

flexPEDIA MAGAZINE

Editie #01 - juni 2018



SPECIAL:
Directieverslag
2017

Cijfers

[interview]

Bart Imming &
Gert-Jan Butter
over de Flexpedia
road 2017

Flexpedia Strategische Pilaren

[Extra]

Er was eens
een payroller
die.....

PROLOOG DIRECTIEVERSLAG

BERICHT VAN DE AANVOERDERS VAN HET FLEXPEDIA LEGER

2017 was een geweldig jaar. Een jaar vol hoogtepunten. We hebben de magische grens bereikt van één miljoen gefactureerde uren. We hebben veel nieuwe Flexpedianen mogen verwelkomen en een grote groep klanten heeft ons weten te vinden.

Hierdoor hebben we een omzetsijging gerealiseerd van 107%. De winst is toegenomen met 65%. Geweldige cijfers, maar die kunnen natuurlijk nog beter. En we weten hoe we dat gaan doen.



Wij benaderen payroll net even anders dan de gevestigde orde. Daarover later meer. In 2016 hebben wij de basis gelegd voor payroll waar je blij van wordt. Het afgelopen jaar hebben wij geknald en gebikkeld. De eerste resultaten hiervan zie je terug in de cijfers.

We hebben ons in 2017 ontwikkeld tot een serieuze speler in de payrollbranche en we zijn op volle oorlogsterkte om de wereld van payroll voor eens en altijd te veranderen en af te rekenen met de vastgeroeste orde die al jarenlang de markt dicteert.

WIJ ZIJN FLEXPEDIA!



Gert-Jan Butter

Commercieel directeur



Bart Imming

Financieel directeur

INHOUDSOPAVE



HIGHLIGHTS

- 1.1 omzetdoelstelling 5
- 1.2 recordomzet 5
- 1.3 geoliede machine 5
- 1.4 strategische opstelling 6
- 1.5 visie 6
- 1.6 missie 6
- 1.7 waarden 7



FINANCIËLE ONTWIKKELING

- 4.1 resultaat uit bedrijfsactiviteit 12
- 4.2 omzet en kosten 12



VERWACHTINGEN 2018

- 2.1 omzetgroei 8
- 2.2 activering branding 8
- 2.3 leger der flexpedianen 8
- 2.4 finance, risico & toekomst 8
- 2.5 winstgroei 8
- 2.6 sterkere positie 8
- 2.7 hoogste prioriteit 8



STRATEGISCHE PILAREN

- 3.1 missie 9
- 3.2 doelstellingen 9
- 3.3 vergroten marktaandeel 9
- 3.4 vergroten bekendheid 10
- 3.5 vergroten kennis & service 10
- 3.6 paydia 2.0 10
- 3.7 flexpedia cultuur 11
- 3.8 verbeteren winstmarges 11



FINANCIËLE STRUCTUUR

- 5.1 financieel risicomanagement 13
- 5.2 strategisch risicomanagement 13
- 5.3 operationeel management 13
- 5.4 renterisico 14
- 5.5 kredietrisico 15
- 5.6 liquiditeitsrisico 15
- 5.7 compliance 16

1] HIGHLIGHTS

1.1 OMZETDOELSTELLING GEHAALD

Het doel van 2017 was om 1,2 miljoen uren te factureren en dat tezamen met een omzetdoelstelling van 25 miljoen euro. We zijn superblij dat we dat hebben gehaald. De winstdoelstelling van 100% is niet behaald, maar dat is te verklaren door de grotere investeringen op IT-gebied.

1.2 RECORDOMZET

Jaar in, jaar uit boeken wij overwinningen en groeien wij steeds uit ons jasje. Wederom hebben we een recordomzet gedraaid, te weten 26 miljoen euro. Hiermee zetten we onze forse groei voort. De recordomzet van dit jaar hebben we onder meer bereikt met de ontwikkeling van de divisie intermediair.

“Wederom een recordomzet gedraaid, te weten 26 miljoen euro”

Ook in de horecadivisie bedienen een mooie groep nieuwe klanten.

De focus op payroll neemt toe. Hierdoor komen we steeds meer in de juiste flow en dit is terug te zien in de resultaten.

1.3 EEN GEOLIEDE MACHINE

Naast de groei in 2017 hebben we veel aandacht besteed aan onze cashflow, debiteurenrisico en propositie. Ook hebben we besloten om ons payrollplatform Paydia, in huis te halen. En Paydia zelf door te ontwikkelen.



De cashflow is verbeterd door adios te zeggen tegen ons doorlopend krediet bij de bank en factoring te verwelkomen als ons nieuwe financieringsmechanisme. Het debiteurenrisico hebben we weten in te perken door scherper te zijn op limieten en dekkingen van een kredietverzekering. Ook hebben we een IT-landschap gecreëerd met een serverstructuur en onze eerste IT wizard binnengehaald om ons platform Paydia nog beter kunnen maken voor onze klanten en Flexpedianen. Hierdoor kunnen we meer werk verzetten in minder tijd en bieden we onze klanten steeds meer een selfservice platform.

1.4 ONZE STRATEGISCHE OPSTELLING

Met het groeien van onze organisatie ontstond de noodzaak om Flexpedia op te splitsen in meerdere Flexpedia varianten om de verschillende populaties klanten zo goed mogelijk te servicen. Hierdoor spreiden we de risico's over meerdere bv's en kunnen we betere analyses maken.

Flexpedia B.V.

Flexpedia
Operations
B.V.

Flexpedia
Intermediair
B.V.

Flexpedia BT
B.V.

Flexpedia
OT B.V.

Flexpedia
Finance B.V.

1.5 ONZE VISIE

Wij willen aan ondernemers laten weten dat payroll eerlijk kan zijn. Vriendelijk en transparant en dat er wel degelijk een menselijk aspect is. Wij maken mensen blij met payroll. Wij zagen aan de poten van de gevestigde orde.

*"Wij bestaan om de klant
blij te maken met payroll"*

Want het is niet gebruikelijk dat een payroll zo transparant is. Wij vinden dat normaal. Net zoals volledige klantfocus en excellente service.

Wij vinden het gaaf als een ondernemer ons de order gunt en stropen dan ook de mouwen op om de ondernemer op zijn wenken te bedienen.

1.6 DE MISSIE WAAR WE ELKE DAG MEE BEZIG ZIJN

Om de klant blij te maken zijn we altijd bereikbaar. We praten met de klant van mens tot mens. We bieden hem of haar alle tools om in control te zijn én te blijven. Dit alles doen we tegen een transparant tarief zodat je als klant precies weet waar je voor betaalt.

Wij denken niet persé aan Unique Selling Points. Wij zijn gewoon mensen die houden van payroll en van klanten servicen. We zijn uit het juiste hout gesneden, hebben de juiste normen en waarden en combineren een mooi hart met de juiste expertise. En dat zorgt ervoor dat we onze missie dagelijks goed kunnen uitvoeren.

1.7 DE WAARDEN VAN FLEXPEDIA

Iedere Flexpediaan heeft zijn of haar eigen unieke superpowers, maar we bezitten allemaal dezelfde waarden:

- We doen dingen waar ons hart sneller door klopt

- We stropen onze mouwen op en lullen niet, maar poetsen grondig
- We geloven in eerlijkheid boven alles. Zoals moeders altijd zei: "Al is een smoesje nog zo snel, de waarheid achterhaalt je wel."
- Waar hard gewerkt wordt valt soms een spaander. Maar we breien gevallen steekjes altijd weer recht.



2] ONZE VERWACHTINGEN VOOR 2018

1] OMZETGROEI

67 **67%**
OMZET
GROEI

3] HET LEGER DER FLEXPEDIANEN

INVESTEREN
IN IT ÉN ALLE
FLEXPEDIANEN



5] WINSTGROEI

100 **100%**
WINST
GROEI

7] HOOGSTE PRIORITEIT



HOOGSTE PRIORITEIT
VOOR FLEXPEDIANEN
KENNIS, SKILLS, FUN

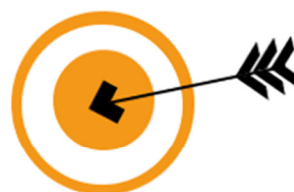
2] ACTIVERING BRANDING



SPREAD THE WORD
FLEXPEDIA
IS COMING
TO CONQUER THE WORLD

4] FINANCE, RISICO & TOEKOMST

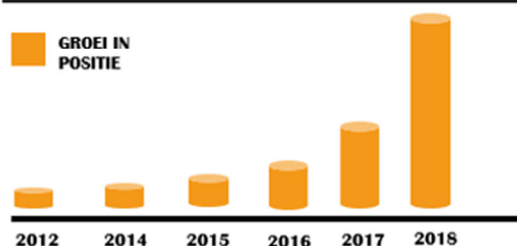
FOCUS
100%
OP



FINANCE, RISICO'S EN TOEKOMST

6] STERKE POSITIE IN DE WONDERE WERELD VAN PAYROLL

GROEI IN
POSITIE



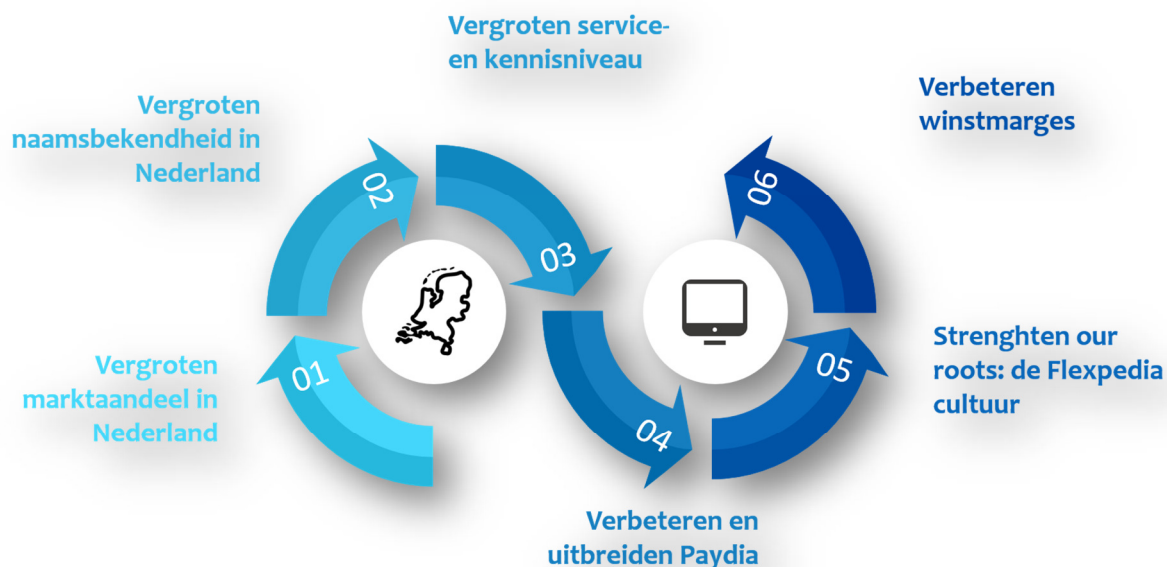
3] STRATEGISCHE PILAREN

3.1 ONZE MISSIE

Om de klant blij te maken zorgen we dat we altijd bereikbaar zijn. We praten met de klant van mens tot mens. We bieden hem of haar alle tools om in control te zijn én te blijven. Dit alles doen we tegen een transparant tarief. Dat je als klant precies weet waar je voor betaalt.

Wij vinden onze missie heel normaal. Blijkbaar is dit speciaal. Wij zijn gewoon mensen die houden van payroll en van klanten servicen. We zijn uit het juiste hout gesneden, hebben de juiste normen en waarden en combineren een mooi hart met de juiste expertise. En dat zorgt ervoor dat we onze missie dagelijks goed kunnen uitvoeren.

3.2 DOELSTELLINGEN



3.3 VERGROTEN MARKTAANDEEL IN NEDERLAND

Flexpedia is continu op zoek naar kansen in de huidige payrollmarkt. Dit doen we door een sterke autonome groei binnen ons huidige klantenbestand, maar ook door gerichte acquisitie.

Wij zijn een sales driven organisatie en hebben een neusje voor commerciële kansen. Zo zijn we altijd bezig om nieuwe diensten en toepassingen toe te voegen aan onze proposities.

3.4 VERGROTEN NAAMSBEKENDHEID IN NEDERLAND

In 2016 zijn wij gestart met ons mantra: Payroll waar je blij van wordt.



In 2017 hebben we een eerste aanzet gegeven in de vorm van online branding en het komende jaar gaan we hier vol op inzetten. Ons marketingteam zet in op meer naamsbekendheid in Nederland, gecombineerd met de juiste branding, online contentprogramma's en online vindbaarheid.

3.5 VERGROTEN SERVICE- EN KENNISNIVEAU

Het vergroten van ons service- en kennisniveau is de belangrijkste pijler. Bij ons gaat dit hand in hand. Enerzijds is ons team van payroll consultants binnendienst al flink uitgebreid om onze klanten optimaal te servicen. Anderzijds hebben we nieuwe Flexpedianen verwelkomd in Team Finance, Team IT en Team Marketing. Wat dat betreft zijn we lekker bezig en op volle oorlogssterkte!

Het kennisniveau intern wordt verder vergroot doordat iedereen die het nog niet heeft, een basisopleiding intercedent (SEU) gaat doen. Dit geldt voor binnendienst consultants en sales consultants.

De new hires gaan deze opleiding doen, zodra zij door hun eerste contractperiode zijn. Ook zijn er weer wekelijkse kennissessies georganiseerd die afhankelijk van het onderwerp worden verzorgd door eigen mensen of door externe inhuur (accountant of advocaat). In 2018 gaan we interne audits doen op onze administraties zodat we te allen tijde compliant zijn.

3.6 VERBETEREN EN UITBREIDEN PAYDIA

Paydia is een ongeslepen groeibriljant waar wijzelf, klanten en derde partijen erg goed op reageren. Paydia biedt veel kansen om onze processen te automatiseren en te versnellen.

"Wij zien ook kansen met Paydia om een nieuwe propositie te creëren"

Wij zien ook kansen met Paydia om een nieuwe propositie te creëren voor bedrijven die meer willen dan alleen payroll en bedrijven die de payroll in eigen beheer willen houden. We gaan uitbreiden met o.a. debiteurenbeheer, contractgeneratie, chat, personeelsplanning en een factoring app.

Voor derde partijen moet Paydia een platform worden dat vlekkeloos matcht met diverse loonpakketten. Zo hebben ook intermediaire dienstverleners die hun payroll niet uitbesteden een gaaf platform. Want vaak zijn de verloningspakketten erg goed, maar de online portalen waar klanten in werken ondermaats. Hier gaat Paydia op inspringen.

“Door de snelle groei is het van groot belang dat Team Flexpedia hecht blijft”

3.7 STRENGTHEN OUR ROOTS: DE FLEXPEDIA CULTUUR

Vanwege de groei in het aantal Flexpedianen is het van groot belang dat Team Flexpedia hecht blijft. We zetten daarom in om meer tijd met elkaar door te brengen buiten kantoortijden.

De wekelijkse borrel heeft meer elan gekregen, we organiseren periodiek spelletjesavonden, uitjes met leuke activiteiten en we gaan met ieders partner

en kinderen een weekend weg naar een mooi landgoed deze zomer.

Wat hier mooi bij aansluit is dat elke Flexpediaan gaat deelnemen aan een Insights training waarmee we inzicht krijgen in ons eigen karakter en temperament, maar ook die van onze collega's. Verder staat er ook een ontwikkeltraject op het gebied van interne en externe communicatie op de kalender.

3.8 VERBETEREN WINSTMARGES

De winstcijfers blijven vooralsnog achter ten opzichte van de omzetcijfers. Zo is er gekeken waar de quick wins zitten voor Flexpedia. Vanuit dat perspectief zijn er betere deals gesloten op het gebied van kredietverzekering, factoring, ziekteged-verzekering en is Flexpedia eigenrisicodrager geworden voor de dekking ziektewet. Hierdoor hebben we ook meer grip op de uitstroom in de ziektewet en kunnen die kosten beter worden beheerst.

ONZE FLEXPEDIANEN IN CIJFERS

Aantal interne medewerkers jaareinde	2017	2016
Payroll consultants sales	3	5
Payroll consultants binnendienst	4	4
Marketing	1	1
Finance	2	1
IT	1	-

Gemiddeld aantal medewerkers jaareinde	2017	2016
Medewerkers	656	358

4] FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

4.1 Resultaat uit bedrijfsactiviteiten

Kerncijfers

Omzet- en kostenontwikkeling		2017	2016
Omzet		26.585.784	12.825.865
Brutowinst		1.191.312	680.919
Resultaat voor belastingen		107.938	67.719
Netto resultaat na belastingen		86.509	56.478
Balans		2017	2016
Balanstotaal		5.371.959	2.732.013
Eigen vermogen		147.578	61.069
Werkkapitaal		48.670	2.182
Ratio's		2017	2016
Omzetgroei t.o.v. vorig jaar		107 %	260 %
Brutowinst t.o.v. vorig jaar		75 %	199 %
Solvabiliteit*		2,825	2,286
Liquiditeit*		1,009	1,001

*Solvabiliteit en liquiditeit zijn als volgt berekend:

- Solvabiliteit = Eigen Vermogen / Vreemd Vermogen) x 100%
- Liquiditeit = Vlottende Activa + Liquide Middelen) / Kort Vreemd Vermogen

4.2 OMZET EN KOSTEN

De omzet nam in 2017 toe van ruim 12 miljoen naar ruim 26 miljoen euro (107%) door goede marktomstandigheden, versteviging van de propositie door factoring en kredietverzekering en het zelf ontwikkelen van Paydia.

De brutowinst steeg van ruim 6 ton naar 1,1 miljoen euro (75%). De stijging van de brutowinst wordt veroorzaakt door de groei van de intermediair- en de horecadivisie.

De operationele kosten stegen met 67% van 6 ton naar 1 miljoen euro als gevolg van met name hogere scholingsuitgaven, meer uitbetaling feestdagenreservering en stijging van verzekeringspremies ziektegeld.

5] FINANCIERINGSSTRUCTUUR

5.1 FINANCIEEL RISICOMANAGEMENT

In onze innovatieve bedrijfscultuur staat ondernemerschap centraal. Onze mensen moeten de vrijheid hebben om kansen te signaleren en te grijpen.



Flexpedianen worden gestimuleerd om beslissingen te nemen en hebben de ruimte om een fout te maken. Daar leer je van. Tegelijkertijd vraagt dat ook om solide risicomanagement waarmee we de strategische, operationele, financiële en compliance risico's identificeren, beoordelen en minimaliseren.

5.2 STRATEGISCH RISICOMANAGEMENT

Doordat Flexpedia gelooft in transparantie zijn de kostprijzen altijd helder opgebouwd zonder gebakken lucht en zonder ruimte voor onevenredige marges. Hierdoor is de

directie van Flexpedia bijzonder scherp op iedere verbetering die kan worden gedaan. De directie stuurt aan op een goede verdeling van klanten tussen branches. In sommige branches liggen de bruto uurlonen van payrollmedewerkers hoger. Omdat de brutowinstmarge van Flexpedia gebaseerd is op het bruto uurloon is het belangrijk dat er een goede mix is tussen branches met hogere en lagere bruto uurlonen. Ook sturen we op voldoende productiviteit per FTE. Een belangrijk onderdeel daarvan is het automatiseren van interne processen, zodat er meer productie gedraaid kan worden per FTE zonder dat de werkdruk toeneemt.

“Onze IT-afdeling monitort daarom dagelijks de performance van Paydia”

5.3 OPERATIONEEL RISICOMANAGEMENT

Onze propositie is gebaseerd op de wekelijkse of vierwekelijkse uitbetaling van onze payrollmedewerkers en de doorfacturering van deze bedragen inclusief alle bijkomende kosten aan onze klanten. Het is dus cruciaal dat Paydia en ons verloningssysteem vlekkeloos functioneren. Onze IT-afdeling monitort daarom dagelijks de performance van Paydia. Ook zijn er adequate back-up- en recoveryprocedures aanwezig. Ditzelfde

doet de aanbieder van het verloningssysteem aan hun kant. Bovendien spreiden we de verwerking van urenstaten en het genereren van facturen. Zo beperken we de omvang van eventuele problemen. Verder besteden we aandacht aan onder meer het beperken van rente-, markt-, krediet- en liquiditeitsrisico's.

5.4 RENTERISICO

Binnen Flexpedia zijn geen significante interest dragende activa en passiva. Hierdoor is de groep nagenoeg onafhankelijk van wijzigingen in de rentevoet. Om verdere interestrisico's te beperken, heeft Flexpedia veelal vaste rentepercentages afgesproken, of anders een flexibel rentepercentage, gebaseerd op de 1-maands Euribor plus opslag. Er wordt niet gebruikgemaakt van financiële instrumenten om renterisico's af te dekken.

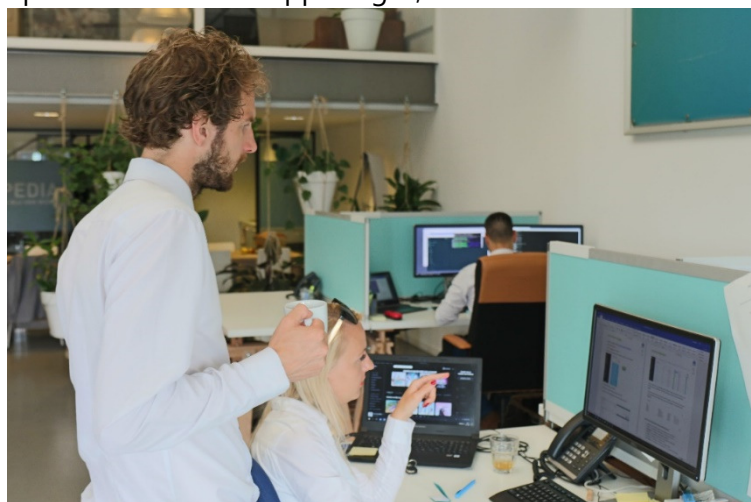
*“Een solide
risicomanagement, waarmee
we de strategische,
operationele, financiële en
compliance risico's
identificeren, beoordelen en
minimaliseren”*

5.5 KREDIETRISICO

Kredietrisico's ontstaan uit liquide middelen die uitstaan bij banken, en uit openstaande vorderingen op klanten. Bij de start van iedere samenwerking met een

afnemer beoordelen vooraf de kredietwaardigheid van de afnemer. Hierbij houden we onder meer rekening met ervaringen uit het verleden, kredietwaardigheid en betaalgedrag.

Kredietlimieten kennen we toe aan klanten op basis van kredietrapportages, of door de



directie op basis van goedgekeurde interne richtlijnen. We beoordelen deze kredietlimieten regelmatig tussentijds, samen met het gemiddelde betaalgedrag ten opzichte van de norm. Om de kredietrisico's goed te kunnen beheersen en in te schatten, stellen we maandelijkse rapportages op over de ouderdom (dagen en omloopsnelheid) van vorderingen per werkmaatschappij. Ook analyseren we de inbaarheid van vorderingen per afnemer.

5.6 LIQUIDITEITSRISICO

Om liquiditeitsrisico's te beheersen, zorgen we voor voldoende liquide middelen en kredietfaciliteiten. Daarvoor onderhoudt Flexpedia een goede relatie met haar huisbankier. Flexpedia verwacht de komende jaren fors te groeien in omzet, en

dit legt extra druk op de liquiditeitsbehoefte van de onderneming. Om in de verwachte financieringsbehoefte te kunnen voorzien, heeft de groep een kredietfaciliteit afgesloten op basis van de omzet. Er vindt regelmatig overleg plaats omtrent de beschikbare kredietfaciliteit, de verwachte ontwikkelingen en over de kwaliteit van het onderpand.

*“De liquiditeit wordt
continu bewaakt aan de
hand van regelmatig
geactualiseerde forecasts en
strategische plannen”*

5.7 MANAGEMENT TEN AANZIEN VAN WET- EN REGELGEVING (COMPLIANCE)

De verschillende cao's en complexe regelgeving in Nederland waarin Flexpedia opereert, zorgen voor verhoogde risico's. Onze directie en payroll consultants binnendienst zien toe op juiste toepassing van wet- en regelgeving. De naleving wordt

periodiek gecontroleerd door onafhankelijke, externe inspectie-instellingen en rechtstreeks gerapporteerd aan directie en verantwoordelijk management. Ook zorgt Flexpedia ervoor dat voldoende interne kennis aanwezig is ten aanzien van wet- en regelgeving en diverse normen en waarden. Het niet naleven van wet- en regelgeving kan immers niet alleen leiden tot boetes, maar ook tot reputatieschade.

Zeker met het huidige politieke sentiment ten opzichte van payroll, bestaat het risico dat er wijzigingen in (belasting) wetgevingen worden doorgevoerd die directe financiële consequenties hebben voor Flexpedia en haar klanten. Wij proberen dergelijke wijzigingen zo vroeg mogelijk te signaleren en tijdig af te stemmen met onze klantengroepen, zodat wijzigingen binnen lonen en tarieven kunnen worden verwerkt.

Haarlem, 30 juni 2018
De Directie
Soeverein en Westergracht B.V.

