

flexPEDIA

FLEX OPLOSSINGEN WAAR JE BLIJ VAN WORDT



NBBU



VRO
EQUALITY COUNTS

NEN

vcu

Flexpedia BV Bestuursverslag 2021

- + Directie verslag 2021
- + Verwachtingen 2022
- + Strategische pilaren
- + Financiële ontwikkeling
- + Going Concern
- + Financiële structuur

PROLOOG DIRECTIE VERSLAG 2021

2021 was een fantastisch jaar voor de Flexpedia-club. Groei in omzet, groei in winstmarge en verdere professionalisering van de propositie. Ondanks overheidsmaatregelen wegens COVID-19 heeft Flexpedia zich gewoerd tegen de externe invloeden. Voornamelijk door de focus op juiste partners en branches, beter servcen van klanten en daardoor autonome groei realiseren. Flexpedia heeft 3,6 miljoen gefactureerde uren weten te realiseren en een resultaat voor belastingen van ruim 1.7 miljoen euro.

Flexpedia is erin geslaagd om een uren groei te realiseren van 48%. Een wereldprestatie. Het uiteindelijke urenresultaat was over 2021 3.604.851,12 uur. Dat is 1.182.899,12 uren meer dan 2020.

In 2021 lag de focus op het klantbehoud en procesoptimalisatie. Qua klantbehoud werd conform een gestructureerd relatiebeheerplan meerdere malen feedback gevraagd en ondanks de COVID-19 situatie werden klanten bezocht om continue de samenwerking te versterken. Intern zijn software ontwikkelingen doorgevoerd waardoor onze binnendienstafdeling efficiënter klanten kan servcen en onze Finance afdeling een betere controle heeft op de marges van onze partners.

Financieel gezien was het jaar 2021 zeer positief. Verderop in dit bestuursverslag lichten we dat toe. De strategie die we enkele jaren geleden hebben uitgerold, zetten we met vereende krachten voort. We geloven dat we de wereld van flex veranderen; eerlijker, transparanter en full focus op het servcen van klanten. Ons eigen flex platform Paydia ontwikkelt zich steeds sterker tot hét platform waar je als flex ondernemer blij van wordt. We geloven heilig in de ontwikkeling van Paydia als belangrijk onderdeel van onze missie.

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 wel degelijk een menselijke factor speelt en dat we alles doen om onze klanten te servcen.

Gert-Jan Butter

Bart Imming

Commercieel directeur

Financieel directeur



INHOUDSOPAVE



1] HIGHLIGHTS

- 1.1 doelstelling niet gehaald 4
- 1.2 wel recordomzet 4
- 1.3 strategische acties 4
- 1.4 door ontwikkeling Paydia 5
- 1.5 verbetering winstmarges 5
- 1.6 strategische opstelling 5
- 1.7 onze visie 6
- 1.8 onze missie 6
- 1.9 onze waarden 6



2] VERWACHTINGEN 2021

- 2. infographic met doelstelling, hoogste prioriteiten en actiepunten 7



3] STRATEGISCHE PILAREN

- 3.1 missie 8
- 3.2 doelstellingen 8
- 3.3 vergroten marktaandeel 8
- 3.4 vergroten bekendheid 9
- 3.5 verbeteringen Paydia 9
- 3.6 Flexpedia cultuur 9
- 3.7 bewaken winstmarges 10
- 3.8 focus op rendabele branches 10
- 3.9 onze Flexpedianen in cijfers 10
- 3.10 onze uitzendkrachten in cijfers 10



4] FINANCIËLE ONTWIKKELING

- 4.1 resultaat uit bedrijfsactiviteit 11
- 4.2 omzet 11



5] GOING CONCERN

- 5.1 inleiding 12
- 5.2 going concern 12
- 5.3 conclusie 13



6] FINANCIËLE STRUCTUUR

- 6.1 financieel risicomanagement 13
- 6.2 strategisch risicomanagement 13
- 6.3 operationeel risicomanagement 13
- 6.4 rente- en kasstroomrisico 14
- 6.5 kredietrisico 14
- 6.6 liquiditeitsrisico 14
- 6.7 compliance 15
- 6.8 verzuimrisico 15



7] FINANCIËLE STRUCTUUR

- 7.1 gezondheidsrisico 15
- 7.2 marktrisico 16
- 7.3 kredietrisico 16
- 7.4 liquiditeitsrisico 16

1] HIGHLIGHTS

1.1 DOELSTELLING GEHAALD

Het jaar 2021 was een geweldig jaar. Een goedmaker van het ervoor. Het jaartarget was 3 miljoen uren te factureren. We eindigden op 3,6 miljoen uren en een omzet van 98 miljoen. Een groei van 48% ten opzichte van 2020. 18% meer stijging dan ons jaartarget. Een resultaat dat deels te danken is aan het acquireren van nieuwe recruitmentpartners maar voornamelijk door de groei van onze bestaande recruitmentpartners.

1.2 RECORDOMZET

We boekten in 2021 wederom een recordomzet, te weten ruim 98 miljoen euro. Hiermee zetten we onze groei voort. De recordomzet van dit jaar hebben we onder meer bereikt met de ontwikkeling van de divisie recruitmentpartners waarmee we intensief samenwerken.

“Wederom een recordomzet gedraaid, te weten ruim 98 miljoen euro”

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

1.3 STRATEGISCHE ACTIES

Flexpedia heeft in 2021 een flinke groei in uren door gemaakt. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat we goede partners hebben gevonden die ons helpen bij het vinden van goede, solide recruitmentpartners. Op die manier konden we op een kwalitatieve manier

blijven groeien. De directe tak is stabiel en groeit qua omzet (15%) nauwelijks. De focus ligt bewust niet op de directe tak wegens hogere financiële risico's en reguliere Mkb-bedrijven hebben niet dezelfde groei potentie als recruitmentpartners.

1.4 DOORONTWIKKELING PAYDIA

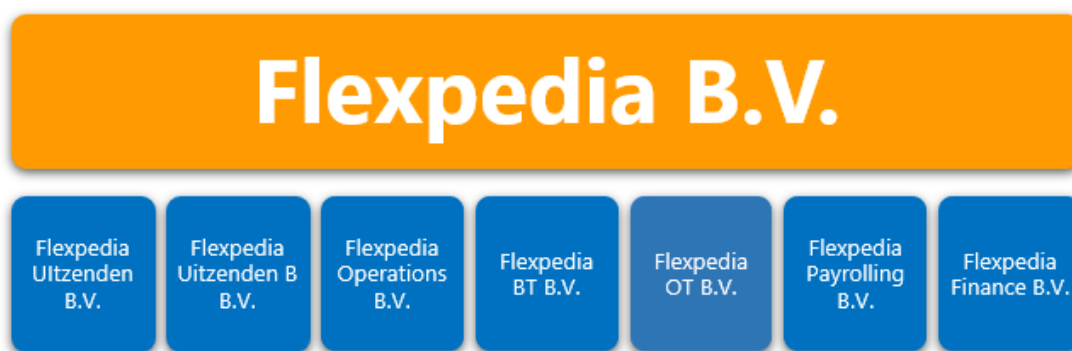
De doorontwikkeling van Paydia is essentieel voor onze business. 2020 is gestart met het aanpassen van de codering van reeds bestaande applicaties om het aanmeldproces te versnellen. Ook wordt tijdens het ontwikkelen rekening gehouden met Paydia klaar maken voor de nieuwe propositie die in 2022 zal worden uitgerold.

1.5 VERBETERING WINSTMARGES

Het vernuft in 2021 zit hem in de details. De financiële details wel te verstaan. Eind 2019 hebben we alle instellingen op het gebied van verloning en facturatie gecontroleerd en verbeterd waar het kon. Ook hebben we extra financiële controlerapportages geïmplementeerd, zodat we nog beter de prestaties hebben kunnen analyseren. Hierdoor hebben we financieel een uitstekend jaar weten te realiseren.

1.6 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.



1.7 ONZE VISIE

Wij willen aan ondernemers laten weten dat flex oplossingen eerlijker 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.

1.8 DE MISSIE WAAR WE ELKE DAG MEE BEZIG ZIJN

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.

“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.

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.

1.9 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.

In 2020 is de interne HR-afdeling gestart met de ontwikkeling van nieuwe kernwaarden die veel omvattend zijn maar op begrijpbare manier omschreven. De uitkomsten hiervan zijn:

- Gewoon eerlijk
- Persoonlijk verbonden
- Slim opgelost

Flexpedia heeft in 2021 een start gemaakt om de kernwaarden te implementeren. Dit zal worden doorgezet in 2022.



2] ONZE VERWACHTINGEN VOOR 2022



Organisatie

- Stabiliteit en weerbaarheid
- Focus op cashflow
- Reduceren van omzetgroei en focus op hoger resultaat



Propositie

- Versterking propositie Flexpedia Uitzenden: 100% marge bevoorschotting. Geen eigenrisico bij ziekte
- Paydia uitbreiding: Nieuwe aanmeldingen applicaties, Nieuwe statistieken applicatie en ontwikkeling API voor koppelingen met derden.
- Pilot nieuwe propositie: Backoffice Provider Paydia



Sales & marketing

- Focus op klantbehoud
- Afbouwen van risico volle partners
- Focus op recruitmentpartners met goed verzekerbare opdrachtgevers



HR & cultuur

- New hires
- Professionalisering HR-afdeling en onboarding interne recruiter
- Cultuur bewaking & implementatie kernwaarden

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.

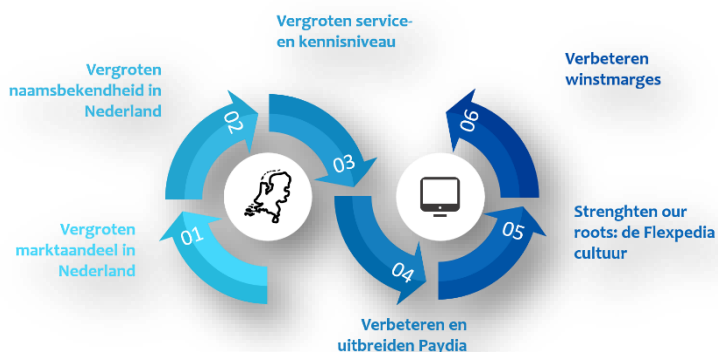
Flexpedia is continu op zoek naar kansen in de huidige flexmarkt. Dit doen we door een sterke autonome groei binnen ons huidige klantenbestand, maar ook door gerichte acquisitie. De autonome groei vind voornamelijk plaats bij onze Recruitmentpartners.

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 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 potentiële recruitmentpartners in Nederland, gecombineerd met de juiste branding, online contentprogramma's, marketing automation en kennis documenten waarmee we onze autoriteit vergroten en de online vindbaarheid van Flexpedia 'boosten'. Deze strategie hebben we in 2021 voortgezet door middel van slimmer adverteren en content ontwikkeling gericht op potentiële recruitmentpartners.

3.2 DOELSTELLINGEN



3.3 VERGROTEN MARKTAANDEEL IN NEDERLAND

3.5 FOCUS OP KLANT BEHOUD

In 2021 zijn 36 recruitmentpartners onboard welke gezamenlijk 281 duizend uur hebben opgeleverd. De groei is voornamelijk gerealiseerd door de autonome groei van bestaande accounts (recruitmentpartners).

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 gaan met Paydia 2.1 de wereld van flex definitief veranderen"

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 2019 het platform versterkt en afgestemd op zowel payroll als uitzendkrachten. 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. Het development team is dan ook verder vergroot naar 8 developers.

"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 bedrijfscultuur in stand wordt gehouden. Intern is een projectteam gestart met Flexpedianen van verschillende afdelingen en externe freelancers om de cultuur van Flexpedia planmatig te versterken.

Conform het plan worden wekelijks borrels georganiseerd, iedere vier weken worden uitgebreidere events georganiseerd, waaronder spelletjesavonden, teampresentaties, een mud run en blijft het weekendje weg naar het buitenland een jaarlijks fenomeen.

Iedere Flexpediaan die start krijgt binnen een paar maanden na startdatum een Insights training en daarop aansluitend worden

teamsessies georganiseerd waarbij het Insightsprofiel de basis is. Verder zijn er jaarlijks per afdeling etentjes georganiseerd bij lokale restaurants om de afdelingen als team hechter te maken.

3.8 BEWAKEN WINSTMARGES

In 2021 is onze aanpak met de winstmarges succesvol gebleken. We hebben een groei in onze omzet door gemaakt van 48%. Dat mede te danken is door het reserveren van een extra potje voor mogelijke faillissementen en betere beheersing van ons casemanagement op de verzuimafdeling.

3.9 FOCUS OP RENDABELE BRANCHES

Eind maart 2020 besloot de overheid het land in een lockdown te zetten. Bedrijven uit bepaalde branches werden hierdoor beperkt door restricties of zelfs gesloten. Verschillende branches werden niet interessant om de focus op te hebben. Afdeling Sales en Marketing heeft de focus gelegd op recruitmentpartners acquireren in branches welke niet negatief beïnvloed werden door de lockdown. Zoals Bouw & Infra, Metaal & Techniek, Timmerindustrie, Logistiek, Afbouw, Schilders, Zorg, Hoveniers, Groenvoorziening. Potentiële recruitmentpartners met opdrachtgevers en opdrachtgevers van de directe tak, uit 'risicovolle' branches zijn geweigerd. Waaronder callcenters, horecabedrijven en beveiligingsbedrijven.

3.10 ONZE FLEXPEDIANEN IN CIJFERS*

Aantal interne medewerkers jaareinde	2021	2020	2019	2018	2017
HR Consultants Sales	1	1	1	2	3
HR Consultants Binnendienst	10	9	14	12	4
Marketing	2	2	2	2	1
Finance	9	9	7	4	2
IT / Development	6	9	6	5	1
Verzuim / HR / Office	7	4			

3.10 ONZE UITZENDKRACHTEN IN CIJFERS

Gemiddeld aantal medewerkers jaareinde	2021	2020	2019	2018	2017
Medewerkers	1997	1397	1335	1070	656

* Binnen het gehele concern

4] FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

4.1 RESULTAAT UIT BEDRIJFSACTIVITEITEN

Kerncijfers

Omzet- en kostenontwikkeling	2021	2020	2019	2018
Omzet	€ 98.830.722	€ 66.751.342	€ 60.784.449	€ 48.521.962
Brutowinst	€ 6.893.230	€ 5.020.422	€ 1.879.855	€ 2.804.543
Resultaat voor belastingen	€ 1.742.532,00	€ 1.590.296	€ -1.546.858	€ 431.848
Nettoresultaat na belastingen	€ 1.324.786,00	€ 1.226.390	€ -1.287.294	€ 321.235
Balans	2021	2020	2019	2018
Balanstotaal	€ 20.282.257	€ 12.866.833	€ 10.204.937	€ 10.307.056
Eigen vermogen	€ 1.832.695	€ 507.909	€ -818.481	€ 468.813
Werkkapitaal	€ 1.725.663	€ 239.380	€ -1.208.977	€ -13.667
Ratio's	2021	2020	2019	2018
Omzetgroei t.o.v. vorig jaar	48%	10%	25%	82,5 %
Brutowinst groei t.o.v. vorig jaar	37%	167%	-33%	136 %
Solvabiliteit*	9.934%	4.11%	-7,42%	4,76%
Quick Ratio*	1.094	1.019	0,890	0,999

*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 2021 toe van 66,7 miljoen naar ruim 98 miljoen euro door onzekere marktomstandigheden waarbij Flexpedia toch de juiste commerciële kansen heeft weten te verzilveren,

versteving van de propositie door minder eigen risico van recruitmentpartners voor verzuim en debiteurenverzekering en het door ontwikkelen van Paydia.

5] GOING CONCERN

5.1 INLEIDING

De groep heeft zich met name op uren- en omzetniveau in de afgelopen jaren sterk ontwikkeld. We zijn vele malen sterker geworden in het maken van rapportages en we weten wat er achter de getallen schuil gaat.

5.2 GOING CONCERN

De onderneming heeft per balansdatum een eigen vermogen van € 1.832.695 (2020: € 507.909) en een werkkapitaal van € 1.725.663 (2020: € 239.380). Over het boekjaar heeft de onderneming een positief resultaat na belastingen behaald van € 1.324.786.

Het management gaat uit van een positieve continuïteitsveronderstelling. In de nabije toekomst zijn er nog volop kansen die een positieve bijdrage leveren aan de kasstromen:

- 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, dit ondanks Corona. De jaarrekening is daarom opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.
- Corona is van grote invloed op onze samenleving en zo ook op deze onderneming. We zien dit vooral terug op onze verzuimafdeling maar nog niet zo zeer in de urenontwikkeling.

We hebben wel een omzetsdaling in een paar onderdelen binnen de groep gehad. Voor deze onderdelen hebben we de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) regeling aangevraagd daarnaast zijn wij alert op eventuele wanbetaling van onze debiteuren.

- De huidige situatie in Oost-Europa is op dit moment nog niet van invloed op onze bedrijven.



6] FINANCIËLE STRUCTUUR

6.1 FINANCIËEL 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 RENTE- EN KASSTROOMRISICO

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.

Rente- en kasstroomrisico is klein. aangezien er geen sprake is van verplichtingen met variabele rente of vaste rente met een korte rentevaste periode. Daarnaast is er sprake van rentedragende financiële activa van banktegoeden. Gezien het geringe financiële belang van de hieruit voortvloeiende rentebaten en de lage rentestand, is het kasstroomrisico klein.

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, zoals de Wab, die directe 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.

6.8 VERZUIMRISICO

Als eigenrisicodragers van zowel de loondoorbetaling bij ziekte tijdens dienstverband als de Ziektewet, is verzuim een risico binnen de organisatie. Het is evident dat dit risico zo goed mogelijk beheerst dient te worden. In 2019 is de uitvoering van de Ziektewet uitbesteed aan Acture. Eind 2019 heeft het management besloten om de samenwerking met Acture te beëindigen omdat de uitvoering niet naar tevredenheid was.

Flexpedia heeft ervoor gekozen om zelf een verzuimdesk in te richten. In 2020 is deze verzuimdesk operationeel gegaan, we zien in 2021 dat het integreren van de verzuimdesk binnen onze groep een goede stap is geweest daar we ons verzuim relatief laag hebben weten te houden. Ondanks COVID-19.

7] BIJZONDERE GEBEURTENISSEN

De impact van de COVID-19 situatie op het openbare leven en de industrie in de wereld heeft ook een invloed op de vraag naar onze dienstverlening. Hoewel dit naar verwachting een negatieve impact zou hebben op de financiële prestaties in 2021, kunnen wij vanwege de onzekerheid over de omvang en duur van de coronacrisis de impact op dit moment niet kwantificeren. We blijven onze bedrijfsactiviteiten voortdurend beoordelen en nemen daar waar mogelijk maatregelen. Hierbij besteden wij met name aandacht aan de volgende risico's:

7.1 GEZONDHEIDSRISICO

In verband met de uitbraak van de COVID-19 situatie hebben wij voorzorgsmaatregelen en regels geïmplementeerd op basis van de aanbevelingen van officiële gezondheidsinstanties, zoals de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) en de RIVM in Nederland. Op deze wijze streven we ernaar om de gezondheidsrisico's voor onze werknemers, leveranciers en klanten te minimaliseren.

7.2 MARKTRISICO

Door de crisis is de vraag naar product-groep uitzendpersoneel met ongeveer 25% teruggelopen. We zien echter ook een stijging in de vraag na de crisis. Bedrijven zoeken toch

naar flexibiliteit en outsourcing van personeelsrisico's. Ten aanzien van het beheersen van het risico van vraaguitval hebben wij de afgelopen maanden onze online marketingactiviteiten uitgebreid.

7.3 KREDIETRISICO

Het toegenomen kredietrisico wordt op dagelijkse basis gemonitord door onze afdeling creditmanagement. We hebben hierbij nog geen toename waargenomen van de betalingstermijn en we verwachten de uitstaande bedragen gewoon te ontvangen.

7.4 LIQUIDITEITSRISICO

Om het liquiditeitsrisico als gevolg van de coronacrisis te beheersen, hebben wij de volgende maatregelen genomen: optimalisatie van ons werkkapitaal, terugbrengen van diverse kosten en het indienen van een aanvraag uit hoofde van de NOW-regeling.

Haarlem, 07 september 2022

De Directie

Flexpedia B.V.