



FLEXPEDIA B.V.
BESTUURSVERSLAG
2022

Proloog directie verslag 2022

2022 was een fantastisch jaar voor Flexpedia. Groei in omzet, groei in winstmarge en verdere professionalisering van het platform Paydia. De resultaten van 2022 zijn vooral te danken aan de autonome groei van onze recruitmentpartners en onboarden van nieuwe recruitmentpartners welke actief zijn in rendabele branches.

Flexpedia is erin geslaagd om een uren groei te realiseren van 23%. Een wereldprestatie. Het uiteindelijke urenresultaat was over 2022 4.440.000 uur. Dat is 840.000 uur meer dan 2021.

In 2022 lag de focus op het klantbehoud en procesoptimalisatie. Met een gedegen evaluatie en relatieplan werden onze klanten persoonlijk benaderd om hun feedback te achterhalen om de samenwerking te versterken. Mede als doel om meer omzet te genereren uit huidige klanten. Intern zijn software ontwikkelingen doorgevoerd waardoor onze binnendienstafdeling efficiënter klanten kan servicen en onze Finance afdeling een betere controle heeft op de marges van onze partners.

Financieel gezien was het jaar 2022 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 servicen 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 servicen.

Gert-Jan Butter
Commercieel directeur



Bart Imming
Financieel directeur



Inhoudsopgave

<u>1. Highlights</u>	4 t/m 6
<u>2. Onze Verwachtingen voor 2023</u>	7
<u>3. Strategische pilaren</u>	8 t/m 12
<u>4. Financiële ontwikkelingen</u>	13 en 14
<u>5. Going Concern</u>	15
<u>6. Financiële structuur</u>	16 t/m 18
<u>7. Bijzondere gebeurtenissen</u>	19

Highlights

1.1 Doelstelling gehaald

Het jaar 2022 was een geweldig jaar. Het jaartarget was 4,2 miljoen uren te factureren. We eindigden op 4,4 miljoen uren en een omzet van 131 miljoen. Een groei van 23% in uren ten opzichte van 2021. 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 2022 wederom een recordomzet, te weten ruim 131 miljoen euro. Hiermee zetten we onze groei voort. De recordomzet van dit jaar hebben we onder meer bereikt met de ontwikkeling van de divisie recruitment-partners waarmee we intensief samenwerken.

“Wederom een recordomzet gedraaid, te weten ruim 131 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 2022 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 (9% in uren) 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. 2022 is gestart met het ontwikkelen van een nieuwe aanmeldapplicatie om het aanmeldproces te versnellen en gebruiksvriendelijker te maken. De lancering van de statistieken applicatie staat is gedeployed in 2022. Deze applicatie is geheel nieuw. De statistieken applicatie geeft onze recruitmentpartners meer en sneller inzicht in omzet, marges en debiteuren. Ook wordt tijdens het ontwikkelen rekening gehouden met Paydia klaar maken voor de nieuwe propositie die in 2024 zal worden uitgerold.

1.5 Verbetering winstmarges

Het vernuft in 2022 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

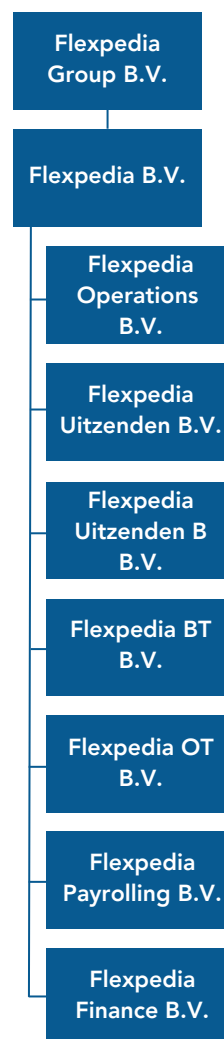
In 2017 hebben we onze organisatie opgesplitst in meerdere bv's om de verschillende populaties klanten zo goed mogelijk te servicen. Hierdoor spreiden we de risico's over meerdere bv's en kunnen we betere analyses maken.

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 B.V. heeft in 2022 een start gemaakt om de kernwaarden te implementeren. Het plan bestond uit vierwekelijkse georganiseerde evenementen, inhuur van externe consultants met de focus op cultuur en interne trainingen voor teamleads en management. Dit zal worden doorgezet in 2023.

Onze verwachtingen voor 2023

Organisatie

- Target nettoresultaat van 1.585.000 euro.
- Target van 5 miljoen gefactureerde uren, een groei van 15%.

Propositie

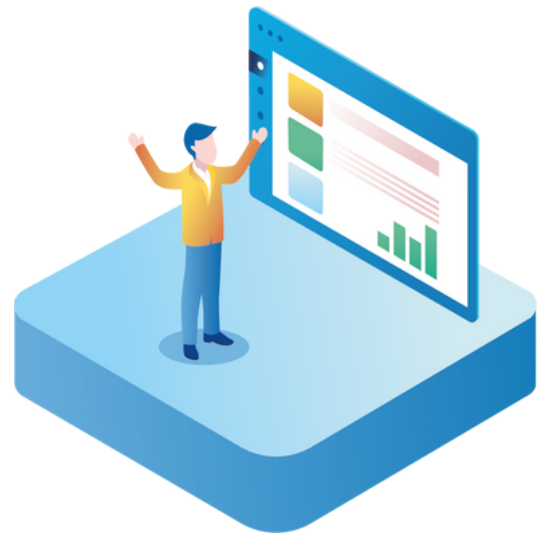
- Start ontwikkeling van Paydia 2.1.
- Uitbouwen van de statistieken applicatie.
- API voor koppelingen met derden verder implementeren.
- Versterken van de Paydia propositie door middel van externe partners: verzekerings- en financieringspartners.

Sales & marketing

- Onboarden van 26 nieuwe recruitmentpartners om een groei te realiseren van 600k gefactureerde uren.
- Rebranding van Flexpedia als continue proces doorvoeren.
- Brandvideo ontwikkelen en promoten via marketingkanalen.
- Focus op klantbehoud.
- Afbouwen van klanten in de directe tak welke niet tot nauwelijks rendabel zijn.

HR & cultuur

- Focus op new hires en onboarding bij afdelingen Binnendienst, Verzuim en Juridisch.
- Professionalisering HR-afdeling door middel van recruitmentsoftware en implementatie HR-software pakket voor interne medewerkers.
- Verdere cultuur bewaking & implementatie kernwaarden.
- Bedrijfsuitje naar Lissabon.



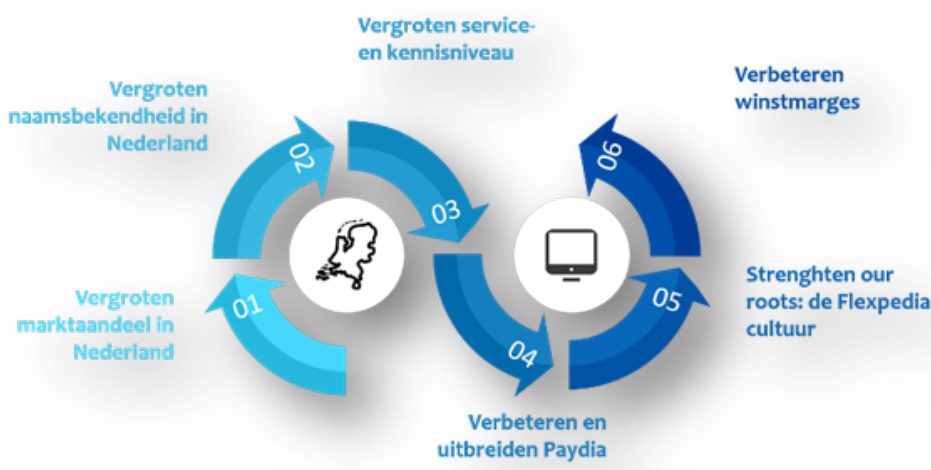
Strategische pilaren

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 services. 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. 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 'boosten'. Deze strategie hebben we in 2022 voortgezet door middel van een rebranding naar een professionelere look-and-feel, slimmer adverteren en content ontwikkeling gericht op potentiële recruitmentpartners.

3.5 Focus op klant behoud

In 2022 zijn 18 recruitmentpartners onboard welke gezamenlijk 246 duizend uur hebben opgeleverd. De onboarding van 18 recruitmentpartners in een jaar is voor Flexpedia een beperkt aantal, wat wel degelijk een bewust keuze was. De focus lag voornamelijk op klant behoud. Door de service te bieden die klanten verdienen konden bestaande recruitmentpartners een mooie groei doormaken. Einde 2022 lag de focus wederom op acquisitie om 2023 weer een groei te gaan realiseren van ongeveer 15%.

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. De vraag naar data en inzichten wordt steeds belangrijker. De lancering van de statistieken applicatie is nog maar het begin. Deze applicatie wordt de komende jaren steeds meer uitgebreid met informatie waar onze recruitmentpartners op kunnen sturen.

"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 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 10 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 personeelsleden is het van groot belang dat bedrijfscultuur in stand wordt gehouden. Intern is een projectteam gestart met personeel van verschillende afdelingen en externe freelancers om de cultuur van Soeverein & Westergracht 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.

Intern personeel 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 ententjes georganiseerd bij lokale restaurants

om de afdelingen als team hechter te maken.

3.8 Bewaken winstmarges

In 2022 is onze aanpak met de winstmarges succesvol gebleken. We hebben een groei in onze resultaat door gemaakt van 23%. Dat is mede te danken aan het reserveren van een 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.

Verschiedende 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	2022	2021	2020	2019	2018
HR Consultants Sales	2	1	1	1	2
HR Consultants Binnendienst	12	10	9	14	12
Marketing	3	2	2	2	2
Finance	12	9	9	7	4
IT / Development	10	6	9	6	5
Verzuim	7	7	4		
HR	2				
Office	3				

3.11 Onze uitzendkrachten in cijfers

Gemiddeld aantal medewerkers jaareinde	2022	2021	2020	2019	2018
Medewerkers	2456	1997	1397	1335	1070

3.12 Man-vrouwverhouding in de top en subtop

Op dit moment bestaat de directie van Flexpedia voor 1/3 uit vrouw. Het huidige management bestaat op dit moment voor 1/4 uit vrouw.

Het doel van onze organisatie is om dit op termijn gelijkwaardig te maken waar dat mogelijk is i.v.m. ongelijke aantallen van personen in de directie dan wel management.

In de loop van 2023 hopen we de verhouding binnen het management in ieder geval te vergroten naar 2/5 en wordt dus naar alle verwachting het huidige management uitgebreid met een vrouw.

In de subtop zien we dat de verdeling man/vrouw goed is. 57% is vrouw tegenover 43% man.

Financiële ontwikkelingen

4.1 Resultaat uit bedrijfsactiviteiten kerncijfers

Omzet- en kostenontwikkeling	2022	2021	2020	2019	2018
Omzet	€ 131.420.738	€ 98.831.179	€ 66.751.342	€ 60.784.449	€ 48.521.962
Brutowinst	€ 7.487.461	€ 6.893.230	€ 5.020.422	€ 1.879.855	€ 2.804.543
Resultaat voor belastingen	€ 2.051.395	€ 1.742.532,00	€ 1.590.296	€ -1.546.858	€ 431.848
Nettoresultaat na belastingen	€ 1.601.193	€ 1.324.786,00	€ 1.226.390	€ -1.287.294	€ 321.235
Balans	2022	2021	2020	2019	2018
Balanstotaal	€ 23.688.475	€ 20.282.257	€ 12.866.833	€ 10.204.937	€ 10.307.056
Eigen vermogen	€ 3.433.887	€ 1.832.695	€ 507.909	€ -818.481	€ 468.813

Werkkapitaal	€ 3.385.992	€ 1.984.311	€ 239.380	€ -1.208.977	€ -13.667
Ratio's		2021	2020	2019	2018
Omzet t.o.v. vorig jaar	33%	48%	10%	25%	82,5%
Brutowinst groei t.o.v. vorig jaar	9%	37%	167%	-33%	136%
Solvabiliteit*	16,954%	9.934%	4.11%	-7.42%	4,76%
Quick Ratio*	1,169	1,109	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 2022 toe van 98.8 miljoen naar ruim 131.4 miljoen euro door onzekere marktomstandigheden waarbij Flexpedia toch de juiste commerciële kansen heeft weten te verzilveren, versteviging van de propositie door minder eigen risico van recruitmentpartners voor verzuim en debiteurenverzekering en het door ontwikkelen van Paydia.

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 € 3.433.887 (2021: €1.832.695) en een werkkapitaal van € 3.385.992 (2021: € 1.984.311). Over het boekjaar heeft de onderneming een positief resultaat na belastingen behaald van € 1.601.193.

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.



Financiële structuur

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 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.

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

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.

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.

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 dit 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, 30 juni 2023

De Directie
Flexpedia B.V.