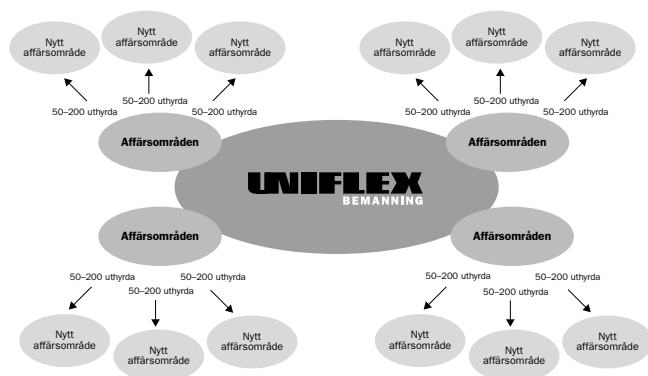
Försäljningsarbetet pågår kontinuerligt för att upprätthålla och öka efterfrågan. Hos stora kunder tecknar ofta kundens centrala inköpsavdelning ramavtal på normalt 1–2 år med ett mindre antal leverantörer av bemanningstjänster. Den faktiska beställningen och leveransen är lokal. Det är således viktigt att det finns en närvaro på de orter där man önskar göra affärer.

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

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

Organisationsstruktur

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



När ett nytt affärsområde startas består det endast av en affärsområdeschef. Affärsområdet byggs sedan stegvis ut och ska som mest omfatta fem innepersoner. Därefter

startas ett nytt affärsområde på samma ort eller närliggande ort. Varje affärsområde har ett eget resultatansvar och utgör även en provisionsenhet. Ett affärsområde leds av en affärsområdeschef som rapporterar till en marknadsområdeschef. I takt med att Uniflex växer utses fler affärsområdeschefer. Chefspositioner tillsätts framförallt med personal som redan arbetar på Uniflex och känner företagets kultur.

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 arbetar extra och endast får lön då de arbetar. Ledning, personal med kundkontakt och administrativ personal är anställda med både fasta och rörliga lönedelar. All personal börjar med någon form av provanställning. Investeringar och fasta kostnader är låga tack vare korta lokal- och leasingkontrakt och outsourcad IT-drift.

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

Väsentlighetsanalys

Uniflex nulägeanalys av hållbarhetsarbetet gjordes med stöd av externa hållbarhetsexperten för granskning av befintlig, relevant dokumentation såsom policys, instruktioner, processer, nyckeltal etc. Genom det arbetet identifierades potentiella hållbarhetsrisker och möjligheter i verksamheten. Kartläggningen visade på vad som skulle kunna anses vara relevanta hållbarhetsaspekter i verksamheten och som blev underlag för väsentlighetsanalysen och intressentdialogen.



Följande förslag på relevanta hållbarhetsaspekter identifierades:

- Mångfald och jämställdhet
- Kompetensutveckling för medarbetare
- Fysisk- och psykosocial arbetsmiljö
- Anställningstrygghet
- Koldioxidutsläpp från transporter
- Miljöpåverkan i vår kontorsdrift
- Miljöpåverkan i våra uppdrag
- Kundnöjdhet
- Affärsetik och korruption
- Data- och informationssäkerhet
- Hållbar leverantörskedja
- Välgörenhet och samhällsprojekt

Uniflex intressenter bestod av uthyrda medarbetare, intern personal, Uniflex ledningsgrupp, Uniflex styrelse samt Uniflex 10 största kunder. Samtliga intressenter var inom det svenska bolaget, Uniflex Sverige AB. Dessa intressenter ansåg Uniflex kunde bidra med värdefull input om vilka av ovan hållbarhetsaspekter som är mest relevanta för Uniflex att ha fokus på avseende verksamhetens hållbarhetsarbete. Intressenternas åsikter samlades in genom en webbenkät där intressenten fick möjlighet att markera fem av ovan områden man ansåg skulle prioriteras.

Resultatet av enkäten visade följande områden som mest prioriterade:

- Mångfald och jämställdhet
- Fysisk- och psykosocial arbetsmiljö
- Anställningstrygghet

Styrning och ansvar för hållbarhetsaspekter i verksamheten

Det är styrelsen tillsammans med VD som har det övergripande ansvaret för verksamhetens hållbarhetsarbete. I denna rapport redovisar Uniflex mål och resultat som är kopplade till våra mest väsentliga hållbarhetsområden i Uniflex Sverige AB. Uniflex verksamhetsledningssystem är utformande efter ISO samt OHSAS standard. Uniflex är certifierade inom standarderna ISO 14001 (miljö), ISO 9001 (kvalitet) samt OHSAS 18001 (arbetsmiljö). Genom externa och interna revisioner av befintliga verksamhetsledningssystem säkerställer Uniflex löpande att det finns kvalitets-säkrade rutiner och processer för att hantera verksamheten och dess risker. Uniflex har fastställda policys avseende miljö, kvalitet och arbetsmiljö som ligger till grund för arbetet inom dessa områden. Policys granskas och revideras vid

behov årligen av Uniflex ledningsgrupp. Policys som hänvisas till i denna hållbarhetsrapport avser verksamheten i Uniflex Sverige AB och är framtagna i och för verksamheten i Sverige.

Verksamhetens art innebär att en stor del relevanta frågor för hållbarhetsarbetet ligger inom ramen för personal- och arbetsmiljöfrågor. Uniflex HR-chef ansvarar för rutiner, processer och policys inom dessa områden. Policys inom personal och arbetsmiljö kommuniceras ut till alla nyanställda och står med i personalhandboken. Uniflex kvalitets- och miljöchef ansvarar för rutiner, processer och policy för arbetet inom kvalitetssäkring och miljö.

Genom extern lagefterlevnadskontroll säkerställer Uniflex kännedom om och efterlevnad av lagar och krav inom miljö och arbetsmiljö som är relevanta för verksamheten. En gång årligen presenterar kvalitets- och miljöchef för Uniflex ledningsgrupp företagets mål och utfall inom ramen för hållbarhetsfrågorna. Mål och nyckeltal inom kvalitet, miljö och arbetsmiljö analyseras och granskas. Revidering av mål görs tillsammans i ledningsgruppen.

Utöver policys inom ovan nämnda områden har Uniflex även en "Uniflex Code of Conduct" som sammanfattar gällande riktlinjer för verksamheten.

Se bolagsstyrningsrapporten ovan för styrning och ansvar i bolaget.

Väsentliga hållbarhetsrelaterade risker och riskhantering

Nedan beskrivs relevanta identifierade hållbarhetsrelaterade risker samt riskhantering i verksamheten.

Miljö

Väsentliga risker: Miljö ansågs inte vara ett fokusområde för Uniflex hållbarhetsarbete enligt enkäten i intressentdialogen. Uniflex bedriver inte heller någon miljöpåverkande verksamhet i egenskap av tjänsteföretag men ser det som en hygienfaktor att beakta vilken miljöpåverkan som finns i verksamheten och hur den kan minskas.

Riskhantering: Certifiering inom standarden ISO14001 avseende miljö innebär att löpande identifiera miljömål i verksamheten för minskad miljöpåverkan. Uniflex har som krav på sina leverantörer att även de är certifierade inom miljö alternativt har ett strukturerat miljöledningssystem.



Sedan ett antal år skickas lönespecifikationer samt informationsbrev till konsulter ut via en digital portal vilket har minskat pappersförbrukningen avsevärt. Under 2018 kommer Uniflex att övergå till digital signering av anställningsavtal, vilket kommer att minska pappersförbrukningen ytterligare.

En annan miljöaspekt är förbrukning av arbetskläder. På många kunduppdrag inom industri, lager och bygg utrustas personalen med arbetskläder. Uniflex har som mål att minska förbrukning av arbetskläder genom att uppmana till att tvätta och återanvända dem. Detta mål mäts och bevakas genom att beräkna en snittkostnad för arbetskläder per anställd på arbetarsidan, där uppföljning görs två gånger per år. Nuvarande mål är att ha en snittkostnad på 500 kr per anställd och halvår. Under 2017 var snittkostnaden för första halvåret 922 kr per anställd och för andra halvåret 801 kr per anställd. Den höga kostnaden för 2017 beror sannolikt på ett antal nystartade uppdrag på arbetarsidan som krävt inköp av nya arbetskläder. För att försöka nå målet uppmanas organisationen att alltid överväga om arbetskläder kan återanvändas istället för att köpa in nya.

Uniflex köper begagnade datorer samt IT-komponenter som restaureras/rekonditioneras och används internt. IT-utrustning som fñasas ut hanteras på ett säkert och miljövänligt sätt.

Sociala förhållanden inklusive personalfrågor

Väsentliga risker: Då Uniflex verksamhet till stor del innebär att uthyrda medarbetare arbetar på kunduppdrag inom industri, lager och bygg där det kan finnas risker i den fysiska arbetsmiljön är det en av de viktigaste frågorna. Personal kan råka ut för skador och ohälsa i de fall kunskap och information om aktuella säkerhetsinstruktioner och risker för uppdraget saknas. Det finns även stor risk för ökad sjukfrånvaro och ohälsa om inte den psykosociala arbetsmiljön följs upp. Utan ett systematiskt arbetsmiljöarbete som innebär beaktning, och åtgärder av risker i arbetsmiljön på våra kunduppdrag löper Uniflex risk för sanktionsavgifter till Arbetsmiljöverket. Sammantaget finns risker såsom hög personalomsättning, sjukdom och ohälsa hos personalen samt ett dåligt anseende på arbetsmarknaden i det fall Uniflex inte löpande arbetar med frågor som rör medarbetarna.

Riskhantering: Uniflex HR-avdelning utbildar löpande i arbetsmiljöfrågor och informerar hur man går tillväga för att anmäla arbetsskador och tillbud. Vid nyanställning informeras om vikten av att man som uthyrd medarbetare anmäler tillbud till närmsta chef för att minska arbetsplatsolyckorna. Uniflex HR-avdelning kommer under våren 2018 att ta fram en ny checklista för att säkerställa arbetsmiljön på kunduppdrag. Checklistan innefattar frågor som rör den fysiska såväl som den psykosociala arbetsmiljön. Fokus ökar på samarbetet med kunderna för att göra riskbedömningar och åtgärdsplaner för risker i arbetsmiljön. Uniflex HR-avdelning genomför årligen medarbetarundersökningar där frågor om såväl den fysiska arbetsmiljön som den psykosociala, upplevelsen av stress och obalans i arbetsrollen samt om man känner till hur man går tillväga för att anmäla ett tillbud eller en arbetsplatsolycka lyfts upp. Varje affärsområde får ta del av enkätresultatet för de egna medarbetarna och upprättar därefter en handlingsplan utifrån vad som framkommit i enkäten. För den interna personalen ser processen ut på samma sätt, närmsta chef tar del av resultatet och upprättar en handlingsplan beroende på utfallet av enkäten. Vårt certifierade verksamhetsledningssystem hjälper oss att ständigt förbättra och utveckla vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

Respekt för mänskliga rättigheter

Väsentliga risker: Frågor om mänskliga rättigheter i Uniflex verksamhet kan kopplas till områden såsom jämställda löner och arbetsvillkor samt att motverka all typ av kränkande särbehandling. Mänskliga rättigheter handlar även om att känna till anställdas rättigheter och Uniflex skyldigheter som arbetsgivare gentemot anställda. Uniflex arbetar för jämställda löner och övriga villkor för anställda, oavsett kön, för att minimera risken att bidra till ökade löneglapp mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Samma förutsättningar ska ges till kvinnor och män vad gäller möjligheten till föräldraledighet utan att det påverkar löneutveckling eller karriärmöjligheter på ett negativt sätt. Under pågående rekryteringsprocess och dialog med kund ska det vara tydligt att urval sker baserat på kompetens och inte grundat på parametrar som kan anses vara diskriminerande. Uniflex måste aktivt arbeta för att motverka all typ av kränkande särbehandling för att minimera risk för dåligt anseende, svårighet att rekrytera personal och försämrade arbetsmiljö.



Riskhantering: Sedan 2017 genomförs enligt lag en årlig lönekartläggning för att identifiera eventuella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i olika yrkesgrupper. Sedan 2017 genomförs årligen en intern kartläggning av i vilka processer det kan finnas risk för att utsätta någon för diskriminering. Risker för anställda avseende möjlighet att förena föräldraskap och arbete, process vid rekrytering och befordran, arbetsförhållanden, utbildning och kompetensutveckling, löner och andra anställningsvillkor, ses över. Efter kartläggningen 2017 uppdaterades urvalsprocessen med tydliga riktlinjer om att annonsering och rekrytering inte får ske på annan grund än kompetens. Uniflex har policy för att främja mångfald och jämställdhet, policy för lönesättning och lönekriterier. Dessa kommuniceras ut till alla anställda främst genom att de finns med i Uniflex personalhandbok som går igenom tillsammans med närmsta chef vid nyanställning.

Korruption och mutor

Väsentliga risker: Uniflex har nolltolerans mot korruption och mutor. Det framgår i en nyligen framtagna policy för antikorruption samt även i Uniflex Code of Conduct. Risken för mutor och korruption anses vara liten då kontroller av utlägg görs löpande av närmsta chef och Uniflex löneavdelning. Det finns tydliga riktlinjer i vår policy om vad som är godkänd representation gentemot kunder. Uniflex har även en visseblåsarfunktion dit man kan vända sig som medarbetare och kund i det fall man misstänker oegentligheter i verksamheten. I policyn för visseblåsning står uttryckligen att man inte råkar ut för några repressalier i det fall man anmäler oegentligheter.

Riskhantering: Policyn för antikorruption kommuniceras ut till samtliga anställda och närmsta chef har ansvar för att dess närmsta medarbetare följer policyn. I policyn kan man tydligt läsa vilka riktlinjer man har att följa. I policyn för visseblåsarfunktionen framgår tydligt hur man går tillväga för att anmäla eventuella oegentligheter samt vad som sker när anmälan kommer Uniflex tillhanda. Under 2017 har totalt 9 ärenden (26 ärenden föregående år) inkommit. Samtliga av dessa ärenden inkom från konsulter och rörde något i anställningsförhållandet för respektive konsult och hanterades av Uniflex centrala HR-avdelning i samråd med konsultens närmsta chef på lokal basis.

Identifierade hållbarhetsområden

Som nämnts ovan valde Uniflex intressenter ut mångfald och jämställdhet, fysisk- och psykosocial arbetsmiljö samt anställningstrygghet som prioriterade hållbarhetsområden för Uniflex verksamhet.

Mångfald och jämställdhet

Som arbetsgivare krävs ett aktivt arbete med att främja jämställdhet och mångfald, samt att motverka diskriminering och all annan typ av kränkande särbehandling.

Mångfald

För att kunna öka mångfalden i företaget behövs en urvals- och rekryteringsprocess som minimerar risken att diskriminera. Krav som kan vara diskriminerande får inte ställas på våra arbetssökande. I det fall kunden ställer krav på att den medarbetare som ska hyras in exempelvis ska ha ett visst kön, vara en viss ålder, tillhöra en viss trosuppfattning eller religion skall dessa krav ej beaktas. Rekrytering ska alltid ske utifrån kundens formella kravprofil. Indirekt diskriminering, exempelvis genom att i annonsen efterfråga någon med exceptionella svenskkunskaper istället för språkkrav; svenska, får aldrig förekomma. Sådana krav kan riskera att indirekt leda till etnisk diskriminering då det försvårar chanserna för utrikesfödda att få tjänsten. Genom en urvals- och rekryteringsprocess som motverkar diskriminering, tror Uniflex att mångfalden i företaget kan öka.

Könsfördelning anställda

Antal anställda i genomsnitt under 2017 var 3 057 personer. Per den 2017-12-31 var könsfördelningen på Uniflex 31 procent kvinnor och 69 procent män. Könsfördelningen bland den interna personalen var per den 2017-12-31 61 procent kvinnor och 39 procent män. Anledningen till att andel kvinnor är så pass mycket större beror sannolikt på att en stor del anställda arbetar inom personalområdet och till dessa tjänster inkommer fler ansökningar från kvinnor. Könsfördelningen bland den uthyrda personalen var per den 2017-12-31 30 procent kvinnor och 70 procent män. Den ojämna könsfördelningen mellan våra uthyrda medarbetare beror i stort på att de yrken inom vilka Uniflex hyr ut personal traditionellt sett är mansdominerade.

Snittålder

Genomsnittsåldern på Uniflex var 28 år under 2017 där snittåldern för den interna personalen var 31 år och för den uthyrda personalen 28 år.



Jämställdhet

Uniflex jämställdhetspolicy säger att i enlighet med diskrimineringslagen ska Uniflex främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter. Uniflex skall tillsammans med arbetstagare verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt samt främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Sedan 2017 görs enligt lag en årlig lönekartläggning som är en viktig del i arbetet att hitta eventuella osakliga löneskillnader mellan könen. I den senaste lönekartläggningen kunde inte identifieras några osakliga löneskillnader mellan könen i någon yrkeskategori.

I gällande kollektivavtal som reglerar villkoren för våra kollektivanställda betalas lön enligt GFL, genomsnittligt förtjänstläge, vilket eliminerar risken för osakliga löneskillnader mellan könen då det innebär att medarbetare på ett och samma uppdrag har samma lön. Majoriteten av Uniflex anställda är kollektivanställda vilket är en stor fördel i arbetet med att främja lika lön oavsett kön.

Anmälda fall

Uniflex har nollvision vad gäller fall av personer ska ha upplevt sig trakasserade eller diskriminerade på arbetsplatsen. Under 2017 inkom inte några anmälda fall av diskriminering eller någon annan form av kränkande särbehandling.

Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Uniflex certifiering inom standarden OHSAS 18001 innebär att det finns ett väl genomarbetat verksamhetsledningssystem som ligger till grund för det systematiska arbetsmiljöarbetet i praktiken. Uniflex HR-avdelning utbildar löpande i arbetsmiljöfrågor och under 2017 utbildades all intern personal i rutinerna avseende anmälan av arbetsskador och tillbud. Uniflex uppmanar löpande medarbetarna att anmäla arbetsskador och tillbud till närmsta chef, genom att informera om tillvägagångssätt i bland annat personalhandboken.

Anmälda arbetsplatsolyckor

Under 2017 anmäldes totalt 101 arbetsskador. 87 procent av arbetsskadorna gällde män och 13 procent gällde kvinnor. Antalet anmälda arbetsskador ökade med cirka 33 procent under 2017 i jämförelse med föregående år. Uniflex

mål 2017 var att minska antalet arbetsskador med 10 procent under 2017. Ökningen av anmälda i arbetsskador behöver inte nödvändigtvis betyda att olyckorna blivit fler, utan kan även bero på att den interna personalen utbildats och uppmanar de uthyrda medarbetarna att anmäla skador i större utsträckning än man gjort tidigare.

För att nå målen om att minska antal olyckor kommande år har Uniflex HR-avdelning tagit fram en ny checklista som är tänkt att underlätta för den interna personalen med att genomföra undersökning av arbetsmiljön hos kund. I checklistan finns mer utförliga frågor om riskbedömningar av kundens verksamhet och ökat fokus på att tillsammans med kund arbeta gemensamt med arbetsmiljöansvaret vilket gynnar både de uthyrda medarbetarna och kundernas egna medarbetare. Målet att minska antal arbetsolyckor med 10 procent kvarstår under 2018.

Anmälda tillbud

Under 2017 anmäldes totalt 18 tillbud. Antal tillbud har ökat med cirka 29 procent jämfört med föregående år. Uniflex mål 2017 var att öka antalet inkomna tillbudsrapporteringar med 5 procent. Målet att öka antalet tillbudsrapporteringar kvarstår under 2018. Ett ökat antal anmälda tillbud leder sannolikt till färre arbetsplatsolyckor. De vanliga förebyggande åtgärderna som gavs under 2017 när en olycka eller ett tillbud har inträffat var

- information om vikten av uppmärksamhet och försiktighet.
- information om rätt arbetssätt och att använda arbetsutrustning rätt.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för Uniflex Sverige AB var 7,6 procent under 2017, en minskning med 0,4 procentenheter jämfört med föregående år.

Målet under 2017 var att minska sjukfrånvaron med 2 procentenheter och samma mål kvarstår under 2018. Uniflex arbetar i stor utsträckning med att tidigt sätta in rätt insatser och följa upp med samtal när en medarbetare har många tillfällen av korttidsfrånvaro för att undvika en längre sjukskrivning.

Uniflex har som mål att noll personer ska rapporteras berusade eller drogpåverkade på arbetsplatsen. En anmälan om person som varit alkoholpåverkad på arbetet kom in under 2017. Utredning av ärendet gjordes av medarbetarens närmsta chef på lokal nivå.



Friskvårdsbidrag

Uniflex erbjuder anställda som varit anställda i över 3 månader och har en anställning som avser att pågå 6 månader eller längre, friskvårdsbidrag vid köp av träningskort eller andra berättigade friskvårdstjänster. 16 procent av registrerade användare har nyttjat friskvårdsbidraget under 2017. Det är en ökning med 6 procentenheter från föregående år som sannolikt beror på löpande påminnelser om möjlighet att nyttja sitt friskvårdsbidrag.

Medarbetarenkät

Uniflex skickar ut två medarbetarenkäter en gång årligen, en enkät till den interna personalen och en enkät till konsulterna. Frågorna handlar om den fysiska såväl som den psykosociala arbetsmiljön. Utfall och mål för 2017 års enkät var som följande:

Intern personal	Konsulterna
Mål: 4,5 av 6	Mål: 4,0 av 6
Utfall: 5,0 av 6	Utfall: 4,7 av 6

Generellt sett är detta höga betyg, vilket visar på att man trivs väldigt bra med att arbeta på Uniflex.

Anställningstrygghet

Uniflex är medlemmar i branschorganisationen Almega Bemanningföretagen. Som medlemsföretag i Almega bemanningföretagen granskas man årligen för att få kvarstå som medlem och således auktoriserat bemanningföretag.

Kollektivavtal styr lönenivån

Uniflex har kollektivavtal med LO, Unionen och Akademikerförbunden. LO:s arbetaravtal gäller för Uniflex anställda inom industri, lager, bygg och anläggning, el och tele, butik, städ och restaurang (ca 60 procent av den uthyrda personalen) medan Unionens tjänstemannaavtal gäller för Uniflex anställda inom område kontor, administration, call-center och reception (ca 40 procent av den uthyrda personalen). Uniflex skall enligt LO-avtalet betala samma lön till sina anställda som kunderna i genomsnitt betalar till sina egna anställda. Detta gör att villkoren för Uniflex LO-anställda varierar beroende på vilket företag de är uthyrda till. För Uniflex tjänstemän sker lönesättningen individuellt. Kollektivavtalen gäller vanligtvis mellan ett och tre år.

Garanterad lön

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

Tvister

Uniflex tillämpar, i egenskap av auktoriserat bemanningsföretag, kollektivavtal för arbetare respektive tjänstemän inom bemanning. Bolaget arbetar kontinuerligt med att upprätthålla en hög kunskap i tillämpningen av kollektivavtalen samt övriga arbetsrättsliga regler som finns att förhålla sig till. Under 2017 kallade bolagets fackliga motparter till förhandling i 10 (18) olika ärenden. Majoriteten av dessa tvister kunde lösas på lokal nivå. I förhållande till antalet anställda på Uniflex, som i genomsnitt under 2017 var 3 057 (3 238) stycken, ser bolaget detta som ett fint kvitto på att det har en god efterlevnad av kollektivavtal och övriga arbetsrättsliga regler. Under 2018 kommer bolaget fortsätta arbeta på inslagna spår.

MODERBOLAGET

Moderbolagets verksamhet består av att tillhandahålla lednings- och managementtjänster till de i koncernen ingående dotterbolagen.

Under året har moderbolaget skrivit ner värdet på aktierna i det tyska dotterbolaget med totalt 12,4 MSEK; 8,8 MSEK motsvarande de aktieägartillskott för förlusttäckning moderbolaget lämnat till det tyska dotterbolaget under 2017 samt 3,6 MSEK för att motsvara det försäljningspris som avtalats om efter rapportperiodens utgång, se nedan och not 25.



VÄSENTLIGA HÄNDELSER EFTER RÄKENSKAPSÅRETS UTGÅNG

Per den 1 januari 2018 har Uniflex sålt samtliga aktier i det tyska dotterbolaget Uniflex Personal GmbH för en köpeskilling uppgående till 1,2 MSEK. Resultateffekten av transaktionen uppgår till minus 1 MSEK och har belastat resultatet för 2017.

I övrigt har inga väsentliga händelser inträffat efter räkenskapsårets utgång.

UTDELNING OCH FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION

Styrelsen föreslår en utdelning om 1,65 SEK per aktie, totalt motsvarande 28 646 788 SEK baserat på 17 361 690 aktier, i enlighet med koncernens ambition om en utdelning motsvarande minst 50 procent av årets vinst i koncernen.

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

Balanserade vinstmedel	6 035 700
Överkursfond	9 344 347
Årets resultat	31 831 814
Summa	47 211 861

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras på följande sätt:

Utdelning 1,65 SEK per aktie	28 646 788
Balanseras i ny räkning	18 565 073
Summa	47 211 861

Avstämningsdag för utdelningen föreslås till onsdagen den 25 april 2018. Utbetalning beräknas då ske den 30 april.

Styrelsen lämnar följande motiverade yttrande avseende vinstutdelningsförslaget för 2017 i enlighet med 18 kap 4 § aktiebolagslagen.

Enligt styrelsens uppfattning har Uniflex en långsiktig underliggande intjäningsförmåga. Bolagets soliditet uppgår per 2017-12-31 till 27,9 procent och ett av bolagets finansiella mål är att soliditeten skall överstiga 15 procent. Mot bakgrund av bolagets intjäningsförmåga, goda soliditet och likviditet anser styrelsen att den föreslagna vinstutdelningen är rimlig och förenlig med bestämmelserna i 17 kap 3 § 2 och 3 st. aktiebolagslagen.

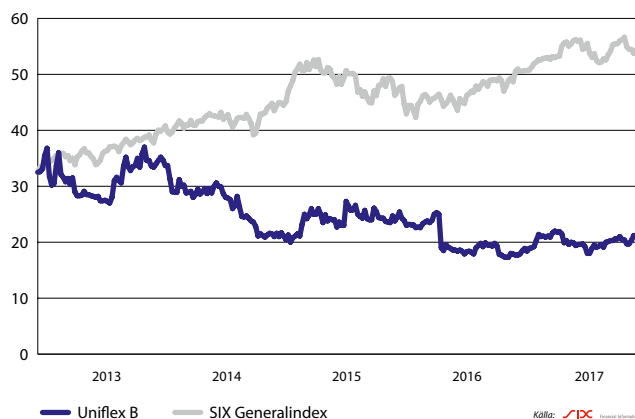


Uniflex är sedan den 1 november 2006 noterat på Nasdaq Stockholm Small Cap, tidigare Stockholmsbörsens nordiska lista. Dessförinnan var aktien noterad på First North sedan 19 november 2004 då Poolia AB skiftade ut hela sitt innehav i Uniflex till sina aktieägare.

Ingående och utgående antal aktier uppgick till 17 361 690 med kvotvärde 0,20 SEK per aktie fördelat på 4 023 815 A-aktier med röstvärde 1 och 13 337 875 B-aktier med röstvärde 1/5. Det totala antalet röster i bolaget uppgår till 6 691 390.

Aktiekursen stängde första handelsdagen på First North, 19 november 2004, på 8,16 kronor och på 20,80 kronor den 29 december 2017.

UTVECKLING UNDER PERIODEN 2013-2017



Ägarstruktur antal aktier per 2017-12-29	Antal aktieägare	Andel aktieägare (%)	Kapitalandel (%)	Röster (%)
1 - 500	2 532	67,94 %	2,47 %	1,28 %
501 - 1 000	504	13,52 %	2,46 %	1,28 %
1 001 - 2 000	304	8,16 %	2,82 %	1,46 %
2 001 - 5 000	230	6,17 %	4,53 %	2,35 %
5 001 - 10 000	81	2,17 %	3,51 %	1,82 %
10 001 - 20 000	35	0,94 %	3,01 %	1,56 %
20 001 - 50 000	20	0,54 %	3,50 %	1,82 %
50 001 - 100 000	6	0,16 %	2,37 %	1,23 %
100 001 - 500 000	12	0,32 %	17,93 %	9,31 %
500 001 - 1000 000	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %
1 000 001 - 5 000 000	2	0,05 %	16,36 %	8,49 %
5 000 001 - 10 000 000	1	0,03 %	41,04 %	69,40 %
Summa	3 727	100,00 %	100,00 %	100,00 %

10 största aktieägarna per 2017-12-29	Antal A-aktier	Antal B-aktier	Kapitalandel (%)	Röster (%)
Björn Örås	4 023 815	3 101 445	41,04 %	69,40 %
Carnegie Småbolagsfond	0	1 565 520	9,02 %	4,68 %
Försäkringsaktiebolaget, Avanza Pension	0	1 275 469	7,35 %	3,81 %
Nordnet Pensionsförsäkring AB	0	450 855	2,60 %	1,35 %
Sara Örås	0	399 000	2,30 %	1,19 %
Strand Småbolagsfond	0	365 373	2,10 %	1,09 %
Caroline Örås	0	352 700	2,03 %	1,05 %
Jenny Pizzignacco	0	351 140	2,02 %	1,05 %
EFG Bank	0	222 670	1,28 %	0,67 %
SEB Life International Assurance	0	212 951	1,23 %	0,64 %
Totalt 10 största aktieägare	4 023 815	8 297 123	70,97 %	84,93 %
Övriga aktieägare	0	5 040 752	29,03 %	15,07 %
Summa	4 023 815	13 337 875	100,00 %	100,00 %



	2017	2016	2015	2014	2013
Rörelsemarginal*, %	3,1	2,6	3,7	2,3	2,1
Vinstmarginal*, %	3,0	2,8	3,6	2,3	2,0
Avkastning på eget kapital, %	29,9	21,1	30,3	14,1	15,6
Soliditet, %	27,9	28,8	29,6	26,9	21,6
Medelantalet anställda	2 377	2 496	2 809	2 641	3 219
Omsättning per anställd, KSEK	509	477	459	444	434
Antal aktier vid periodens slut, före utspädning (000)	17 362	17 362	17 362	17 362	17 362
Antal aktier vid periodens slut, efter utspädning (000)	17 362	17 362	17 362	17 362	17 487
Antal aktier före utspädning, genomsnitt (000)	17 362	17 362	17 362	17 362	17 362
Antal aktier efter utspädning, genomsnitt (000)	17 362	17 362	17 362	17 362	17 487
Resultat per aktie före utspädning, SEK	1,41	1,06	1,56	0,65	0,72
Resultat per aktie efter utspädning, SEK	1,41	1,06	1,56	0,65	0,71
Eget kapital per aktie före utspädning vid periodens slut, SEK	5,04	5,10	5,64	4,79	4,85
Eget kapital per aktie efter utspädning vid periodens slut, SEK	5,04	5,10	5,64	4,79	5,03
Kassaflöde per aktie före utspädning vid periodens slut, SEK	1,03	1,35	2,58	2,89	-1,13
Kassaflöde per aktie efter utspädning vid periodens slut, SEK	1,03	1,35	2,58	2,89	-1,12

* Justerat för avvecklad verksamhet

DEFINITIONER NYCKELTAL

Uniflex använder sig av ett antal alternativa nyckeltal som inte är definierade enligt IFRS, även kallade APM (Alternative Performance Measures), för att förmedla en rättvisande bild av Uniflex resultat och finansiella ställning. Nedan följer definitioner av använda alternativa 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.

Kassaflöde per aktie

Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie.

Soliditet

Eget kapital i procent av balansomslutningen.

Omsättning per anställd

Omsättningen, inkl. avvecklad verksamhet, dividerad med medelantalet heltidsanställda.



RESULTATRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2017	2016	2017	2016
Rörelsens intäkter					
Nettoomsättning	2	1 187 138	1 155 284	6 562	5 821
		1 187 138	1 155 284	6 562	5 821
Rörelsens kostnader					
Övriga externa kostnader	3,4	-37 101	-37 807	-2 888	-2 546
Personalkostnader	5,6	-1 113 612	-1 084 935	-5 967	-4 436
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	9,10,11	-6	-2 904	-	-
Rörelseresultat		36 419	29 638	-2 293	-1 161
Resultat från finansiella investeringar					
Resultat från andelar i koncernföretag	12	-	-	36 608	12 307
Ränteintäkter	7	575	3 160	1 147	1 334
Räntekostnader och liknande resultatposter	7	-1 117	-234	-1	0
Resultat efter finansiella poster		35 877	32 564	35 461	12 480
Skatt på årets resultat	8	-8 209	-7 692	-3 629	-3 788
Årets resultat från kvarvarande verksamheter		27 668	24 872	31 832	8 692
Resultat från avvecklad verksamhet	24	-3 170	-6 434	-	-
ÅRETS RESULTAT		24 498	18 438	31 832	8 692
Moderbolagets aktieägare		24 498	18 438	31 832	8 692
Innehav utan bestämmande inflytande		-	-	-	-
Resultat per aktie före och efter utspädning, SEK	22				
Från kvarvarande verksamheter		1,59	1,43		
Från avvecklad verksamhet		-0,18	-0,37		
Totalt resultat per aktie		1,41	1,06		

RAPPORT ÖVER TOTALRESULTAT

Belopp i KSEK	Koncern		Moderbolag	
	2017	2016	2017	2016
Årets resultat	24 498	18 438	31 832	8 692
Övrigt totalresultat				
Poster som kan komma att omklassificeras till resultatet				
Omräkningsdifferenser	437	-1 729	-	-
Skatt hänförligt till komponenter i övrigt totalresultat	-	-	-	-
Summa övrigt totalresultat för året, netto efter skatt	437	-1 729	0	0
Summa totalresultat för året	24 935	16 709	31 832	8 692
Moderbolagets aktieägare	24 935	16 709	31 832	8 692
Innehav utan bestämmande inflytande	-	-	-	-



BALANSRÄKNING

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar					
Goodwill	9	0	0	-	-
Övriga immateriella anläggningstillgångar	10	0	0	-	-
		0	0	-	-
Materiella anläggningstillgångar					
Inventarier	11	0	674	-	-
		0	674	-	-
Finansiella och övriga anläggningstillgångar					
Andelar i koncernföretag	12	-	-	11 295	14 883
Fordringar hos koncernföretag	13	-	-	28 400	33 000
Uppskjutna skattefordringar	8	381	328	-	-
		381	328	39 695	47 883
Summa anläggningstillgångar		381	1 002	39 695	47 883
Omsättningstillgångar					
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar	14	169 379	175 260	-	-
Fordringar hos koncernföretag	13	-	-	11 827	4 935
Skattefordringar		11 547	421	0	102
Övriga fordringar		262	861	0	0
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	88 951	85 190	126	48
Tillgångar som innehas för försäljning	24	6 991	-	-	-
		277 130	261 732	11 953	5 085
Likvida medel	16	35 736	44 972	-	-
Kassa och bank	16	-	-	890	944
Summa omsättningstillgångar		312 866	306 704	12 843	6 029
SUMMA TILLGÅNGAR		313 247	307 706	52 538	53 912



BALANSRÄKNING (forts)

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Eget kapital	23				
Bundet eget kapital					
Aktiekapital		3 472	3 472	3 472	3 472
Övrigt tillskjutet kapital		39 524	39 524	-	-
				3 472	3 472
Fritt eget kapital	17				
Omräkningsreserver		855	418	-	-
Balanserade vinstmedel inkl årets totalresultat		43 648	45 192	-	-
Överkursfond		-	-	9 344	9 344
Balanserade vinstmedel		-	-	6 036	23 387
Årets resultat		-	-	31 832	8 692
				47 212	41 423
Eget kapital hänförligt till Uniflex aktieägare		87 499	88 606	50 684	44 895
Innehav utan bestämmande inflytande		-	-	-	-
Summa eget kapital		87 499	88 606	50 684	44 895
Kortfristiga skulder					
Skulder till kreditinstitut	18,21	-	-	-	-
Leverantörsskulder	18	5 112	4 138	9	34
Skulder till koncernföretag	13	-	-	0	7 639
Skatteskulder	8	-	-	110	-
Övriga kortfristiga skulder	19	70 904	69 738	526	328
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	20	146 043	145 224	1 209	1 016
Skulder som innehas för försäljning	24	3 689	-	-	-
Summa kortfristiga skulder		225 748	219 100	1 854	9 017
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		313 247	307 706	52 538	53 912
POSTER INOM LINJEN					
Ställda säkerheter	21				
Ansvarsförbindelser	21				



KASSAFLÖDESANALYS

Belopp i KSEK	Not	Koncern		Moderbolag	
		2017	2016	2017	2016
Den löpande verksamheten					
Rörelseresultat inklusive avvecklad verksamhet		34 271	23 146	-2 293	-1 161
Avskrivningar och nedskrivningar	1,10,11	325	5 688	-	-
		34 596	28 834	-2 293	-1 161
Erhållen ränta	7	195	1 118	1 147	1 334
Erlagd ränta	7	-389	-611	-1	0
Betald skatt		-13 379	-861	-3 417	4 491
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		21 023	28 480	-4 564	4 664
Förändringar i rörelsekapital					
Förändring av kortfristiga fordringar		7 357	5 543	46 630	15 207
Förändring av kortfristiga skulder		-10 433	-10 705	-7 274	2 106
Kassaflöde från den löpande verksamheten		17 947	23 318	34 792	21 977
Investeringsverksamheten					
Lämnade aktieägartillskott	12	-	-	-8 804	-4 693
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	11	-	-	-	-
Kassaflöde från investeringsverksamheten		0	0	-8 804	-4 693
Finansieringsverksamheten					
Utbetald utdelning	17	-26 042	-26 043	-26 042	-26 043
Återköp av optioner		-	-7	-	-7
Förändring av checkräkningskredit	18	-	-	-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-26 042	-26 050	-26 042	-26 050
Årets kassaflöde					
- Varav kassaflöde från avvecklad verksamhet	24	-970	-393	-54	-8 766
Likvida medel vid årets början		44 972	46 593	944	9 710
Omräkningsdifferens i likvida medel		-367	1 111	-	-
Likvida medel vid årets slut	16	36 510	44 972	890	944
Avgår likvida medel i tillgångar till försäljning	24	-774	-	-	-
Likvida medel från kvarvarande verksamheter		35 736	44 972	890	944



FÖRÄNDRING I EGET KAPITAL

Koncern Belopp i KSEK	Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräknings- reserv	Balanserade vinstmedel	Summa	Innehav utan bestämmande inflytande	Totalt eget kapital
Ingående balans per den 1 januari 2016	3 472	39 524	2 147	52 804	97 947	0	97 947
Årets resultat	-	-	-	18 438	18 438	-	18 438
Omräkningsdifferenser	-	-	-1 729	-	-1 729	-	-1 729
Summa totalresultat för året	-	-	-1 729	18 438	16 709	0	16 709
<i>Transaktioner med ägare</i>							
Återköp av optioner	-	-	-	-7	-7	-	-7
Utdelning	-	-	-	-26 043	-26 043	-	-26 043
Utgående balans per den 31 december 2016	3 472	39 524	418	45 192	88 606	0	88 606
Ingående balans per den 1 januari 2017	3 472	39 524	418	45 192	88 606	0	88 606
Årets resultat	-	-	-	24 498	24 498	-	24 498
Omräkningsdifferenser	-	-	437	-	437	-	437
Summa totalresultat för året	-	-	437	24 498	24 935	0	24 935
<i>Transaktioner med ägare</i>							
Utdelning	-	-	-	-26 042	-26 042	-	-26 042
Utgående balans per den 31 december 2017	3 472	39 524	855	43 648	87 499	0	87 499

Moderbolag Belopp i KSEK	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserade vinstmedel	Totalt eget kapital
Ingående balans per den 1 januari 2016	3 472	9 351	49 429	62 252
Utdelning	-	-	-26 043	-26 043
Återköp av optioner	-	-7	-	-7
Årets resultat	-	-	8 692	8 692
Utgående balans per den 31 december 2016	3 472	9 344	32 078	44 894
Utdelning	-	-	-26 042	-26 042
Årets resultat	-	-	31 832	31 832
Utgående balans per den 31 december 2017	3 472	9 344	37 868	50 684

Ingående och utgående antal aktier uppgick till 17 361 690 med kvotvärde 0,20 SEK per aktie fördelat på 4 023 815 A-aktier med röstvärde 1 och 13 337 875 B-aktier med röstvärde 1/5. Det totala antalet röster i bolaget uppgår till 6 691 390.



[NOT 1] Redovisnings- och värderingsprinciper

KONCERNEN

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) inklusive International Accounting Standards (IAS) och tolkningar utgivna av International Reporting Interpretations Committee (IFRIC) som gäller 31 december 2017 och som har godkänts av EG-kommissionen för tillämpning inom EU. Koncernen tillämpar även Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 1. Kompletterande redovisningsregler för koncerner vilken specificerar de tillägg till IFRS upplysningar som krävs enligt bestämmelserna i Årsredovisningslagen. Tillgångar och skulder är redovisade till historiska anskaffningsvärden, förutom vissa finansiella tillgångar och skulder som värderas till verkligt värde. Med undantag för nedan beskrivna nyheter är samtliga tillämpade redovisningsprinciper oförändrade jämfört med år 2016.

Nyheter avseende redovisningsprinciper

Under 2017 har inga nya redovisningsprinciper, standarder eller tolkningar trätt i kraft som haft någon väsentlig effekt på koncernens eller moderbolagets finansiella ställning eller resultat.

Upplysning om kommande standarder

Per dagen för godkännandet av dessa finansiella rapporter har vissa nya standarder, ändringar och tolkningar av befintliga standarder publicerats av IASB. Dessa har ännu inte trätt i kraft och har inte tillämpats i förtid av Koncernen. Koncernledningen förutser att alla relevanta uttalanden kommer att införas i Koncernens redovisningsprinciper under den första redovisningsperiod som börjar efter det datum uttalandet träder i kraft. Information om nya standarder, ändringar och tolkningar som väntas vara relevanta för Koncernens finansiella rapporter ges nedan. Vissa andra nya standarder och tolkningar har utfärdats men förväntas inte ha någon väsentlig inverkan på Koncernens finansiella rapporter.

IFRS 15 Intäkter från avtal med kunder

IFRS 15 inför nya krav för intäktsredovisningen och ersätter IAS 18 Intäkter, IAS 11 Entreprenadavtal och flera inkomstrelaterade tolkningar. Den nya standarden inför en kontrollbaserad redovisningsmodell för intäkterna och ger en mer detaljerad vägledning inom många områden som tidigare inte framgått av gällande IFRS, bland annat redovisning av överenskommelser med flera prestationsåtaganden, rörlig prissättning, kundens returrätt, återköpsrätt mot leverantör, och andra vanliga komplikationer ska ske. Uniflex intäkter omfattar till övervägande del försäljning av tjänster på löpande räkning och redovisningen enligt nuvarande principer överensstämmer med IFRS 15. Uniflex, som inte har förtidstillämpat IFRS 15, har analyserat effekterna av IFRS 15. Inga väsentliga effekter har identifierats varför någon justering av ingående balanser 2018 inte kommer att ske. Införandet av IFRS 15 kommer dock att innebära utökade upplysningskrav. Den nya standarden tillämpas för räkenskapsår som påbörjas den 1 januari 2018 eller senare.

IFRS 9 Finansiella instrument

IFRS 9 Finansiella instrument ersätter från och med 2018 IAS 39 Finansiella instrument: redovisning och värdering. Den nya standarden innebär förändringar i IAS 39:s vägledning för klassificering och värdering av finansiella tillgångar samt inför en ny modell med förväntade kreditförluster för nedskrivning av finansiella tillgångar. IFRS 9 ger också nya riktlinjer för tillämpningen av säkringsredovisning. Uniflex, som inte har förtidstillämpat IFRS 9, har analyserat effekterna av IFRS 9. Inga väsentliga effekter har identifierats varför någon justering av ingående balanser 2018 inte kommer att ske. Den nya standarden tillämpas för räkenskapsår som påbörjas den 1 januari 2018 eller senare.

IFRS 16 Leasingavtal

IFRS 16 Leasingavtal, ersätter från och med 2019 den befintliga standarden IAS 17 Leasingavtal. För leasetagare försvinner klassificeringen enligt IAS 17 i operationell och finansiell leasing och ersätts med en modell där tillgångar och skulder för alla leasingavtal ska redovisas i balansräkningen. Undantag för redovisning i balansräkningen finns för leasingkontrakt av mindre värde samt kontrakt som har en löptid på högst 12 månader. I resultaträkningen ska avskrivningar redovisas separat från räntekostnader hänförliga till leasingkulden. De upplysningar som lämnas i not 4 om operationella leasingavtal ger en indikation på typen och omfattningen av bolagets nuvarande leasingavtal. Uniflex, som inte kommer att förtidstillämpa IFRS 16, är i process med att analysera effekterna av IFRS 16 och har påbörjat en fullständig översyn av samtliga avtal för att bedöma om det finns ytterligare avtal som blir leasingavtal enligt IFRS 16's nya definition. Analysen av hur de finansiella rapporterna beloppsmässigt kommer att påverkas fortsätter under 2018. Val av övergångsmetod har ännu inte gjorts. IFRS 16 ska tillämpas från och med 1 januari 2019.

Koncernredovisning

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

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



Det koncernmässiga anskaffningsvärdet för dotterföretag fastställs genom en förvärvsanalys i anslutning till förvärvet. I analysen fastställs dels anskaffningsvärdet för andelarna, dels det verkliga värdet av de identifierbara förvärvade tillgångarna och övertagna skulderna per förvärvstidpunkten. Ersättningen för att erhålla bestämmande inflytande utgörs av summan av de verkliga värdena per förvärvsdagen för överlåtna tillgångar och uppkomna eller övertagna skulder. I anskaffningsvärdet ingår även verkligt värde på alla tillgångar och skulder som är en följd av en överenskommelse om villkorad köpeskilling. Förvärvsrelaterade utgifter redovisas i resultatet när de uppstår.

Avvecklad verksamhet

Vid redovisning av avvecklad verksamhet tillämpas IFRS 5 Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter. En avvecklad verksamhet är en del av ett företags verksamhet som representerar en självständig rörelsegren eller en väsentlig verksamhet inom ett geografiskt område. Klassificering som en avvecklad verksamhet sker vid avyttring eller vid en tidigare tidpunkt då verksamheten uppfyller kriterierna för att klassificeras som innehav för försäljning. Resultat efter skatt från avvecklad verksamhet redovisas på en egen rad i resultaträkning och rapport över totalresultat. När en verksamhet klassificeras som avvecklad ändras utformningen av jämförelseårets resultaträkning och rapport över totalresultat så att de redovisas som om den avvecklade verksamheten hade avvecklats vid ingången av jämförelseåret. Tillgångar och skulder hänförliga till avvecklad verksamhet redovisas för innevarande år på egna rader i balansräkningen under Tillgångar som innehas för försäljning respektive Skulder som innehas för försäljning.

För att erhålla en jämförelse även i noterna har följande noter räknats om för både innevarande och föregående år och inkluderar ej avvecklad verksamhet; not 2, 4, 5, 7 och 8.

Omräkning av transaktioner i utländsk valuta

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

Finansiella tillgångar och skulder

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

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

Likvida medel

I likvida medel ingår kassa och banktillgodohavanden. Tillgodohavanden under kassa och bank redovisas till dess nominella belopp.

Kundfordringar

Kundfordringar kategoriseras som "Lånefordringar och kundfordringar". Dess förväntade löptid är kort, varför värdet redovisas till nominellt belopp utan diskontering enligt metoden för upplupet anskaffningsvärde. Kundfordringar redovisas netto efter reservering för befarade kundförluster. En reservering för befarade kundförluster på kundfordringar görs när det finns objektiva grunder att anta att koncernen inte kommer att kunna erhålla alla belopp som är förfallna enligt fordringarnas ursprungliga villkor. De faktorer som beaktas då beslut om värdering av kundfordringar skall tas avser främst motpartens förmåga till betalning, om motparten gått i konkurs etc. Reserveringens storlek utgörs av skillnaden mellan tillgångens redovisade värde och värdet av bedömda framtida kassaflöden. Det reserverade beloppet redovisas i resultaträkningen.

Upplupna arvodesintäkter

Upplupna arvodesintäkter avser intäkter som per balansdagen ännu inte fakturerats kund. De upplupna arvodesintäktarna värderas till det belopp varmed de beräknas inkomma.

Leverantörsskulder

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

Rapportering för rörelsesegment

Uniflexkoncernens segmentsinformation presenteras utifrån företagsledningens perspektiv och rörelsesegment identifieras utifrån den interna rapporteringen till företagets högsta verkställande beslutsfattare. Koncernen har identifierat koncernens VD som dess högste verkställande beslutsfattare och den interna rapporteringen som används av VD för att följa upp verksamheten och fatta beslut om resursfördelning ligger till grund för den segmentsinformation som presenteras. Uniflex rörelsesegment är geografiska områden och uppdelat på länderna Sverige, Norge och Finland. Då aktierna i det tyska dotterbolaget sålts per den 1 januari 2018, redovisas det tidigare segmentet Tyskland i dessa finansiella rapporter som avvecklad verksamhet.



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

Koncernen tillämpar marknadsbaserade ersättningar mellan rörelsesegmenten för utförda tjänster. Kostnader för koncernfunktioner samt koncernstaber förs via självkostnadsbaserade internpriser till rörelsesegmenten.

Intäktsredovisning

Uniflex intäkter omfattar nästan till uteslutande del försäljning av tjänster på löpande räkning inom områdena personaluthyrning, rekrytering och outsourcing. Intäkterna värderas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas och redovisas i den period då tjänsten utförs och levereras. Eventuella rabatter, vilka i princip är försumbara, redovisas som en minskning av intäkterna.

Ränteintäkter periodiseras över löptiden med tillämpning av effektivräntemetoden.

Leasing

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

Ersättningar till anställda

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

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

För tjänstemän i Sverige tryggas ITP 2-planens förmånsbestämda pensionsåtaganden för ålders- och familjepension genom en försäkring i Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 10 *Redovisning av pensionsplanen ITP 2 som finansieras genom försäkring i Alecta*, är detta en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare. För räkenskapsåret 2017 har bolaget inte haft tillgång till information för att kunna redovisa sin proportionella andel av planens förpliktelser, förvaltningstillgångar och kostnader vilket medfört att planen inte varit möjlig att redovisa som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen ITP 2 som tryggas genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan i enlighet med IAS 19.34.

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

Ersättningar vid uppsägning kan utgå när en anställd blivit uppsagd före utgången av normal pensionstidpunkt eller då en anställd accepterar en frivillig avgång. Koncernen redovisar en skuld och en kostnad i samband med en uppsägning då Uniflex bevisligen är förpliktigt att antingen säga upp den 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.

Semesterlöneskuld

Semesterlöneskuld avser den av personalen intjänade men ännu inte uttagna semestern med tillägg för de per balansdagen gällande sociala avgifterna.

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 företagens 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 sig till inkomstskatt som debiteras av samma myndighet och då koncernen har för avsikt att reglera skatten med ett nettobelopp.

Goodwill

Goodwill värderas till anskaffningsvärde minskat med eventuella ackumulerade nedskrivningar. Goodwill fördelas till kassagenererande enheter och prövas minst årligen för nedskrivningsbehov.



Övriga immateriella anläggningstillgångar

Övriga immateriella anläggningstillgångar utgörs av kundkontrakt, varumärken och programvara i samband med företagsförvärv. Övriga immateriella 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. Övriga immateriella anläggningstillgångar 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:

Övriga immateriella anläggningstillgångar 20 procent

Materiella anläggningstillgångar

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

Följande procentsatser har tillämpats:

Inventarier 20 procent

Datorer 20–33 procent

Nedskrivningar

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

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

Aktiekapital

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

Lån

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

Avsättningar

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

Kassaflödesanalys

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

MODERFÖRETAGET

Årsredovisningen för moderföretaget har upprättats enligt Årsredovisningslagen, Rådet för finansiell rapporterings rekommendation 2 (RFR 2) Redovisning för juridiska personer och uttalanden från Rådet för finansiell rapportering. RFR 2 innebär att moderföretaget i årsredovisningen för den juridiska personen skall tillämpa samtliga av EU godkända IFRS och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för Årsredovisningslagen och Tryggandelagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning. Rekommendationen anger vilka undantag och tillägg som skall göras från IFRS. Skillnaderna mellan koncernens och moderföretagets redovisningsprinciper framgår nedan.

Andelar i koncernföretag

Andelar i koncernföretag redovisas enligt anskaffningsvärdemetoden. Prövning för nedskrivning av andelarnas värde görs när en indikation finns på att värdet minskat.

I de fall värdet har minskat sker nedskrivning till koncernmässigt värde. Alla erhållna

utdelningar redovisas i resultaträkningen inom Resultat från andelar i koncernföretag.

Redovisning av koncernbidrag

Moderföretaget redovisar erhållet koncernbidrag, som kan jämföras med utdelning, som en finansiell intäkt i resultaträkningen, i enlighet med RFR 2 Redovisning för juridiska personer.

Likvida medel

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



[NOT 2] Segmentredovisning

Koncernen var under 2017 organiserad i fyra geografiska områden som motsvarar länderna Sverige, Norge, Finland och Tyskland, vilka utgjorde koncernens fyra rörelsesegment. Segmentet Tyskland redovisas i dessa finansiella rapporter som avvecklad verksamhet.

Intäkter	2017					
	Sverige	Norge	Finland	Tyskland	Elimineringar	Koncernen
Extern försäljning	1 076 584	86 722	23 832	23 591	-23 591	1 187 138
Intern försäljning	6 801	-	-	-	-6 801	-
Summa intäkter	1 083 385	86 722	23 832	23 591	-30 392	1 187 138
Resultat						
Rörelseresultat	34 245	1 590	639	-2 948	2 893	36 419
Finansnetto	1 351	-1 868	-25	-222	222	-542
Årets skatt	-8 209	-	-	-	-	-8 209
Årets resultat	27 387	-278	614	-3 170	3 115	27 668
Övriga upplysningar						
Tillgångar	311 536	29 114	5 867	6 991	-40 261	313 247
Skulder	208 165	42 357	10 369	5 118	-40 261	225 748
Anläggningstillgångar	0	0	0	371	-371	0
Investeringar	0	0	0	0	-	0
Avskrivningar och nedskrivningar	0	6	0	319	-319	6

Intäkter	2016					
	Sverige	Norge	Finland	Tyskland	Elimineringar	Koncernen
Extern försäljning	1 047 557	86 636	21 091	35 392	-35 392	1 155 284
Intern försäljning	6 276	-	-	-	-6 276	-
Summa intäkter	1 053 833	86 636	21 091	35 392	-41 668	1 155 284
Resultat						
Rörelseresultat	28 912	275	459	-6 492	6 484	29 638
Finansnetto	1 430	1 388	108	58	-58	2 926
Årets skatt	-7 692	-	-	-	-	-7 692
Årets resultat	22 650	1 663	567	-6 434	6 426	24 872
Övriga upplysningar						
Tillgångar	301 518	30 020	5 974	8 173	-37 979	307 706
Skulder	189 832	43 681	10 956	12 610	-37 979	219 100
Anläggningstillgångar	0	6	0	668	-	674
Investeringar	0	0	0	0	-	0
Avskrivningar och nedskrivningar	2 884	19	0	2 785	-	5 688

Omsättning per yrkesområde

Uniflex mäter även omsättningen uppdelat på arbetare och tjänstemän. Av omsättningen 2017 kom 69 procent (61) från arbetarsidan och 31 procent (39) från tjänstemannasidan.

Information om större kunder

Uniflex har ingen kund från vilka intäkterna 2017 utgör tio procent eller mer av koncernens intäkter. Intäkterna från Kund A utgör cirka 7 procent (9) av koncernens intäkter. Kunden tillhör segment Sverige.



[NOT 3] Arvode till revisorer

	Koncern		Moderbolag	
	2017	2016	2017	2016
Grant Thornton				
Revisionsuppdraget	560	394	201	130
Skatterådgivning	30	40	21	30
Övriga tjänster	6	9	6	0
Summa	596	443	228	160

Med revisionsuppdrag avses revisorns ersättning för den lagstadgade revisionen. Arbetet innefattar granskningen av årsredovisningen och bokföringen, styrelsens och verkställande direktörens förvaltning samt arvode för revisionsrådgivning som lämnats i samband med revisionsuppdraget.

[NOT 4] Operationella leasingavtal

Årets kostnad för operationella leasingavtal i koncernen uppgår till 13 803 KSEK (14 229), varav 8 910 KSEK (9 148) avser lokalhyror. De mest väsentliga leasingavtalen avser hyra av lokaler för verksamheten. Avtalen löper normalt på mellan ett och tre år och kan förlängas vid utgången av hyresperioden. Avtalen har normala indexklausuler och några villkor om att förvärva objekten föreligger ej. Moderbolaget har inga operationella leasingavtal. Framtida leasingavgifter avseende operationella leasingavtal i koncernen gällande lokaler, kontorsmaskiner och bilar fördelar sig enligt följande:

Inom ett år	8 391
Mellan ett år och fem år	5 030
Senare än fem år	11
Summa	13 432

[NOT 5] Personal

	2017		2016	
	Antal anställda	Varav antal män	Antal anställda	Varav antal män
Medeltal anställda				
Moderbolaget				
Sverige	1	1	1	1
Totalt i moderbolaget	1	1	1	1
Dotterföretag				
Sverige	2 152	1 514	2 185	1 421
Norge	142	133	162	143
Finland	59	30	53	27
Totalt i dotterföretag	2 353	1 677	2 400	1 591
Totalt i koncernen	2 354	1 678	2 401	1 592



[NOT 5 forts]

Fördelning ledande befattningshavare per balansdagen	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Kvinnor:				
Styrelseledamöter	2	3	2	3
andra personer i företagets ledning inkl VD	1	1	0	0
Män:				
Styrelseledamöter	2	2	2	2
andra personer i företagets ledning inkl VD	7	8	1	1
Totalt	12	14	5	6

Löner, ersättningar m m	2017		2016	
	Löner och andra ersättningar	Soc. kostnader (varav pensionskostnader)	Löner och andra ersättningar	Soc. kostnader (varav pensionskostnader)
Moderbolaget (varav pensionskostnader)	4 653	2 192 (645)	4 403	2 100 (620)
Dotterföretag (varav pensionskostnader)	819 573	276 499 (30 092)	806 965	265 130 (28 831)
Totalt i koncernen (varav pensionskostnader)	824 226	278 691 (30 737)	811 368	267 230 (29 451)

Pensioner

Koncernen har olika pensionsplaner. Pensionsplanerna finansieras genom betalningar till försäkringsbolag. I Norge och Finland är koncernens samtliga pensionsplaner avgiftsbestämda.

Avgiftsbestämda pensionsplaner i Sverige

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

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

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

Förmånsbestämda pensionsplaner i Sverige

Premien för den förmånsbestämda ålders- och familjepensionen är individuellt beräknad och är bland annat beroende av lön, tidigare intjänad pension och förväntad återstående tjänstgöringstid. Förväntade avgifter 2018 för ITP 2-försäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 2 240 KSEK (1 957). Koncernens andel av de sammanlagda avgifterna till planen och koncernens andel av det totala antalet aktiva medlemmar i planen uppgår till 0,009 respektive 0,013 procent (0,013 respektive 0,019 procent).

Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alectas försäkringstekniska metoder och antaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19. Den kollektiva konsolideringsnivån ska normalt tillåtas variera mellan 125 och 155 procent. Om Alectas kollektiva konsolideringsnivå understiger 125 procent eller överstiger 155 procent ska åtgärder vidtas i syfte att skapa förutsättningar för att konsolideringsnivån återgår till normalintervallet. Vid låg konsolidering kan en åtgärd vara att höja det avtalade priset för nyteckning och utökning av befintliga förmåner. Vid hög konsolidering kan en åtgärd vara att införa premiereduktioner. Vid utgången av 2017 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 154 procent (149).

Under 2017 har koncernen redovisat kostnader om 24,7 MSEK (23,7) relaterade till avgiftsbestämda samt förmånsbestämda pensionsplaner i Alecta och FORA.



[NOT 6] Ersättningar till ledande befattningshavare

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Senast beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inom Uniflexkoncernen antogs vid årsstämman 2017. Nedan anges beslutade riktlinjer:

Riktlinjerna skall omfatta verkställande direktören och övriga medlemmar av koncernledningen och skall tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2017 för tiden intill nästa årsstämma, samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs under sagda tid.

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

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

Styrelsen skall årligen utvärdera huruvida någon form av aktierelaterat incitamentsprogram, utöver de befintliga teckningsoptionsprogrammen 2013/2017 respektive 2015/2019, skall föreslås årsstämman,

vilket i förekommande fall skall gälla såsom tillägg till den rörliga ersättning till ledande befattningshavare som beskrivits ovan.

Lönenivåerna skall ses över regelbundet, vanligtvis genom årlig löneutvärdering.

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

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

Styrelsens förslag avseende riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare till årsstämman 2018 finns angivna i förvaltningsberättelsen, se sidan 20.

Ersättningar under räkenskapsåret

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämmans beslut om 175 KSEK till varje ledamot utom för ordföranden som skall erhålla ett arvode om 500 KSEK.

Ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare utgörs av grundlön, rörlig ersättning och pension. Med andra ledande befattningshavare avses de 8 personer som tillsammans med verkställande direktören utgjort koncernledningen under 2017. För koncernledningens sammansättning per 2018-03-28, se sidan 63.

För verkställande direktören var den rörliga ersättningen för 2017 maximerad till 80 procent av grundlönen. För andra ledande befattningshavare kan den rörliga ersättningen maximalt uppgå till 50-100 procent av grundlönen. Den rörliga ersättningen baseras på resultatutfall.

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

Ersättningar under året	Grundlön/ styrelsearvode		Rörlig ersättning		Pensionskostnad		Summa	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Styrelsens ordförande Björn Örås	500	500	-	-	-	-	500	500
Styrelseledamot Jenny Pizzignacco	174	169	-	-	-	-	174	169
Styrelseledamot Eva Gidlöf	174	127	-	-	-	-	174	127
Styrelseledamot Staffan Jufors	131	-	-	-	-	-	131	-
Styrelseledamot Monica Lindstedt	43	169	-	-	-	-	43	169
Styrelseledamot Thomas Krishan	43	169	-	-	-	-	43	169
Verkställande direktör Jan Bengtsson	3 300	3 300	371	124	645	620	4 316	4 044
Andra ledande befattningshavare (8 st)	7 286	6 926	1 546	1 277	1 802	1 363	10 634	9 566
Summa	11 651	11 360	1 917	1 401	2 447	1 983	16 015	14 744

Rörlig ersättning avser verksamhetsåret 2017, vilken till viss del utbetalas under 2018. Pensionskostnad avser den kostnad som påverkat årets resultat. För vidare upplysningar kring pension, se nedan.



[NOT 6 forts]

Rörlig lön

För verkställande direktören baseras rörlig ersättning på utfall av koncernens omsättning och rörelsemarginal samt bolagets marknadsandel i Sverige. Beloppet för 2017 motsvarade 11 procent av grundlönen. För andra ledande befattningshavare baserades rörlig ersättning för 2017 på rörelseresultatet i respektive land. Rörlig ersättning för andra ledande befattningshavare för 2017 motsvarade 0–47 procent av grundlönen.

Pensioner

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

Avgångsvederlag

Verkställande direktören har vid egen respektive bolagets uppsägning av anställning rätt till sex respektive tolv 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 2017 har beslutats av styrelsen utifrån styrelseordförandens rekommendation. Ersättning till andra ledande befattningshavare har beslutats av verkställande direktören efter samråd med styrelsens ordförande.

Aktieoptioner

Uniflex introducerade 2015 ett aktieoptionsprogram om 85 000 optioner riktat till ledande befattningshavare i koncernen varav 50 000 tilldelats VD. Varje option i optionsprogrammet berättigar till köp av en aktie till ett lösenpris om 32,50 kronor under perioden

1 juni 2016–31 maj 2019. Lösenpriset motsvarar 130 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen under handelsdagarna perioden 2015-04-23 t.o.m. 2015-05-07. Uniflex har erhållit marknadsmässig ersättning från optionsinnehavarna, vilket motsvarar 1,02 kronor per option och 87 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 25,00 SEK, ovanstående lösenpris, aktieprisets förväntade volatilitet om 25,00 procent, optionernas löptid och en riskfri ränta om 0,00 procent. Volatiliteten mätt som standardavvikelsen för förväntad avkastning på aktiepriset baseras på en statistisk analys av dagliga aktiekurser under de 30 senaste handelsdagarna före fastställande av optionspriset den 7 maj 2015. Per 2017-12-31 fanns 78 000 optioner utestående enligt ovan beskrivna villkor.

Uniflex har inte vidtagit några säkringsåtgärder relaterat till ovanstående optionsprogram och har inte heller någon skyldighet att återköpa eller reglera utgivna optioner. Uniflex har vid några tillfällen valt att utnyttja en klausul i aktieoptionsprogrammen som ger Uniflex en rätt men inte en skyldighet att återköpa optionerna då en ledande befattningshavare slutar. Uniflex bedömer att villkoren i IFRS 2, punkt 34 inte är uppfyllda då någon rätt att välja hur programmen skall regleras inte föreligger. Uniflex har erhållit marknadsmässig ersättning för utgivna optionsrätter varför ingen kostnad har redovisats i resultaträkningen. Vid återköp av optioner från ledande befattningshavare har ersättningen varit marknadsmässig.

Utställda optionsprogram	2015/2019
Antal utestående optioner	78 000
Lösenpris, SEK	32,50
Lösenperiod	1 juni 2016 – 31 maj 2019
Utspädning vid full inlösen, kapital	0,4 %

Antal optioner	2017-01-01	Avslutade	Återköpta	2017-12-31
Program 2013/2017	150 000	-150 000	-	0
Program 2015/2019	78 000	-	-	78 000
Totalt antal optioner	228 000	-150 000	0	78 000



[NOT 7] Finansnetto

	Koncern		Moderbolag	
	2017	2016	2017	2016
Ränteintäkter	575	398	0	72
Ränteintäkter från koncernbolag	-	-	1 147	1 262
Räntekostnader	-17	-23	-1	-
Kursdifferenser netto	-958	2 751	-	-
Kreditavgifter	-142	-200	-	-
Summa	-542	2 926	1 146	1 334

[NOT 8] Skatter

	Koncern		Moderbolag	
	2017	2016	2017	2016
Skatt på årets resultat				
Följande komponenter ingår i skattekostnaden:				
Årets aktuella skatt	-8 262	-7 569	-3 629	-3 788
Uppskjuten skatt avseende temporära skillnader	53	-123	-	-
Redovisad skatt	-8 209	-7 692	-3 629	-3 788

	Koncern		Moderbolag	
	2017	2016	2017	2016
Avstämning av effektiv skattesats				
Resultat efter finansiella poster	35 877	32 564	35 461	12 480
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget (22 %)	-7 893	-7 165	-7 801	-2 746
Skatteeffekt av:				
Förändring i temporära skillnader	53	-123	-	-
Ej beaktade/utnyttjade underskott i Norge	-61	366	-	-
Utnyttjade underskott i Finland	135	125	-	-
Ej beaktade underskott i England	-12	-1	-	-
Ej avdragsgilla kostnader	-431	-918	-2 868	-1 058
Ej skattepliktiga intäkter	0	24	7 040	16
Redovisad skatt	-8 209	-7 692	-3 629	-3 788

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Uppskjutna skattefordringar				
Redovisade uppskjutna skattefordringar avser följande:				
Materiella anläggningstillgångar	7	15	-	-
Kundfordringar	0	5	-	-
Pensionsskulder redovisade som upplupna kostnader	374	308	-	-
Summa uppskjutna skattefordringar	381	328	-	-

Koncernen har ej redovisade uppskjutna skattefordringar avseende skattemässiga förlustavdrag i Norge och Finland om totalt 26,1 MSEK motsvarande en ej redovisad uppskjuten skattefordran om 5,7 MSEK. Förlustavdragen har ingen förfallotid. Uppskjutna skattefordringar redovisas i den utsträckning det bedöms sannolikt att tillräckliga skattepliktiga överskott kommer att finnas tillgängliga i framtiden. Koncernen redovisar för närvarande ingen uppskjuten skattefordran för dessa underskottsavdrag.

Per den 1 januari 2017 sänktes bolagsskattesatsen i Norge från 25 procent till 24 procent och per den 1 januari 2018 till 23 procent.



[NOT 9] Goodwill

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärde	2 870	2 870	-	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	2 870	2 870	-	-
Ingående nedskrivningar	-2 870	-	-	-
Årets nedskrivningar	-	-2 870	-	-
Utgående ackumulerade nedskrivningar	-2 870	-2 870	-	-
Utgående bokfört värde	0	0	-	-

Redovisad goodwill var i sin helhet hänförlig till Utvecklingshuset.

Då bolagets resultat kraftigt försämrades under 2016 och en bedömning av framtida kassaflöden visade att värdet på goodwill inte kunde försvaras, gjordes en nedskrivning av hela värdet av goodwill hänförlig till Utvecklingshuset under 2016. Nedskrivningen uppgick till 2,9 MSEK.

[NOT 10] Övriga immateriella anläggningstillgångar

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärde	0	5 109	-	-
Omräkningsdifferenser	-	242	-	-
Utrangeringar	-	-5 351	-	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	0	0	-	-
Ingående avskrivningar	0	-2 895	-	-
Årets avskrivningar	-	-795	-	-
Omräkningsdifferenser	-	-144	-	-
Utrangeringar	-	3 834	-	-
Utgående ackumulerade avskrivningar	0	0	-	-
Ingående nedskrivningar	0	-	-	-
Årets nedskrivningar	-	-1 501	-	-
Omräkningsdifferenser	-	-15	-	-
Utrangeringar	-	1 516	-	-
Utgående ackumulerade nedskrivningar	0	0	-	-
Utgående bokfört värde	0	0	-	-

Övriga immateriella anläggningstillgångar utgjordes av kundkontrakt, varumärken och programvara i samband med företagsförvärv och bestämdes utifrån den analys som gjordes vid genomgången av den förvärvade verksamheten och avsåg det tidigare segmentet Tyskland.

Under 2016 lades det sista kvarvarande kontoret som ingick i den förvärvade verksamheten i Tyskland ned, de förvärvade tillgångarna hade därmed inte längre något värde, och restvärdet av övriga immateriella tillgångar skrevs under 2016 ner till noll. Nedskrivningen uppgick till 1,5 MSEK.

[NOT 11] Inventarier

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärde	1 910	2 372	-	-
Inköp	0	0	-	-
Försäljningar/utrangeringar	-221	-582	-	-
Avgår till Tillgångar som innehas för försäljning	-1 689	-	-	-
Omräkningsdifferenser	0	120	-	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	0	1 910	-	-
Ingående avskrivningar enligt plan	-1 236	-1 289	-	-
Årets avskrivning enligt plan	-6	-523	-	-
Försäljningar/utrangeringar	221	582	-	-
Avgår till Tillgångar som innehas för försäljning	1 021	-	-	-
Omräkningsdifferenser	0	-6	-	-
Utgående ackumulerade avskrivningar	0	-1 236	-	-
Utgående bokfört värde	0	674	-	-



[NOT 12] Andelar i koncernföretag

	Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärde	41 131	36 438
Lämnade aktieägartillskott	8 804	4 693
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	49 935	41 131
Ingående nedskrivningar	-26 248	-21 555
Årets nedskrivningar	-12 392	-4 693
Utgående ackumulerade nedskrivningar	-38 640	-26 248
Utgående bokfört värde	11 295	14 883

Företagets namn	Antal andelar	Kapitalandel %	2017-12-31	2016-12-31
Uniflex Sverige AB	20 000	100 %	2 000	2 000
Uniflex Fordon AB	10 000	100 %	-	-
Uniflex Sverige B&A AB	10 000	100 %	-	-
Uniflex Logistik AB	10 000	100 %	-	-
Uniflex Omställning AB	10 000	100 %	-	-
Utvecklingshuset COM AB	1 000	100 %	-	-
Uniflex Norge AS	1 000	100 %	4 651	4 651
Uniflex Suomi Oy	1 000	100 %	3 444	3 444
Uniflex Personal GmbH	1	100 %	1 200	4 788
Uniflex Staffing Manchester Ltd	1 000	100 %	-	-
Uniflex Ltd	1	100 %	-	-
Bokfört värde			11 295	14 883

Företagets namn	Org.nr	Säte	Eget kapital	Resultat
Uniflex Sverige AB	556637-0341	Stockholm	94 963	15 156
Utvecklingshuset COM AB	556605-8771	Stockholm	1 818	8
Uniflex Fordon AB	556909-6349	Stockholm	1 000	-
Uniflex Sverige B&A AB	556913-1997	Stockholm	1 000	-
Uniflex Logistik AB	556921-1393	Stockholm	1 000	-
Uniflex Omställning AB	556921-2458	Stockholm	1 000	-
Uniflex Norge AS	995 419 408	Oslo	-13 243	-277
Uniflex Suomi Oy	2385494-9	Helsingfors	-4 501	614
Uniflex Personal GmbH	HRB 6904	Dortmund	1 073	-3 170
Uniflex Staffing Manchester Ltd	6444959	Manchester	-8 750	-55
Uniflex Ltd	6400116	Manchester	7	-

	Moderbolag	
	2017	2016
Erhållna koncernbidrag	17 000	17 000
Anteciperad utdelning	32 000	-
Nedskrivningar av andelar i koncernföretag (Uniflex Personal GmbH)	-12 392	-4 693
Summa	36 608	12 307

För ytterligare beskrivning av nedskrivning av andelar i koncernföretag, se not 27.



[NOT 13] Fordringar och skulder koncernföretag

	Långfristiga		Kortfristiga	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Uniflex Sverige AB	-	-	10 486	-7 639
Utvecklingshuset COM AB	-	-	0	24
Uniflex Norge AS	19 400	18 000	835	2 849
Uniflex Suomi Oy	7 000	7 000	279	831
Uniflex Personal GmbH	2 000	8 000	227	1 231
Summa	28 400	33 000	11 827	-2 704

[NOT 14] Kundfordringar

Kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Kundfordringar	169 419	175 541	-	-
Reserv osäkra kundfordringar	-40	-281	-	-
Summa kundfordringar	169 379	175 260	-	-

Reserv osäkra kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Reserver osäkra kundfordringar vid årets början	-281	-622	-	-
Reservering för befarade förluster	0	-279	-	-
Konstaterade förluster	30	446	-	-
Återvunna tidigare nedskrivningar	128	175	-	-
Omklassificeringar	81	-	-	-
Valutakursdifferenser	2	-1	-	-
Summa reserv osäkra kundfordringar	-40	-281	-	-

Åldersanalys, kundfordringar	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Ej förfallna fordringar	154 784	158 644	-	-
Förfallna fordringar 0-30 dgr	13 853	15 820	-	-
Förfallna fordringar >30-60 dgr	436	830	-	-
Förfallna fordringar >60-90 dgr	142	210	-	-
Kundfordringar förfallna >90 dgr	204	37	-	-
Summa kundfordringar	169 419	175 541	-	-

[NOT 15] Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Upplupna arvodesintäkter	83 853	79 935	-	-
Övriga poster	5 098	5 255	126	48
Summa	88 951	85 190	126	48

[NOT 16] Likvida medel

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Likvida medel	35 268	44 479	-	-
Kassa och bank	-	-	890	944
Spärrade bankmedel avseende hyreskontrakt	468	493	-	-
Summa	35 736	44 972	890	944



[NOT 17] Utdelning

Utbetalda utdelningar under 2017 avseende räkenskapsåret 2016 uppgick till 26,0 MSEK vilket motsvarade 1,50 SEK per aktie.

Styrelsen har föreslagit årsstämman den 23 april 2018 en ordinarie utdelning avseende 2017 om 28,6 MSEK motsvarande 1,65 SEK per aktie. Den föreskrivna utdelningen har inte redovisats som skuld i denna finansiella rapport.

[NOT 18] Risker och osäkerhetsfaktorer

Finansiella risker

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

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

Likviditetsrisk

Likviditetsrisk avser risken att koncernen kan få problem med att fullgöra sina skyldigheter som är förknippade med finansiella skulder. Koncernen har löpande likviditetsplanering genom daglig uppdatering av kassaflödesrapporter. Likviditetsplaneringen används för att han-

tera likviditetsrisken och kostnaderna för finansieringen av koncernen. Målsättningen är att koncernen ska kunna klara sina finansiella åtaganden i uppgångar såväl som i nedgångar utan betydande oförutsedda kostnader. Kredittiden mot stora kunder tenderar att förlängas vilket innebär att de utestående fordringarna blir större. Koncernen har en dock en god likviditetsbuffert i form av likvida medel, ett positivt kassaflöde från verksamheten och en per balansdagen outnyttjad checkräkningskredit på 20 000 KSEK. Koncernens likvida medel uppgår på balansdagen till 35 736 KSEK och utestående kundfordringar till 169 379 KSEK vilket kan jämföras med utestående leverantörsskulder om 5 112 KSEK. Koncernen kan med hänsyn till den goda likviditeten med god marginal fullgöra sina åtaganden avseende finansiella skulder.

Chekräkningskrediten, som förlängs med ett år i taget, är förenad med lånevillkoret att koncernens soliditet vid varje tillfälle skall uppgå till minst 15 procent, vilket den hittills gjort. Per balansdagen är checkräkningskrediten på 20 000 KSEK outnyttjad.

För 2017 bedömde UC AB att Uniflex Sverige AB ligger i riskklass 5 (5) och AAA Soliditet att Uniflex Sverige AB har AAA (AAA) i kreditrating samt 78 (81) i betalningsindex.

Koncernens finansiella skuld på balansdagen består, med undantag för den ovan beskrivna checkräkningskrediten, i sin helhet av leverantörsskulder. Förfallostrukturen på leverantörsskulder framgår av tabellen nedan.

Löptidsanalys	Koncern				Koncern			
	2017-12-31				2016-12-31			
	<30 dgr	>30-90 dgr	>90 dgr	Totalt	<30 dgr	>30-90 dgr	>90 dgr	Totalt
Leverantörsskulder	4 889	218	5	5 112	3 903	229	6	4 138

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 skulder och skulle ge en negativ resultateffekt med cirka 400 KSEK.

Kredit- och motpartsrisk

Kredit- och motpartsrisk avser risken att motparten i en transaktion inte kan fullgöra sitt åtagande och därmed åsamkar koncernen förlust. Koncernen exponeras för kredit- och motpartsrisk när överskottslikviditet placeras i finansiella tillgångar. För att begränsa motpartsrisken accepteras endast motparter med hög kreditvärdighet enligt fastställd finanspolicy. Risken att koncernens kunder inte uppfyller sina åtaganden, dvs. att betalning inte erhålls från kunderna, utgör en kundkreditrisk. Koncernen har en kreditpolicy vilken innefattar kreditkontroll och hantering av kundkrediter. Uniflex kunder är till stor del publika bolag

och andra välrenommerade kunder med hög kreditvärdighet för vilka kreditrisken bedöms vara låg. Företaget strävar efter stor spridning av kunder. Under 2017 stod ingen av de största kunderna för mer än 7 procent av omsättningen. Företaget använder även inkassobolag för att minska kundförluster. Maximal kreditrisk motsvaras av bokfört värde på finansiella tillgångar.

På balansdagen uppgår kundfordringar på den största enskilda kunden till 11,1 MSEK. Den maximala exponeringen av kreditrisk framgår av det redovisade värdet i balansräkningen för respektive finansiell tillgång.

Kreditexponering	2017-12-31	2016-12-31
Kundfordringar	169 379	175 260
Likvida medel	35 736	44 972
Summa	205 115	220 232

För åldersanalys av koncernens kundfordringar, se not 14.



[NOT 18 forts]

Valutarisk

Valutarisk avser risken att verkliga värden och kassaflöden avseende finansiella instrument kan fluktuera när värdet på främmande valutor förändras. Koncernen är endast marginellt exponerad för valutarisker. Den främsta valutaexponeringen i koncernen återfinns i valutafluktuationer vid omräkning av utländska dotterföretags tillgångar och skulder till moderbolagets funktionella valuta, så kallad omräkningsexponering. Koncernen har som policy att inte säkra omräkningseffekten av nettoinvesteringar i utländska dotterföretag. I moderbolaget sker varken försäljning eller inköp i utländsk valuta vilket innebär att ingen exponering finns för risk avseende fluktuationer i värdet av finansiella instrument, kund- eller leverantörsskulder eller valutarisker för framtida betalningsflöden. Koncernen har under 2017 haft begränsad verksamhet med annan funktionell valuta än moderbolaget. Koncernen har ingen exponering i form av lån eller placeringar i utländsk valuta.

Marknadsrisk

Konkurrenter

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

Konjunktur

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

Tillgång på personal

Bemanningsverksamhet är i hög utsträckning beroende av tillgång på personal. I dagsläget upplever Uniflex vissa problem med rekryteringen av ny personal.

Kollektivavtal

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

Gällande kollektivavtal för tjänstemän tecknades mellan Bemanningsföretagen, Unionen och Akademikerförbunden och gäller från 1 maj 2017 till 30 april 2020. Avtalet för arbetare är träffat mellan Bemanningsföretagen och förbunden inom LO och gäller från 1 maj 2017 till 30 april 2020. Senaste kollektivavtalet för byggarbetare som tecknades mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet gäller från 1 april 2017 till 30 april 2020.

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. En risk som aktualiserats genom vissa politiska partiers uttalanden är att bemanningsföretag kan komma att ställas inför en hårdare politisk reglering. Det finns även en risk att det införs begränsningar mot bemanningsföretag i inhyrande företags kollektivavtal.

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.

Ansvarsrisker

De ansvarsrisker Uniflex har är främst risken för skador som utrydd konsult orsakar kundens verksamhet eller egendom samt personskador. Uniflex tar i de allra flesta fall inget funktionsansvar, dvs. ansvar för arbetsledning, utan tjänsten innefattar att förse kunden med efterfrågad kompetens. Vid samtliga uppdrag tar Uniflex regelmässigt fram konsultens kompetens och bakgrund. Uniflex har ett försäkringskydd för att täcka de ansvarsrisker koncernen har. Försäkringskyddet är i enlighet med branschens standard.

Omställningstid

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

Snabb tillväxt

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



[NOT 19] Övriga kortfristiga skulder

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Mervärdesskatter	27 333	26 465	286	73
Personalens källskatter	19 674	19 479	149	160
Sociala avgifter	22 651	22 453	91	95
Övriga kortfristiga skulder	1 246	1 341	0	0
Summa	70 904	69 738	526	328

[NOT 20] Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Semesterlöneskuld	51 750	55 079	0	0
Upplupna löner	80 969	84 384	559	94
Pensioner och löneskatt	10 828	2 232	155	150
Styrelsearvoden	51	670	51	670
Övriga upplupna kostnader	2 445	2 859	444	102
Summa	146 043	145 224	1 209	1 016

[NOT 21] Ställda säkerheter och Ansvarsförbindelser

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Ställda säkerheter				
Företagsinteckningar avseende checkräkningskredit	20 000	40 000	-	-
Spärrade bankmedel avseende hyreskontrakt	468	493	-	-
Summa ställda säkerheter	20 468	40 493	-	-

	Koncern		Moderbolag	
	2017-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Ansvarsförbindelser				
Borgen för Uniflex Sverige AB avseende checkräkningskredit	-	-	20 000	20 000
Summa ansvarsförbindelser	-	-	20 000	20 000

[NOT 22] Resultat per aktie

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

	2017	2016
Resultat per aktie före och efter utspädning, SEK		
Från kvarvarande verksamheter	1,59	1,43
Från avvecklad verksamhet	-0,18	-0,37
Totalt resultat per aktie	1,41	1,06
Periodens resultat efter skatt hänförligt till moderbolagets aktieägare (MSEK)	24,5	18,4
Utgående antal aktier (000)	17 362	17 362
Vägt genomsnittligt antal aktier före utspädning (000)	17 362	17 362
Effekt av utspädning (000)	0	0
Vägt genomsnittligt antal aktier efter utspädning (000)	17 362	17 362



[NOT 23] Eget kapital

Aktiekapital

Posten aktiekapital avser moderbolagets aktiekapital. Antal aktier per 31 december 2017 uppgår till 17 361 690 med kvotvärde 0,20 SEK per aktie fördelat på 4 023 815 A-aktier med röstvärde 1 och 13 337 875 B-aktier med röstvärde 1/5. För ytterligare information, se avsnittet Uniflexaktien på sidan 32.

Övrigt tillskjutet kapital

Övrigt tillskjutet kapital består av kapital som uppstått genom transaktioner med aktieägarkretsen, såsom emissioner till överkurs.

Omräkningsreserver

Omräkningsreserver avser omräkningsdifferenser hänförliga till omräkning av utländska dotterbolag.

Balanserade vinstmedel inklusive årets resultat

Balanserade vinstmedel inkluderar årets och tidigare års resultat, utdelning till aktieägare, erhållna premier för utgivna optioner, återköp av optioner samt förvärv från innehavare utan bestämmande inflytande.

Kapitalhantering

Uniflex förvaltade kapital utgörs av eget kapital. Koncernens mål för förvaltning av kapitalet är att trygga koncernens fortlevnad och handlingsfrihet och att tillse att ägarna även fortsättningsvis erhåller avkastning på sina placerade medel. För att bibehålla och anpassa kapitalstrukturen kan koncernen dela ut medel. Enligt Uniflex utdelningspolicy ska utdelningen minst uppgå till 50 procent av årets vinst i koncernen. För ytterligare information om kapitalhantering och finansiella risker, se not 18.

[NOT 24] Avvecklad verksamhet

Per den 1 januari 2018 har Uniflex sålt samtliga aktier i det tyska dotterbolaget Uniflex Personal GmbH för en köpeskilling uppgående till 1,2 MSEK. Resultateffekten av transaktionen, som ingår i resultat från avvecklad verksamhet, uppgår till minus 1 MSEK och har belastat resultatet för 2017.

Årets resultat från avvecklad verksamhet kan sammanfattas enligt följande:

	2017	2016
Intäkter	23 591	35 392
Övriga externa kostnader	-3 474	-4 648
Personalkostnader	-22 746	-34 452
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	-319	-2 785
Rörelseresultat	-2 948	-6 493
Finansiella poster	-222	58
Resultat från avvecklad verksamhet före skatt	-3 170	-6 435
Skattekostnad	0	0
Årets resultat från avvecklad verksamhet	-3 170	-6 435
Resultat per aktie från avvecklad verksamhet före och efter utspädning, SEK	-0,18	-0,37

De redovisade värdena för tillgångar och skulder som innehas för försäljning kan sammanfattas enligt följande:

	2017-12-31	2016-12-31
Anläggningstillgångar		
Inventarier	371	-
Omsättningstillgångar		
Kundfordringar	5 231	-
Övriga fordringar	319	-
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	296	-
Likvida medel	774	-
Tillgångar till försäljning	6 991	-
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	266	-
Övriga kortfristiga skulder	1 394	-
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	2 029	-
Skulder till försäljning	3 689	-



[NOT 24 forts]

Kassaflöden från avvecklad verksamhet kan sammanfattas enligt följande:

	2017	2016
Den löpande verksamheten	-3 764	-4 977
Investeringsverksamheten	-10	-109
Finansieringsverksamheten	2 804	4 693
Kassaflöde från avvecklad verksamhet	-970	-393

[NOT 25] Transaktioner med närstående

Uniflex har kommersiella mellanhavanden med Poolia AB och BroHof Golf AB, med Poolia AB har Uniflex även vissa samarbetsavtal. Uniflex har haft transaktioner med båda parter under perioden (Poolia är tidigare moderbolag till Uniflex). Samtliga transaktioner med parterna sker på marknadsmässiga villkor. På balansdagen den 31 december 2017 hade Uniflex en kundfordran på Poolia AB om 6,1 MSEK (4,7) och en leverantörsskuld till Poolia AB om 0,1 MSEK (0,0). Mellanhavandena är i huvudsak hänförliga till tjänster där vidarefakturerings sker. Resultatpåverkande omsättning har uppgått till inköp 1,0 MSEK (0,5) och försäljning 22,7 MSEK (21,0).

Uniflex styrelseordförande och största aktieägare Björn Öräs är även ordförande och största aktieägare i Poolia AB, Dedicare AB och BroHof Golf AB. För övriga transaktioner mellan Uniflex och dess närstående, se Not 6 Ersättningar till ledande befattningshavare. Ingen styrelseledamot eller ledande befattningshavare har eller har haft någon direkt eller indirekt delaktighet i några affärstransaktioner som är eller var ovanliga till sin karaktär med avseende på villkoren, som inträffat under nuvarande eller föregående verksamhetsår. Inte heller har Uniflex lämnat lån, ställt garantier eller ingått borgensförbindelse för någon av styrelsens ledamöter, ledande befattningshavare eller revisorer i bolaget.

[NOT 26] Händelser efter balansdagen

Per den 1 januari 2018 har Uniflex sålt samtliga aktier i det tyska dotterbolaget Uniflex Personal GmbH för en köpeskilling uppgående till 1,2 MSEK. Resultateffekten av transaktionen, som ingår i resultat från avvecklad verksamhet, uppgår till minus 1 MSEK och har belastat resultatet för 2017.

I övrigt har inga väsentliga händelser inträffat efter räkenskapsårets utgång.

[NOT 27] 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 bl. a. följande uppskattningar och redovisningsmässiga antaganden om framtiden.

Värdering av dotterbolag

Uniflex verksamheter i Norge och Finland har under året uppvisat positiva rörelseresultat. En nedskrivningsbedömning har gjorts av posten Andelar i koncernföretag och den samlade bedömningen är att dessa verksamheter kommer att generera vinster i framtiden varför något nedskrivningsbehov för närvarande inte bedöms föreligga.

Under 2017 har moderbolaget skrivit ner värdet på aktierna i det tyska dotterbolaget med totalt 12,4 MSEK; 8,8 MSEK motsvarande de aktieägar-tillskott för förlusttäckning moderbolaget lämnat till det tyska dotterbolaget under 2017 samt 3,6 MSEK för att motsvara det försäljningspris som avtalats om efter rapportperiodens utgång, se ovan not 24 och not 26.

Utfall av pågående tvister

Koncernen har för närvarande inga väsentliga pågående tvister.

Pensionsreserv

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



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

Stockholm den 28 mars 2018

Björn Örås

Styrelsens ordförande

Jenny Pizzignacco

Styrelseledamot

Eva Gidlöf

Styrelseledamot

Staffan Jufors

Styrelseledamot

Jan Bengtsson

Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 28 mars 2018

Grant Thornton Sweden AB

Stefan Hultstrand

Auktoriserad revisor



Till bolagsstämman i Uniflex AB (publ)
org.nr. 556462-0887

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Uniflex AB (publ) för år 2017 med undantag för bolagsstyrningsrapporten och hållbarhetsrapporten på sidorna 20–24 respektive 24–30. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 17–57 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2017 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2017 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), såsom de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten och hållbarhetsrapporten på sidorna 20–24 respektive 24–30. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets styrelse i enlighet med revisorsförordningens (537/2014/EU) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionsred i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet "Revisorns ansvar". Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorsred i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbjudna tjänster som avses i revisorsförordningens (537/2014/EU) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden, och innefattar bland annat de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

Intäktsredovisning

Koncernens redovisade intäkter uppgår per 31 december 2017 till 1 187 MSEK och omfattar framförallt försäljning av bemanningstjänster. Uniflex intäkter omfattar nästan till uteslutande del försäljning av tjänster på löpande räkning. Intäkterna värderas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas och redovisas i den period då tjänsten utförs och levereras. Redovisning av intäkter baseras på information från bolagets tidredovisningssystem, som beräknar intäkterna utifrån arbetad tid. Vår bedömning är att riskerna kopplat till existens har stor påverkan på den finansiella rapporteringen.

Bolagets redovisningsprinciper för intäkter framgår på sidan 41 i årsredovisningen.

Våra granskningsåtgärder:

Som en del i vår revision avseende redovisning av intäkter har vi genomfört ett antal granskningsåtgärder. Våra granskningsåtgärder inkluderade, men var inte begränsade till följande:

- Genomgång av redovisningsprinciper, kartläggning av väsentliga transaktionsflöden och kritiska affärssystem samt granskning av att bolagets interna kontrollmiljö fungerar ändamålsenligt.
- Granskning av upplupna intäkter med fokus på fullständighet i överföring av data mellan system samt granskning av redovisningsunderlag och avstämning mot faktisk fakturering.
- Stickprovvis granskning av intäktstransaktioner för att verifiera dess existens mot betalning, att dessa prissatts enligt gällande kundavtal och att intäkter redovisats i den period då åtagandena fullgörs.
- Analytisk granskning av redovisade intäkter på månadsbasis samt utveckling av intäkter och marginaler för att identifiera väsentliga fluktuationer.

Moderbolagets andelar i och fordringar hos koncernföretag

Moderbolaget bedriver verksamhet i utlandet genom dotterbolag i Norge och Finland. Per den 1 januari 2018 har verksamheten i Tyskland sålts, se vidare not 2. Av bolagets upplysningar i not 2 framgår det att dotterbolaget i Finland gjort positivt resultat i under 2017, medan dotterbolaget i Norge har gjort ett negativt resultat under 2017. Med hänsyn till resultatutvecklingen de senaste åren samt det ackumulerade negativa egna kapitalet enligt not 12, har de utländska bolagen varit föremål för nedskrivningsprövning av ledningen. Av noterna 12 och 13 framgår det att bokfört värde på andelarna och fordringarna på dessa dotterbolag uppgår till 9 295 KSEK respektive 29 741 KSEK. Nedskrivningsprövningen av de utländska dotterbolagen kräver betydande uppskattningar av den framtida utvecklingen beträffande tillväxt och kassaflöde, varför den har bedömts vara ett särskilt betydelsefullt område.

Våra granskningsåtgärder

- Granskning av ledningens metod för nedskrivningsbedömning framförallt genom att bedöma rimligheten i framtida kassaflöden och tillväxtantaganden.
- Granskning av att erforderliga upplysningar lämnas i relevanta noter till de finansiella rapporterna

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen, och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1–16 och 24–30. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.



Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS såsom de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen.

Dessutom:

- Identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig

felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- Skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- Utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- Drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.
- Utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- Inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen i enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall tillhörande motåtgärder.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.



Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Uniflex AB (publ) för år 2017 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet "Revisorns ansvar". Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionsssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 20–24 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevU 16 *Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionsssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplýsingar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 24–30 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionsssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Grant Thornton Sweden AB, Sveavägen 20, 103 94 Stockholm, utsågs till Uniflex AB (publ):s revisor av bolagsstämman den 25 april 2017 och har varit bolagets revisor sedan 22 april 2014.

Stockholm den 28 mars 2018

Grant Thornton Sweden AB

Stefan Hultstrand
Auktoriserad revisor



STYRELSE



Björn Öräs

Född 1949
 Fil. kand. i ekonomi, Lunds universitet
 Styrelseordförande, Uniflex grundare och medlem av styrelsen sedan grundandet. Styrelseordförande i Poolia AB, Dedicare AB och Bro Hof Slott AB.
 Aktier i Uniflex: 4 023 815 A-aktier och 3 101 445 B-aktier



Jenny Pizzignacco

Född 1979
 Civilekonom, Lunds universitet
 Medlem av styrelsen sedan 2014. VD för Dedicare Nurse Sverige AB.
 Aktier i Uniflex: 351 140 B-aktier



Eva Gidlöf

Född 1957
 Fil. kand./Samhällsvetarexamen, Uppsala universitet
 Medlem av styrelsen sedan 2016. Styrelseordförande i Metria AB, vice styrelseordförande i SBC Sveriges BostadsrättsCentrum AB, styrelseledamot i SBAB Bank AB, Mercuri International Group AB och Stockholms Handelskammare samt ledamot i SNS Förtroenderåd.
 Aktier i Uniflex: 10 000 B-aktier



Staffan Jufors

Född 1951
 Civilekonom, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet
 Medlem av styrelsen sedan 2017. Styrelseordförande i Ferronordic Machines AB, styrelseledamot i ÅF AB och stiftelsen Nordens Ark.
 Aktier i Uniflex: 0

Revisorer

Stefan Hultstrand

Född 1955
 Auktoriserad revisor Grant Thornton Sweden AB



VD OCH ANDRA LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE



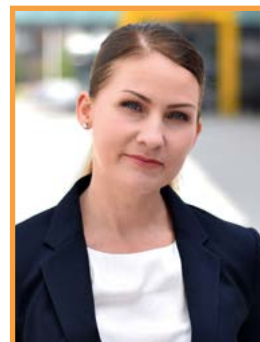
Jan Bengtsson

VD
Född 1967
Civilekonom, Stockholms universitet
VD sedan 2002
Styrelseledamot i Almega AB och vice ordförande i Bemanningsföretagen.
Aktier i Uniflex: 168 000 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex: 50 000 st.



Kent Thudén

Ekonomichef
Född 1965
Anställd sedan 2008
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex: 7 000 st.



Elin Strandberg

HR-chef
Född 1981
Anställd sedan: 2010
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex: 0



Jonas Nilsson

Marknadsområdeschef
Född 1968
Anställd sedan 2002.
Aktier i Uniflex: 19 500 B-aktier
Teckningsoptioner i Uniflex: 7 000 st.



Mattias Melander

Marknadsområdeschef
Född 1974
Anställd sedan 2006
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex: 7 000 st.



Claes Gellstrup

Försäljningschef
Född 1972
Anställd sedan: 2017
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex: 0



Christopher Carey

VD Uniflex Norge AS
Född 1977
Anställd sedan 2010
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex: 7 000 st.



Esa Rantanen

VD Uniflex Suomi Oy
Född 1963
Anställd sedan 2016
Aktier i Uniflex: 0
Teckningsoptioner i Uniflex: 0



ÅRSSTÄMMA

Ordinarie årsstämma för aktieägarna i Uniflex AB (publ) hålls måndagen den 23 april 2018, klockan 14.00 på Uniflex huvudkontor, Arenavägen 57 i Stockholm-Globen.

DELTAGANDE I STÄMMAN

Aktieägare som vill delta i årsstämman ska vara införd i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken tisdagen den 17 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 17 april måste aktieägaren underrätta sin förvaltare i god tid dessförinnan.

ANMÄLAN

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska senast onsdagen den 18 april 2018 klockan 12.00 anmäla sig till bolaget under adress: Uniflex AB, Att: Kent Thudén, Box 7014, 121 07 Stockholm-Globen.

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

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

KALLELSE TILL ÅRSSTÄMMAN

Kallelse till årsstämman kommer att ske genom annonsering Post- och Inrikes Tidningar samt på bolagets webbplats. Vid tidpunkten för kallelse kommer information om att kallelse skett annonseras i Svenska Dagbladet. Dagordningen och ärenden för årsstämman kommer att framgå av kallelsen.

UTDELNING

För 2017 föreslår styrelsen en ordinarie utdelning om 1,65 kronor per aktie baserat på 17 361 690 aktier, motsvarande 28,6 MSEK.

Avstämningsdag för utdelningen föreslås till onsdagen den 25 april 2018. Utbetalning beräknas då ske den 30 april.

Kalendarium 2018

Delårsrapport januari–mars 2018	23 april, klockan 13:30
Årsstämma i Uniflex AB	23 april, klockan 14:00
Delårsrapport januari–juni 2018	13 juli, klockan 07:25
Delårsrapport januari–september 2018	19 oktober, klockan 13:30
Bokslutskommuniké 2018	februari 2019

**SVERIGE**

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

NORGE

Uniflex Norge AS
Fredrik Selmersvei 6
0663 Oslo
Tel +47 22 36 22 21
info@uniflex.no

FINLAND

Uniflex Suomi Oy
Hietaniemenkatu 2
00100 Helsinki
Tel +358 (0)40 689 3200
info@uniflex.fi

UNIFLEX
BEMANNING