# flexpedia MAGAZINE

Editie #02 - augustus 2019

SPECIAL:
**Directieverslag 2018**

## Cijfers

## [interview]

**Bart Imming & Gert-Jan Butter over de Flexpedia road 2019**

## Flexpedia Strategische Pilaren

# PROLOOG DIRECTIEVERSLAG

## BERICHT VAN DE AANVOERDERS VAN HET FLEXPEDIA LEGER

2018 was hét jaar van babyvet naar baardgroei. We hebben de staat van volwassenheid op enkele vlakken bereikt. We zijn gegroeid en volwassen geworden in het aantal Flexpedianen, omzet en winst met als bekroning het halen van het 2018 target.

We hebben in 2018 een omzetstijging gerealiseerd van 82%. Geweldige cijfers, maar die kunnen natuurlijk nog beter. En we weten hoe we dat gaan doen.

Wij benaderen flex oplossingen  net even anders dan de gevestigde orde. Daarover later meer. In 2016 en 2017 hebben wij de basis gelegd voor flex oplossingen 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 2018 ontwikkeld tot een serieuze speler in de flexbranche en we zijn op volle oorlogssterkte om de wereld van flex voor eens en altijd te veranderen en af te rekenen met de vastgeroeste orde die al jarenlang de markt dicteert.

Onze strategie speelt daarin een grote rol. We stropen de mouwen op en lullen niet, maar poetsen grondig! Transparant zonder vage voorwaarden. We zeggen 'gewoon' wat we doen, hoe we het doen en wat het kost. Onze tarieven staan dan ook gewoon op de site. Zonder

poespas. Open en eerlijk. We laten zien dat er bij flex oplossingen weldegelijk een menselijke factor speelt en dat we alles doen om onze klanten te servicen. Een persoonlijke en transparante Flexpediaanse aanpak waar klanten blij van worden. Een aanpak die aanslaat en die we het komende jaar verder doorzetten.

**WIJ ZIJN FLEXPEDIA!**

| | |
|---|---|
| Gert-Jan Butter | Bart Imming |
| Commercieel directeur | 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

## VERWACHTINGEN 2019

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 ONTWIKKELING

4.1 resultaat uit bedrijfsactiviteit 12
4.2 omzet 12

## GOING CONCERN

5.1 inleiding 13
5.2 going concern 13
5.3 conclusie 14

## FINANCIËLE STRUCTUUR

6.1 financieel risicomanagement 14
6.2 strategisch risicomanagement 14
6.3 operationeel management 14
6.4 renterisico 15
6.5 kredietrisico 15
6.6 liquiditeitsrisico 16
6.7 compliance 16

# 1] HIGHLIGHTS

## 1.1 OMZETDOELSTELLING GEHAALD

Het doel van 2018 was om 2 miljoen uren te factureren en dat met een omzetdoelstelling van ruim 48,5 miljoen euro. We zijn superblij dat we dat hebben gehaald.

## 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 48,5 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 recruitmentpartner.

*"Wederom een recordomzet gedraaid, te weten 48,5 miljoen euro"*

Ook in de horecadivisie bedienen een mooie groep nieuwe klanten.

De focus op ondernemers in flex servicen 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 2018 hebben we veel aandacht besteed aan onze cashflow, debiteurenrisico en compliance. Maar de focus in 2018 lag bij de groei van het Leger der Flexpedianen.

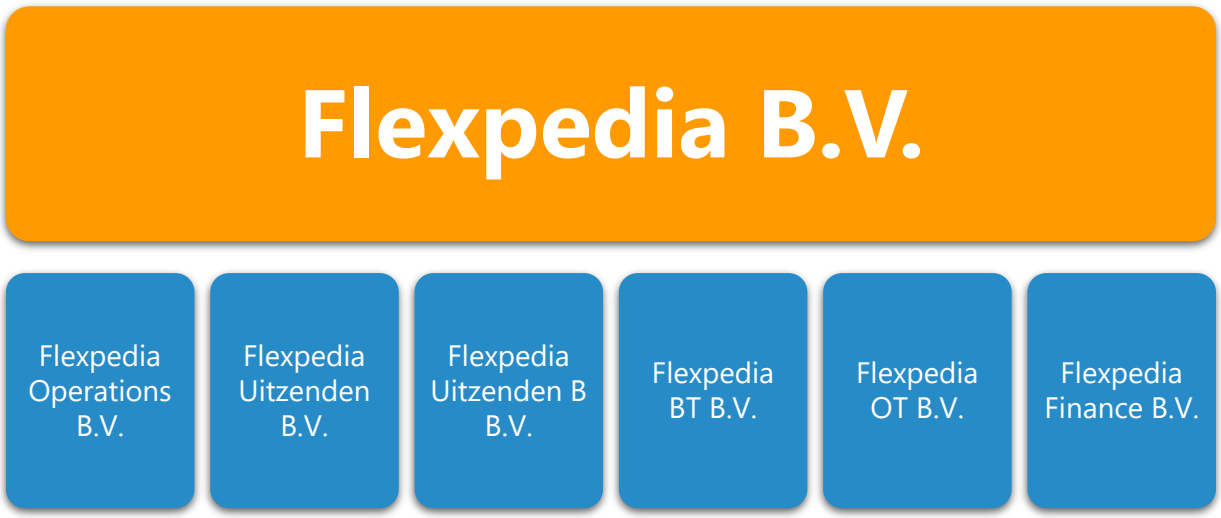
### FLEXPEDIAANSE SUPERHELDEN

In aantal Flexpediaanse superhelden maar ook in kennis en skills om zo de werkdruk te verlagen en de 'fun' op de werkvloer te vergroten. Alle Flexpedianen hebben insights-trainen gedaan om meer inzicht te krijgen in hun eigen en elkaars superpowers. Ook hebben we besloten om development-team verder uit te bouwen naar vijf IT-Wizards voor het door ontwikkelen van ons Flex Platform Paydia.

Hierdoor kunnen we meer werk verzetten in minder tijd en bieden we onze klanten steeds meer een selfservice platform.

## 1.4 ONZE STRATEGISCHE OPSTELLING

In 2017 hebben we onze organisatie opgesplitst 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. In het afgelopen jaar plukten we daarvan de vruchten.




## 1.5 ONZE VISIE

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

*"Wij bestaan om de klant blij te maken met flex oplossingen"*

Want het is niet gebruikelijk dat een flexbureau 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 flex oplossingen 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 2019

**Focus 2019 → OPERATIONAL EXCELLENCE**

"WIJ ZIJN OFFICIEUS GEEN KLEINE JONGEN MEER.
ALTHANS DAT VINDEN WIJ ZELF.

HET IS TIJD VOOR RUST, STABILITEIT, PROCEDURES EN
VERGROTEN KLANTAANDACHT"

**TARGET IS 2.600.000 UREN = 30% GROEI**

**NIEUW HOOFDKWARTIER**

**BEOORDELINGEN NIEUWE STIJL**

**FEEDBACK TRAINING FLEXPEDIANEN**

**NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR**

**CODE OF CONDUCT**
**DE 12 GEBODEN VAN FLEXPEDIA**

**ANTICIPEREN OP VERANDERENDE WET- EN REGELGEVING (WAB) EN DAARIN KANSEN ZIEN ÉN BENUTTEN**

flexpedia
PAYROLL WAAR JE BLIJ VAN WORDT

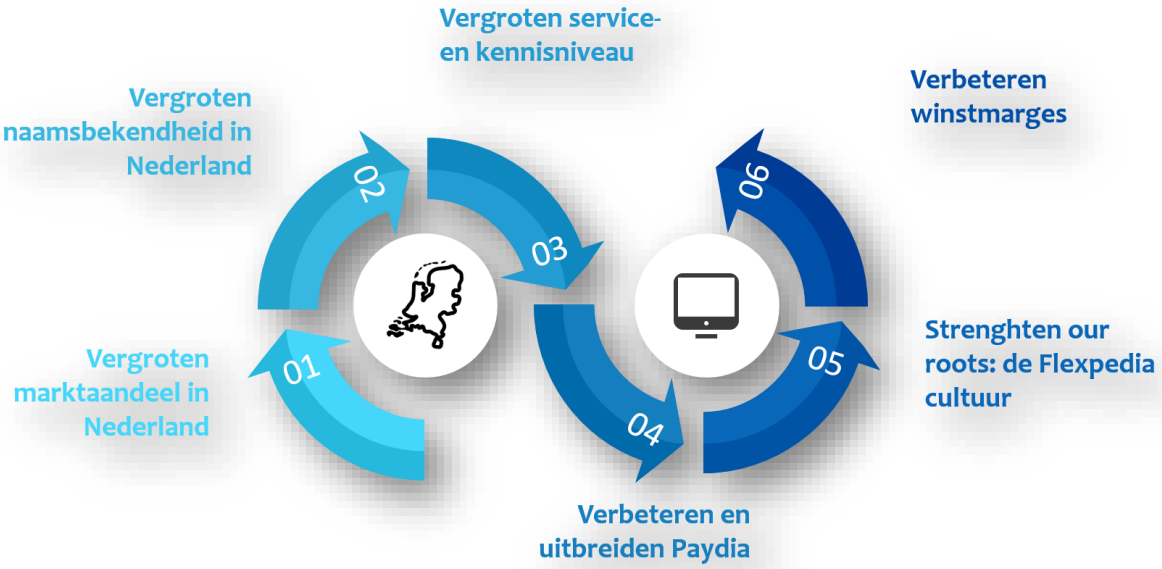
# 3] STRATEGISCHE PILAREN

## 3.1 ONZE MISSIE

In onze missie is niets veranderd. 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 flex oplossingen 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 flexmarkt. 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 EN AUTORITEIT

In 2016 zijn wij gestart met ons mantra: Flex oplossingen 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. In 2018 zette ons marketingteam in op meer naamsbekendheid bij de juiste doelgroepen in Nederland, gecombineerd met de juiste branding, online contentprogramma's en kennis-documenten waarmee we onze autoriteit vergroten en de online vindbaarheid van Flexpedia 'boosten'.

We streven naar autoriteit en vanuit daar naar thought-leadership. De contentmarketingstrategie die we in 2018 hebben gelanceerd speelt daarin een grote rol. Relevante kennis delen waar klanten echt wat aan hebben. Kennis en handvatten waar ze blij van worden.

### 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 HR Consultants binnendienst al flink uitgebreid om onze klanten optimaal te servicen. Anderzijds hebben we nieuwe Flexpedianen verwelkomd in Team Finance, Team Development. 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 hebben we ook interne audits gedaan 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 flex oplossingen en bedrijven die de personeelsadministratie in eigen beheer willen houden. De Flexpedia IT-Wizards hebben in 2018 het platform versterkt met o.a. debiteurenbeheer, contractgeneratie, chat en een factoring app.

Voor derde partijen moet Paydia op termijn een platform worden dat vlekkeloos matcht met diverse loonpakketten. Zo hebben ook recruitmentpartners die hun personeelsadministratie 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 STRENGHTEN 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 in de zomer.

Wat hier mooi bij aansluit is dat elke Flexpediaan in 2018 heeft meegedaan met de Insights training waarmee we meer inzicht krijgen in ons eigen karakter en temperament, maar ook die van onze collega's. Verder staat er in 2019 ook een ontwikkeltraject op het gebied van 360 graden feedback op de kalender.

### 3.8 VERBETEREN WINSTMARGES

De winstcijfers bleven 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 in 2018 op het gebied van kredietverzekering, factoring, ziektegeldverzekering en is Flexpedia eigenrisicodrager geworden voor de dekking ziektewet.

### ONZE FLEXPEDIANEN IN CIJFERS

| Aantal interne medewerkers jaareinde | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|---|---|---|
| HR Consultants Sales | 2 | 3 | 5 |
| HR Consultants Binnendienst | 12 | 4 | 4 |
| Marketing | 2 | 1 | 1 |
| Finance | 4 | 2 | 1 |
| IT / Development | 5 | 1 | - |

| Gemiddeld aantal medewerkers jaareinde | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|---|---|---|
| Medewerkers | 1070 | 656 | 358 |

# 4] FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

### 4.1 Resultaat uit bedrijfsactiviteiten

Kerncijfers

| Omzet- en kostenontwikkeling | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|---|---|---|
| Omzet | € 48.516.703 | € 26.585.784 | € 12.825.865 |
| Brutowinst | € 2.676.689 | € 1.186.220 | € 680.919 |
| Resultaat voor belastingen | € 431.848 | € 107.938 | € 67.719 |
| Nettoresultaat na belastingen | € 321.235 | € 86.509 | € 56.478 |
| **Balans** | **2018** | **2017** | **2016** |
| Balanstotaal | € 10.307.056 | € 5.381.249 | € 2.732.013 |
| Eigen vermogen | € 468.813 | € 147.578 | € 61.069 |
| Werkkapitaal | € -13.667 | € 48.670 | €2.182 |
| **Ratio's** | **2018** | **2017** | **2016** |
| Omzetgroei t.o.v. vorig jaar | 82,3 % | 107 % | 260 % |
| Brutowinst groei t.o.v. vorig jaar | 126 % | 75 % | 199 % |
| Solvabiliteit* | 4,77% | 2,825% | 2,286% |
| Quick Ratio* | 0,98 | 1,009 | 1,001 |

*Solvabiliteit en Quick Ratio zijn als volgt berekend:

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

### 4.2 OMZET

De omzet nam in 2018 toe van 26,6 miljoen naar 48,5 miljoen euro (+82%) door goede marktomstandigheden, versteviging van de propositie door factoring en kredietverzekering en het zelf ontwikkelen van Paydia.

De brutowinst steeg van ruim 1,19 miljoen naar 2,68 miljoen euro (125%). De stijging van de brutowinst wordt veroorzaakt door de groei van de recruitmentpartner- en de horecadivisie.

# 5] GOING CONCERN

**5.1 Inleiding**
De groep heeft zich met name op omzetniveau in de afgelopen jaren sterk ontwikkeld. In 2018 was er ook een positief resultaat voor Soeverein & Westergracht maar voor 2019 verwacht management een verlies en als gevolg hiervan een negatief eigen vermogen.

**5.2 Going concern**
De onderneming heeft per balansdatum een eigen vermogen van € 468.813 positief (2017: € 147.578 positief) en een werkkapitaal van € 13.667 negatief (2017: € 48.670 positief). Over het boekjaar heeft de onderneming een resultaat behaald van € 321.235 (2017: € 86.509 positief). De winstcijfers laten een goed resultaat zien in 2018 en blijven vooralsnog in 2019 achter ten opzichte van de omzetcijfers. Per de datum van deze jaarrekening is de jaarafsluiting 2019 nog niet afgerond maar het resultaat zal naar verwachting tussen EUR 500.000 en EUR 700.000 negatief zijn en als gevolg hiervan zal er naar verwachting ook een negatief eigen vermogen zijn per 31 december 2019. Onder de kortlopende schulden van de onderneming is een bedrag aan financiers opgenomen van EUR 241.667 aan New10 en 98.566 aan Funding Circle per balansdatum. Als gevolg van het niet volledig naleven van de leningsvoorwaarden zijn deze schulden direct opeisbaar en daarom als kortlopend gepresenteerd. De onderneming heeft geen waiver van de kredietverstrekkers gekregen. De kredietverstrekkers hebben per datum van deze jaarrekening aangegeven dat zij niet de intentie hebben om de verstrekte leningen op te eisen. Mede als gevolg van de in deze paragraaf besproken omstandigheden, is er sprake van materiële onzekerheid omtrent de continuïteit van de onderneming. Het management van de onderneming verwacht dat de onderneming voor tenminste 12 maanden na goedkeuring van de jaarrekening door de aandeelhouders beschikt over voldoende middelen om haar activiteiten voort te kunnen zetten. Het management heeft hiervoor de volgende redenen:

- De nieuwe wetswijziging is in het voordeel van de onderneming t.o.v. de concurrentie. De onderneming was altijd ingeschaald in sector 52 en derhalve is de kostenstijging die de WAB met zich meebrengt zeer beperkt. Het management ziet dit terug in de (grote) toestroom aan nieuwe klanten waarbij een samenwerking is opgestart. Waarbij de opstart in 2019 gemiddeld 1 recruitmentpartner per week was, zijn er vanaf de start van 2020 al minimaal 10 opgestart.
- Het slechte jaar 2019 heeft er voor gezorgd dat het management ingrepen heeft gedaan in het uitgave patroon van de onderneming en de manier van rapportage. Tevens heeft een AO/IC laten opstellen en hier vele, interne en externe, beheersmaatregelen in opgenomen.
- De in 2019 opgestarte samenwerking met ING Commercial Finance draagt er zorg voor dat de liquiditeit van de onderneming, ook in een slechte situatie, geen probleem voor

de onderneming vormt. Alle lonen, alsmede de Belastingdienst en alle andere schuldeisers, worden op tijd betaald en er zijn geen achterstanden. De jaarrekening is daarom opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling".

# 6] FINANCIERINGSSTRUCTUUR

## 6.1 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.

## 6.2 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 flexkrachten 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"*

## 6.3 OPERATIONEEL RISICOMANAGEMENT

Onze propositie is gebaseerd op de wekelijkse of vierwekelijkse uitbetaling van onze flexkrachten 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

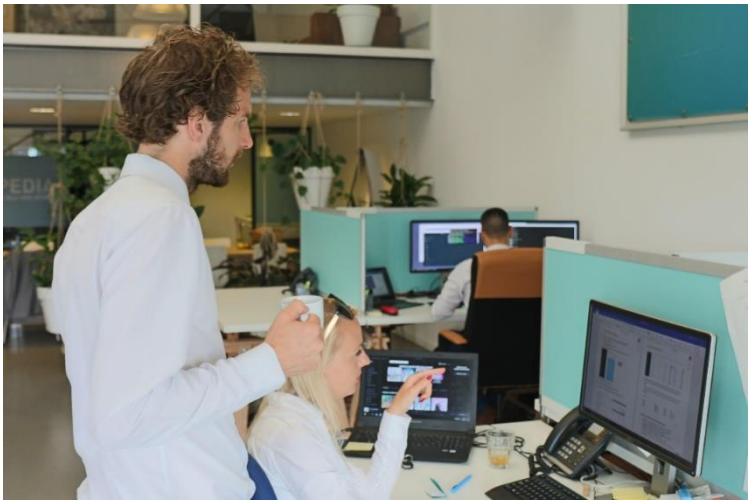
het verloningssysteem aan hun kant. Bovendien spreiden we de verwerking van urenstaten en het genereren van facturen. Zo beperken we de omvang van eventuele problemen. Verder besteden we aandacht aan onder meer het beperken van rente-, markt-, krediet- en liquiditeitsrisico's.

## 6.4 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"*

## 6.5 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.

## 6.6 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"*

## 6.7 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 HR 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 flexmarkt, 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, 19 februari 2020
De Directie
Flexpedia B.V.