



caparis

werkt met talent



Jaarstukken 2022

Caparis NV

Inhoudsopgave

1	Verslag van de raad van commissarissen	3
1.1	Doelstellingen Caparis NV en belangrijke ontwikkelingen in 2022	4
1.2	Commissies	12
1.3	Tot slot	14
2	Jaarverslag	15
2.1	Algemeen	15
2.2	Personele ontwikkeling	21
2.3	Financiële ontwikkeling	30
2.4	Investerings	34
2.5	Milieu	35
2.6	Financiering	37
2.7	Interne beheersing	38
2.8	Ontwikkelingen en vooruitzichten 2023	40
2.9	Risicoparaagraaf	45
2.10	Continuïteit	49
2.11	Caparis organisatie & stakeholders	50
3	Jaarrekening	54
3.1	Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	54
3.2	Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2022	55
3.3	Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022	56
3.4	Toelichting op de geconsolideerde balans	66
3.5	Toelichting op de geconsolideerde winst-en-verliesrekening	72
3.6	Toelichting op het kasstroomoverzicht	79
3.7	Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	80
3.8	Enkelvoudige winst-en-verliesrekening 2022	81
3.9	Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2022	82
3.10	Toelichting op de enkelvoudige balans	83
3.11	Toelichting op de enkelvoudige winst-en-verliesrekening	85
3.12	Gebeurtenissen na balansdatum	86
4	Overige gegevens	87
4.1	Bestemming resultaat	87
4.2	Controleverklaring van onafhankelijke accountant	89

1 Verslag van de raad van commissarissen

Hierbij biedt de raad van commissarissen (RvC) het jaarverslag aan, waarin de jaarrekening over 2022 is opgenomen. Het jaarverslag is opgesteld door de raad van bestuur. Eshuis Accountants & Adviseurs (per 1 januari 2022 samengegaan met HZG accountants & adviseurs en opererend onder de naam Eshuis Accountants en Adviseurs) heeft de jaarrekening gecontroleerd en voorzien van een goedkeurende controleverklaring. We verwijzen u hiervoor naar de 'overige gegevens' als onderdeel van de jaarrekening in dit verslag.

De auditcommissie heeft met de accountant de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de uitgevoerde controle besproken. Tevens is de jaarrekening in aanwezigheid van de raad van bestuur besproken in de RvC. De RvC is van mening dat dit verslag voldoet aan alle voorschriften en aan de eisen van good governance en transparantie. Het vormt een goede basis voor de verantwoording die de RvC aflegt voor het gehouden toezicht.

De RvC stemt in met de jaarrekening en kan zich verenigen met het voorstel van het bestuur om het resultaat van € -/- 550.000 als volgt te bestemmen:

- Een bedrag ter hoogte van de transitiekosten groot € 57.000 te onttrekken aan de hiervoor gevormde bestemmingsreserve;
- Een bedrag ter hoogte van het ongedekte coronaverlies groot € 166.000 te onttrekken aan de bestemmingsreserve toekomstige coronaverliezen;
- Het restant van de bestemmingsreserve toekomstige coronaverliezen groot € 334.000 te laten vrijvallen ten gunste van de overige reserves;
- Het resterende resultaat groot € 327.000 aan de overige reserves te onttrekken.

Uit het oogpunt van transparantie wordt het resultaat gepresenteerd na resultaatbestemming.

Op maandag 3 juli 2023 wordt de jaarrekening 2022 tijdens de AVA ter vaststelling voorgelegd. De RvC stelt voor dat aan de raad van bestuur decharge wordt verleend voor het gevoerde beleid, dat aan de RvC decharge wordt verleend voor het gehouden toezicht en dat de jaarrekening wordt vastgesteld.

1.1 Doelstellingen Caparis NV en belangrijke ontwikkelingen in 2022

Sociale en financiële doelstellingen

De RvC heeft in 2022 regelmatig gesproken over de stand van zaken ten aanzien van het bereiken van de sociale en financiële doelstellingen. De raad van bestuur heeft de RvC en AVA periodiek voorzien van financiële en sociale rapportages.

De managementletter 'Interimcontrole 2022' is uitvoerig besproken en er zijn afspraken gemaakt ter controle van de voortgang. De RvC heeft geconstateerd dat de stapsgewijze verbetering van de bedrijfsvoering zich in 2022 opnieuw heeft doorgezet. De RvC vindt dit een prestatie, zeker gezien de maatschappelijke en bedrijfsmatige beperkingen in de coronajaren die achter ons liggen.

Caparis heeft in 2022 een resultaat gerealiseerd van € 550.000 negatief. Het operationeel resultaat was € 752.000 negatief. De financiële schade door corona van € 423.000 wordt gedekt door de extra gemeentelijke bijdrage van € 257.000 die de Rijksoverheid aan gemeenten beschikbaar heeft gesteld en door onttrekking van € 166.000 aan de in 2021 gevormde bestemmingsreserve coronaverliezen. Ten tijde van het opmaken van de jaarstukken moeten twee gemeenten het geld nog over overmaken.

De transitiekosten worden in de bestemming van het resultaat verrekend met de hiervoor gevormde bestemmingsreserve.

De RvC constateert dat het eigen vermogen van Caparis eind 2022 € 8.174.000 positief is (eind 2021: € 8.724.000 positief). De afname van het eigen vermogen wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2022 circa 25,7% (2021: 27%). De ondergrens in de statuten om te komen tot een winstuitkering bedraagt voor de solvabiliteit 30%.

Een belangrijk kengetal om de continuïteit te beoordelen is de quick ratio (vlottende activa – voorraden)/kortlopende schulden). Deze is voor Caparis 0,96 eind 2022. Een quick ratio boven de 1 wordt over het algemeen gezien als veilig voor de continuïteit. Helaas voldoet Caparis hier net niet aan en is de trend dalende. Het onderstreept de noodzaak voor of meer instroom of noodzakelijke ingrepen.

Wijziging bestuursmodel

Caparis NV heeft met ingang van 1 april 2022 een collegiaal bestuur. De AVA heeft mevrouw Anita van Nimwegen-Mulder per 1 april 2022 benoemd tot lid van de raad van bestuur. Mevrouw van Nimwegen was sinds 1 februari 2017 directeur Bedrijfsvoering bij Caparis.

De heer Alex Bonnema, tot 1 april directeur/bestuurder, kreeg de rol van voorzitter van de raad van bestuur. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd over de wijziging van het bestuursmodel en de benoeming van mevrouw Van Nimwegen.

Een tweehoofdige raad van bestuur past naar het oordeel van de RvC en het bestuur bij de aard en omvang van het bedrijf en de strategische opgave waarvoor Caparis zich geplaatst ziet. Als gevolg van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de landelijke herbezinning op de Participatiewet (P-wet) is de sector van sociale werkbedrijven sterk in beweging. Caparis NV kan met een tweehoofdige raad van bestuur de ingezette koers voortzetten, om zo de maatschappelijke rol voor de medewerkers, de aangesloten Friese gemeenten en hun burgers ook voor de toekomst uit te blijven voeren.

Jaarcyclus

Het Meerjarenplan 2021-2024 is het vertrekpunt voor de besturingscyclus. Aansluitend op het meerjarenplan legt de raad van bestuur jaarlijks een jaarplan ter advisering aan de RvC en ter goedkeuring voor aan de AVA. De financiële onderbouwing vindt plaats in de begroting. In 2021 is deze aansluiting in de jaarcyclus voor de eerste keer op deze wijze gerealiseerd. In 2022 hebben alle afdelingen weer een eigen jaarplan opgesteld volgens dezelfde methodiek als het centrale jaarplan. Het 'eigenaarschap' in de organisatie groeit en draagt bij aan de toenemende beheersing in de organisatie. Vanuit managementperspectief stemt de verbetering in het proces tot tevredenheid.

Uitstroom Wet sociale werkvoorziening en instroom Participatiewet

De RvC en het bestuur hebben in 2022 regelmatig uitvoerig gesproken over het toekomstperspectief van Caparis NV. De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) in de cao Sw biedt medewerkers voor wie de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) geldt mogelijkheden om eerder te stoppen met werken of minder te gaan werken. Dat heeft tot gevolg dat de uitstroom van deze groep versnelt. Caparis hield rekening met een krimp van de groep medewerkers die vallen onder de Wsw; echter de versnelling van de krimp zet de continuïteit van de infrastructuur eerder dan verwacht onder druk. De druk ontstaat mede doordat de instroom vanuit gemeenten, mensen voor wie de P-wet geldt, in de afgelopen jaren kwantitatief en kwalitatief achterblijft bij de verwachtingen. Dit vraagstuk is herkend en besproken in de aandeelhoudersvergadering van december 2021.

De aandeelhoudende gemeenten en Caparis werken sinds januari 2022 ambtelijk samen in een zogenaamde 'Perspectiefgroep' om tot gezamenlijke beleidsafspraken over een herijkte toekomstvisie voor Caparis te komen. In maart en november 2022 is de voortgang besproken tijdens bestuurlijke conferenties van de wethouders sociaal domein, de aandeelhouders, de RvC, het bestuur van Caparis NV en de Perspectiefgroep. Sinds november wordt de Perspectiefgroep ondersteund door een extern adviseur. Een stuurgroep met de wethouders sociaal domein is opdrachtgever; de RvC en de AVA zien toe op het belang van de NV. Het bestuur van Caparis NV is adviseur van de stuurgroep.

De verwachting is dat in de eerste helft van 2023 afspraken kunnen worden gemaakt over een herijkt toekomstperspectief en nieuwe instroom van mensen die vallen onder de P-wet.

Uitvoering Fair Deal

De herstructurering van Caparis NV was op 31 december 2019, na het afsluiten van de Fair Deal, een feit. In de Fair Deal zijn de (financiële) afspraken vastgelegd in verband met de wijzigingen in de relatie tussen Caparis NV en de gemeenten en tussen de gemeenten onderling.

Reeds bij het afsluiten van de Fair Deal was bekend dat Caparis aanvullende financiering nodig zou hebben voor het aflossen van alle verplichtingen die voortvloeien uit de Fair Deal:

- Het uitbetalen van 50% van de aanspraken die de aandeelhoudende gemeenten hebben in 2020 en het uitbetalen van de resterende 50% in 2021;
- Het aflossen van de lening in de GR;
- De uitgaven uit de bestemmingsreserve die is gevormd bij de Fair Deal;
- De uitgaven uit de reorganisatievoorziening die is gevormd bij de Fair Deal.

Caparis NV heeft in 2020 de eerste helft van de aanspraken van de aandeelhoudende gemeenten uitbetaald. Op 15 december 2022 is in de AVA geconstateerd dat Caparis NV nog niet in staat is om aan de resterende verplichtingen te voldoen. De RvC ondersteunt het standpunt van het bestuur dat het uitkeren van de laatste 50% van de Fair Deal aan de gemeenten de continuïteit van Caparis ernstig in gevaar brengt en onderschrijft het besluit van het bestuur om eind 2022 niet tot betaling over te gaan. Tegelijkertijd merkt het bestuur op in deze vergadering dat de voortgang van de Perspectiefgroep en het daarmee samenhangende uitblijven van zicht op instroom *op korte termijn* het bestuur helaas noodzaakt tot het treffen van voorbereidingen om de continuïteit van de NV te waarborgen. De AVA heeft kennisgenomen van het standpunt van het bestuur. Vanuit de zijde van de aandeelhouders is daarbij opgemerkt dat het nakomen van de verplichtingen uit de Fair Deal wederzijdse inspanningen vraagt. In de AVA is afgesproken dat Caparis NV ambtelijk zal verkennen hoe nu het beste invulling gegeven kan worden aan de afspraken uit de Fair Deal. Deze verkenning zal op 3 juli 2023 in de AVA worden geagendeerd.

Corona

Het bestuur heeft de RvC ook in 2022 geïnformeerd over de effecten van de coronacrisis op de medewerkers en de bedrijfsvoering. Hoewel de pandemie na het eerste kwartaal geen grote proporties meer aannam die direct ingrepen op het dagelijkse werk, hadden de afdelingen in de productie en dienstverlening nog wel te maken met het (gedeeltelijk) uitvallen van opdrachten en klanten als gevolg van stagnerende leveringen van grondstoffen of halffabricaten. Het Rijk heeft voor het eerste kwartaal van 2022 landelijk nog 10 miljoen euro coronacompensatie toegekend aan gemeenten ten behoeve van de hele sector. Met alle acht gemeenten zijn, net als 2021, afspraken gemaakt over het doorleiden van de coronagelden naar Caparis.

Energiecrisis en inflatie

De RvC en raad van bestuur hebben meermalen stilgestaan bij de gevolgen van de energiecrisis en de inflatie voor medewerkers en de organisatie. Gemeenten en welzijnsorganisaties bieden hun inwoners en cliënten op vele manieren financiële en praktische ondersteuning. Omdat veel medewerkers bij Caparis moeite hebben om de juiste hulp te vinden, is een eigen telefonische hulplijn opgezet. Bij alle gemeenten is informatie over financiële ondersteuning opgevraagd en in kaart gebracht, zodat medewerkers op de juiste manier worden doorverwezen. In samenwerking met energiecoaches van de acht gemeenten zijn verder energiemarkten georganiseerd op de vestigingen in Drachten, Leeuwarden en Heerenveen.

Een belangrijk aandachtspunt is de verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) met 10,15%. Hoewel deze verhoging voor de onderste loonschalen helpend is, ontstaat ook een neveneffect. De WML-verhoging trekt het loongebouw in de SW-sector scheef, waardoor onwenselijke verschillen in beloning ontstaan. De VNG en Cedris voeren hiervoor een gezamenlijke lobby richting het Rijk.

Het effect van de inflatie op de NV is nog moeilijk in te schatten. Caparis NV is helaas genoodzaakt om stijgende kosten door te berekenen in de commerciële prijzen. Wat de gevolgen zijn voor de opdrachtenportefeuille is nog onduidelijk.

Kwekerij

Het bestuur heeft de RvC regelmatig geïnformeerd over de ontwikkeling van de orderportefeuille en het rendement van het bedrijf. Met name de kwekerij vroeg in 2022 aandacht. De kwekerij had een moeilijk jaar: eerst als gevolg van een stilvallende markt en vervolgens door leveringsproblemen als gevolg van plantenziekte. Het bestuur volgt de ontwikkeling van de kwekerij nauwlettend, ook gelet op de belangrijke sociale rol van de kwekerij als passende werkplek voor een relatief zwakkere groep medewerkers.

Caparis BV

Caparis heeft sinds 1 januari 2021 een aparte vennootschap (Caparis BV) voor medewerkers die onder de P-wet vallen. De BV is een 100% dochter van Caparis NV. Het toezicht vindt plaats via de RvC van Caparis NV. De RvC heeft in 2022 goedkeuring verleend aan de jaarrekening 2022 en de begroting 2023 van Caparis BV.

Beloningsbeleid

Caparis NV valt sinds 2020 onder de werking van de Wet Normering Topinkomens (WNT) en is volgens de WNT een klasse I-onderneming. De WNT kent een bezoldigingsmaximum voor elke klasse. In 2022 is het maximum voor klasse 1 bij ministeriële regeling vastgesteld op € 216.000.

De bezoldiging van de voorzitter van de raad van bestuur is niet gewijzigd als gevolg van de wijziging van het bestuursmodel. De bezoldiging is (conform het bezoldigingsbeleid) 90% van het WNT-maximum. Dit leidt tot een bezoldiging van maximaal € 194.400 in 2022.

De bezoldiging voor het lid van de raad van bestuur is vastgesteld op 80% van het WNT-maximum, zijnde € 172.980 in 2022 (uitgaande van de een volledig kalenderjaar).

De bezoldiging van leden van de RvC wordt eveneens gemaximeerd door de WNT en is afgeleid van het klasse-maximum van het bestuur. De voorzitter ontving in 2022 8,25 % (€ 17.820) en een lid 5,5% (€ 11.880). Commissie- en onkostenvergoedingen zijn sinds 1 januari 2021 komen te vervallen.

Diversiteit

De wet 'Ingroeiquotum en streefcijfers' is in 2022 in werking getreden. De nieuwe wet heeft als doel om de verhouding tussen vrouwen en mannen in de top en subtop van het bedrijfsleven evenwichtiger te maken. Als 'grote NV' valt Caparis NV onder de rapportage- en transparantieplicht voor de man-vrouwverhouding in bestuur, RvC en subtop. Onder subtop verstaat Caparis NV de leden van het managementteam exclusief de raad van bestuur. De man-vrouwverhouding was ultimo 2022:

	Totaal aantal personen	Waarvan man	Waarvan vrouw
RvC	6	4	2
Raad van bestuur	2	1	1
Subtop	5	3	2
Totaal	13	8	5

De voorzitters van de RvC en de RvB zijn beiden man.

Voor 1 juli 2023 zal Caparis NV een plan van aanpak voor diversiteit en inclusiviteit vaststellen. Caparis NV wil een bedrijf zijn waar verschillen worden gewaardeerd en benut, waar iedereen zichzelf kan zijn en gelijk behandeld wordt.

Integriteit

In de eerste helft van 2022 is in het kader van een afstudeerstage

Bestuurskunde & Overheidsmanagement (Thorbecke/NHL Stenden) onderzoek gedaan naar het integriteitsbeleid. Het onderzoek richtte zich op de vragen in hoeverre Caparis voldoet aan de landelijke richtlijnen voor good governance en wettelijke verplichtingen voor integriteitsbeleid en wat de verbeterpunten zijn in bewustwording en uitvoering van het beleid. De conclusie is dat Caparis beschikt over voldoende richtlijnen en instrumentarium. Verbetermogelijkheden liggen in het blijvend agenderen van integriteit, dwars door alle lagen van de organisatie. Deze aanbeveling sluit aan bij de doelstelling van de geleide organisatie (leiderschap) om gedrag consequent bespreekbaar te maken.

Statutair bestuurder

De heer A. Bonnema is gedurende het gehele jaar 2022 de statutair bestuurder van Caparis geweest. Met ingang van 1 april 2022 vormt de heer Bonnema met mevrouw A.J.M. van Nimwegen-Mulder de raad van bestuur en zijn beiden statutair bestuurder.

Samenstelling RvC

De samenstelling van de RvC was met ingang van 1 januari 2022 als volgt:

- De heer G. Jaarsma (1968), benoemd in oktober 2016 op aanbeveling van de aandeelhouders, voorzitter.
- De heer L.A.M. Barendregt (1951), benoemd in oktober 2016 op aanbeveling van de aandeelhouders, vicevoorzitter.
- De heer E.A. de Boer (1966), benoemd in mei 2020 op voordracht van de RvC na een open werving- en selectieprocedure.
- De heer R.J. Hageman (1956), benoemd in mei 2020 op voordracht van de RvC na een open werving- en selectieprocedure.
- Mevrouw D. J. Veldhuis (1952), benoemd in mei 2020 op voordracht van de RvC na een open werving- en selectieprocedure.
- Mevrouw J.C. Groenenberg-Mossel (1959), benoemd in maart 2021 op voordracht van de ondernemingsraad na een open werving- en selectieprocedure.

Er zijn in 2022 geen mutaties geweest in de RvC. Mevrouw Groenenberg en mevrouw Veldhuis zijn in de tweede helft van 2022 langdurig afwezig geweest vanwege ziekte.

Op voordracht van de RvC zijn de heer G. Jaarsma en de heer L.A.M. Barendregt in december 2022 door de AVA herbenoemd voor een periode tot 31 december 2026.

Rooster van aftreden

Raad van commissarissen Caparis NV

Naam	Benoemd	Herbenoemd	Herbenoembaar	Treedt uiterlijk af
Dhr. G. Jaarsma	okt-16	dec-19 en dec-22	--	dec-26
Dhr. L.A.M. Barendregt	okt-16	dec-19 en dec-22	--	dec-26
Dhr. R.J. Hageman	mei-20	--	mei-24	mei-28
Dhr. E.A de Boer	mei-20	--	mei-24	mei-28
Mevr. D.J. Veldhuis	mei-20	--	mei-24	mei-28
Mevr. J.C. Groenenberg-Mossel	mrt-21	--	mrt-25	mrt-29

Hoofd- en nevenfuncties raad van bestuur en RvC

In het onderstaande overzicht zijn de hoofdfunctie en relevante nevenfuncties van het bestuur en de commissarissen gedurende het jaar 2022 weergegeven. Onbezoldigde functies zijn specifiek benoemd. Ook de verdeling van de commissies in de RvC is in het overzicht meegenomen.

De heer De Boer en mevrouw Groenenberg vormden in 2022 de auditcommissie en vervulden in die hoedanigheid de rol van financieel specialist in het toezicht.

Naam	Hoofdfunctie in 2022	Nevenfuncties in 2022
De heer A. Bonnema Voorzitter raad van bestuur	Voorzitter raad van bestuur Caparis NV	Lid bestuur Vereniging Circulaire economie Fryslân (onbezoldigd) lid RvC Zorgpartners Friesland (t/m 31-12-22) voorzitter RvT stichting Driezorg te Zwolle lid RvT stichting DCG te Groningen.
Mevrouw A.J.M. van Nimwegen-Mulder Lid raad van bestuur (per 01-04-22)	Lid raad van bestuur Caparis NV	Vicevoorzitter RvT ROC Alfacollege
De heer G. Jaarsma Voorzitter RvC Lid remuneratiecommissie	Voorzitter Pensioenfederatie	Voorzitter RvC Omrop Fryslân (beëindigd per 1-9-2022) voorzitter RvT ROC Friese Poort voorzitter Toetsingscommissie vangnet Participatiewet, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid lid Overleg Orgaan Employer Support Reservisten, Ministerie van Defensie (onbezoldigd) vicevoorzitter RvT GGZ Friesland voorzitter Raad voor Certificering SRCM (Social Responsible Credit Management) Voorzitter Stichting PayOK (beëindigd per 23-06-2022 voorzitter Espria Ledenvereniging
De heer L.A.M. Barendregt Vicevoorzitter RvC Voorzitter remuneratiecommissie	Juridisch adviseur	Adviseur WEEE Nederland BV (bezoldigd) Adviseur Green Inclusive (bezoldigd) Bestuurslid Stichting ZonNext (onbezoldigd) secretaris stichting Ondernemersfonds Groningen (onbezoldigd) bestuurslid Theatergezelschap Peer Group (onbezoldigd).
Mevrouw D.J. Veldhuis Voorzitter commissie mens & werk	Gepensioneerd	Secretaris VVD Netwerk Bestuur, gemeenten Sudwest Fryslân, De Fryske Marren en Harlingen (onbezoldigd)

De heer R.J. Hageman Lid commissie mens & werk	Regiomanager VNO NCW/ MKB Noord Eigenaar BlueSee Company	Lid RvT Friesland College (tot 31-12-22) bestuurslid GRQ Business network (Vliegveld Eelde, onbezoldigd) Voorzitter Raad van Advies Biosintrum te Oosterwolde (onbezoldigd).
De heer E.A de Boer Voorzitter auditcommissie	Directeur Finance & Risk, Univé Verzekeringen	Lid RvT GGZ Friesland vicevoorzitter RvT Nij Smellinghe
Mevrouw J.C. Groenenberg- Mossel Lid auditcommissie	Directeur- Bestuurder Zorggroep Lianté	

Vergaderingen en overige bijeenkomsten

De RvC heeft in 2022 negen reguliere vergaderingen gehad in aanwezigheid van het bestuur. Over drie onderwerpen vond tussentijds schriftelijke besluitvorming plaats. Zoals reeds eerder benoemd waren twee commissarissen in de tweede helft van 2022 afwezig vanwege ziekte. Eén vergadering is gewerkt met een volmacht om het vereiste quorum voor besluitvorming te halen.

De RvC heeft twee keer vergaderd met de ondernemingsraad tijdens het zogeheten artikel 24-overleg. Hierbij was de raad van bestuur aanwezig. In het artikel-24 overleg in april stond het thema financiën centraal en werd het stageonderzoek over het integriteitsbeleid toegelicht. In het artikel-24 overleg van oktober is aandacht besteed aan de geleide organisatieontwikkeling (leiderschap).

In 2022 was het na de coronacrisis voor het eerst weer mogelijk om fysieke werkbezoeken te organiseren. De RvC bezocht in juni de Kwekerij in Drachten. Voorafgaand aan dit bezoek ging de RvC aan de Ampèrelaan tijdens een lunch in de ‘Gezonde Kantine’ met verschillende medewerkers in gesprek. In september discussieerden het bestuur en de RvC tijdens een ‘benen-op-tafeloverleg’ over de toekomst van sociale ontwikkelbedrijven en de trends in de sector. De heer Mohamed el Mokaddem, voorzitter van Cedris, was bereid gevonden om een inleiding te verzorgen.

Er zijn in 2022 drie aandeelhoudersvergaderingen (AVA's) geweest. Hierbij waren zowel de RvC als het bestuur van Caparis aanwezig. In maart 2022 vond een extra AVA plaats voor de besluitvorming over het bestuursmodel en de benoeming van mevrouw Van Nimwegen tot lid van de raad van bestuur.

De voorzitter van de RvC, het bestuur en de bestuurssecretaris voeren periodiek overleg ter voorbereiding van de vergaderingen en bijeenkomsten van de RvC. Zij bespreken dan tevens de lopende zaken en actualiteiten.

Zelfevaluatie

De RvC heeft in oktober 2022 een zelfevaluatie uitgevoerd. De zelfevaluatie kreeg in januari 2023 een vervolg in aanwezigheid van de raad van bestuur. De evaluatie is uitgevoerd aan de hand van een digitale vragenlijst. Tijdens de zelfevaluatie is besproken hoe de RvC een volgende stap kan zetten in het samenspel in de raad en tussen de raad en de RvB. Daarbij is de wens geuit om meer ruimte te creëren voor reflectie in de reguliere vergaderingen en op de jaaragenda.

Onafhankelijkheid

De RvC en haar individuele leden stellen jaarlijks vast dat de onafhankelijkheid gewaarborgd is. De RvC bewaakt haar onafhankelijkheid. Indien er mogelijk sprake is van tegenstrijdige belangen, dan wordt hiervan door de betreffende commissaris melding gedaan tijdens een vergadering van de RvC. In 2022 zijn geen meldingen gedaan.

1.2 Commissies

Per 1 januari 2022 waren er drie commissies actief: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie mens en werk.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor het voorbereiden van de beslissingen over beloning, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en de risicobeheersing van Caparis NV. De commissie voert de functionerings- en beoordelingsgesprekken met het bestuur en houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van het bestuur.

In 2022 waren de voorbereiding van het nieuwe bestuursmodel, de daaruit voortvloeiende wijzigingen in het bestuursreglement en de portefeuilleverdeling van de raad van bestuur belangrijke onderwerpen. Verder heeft de commissie voorbereidende besprekingen gevoerd over het diversiteitsbeleid, het remuneratiebeleid en de herbenoeming van twee commissarissen.

De remuneratiecommissie heeft in 2022 twee keer vergaderd.

Auditcommissie

De auditcommissie bereidt de bespreking in de RvC voor van onder andere de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de naleving van de relevante wet- en regelgeving en interne regels alsmede de financiële informatierapportages. Ook de fraude-risicoanalyse wordt jaarlijks besproken.

In 2022 waren de effecten van de toenemende krimp en de beperkte instroom een nadrukkelijk thema. De commissie heeft verder indringend gesproken over de ontwikkeling van de liquiditeit in relatie tot de uitbetaling van de resterende verplichtingen uit de Fair Deal. Conform het reglement RvC heeft de auditcommissie de behoefte aan een interne auditfunctie geëvalueerd. De RvC heeft op basis van de evaluatie van de auditcommissie de aanbeveling

aan het bestuur gedaan om in 2023 geen auditfunctie in te richten. De commissie herhaalt de evaluatie in het najaar van 2023.

De auditcommissie heeft in 2022 twee keer vergaderd. Vanwege ziekte van één van de leden nam de voorzitter van de RvC tijdelijk deel aan de auditcommissie.

Commissie mens & werk

Het werkgebied van de commissie mens en werk omvat de ontwikkelingen, het beleid en de resultaten op het terrein van personeel & organisatie (Wsw, NV en P-wet), commercie, dienstverlening en productie en relevante wet- en regelgeving. De commissie bereidt de advisering voor van de RvC over het jaarplan. Daarnaast bespreekt de commissie het sociaal jaarverslag, de jaarlijkse rapportage over kwaliteit, arbo, milieu en informatiebeveiliging en het jaarverslag van de klachtencommissie.

Naast de reguliere onderwerpen in de jaarcyclus staat de commissie stil bij actuele ontwikkelingen. In 2022 is gesproken over talentontwikkeling en het Talenthuis, de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag (mede naar aanleiding van landelijke publiciteit over onder andere het televisieprogramma 'The Voice of Holland'), de inflatie en de energiecrisis en de gevolgen daarvan voor medewerkers.

De commissie mens & werk heeft in 2022 twee keer vergaderd. Vanwege ziekte van één van de leden nam de vicevoorzitter van de RvC tijdelijk deel aan de commissie.

1.3 Tot slot

Het jaar 2022 eiste opnieuw veerkracht van de raad van bestuur en de medewerkers van Caparis NV. Na de coronajaren kreeg de onzekerheid in 2022 een ander gezicht. De inflatie en de energiecrisis raken de kwetsbare medewerkers bij Caparis extra hard. De RvC heeft waardering voor de wijze waarop de raad van bestuur, het management en de medewerkers samen blijven bouwen aan een duurzaam talentbedrijf.

De RvC is ervan overtuigd dat Caparis NV met een brede mix van werksoorten kansen kan blijven creëren voor bestaande en nieuwe doelgroepen. De RvC heeft dan ook vertrouwen dat de gesprekken met de aandeelhoudende gemeenten perspectief zullen bieden voor Caparis NV, de medewerkers en de Friese regio.

De RvC bedankt alle medewerkers voor hun inzet en betrokkenheid in 2022.

Drachten, 31 mei 2023

Raad van commissarissen Caparis NV

De heer G. Jaarsma, voorzitter

De heer L.A.M. Barendregt, vicevoorzitter

.....

.....

De heer E.A. de Boer

De heer R.J. Hageman

.....

.....

Mevrouw D.J. Veldhuis

Mevrouw J.C. Groenenberg-Mossel

.....

.....

2 Jaarverslag

In dit hoofdstuk (paragraaf 2.2 tot en met 2.7) presenteren we de belangrijkste sociale en financiële resultaten over 2022. In de daaropvolgende paragrafen worden de vooruitzichten voor 2023 toegelicht inclusief de daaraan gekoppelde risico's.

2.1 Algemeen

Caparis is trots op de door haar medewerkers behaalde resultaten in 2022. Er is hard gewerkt, nieuwe klanten zijn verwelkomd en we maken langzaam de beweging naar werk dat maatschappelijke waarde toevoegt in de energietransitie.

Helaas is het financieel resultaat van al deze inspanningen negatief. De NTW bleef enigszins achter. De loonkosten daarentegen waren fors hoger doordat de loonsverhoging groter was dan begroot, de pensioenlasten voor het kader te laag waren begroot en doordat in de begroting de AAW/WAO niet goed was verwerkt. Daarnaast was het ziekteverzuim onder kader hoog waardoor vervanging noodzakelijk was, wat leidde tot niet begrote extra kosten. De impact van de krimpende groep medewerkers die onder de Wsw valt en de zeer matige instroom van mensen uit de P-wet werd ook financieel zichtbaar. Deze strategische uitdaging is geduid in de aandeelhoudersvergadering van december 2021.

Zoals eerder beschreven werken de aandeelhoudende gemeenten en Caparis sinds januari 2022 in een Perspectiefgroep om tot een herijkte toekomstvisie voor Caparis te komen. De verwachting is dat in de eerste helft van 2023 hierover afspraken kunnen worden gemaakt. De verwachting is dat in de eerste helft van 2023 afspraken kunnen worden gemaakt over een herijkt toekomstperspectief en nieuwe instroom.

Het jaar 2022 begon in een lockdown als gevolg van de coronapandemie. Tot eind februari waren afdelingen zoveel mogelijk gescheiden, waren de kantines dicht en gingen medewerkers via noodingangen rechtstreeks naar en van de afdelingen en ontmoetten ze zo min mogelijk collega's van andere afdelingen. Veel waardering is er voor het personeel dat ondanks deze moeilijke omstandigheden de schouders eronder heeft gezet. Gelukkig bleef de ervaring van het coronavirus in het najaar van 2022 beperkt en waren er geen aanvullende maatregelen nodig naast de basisrichtlijnen van het RIVM die we blijven volgen.

Corona leidde in de eerste maanden van 2022 tot onzekerheden in het werk door wegvallende orders, uitval door ziekte en quarantainemaatregelen. Caparis is blij met de financiële coronasteun die door de Rijksoverheid over het eerste kwartaal is verstrekt en die door de gemeenten is doorgeleid naar Caparis.



Veilig werkklimaat

Caparis hecht aan een veilig werkklimaat. Daarom zijn er gedragsregels opgesteld die zijn opgenomen in het boekje 'Wij wijzen u de weg'. Ieder kwartaal wordt er een thema gekozen dat gaat over een of enkele gedragsregels. De leidinggevenden krijgen per thema handvatten aangeleverd zodat ze interactief met de medewerkers het kwartaalthema kunnen bespreken. Middels posters wordt er ook op de prikborden aandacht besteed aan het kwartaalthema.

Als een medewerker ontevreden is over de manier waarop er met betrokkene wordt omgegaan bij onplezierige ervaringen op gebied van bijvoorbeeld pestgedrag, seksueel grensoverschrijdend gedrag of discriminatie kan dit worden besproken met de leidinggevende of er kan een klacht worden ingediend bij de interne klachtencommissie. Ook staat de weg vrij voor medewerkers om in gesprek te gaan met de externe vertrouwenspersoon. Een poster met contactgegevens van de vertrouwenspersonen is te vinden op de prikborden.

In de Nederlandse samenleving was er in 2022 veel ophef na publicatie over vermeende misstanden bij het televisieprogramma The Voice of Holland, voetbalclub Ajax en andere organisaties. Binnen Caparis hebben we dit opgepakt door in het tweede kwartaal 'Ongewenste aandacht' als thema te kiezen. Er is een poster gemaakt en op de prikborden gehangen en het thema is behandeld in het werkoverleg. De teamleiders hebben stellingen aangereikt gekregen om het gesprek op gang te brengen over wat ongewenste aandacht is en wat de regels binnen Caparis zijn. Tevens hebben we naast een mannelijke vertrouwenspersoon ook een vrouwelijke vertrouwenspersoon gecontracteerd. Ondanks de verhoogde aandacht voor het thema zijn er niet meer meldingen dan anders gedaan over grensoverschrijdend gedrag.

Talentontwikkeling

De komende jaren wordt het Talenthuis van Caparis verder gebouwd op basis van het concept van het Huis van Werkvermogen. Dit concept is ontwikkeld door de Finse professor Ilmarinen naar aanleiding van wetenschappelijk onderzoek naar duurzame inzetbaarheid. Met het Talenthuis Caparis willen we voor medewerkers meer zijn dan een werkplek. Het Talenthuis Caparis is de plek waar medewerkers zichzelf kunnen zijn, waar ze hun talenten kunnen ontdekken en waar werkplezier voorop staat. Caparis gelooft dat vanuit werkplezier en ontwikkeling van talenten het voor medewerkers mogelijk is om het maximaal haalbare voor zichzelf te realiseren.

Het concept Talenthuis beschrijft zeven elementen die invloed hebben op de inzetbaarheid van medewerkers: positieve gezondheid, competenties, normen en waarden, werk, familie, sociale kring en maatschappij. De methode legt de aanpak van duurzame inzetbaarheid uit aan de hand van die elementen. Bovendien vergemakkelijkt het Talenthuis de communicatie, omdat de metafoor voor medewerkers herkenbaar is.

In 2022 zijn we verder gegaan met de doorontwikkeling van het Talenthuis. Aan alle verdiepingen wordt gewerkt. Hieronder een aantal voorbeelden:

- We zijn in gesprek met hulpinstanties en gemeenten over meer samenwerking om zo het welzijn van medewerkers te verbeteren.
- Er lopen diverse projecten op het gebied van een gezond leven zoals de GLI (Gecombineerde Leefstijl Interventie) op maat voor de doelgroep, Caparis in Beweging met aandacht voor gezond gedrag en De Gezonde Kantine;
- We hebben een strategisch opleidingsplan opgesteld, waarin het fundament wordt gelegd voor het opleiden binnen Caparis.
- We werken samen met opleidingsinstituten, het bedrijfsleven en het UWV om meer mogelijkheden te realiseren voor talentontwikkeling, inzet, in- door- en uitstroom en certificering en praktijkleren;
- We hebben de werkwijze van de IOP's (Individuele Ontwikkel Plannen) zo gewijzigd dat deze aansluit op de methodiek van het Talenthuis; het IOP heet nu Talentgesprek.
- Er zijn Meeloopdagen georganiseerd voor eigen medewerkers om zo talentontwikkeling en interne mobiliteit te bevorderen. .

We hebben in 2022 twee workshoprondes gehouden voor alle leidinggevendenden om ze het gedachtengoed en de werking van het Talenthuis goed te laten doorleven, zodat zij de methodiek zelf in hun werk kunnen toepassen.

Leiderschap

De reorganisatie van Finance & Control is afgerond met de plaatsingsprocedure die per 1 maart 2021 het (leidinggevend) kader weer duidelijkheid gaf over de eigen positie. Er zijn drie medewerkers boventallig geworden. Een van hen heeft direct gebruik gemaakt van de remplaçantenregeling uit de Sociale Leidraad. De andere twee medewerkers zitten nog in een 'Van Werk Naar Werk traject'.

In 2022 zijn de onderdelen Productie en Diensten samengevoegd tot het Werkbedrijf. Dit leidde tot een boventallige manager die gebruik heeft gemaakt van de 'Direct vertrekregeling' uit de Sociale Leidraad.

Personal coaches

Personal coaches helpen leidinggevendenden bij het aanpakken van multiproblematiek van medewerkers. De functie en hun inzet binnen de organisatie krijgt steeds meer vorm. In individuele situaties is hun inzet direct merkbaar en worden er mooie resultaten bereikt. De personal coaches worden ingezet als persoonlijke problemen werk of re-integratie in de weg gaan staan. Ze zijn er voor uiteenlopende hulpvragen; daar waar de leidinggevende de hulp niet zelf kan bieden. De personal coaches zien een toename van het aantal aanmeldingen.

Onderwerp	Gerealiseerd in 2022
Aantal medewerkers geholpen	215
Gemiddeld aantal gesprekken	15
Doorlooptijd traject gemiddeld	6 maanden
Hulpvraag	Multiproblematiek: 43% Financiële hulp: 10% Privésituatie: 22% Laag zelfbeeld: 3% Angst/Eenzaamheid: 12% Overig: 10%



Geleide organisatieontwikkeling

De afdelingsleiders van het Werkbedrijf, de hoofden van Bedrijfsvoering en Stream zijn in 2022 aan de slag geweest om het Leiderschapsprogramma 'Geleide organisatieontwikkeling' te verbreden naar hun teamleiders dan wel naar hun teams. Hiermee groeit de groep kader die het leiderschapsprogramma volgt. Merkbaar is dat het onderlinge vertrouwen groeit en daarmee ook de behoefte om meer gezamenlijk op te trekken.

Daarnaast zien we dat het leiderschapsprogramma in de organisatie steeds meer tot een gedeelde manier van observeren en aanspreken en een gemeenschappelijke taal leidt. Zo is het begrotingsproces 2022 vorig jaar geëvalueerd met alle managers, afdelingsleiders en hoofden bedrijfsvoering. Verbeteringen in het proces van begroten en het opstellen van jaarplannen is onderdeel geworden van de veranderopgaves in het leiderschapsprogramma. Een ander concreet voorbeeld is het samenspel tussen sales en supply chain: die is versterkt aan de hand van de methodieken van de geleide organisatieontwikkeling.

Binnen het Werkbedrijf is aanvullend op het leiderschapsprogramma in 2022 een managementschouw uitgevoerd. Met behulp van assessments en de veranderopgaven uit de geleide organisatieontwikkeling wordt volop ingezet op het verder ontwikkelen van het aanwezige leiderschapstalent en op het krijgen van de juiste persoon op de juiste positie.

Rendement

De orderportefeuille liet een wisselend beeld zien door corona in het eerste kwartaal en de nasleep daarvan. Sommige klanten besloten werk niet uit te besteden aan Caparis om voor hun eigen medewerkers voldoende werk te houden. Schaarste in grondstoffen als gevolg van en de nasleep van corona was een belangrijke reden waarom klantorders soms wel geplaatst werden, maar niet konden worden uitgevoerd of moesten worden uitgesteld.

De kwekerij had een heel moeilijk jaar wat betreft de omzet. De markt viel nagenoeg stil in de eerste acht maanden van het jaar. De prijs van hедера's was daardoor erg laag. In het najaar trok de markt weer aan en stegen de prijzen. Helaas konden we hiervan slechts beperkt profiteren; we kregen te maken kregen met een plantenziekte waardoor we minder dan gemiddeld konden leveren.

Verpakken in Drachten had een goed jaar en kwam 400k boven begroting uit. Dit is mooi. Wel past hier een kanttekening: de hoge omzet kwam vooral door orders van één klant en dat maakt kwetsbaar.

Nieuw werk

We zijn in 2022 succesvol geweest in het binnenhalen van vier nieuwe klanten die werk bieden waarmee we een bijdrage leveren aan de energietransitie.

Daarnaast werd merkbaar dat vliegen weer een enorme vlucht nam nadat de coronamaatregelen waren afgeschaft. We mochten een nieuwe vliegtuigcateraar als klant verwelkomen. Tevens kwamen er nog twee nieuwe verpakkingsklanten bij.

Groei Rijwielen

De assemblage van Rijwielen in Leeuwarden blijft groeien en krijgt steeds meer belangstelling van (potentiele) opdrachtgevers. Dit ondanks de problemen met materiaaltekorten waar de hele markt mee kampt. Deze ontwikkelingen geven mooie mogelijkheden voor de mobiliteit en groei van medewerkers.

Energiebesparing

In de loop van 2022 stegen de energieprijzen tot ongekende hoogten. Vanaf de zomer zijn er diverse maatregelen genomen om energie te besparen. Zo is de kwekerij anders ingedeeld waardoor niet meer de hele kas hoeft te worden verwornden verwarmd op werktemperatuur, in de andere locaties gaat de verwarming eerder omlaag, staat de verwarming een graad lager et cetera. Dit heeft er toe geleid dat in 2022 ruim 51.000 kWh elektriciteit en 122.000 m² gas minder is verbruikt dan in 2021.

Efficiënter werken

In 2022 zijn verscheidene acties en projecten gestart die moeten bijdragen aan een hoger rendement. Op verschillende productielijnen zijn maatregelen genomen om letterlijk efficiënter te werken, maar er zijn ook verbeteringen doorgevoerd in het begrotingsproces om bij leidinggevendenden meer integraal eigenaarschap te ontwikkelen.



2.2 Personele ontwikkeling

2.2.1 Bezetting

In onderstaand overzicht is de werkelijke gemiddelde personele bezetting 2022 vergeleken met de gerealiseerde personele bezetting 2021 en de begrote personele bezetting 2022.

Bezetting in fte	Begroot 2022	Feit 2022	Feit 2021	Δ feit '21
Medewerkers Wsw bij NV	1320	1291	1370	-79
Medewerkers Wsw in 'Begeleid Werken'	102	107	110	-3
Medewerkers P-wet indicatie 'Nieuw Beschut'	91	86	63	23
Medewerkers P-wet indicatie 'Banenafsprak'	56	36	34	2
Medewerkers niet gesubsidieerd	161	160	151	9
Inhuur kaderpersoneel	5	4	8	-4
				0
Totale bezetting	1.735	1.684	1.736	-52

Het aantal medewerkers die vallen onder de Wsw uitgedrukt in fte, inclusief Begeleid Werken, is 24 fte lager dan begroot. Met ingang van 1 januari 2015 vindt er geen nieuwe instroom van mensen in de Wsw meer plaats. In de begroting was rekening gehouden met pensionering en 1,5% natuurlijke uitstroom. Doordat er geen nieuwe instroom is, wordt de groep ouder waardoor het percentage natuurlijke uitstroom stijgt.

Het aantal niet-gesubsidieerde medewerkers uitgedrukt in fte is 1 lager dan begroot. Voorheen benoemden we deze medewerkers als 'kader' maar door krimpende populatie van mensen in de Wsw hebben we ook regulier productie/dienstverleningspersoneel dat meewerkt in de operationele processen.

Uit voorgaand overzicht blijkt verder dat het totale aantal medewerkers, uitgedrukt in fte, in 2022 is gedaald met 52 fte ten opzichte van 2021. We zien groei in de groep mensen met een P-wet indicatie 'Nieuw Beschut'. De nieuwe medewerkers vullen voornamelijk vrijgevallen plekken binnen Productie in. Binnen het werkbedrijf waren vacatures voor mensen met een P-wet indicatie 'Banenafsprak'. Deze vacatures zijn nog niet allemaal ingevuld. Hier ligt een kans om meer mensen aan een baan te helpen. In de begroting 2022 was ook uitgegaan van een grotere instroom. Het aantal niet gesubsidieerden en inhuur kader gezamenlijk is 5 fte hoger dan in 2021. Redenen hiervoor zijn:

- twee boventallige medewerkets tellen in 2022 nog mee in de bezetting;
- vanwege ziekte is op sommige plekken tijdelijk personeel aangenomen;
- een aantal medewerkers in kaderfuncties die betaald werden vanuit de Wsw zijn met pensioen gegaan en vervangen door niet gesubsidieerde medewerkers.



In 2021 is een nieuw cao voor de medewerkers die vallen onder de Wsw afgesloten met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Caparis is geen partij bij de cao-onderhandelingen. De Vereniging Nederlandse Gemeenten is hierin de onderhandelende partij namens de werkgevers. In het najaar 2022 toen de inflatie historisch hoog was bleek de cao te knellen. Het kabinet besloot om het wettelijk minimumloon met 10,15% te verhogen per 1 januari 2023. Alleen de laagste loonschalen en de laagste tredes profiteren hiervan. Er is direct een lobby ingezet door de vakorganisaties om voor de hele doelgroep een loonstijging van 10,15% af te spreken. Tot de opmaak van deze jaarrekening is dat echter nog niet gelukt. In de dagelijkse praktijk merken we dat de financiën knellen bij onze medewerkers. Financiën is hét gespreksonderwerp.

In de cao Sw is het sinds oktober 2021 mogelijk om twee jaar eerder met pensioen te gaan, de zogenaamde RVU-regeling. Er hebben inmiddels 21 medewerkers gebruik gemaakt van deze regeling. Daarnaast is er in deze cao voor medewerkers van 64 jaar een aanvullende seniorenregeling afgesproken: 2/5 minder werken tegen 92,5% van het salaris. Veertien medewerkers maken hier gebruik van.

Caparis volgt voor de gewezen ambtenaren die per 1 januari 2020 in dienst zijn bij Caparis NV de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO). De overige Caparis NV-medewerkers kennen een eigen arbeidsvoorwaardenregeling die gebaseerd is op de cao die de gewezen ambtenaren volgen. De cao SGO liep per 31 december 2022 af. Met ingang van 1 januari 2023 was er nog geen nieuwe cao.

Vooruitlopend op deze nieuwe cao hebben medewerkers tot en met schaal 8 in december een vergoeding ontvangen van € 750 of naar rato van hun dienstverband. Boven schaal 8 was dit € 375. Binnen de organisatie leverde dit ongemak op. Medewerkers die de cao Sw of cao Aan de slag volgen kregen geen vergoeding.. En dat terwijl zij over het algemeen het financieel zwaarder hebben dan de medewerkers die de cao SGO volgen.

Caparis is geen partij bij de cao-onderhandelingen. De Vereniging Nederlandse Gemeenten is hierin de onderhandelende partij namens de werkgevers. In 2023 worden de onderhandelingen over de cao's voortgezet. Afhankelijk van de uitkomsten kan dit impact hebben bij het Rijk, gemeenten en Caparis.

2.2.2 Ziekteverzuim

Het cumulatieve ziekteverzuim van 2022 is in de tabel hieronder weergegeven. In dit overzicht is onderscheid gemaakt tussen het kort en lang ziekteverzuim van medewerkers die vallen onder de Wsw, P-wet (indicatie Nieuw Beschut en Banenafspraken) en niet-gesubsidieerde medewerkers.

Ziekteverzuim	Type	Realisatie 2021	Benchmark 21 - 22	Doel 2022	Realisatie 2022
Medewerkers Wsw	Kort	4,3%		6,4%	4,8%
	Lang	12,1%		8,2%	14,0%
Totaal		16,4%	16,6%	14,6%	18,8%
Medewerkers P-wet	Kort	4,5%		6,4%	6,4%
	Lang	3,3%		8,2%	8,7%
Totaal		7,8%	12,2%	14,6%	15,1%
Niet-gesubsidieerde medewerkers	Kort	1,0%		1,9%	1,5%
	Lang	9,0%		2,3%	8,2%
Totaal		10,0%	7,5%	4,2%	9,6%

In de verzuimcijfers is een vergelijking opgenomen met de realisatie van 2021. Het verzuim van de medewerkers die vallen onder de Wsw is 4,2% hoger dan het streefpercentage voor 2022. Het lang verzuim is hier debet aan en is ook 1,9% hoger dan vorig jaar. Het verzuimcijfer bij medewerkers die vallen onder de P-wet (indicatie Nieuw Beschut en Banenafspraken) is hoger dan vorig jaar en ook hoger dan begroot. Daarnaast rapporteren we over de groep 'niet-gesubsidieerde medewerkers'. Voorheen noemden we dit 'kader' in onze rapportages. De gewijzigde term sluit aan bij de landelijke terminologie zoals die van onze brancheorganisatie Cedris en het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid (SBCM).

Uit het landelijk rapport van het SBCM (factsheet verzuim 2022 over de periode juli 2021 t/m juni 2022, van 52 Sw-bedrijven) zijn de benchmarkcijfers gehaald. Het landelijk verzuimcijfer is over de meetperiode gestegen ten opzichte van de vorige meetperiode.

In de vorige meetperiode was het landelijk gemiddelde 16,4%, 11,5%, 6,3% voor respectievelijk de groep Wsw-, P-wet en niet-gesubsidieerde medewerkers.

Het langdurig verzuim stijgt doordat beperkingen meer verzuim opleveren naarmate de doelgroep ouder wordt. Van de doelgroep die bij Caparis werkt heeft 35% een ernstige handicap terwijl dit landelijk 15% is.



2.2.3 Opleidingen

Caparis is een talentbedrijf. In het meerjarenplan (2021-2024) is talentontwikkeling één van de drie pijlers van Caparis. Hiervoor werkt Caparis met de methodische aanpak van het Huis van Werkvermogen. Caparis heeft zijn eigen huis, het Talenthuis Caparis. Een van de verdiepingen in het Talenthuis is de verdieping 'competenties'. Opleiden is een fundamenteel onderdeel van de activiteiten op deze verdieping. Caparis vindt dat het opleiden en ontwikkelen van de medewerkers voorop moet staan.

Medewerkers kunnen vaak meer dan ze denken als ze op een juiste manier aandacht krijgen. Aandacht die ze nodig hebben om stappen te zetten en persoonlijk leiderschap te ontwikkelen. De aanpak van het Talenthuis Caparis zorgt ervoor dat medewerkers andere dingen in hun leven op orde krijgen zodat ontwikkeling ook echt kan plaats vinden.

Dat Caparis een talentbedrijf is gaan we steeds meer uitademen en komt steeds meer in ons DNA te zitten. Dit is ook terug te zien in de verschillende projecten die vorig jaar zijn opgestart. Een daarvan is het nieuwe Talentgesprek, voorheen het IOP (Individueel Ontwikkel Plan). Voor het Talentgesprek is een nieuw formulier ontwikkeld.

Het nieuwe formulier bestaat uit nieuwe open vragen. Voor elke verdieping van ons Talenthuis is er een aparte sectie met vragen die specifiek refereren aan die verdieping.

Daaraan zijn ook leer- en ontwikkelinterventies gekoppeld. Zo hopen wij aan het einde van 2023 een helder overzicht te kunnen presenteren van de uitgevoerde leer- en ontwikkelinterventies per verdieping van ons Talenthuis.

De implementatie zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2023. Alle leidinggevenden zullen hiervoor ook een training ontvangen en een handig handboekje. Ook zal gedurende dat jaar het formulier regelmatig geëvalueerd worden.

Onze nieuwe opleidingscoördinator heeft de contacten met lokale opleiders voortgezet. Door de contacten hebben we aan het einde van 2022 nog een mooie inhaalslag kunnen maken met betrekking tot de verplichte certificaten. Door corona en de nasleep hiervan moesten vele trainingen uitgesteld worden.

In 2022 zijn op de afdeling Logistiek drie medewerkers gestart met Praktijkleren. Twee van hen hebben hun praktijkverklaring behaald, de derde heeft in februari 2023 zijn proeve van bekwaamheid. In 2023 gaan we nog meer inzetten op het praktijkleren in samenwerking met Firda (voorheen ROC Friese Poort en Friesland College), Aeres, SBB en Fryslân Werkt.

In 2022 is de aanpak om te komen tot een opleidingsbegroting anders aangepakt. Medewerkers van HRM zijn de werkvloer opgegaan en hebben intensief gesproken met alle afdelingsleiders. Vervolgens is in kaart gebracht wat er nodig is voor 2023.

Vier medewerkers hebben de driedaagse opleiding gevolgd tot trainer 'Rots & Water'. Na deze intensieve opleiding zijn zij gestart met het voorbereiden van een training voor onze doelgroep. De training is gericht op het ontwikkelen van de sociaal emotionele vaardigheden. Je leert er sterker in je schoenen te staan, bij jezelf te blijven en ook hoe om te gaan met anderen. We verwachten in het eerste kwartaal van 2023 te kunnen starten met deze training. Hiermee is onze pool aan trainers voor Rots & Water weer op orde.

Aan het einde van dit jaar is er ook een visie op leren en opleiden ontwikkeld door het kernteam leren. Hierin staat beschreven waarom wij het ontwikkelen van onze medewerkers belangrijk vinden. Er wordt een duidelijk verband gelegd met talentontwikkeling en hoe we dit voor ons zien. De visie verwachten we begin 2023 te kunnen delen met de organisatie.

2.2.4 Re-integratie

Caparis richt zich op mensen die wel kunnen werken maar (nog) niet in staat zijn zelfstandig werk te vinden. De trajecten lopen allemaal via de afdeling Stream.

De kerncompetentie van de afdeling is: het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van mensen en vervolgens het realiseren van (zo regulier mogelijk) werk. In 2022 heeft Caparis 358 trajectdeelnemers in diverse trajecten gehad en 85 loonwaarde metingen uitgevoerd. Aan de start van 2023 zijn er 179 deelnemers in traject.

We zoeken daarnaast steeds naar samenwerkingen die ons aanbod versterken. Zo zijn we in 2022 in gemeente Smallingerland de samenwerking gestart met Partisan Medical Mercenaries voor trajecten in de zorg voor anderstaligen. In 2023 starten we met Amaryllis een traject waarin we simpel switchen in de keten vorm geven en in Heerenveen is het de bedoeling om dit met Buitengewoon dagbesteding te doen. In 2023 starten we in Heerenveen ook een sociaal activeringstraject; “kofje drinken met Luts” en de basisbaan. Voor Opsterland willen we het traject Taal op de werkvloer koppelen aan de inburgering. Kortom; veel beweging binnen Stream Re-integratie.



Caparis biedt verschillende soorten trajecten aan om de klanten en de diverse doelgroepen (trajectdeelnemers) nog beter te kunnen bedienen en zo de kans op succes te vergroten. Caparis voert niet alleen trajecten uit voor de aangesloten gemeenten, maar ook voor het UWV en overige bedrijven (bijvoorbeeld tweede-spoortrajecten).

Op hoofdlijnen wordt onderscheid gemaakt tussen trajecten met de volgende doelstellingen:

- het uitvoeren van een diagnose naar de mogelijkheden van de deelnemer;
- het arbeidsfit houden of maken van de deelnemer;
- het opleiden en certificeren van de deelnemer;
- het realiseren van een uitplaatsing van de deelnemer;
- het bieden van jobcoaching op de nieuwe werkplek van de deelnemer.

Hieronder een specificatie van de aantallen trajecten in 2022:

Klant	Aantal deelnemers
Gemeente Achtkarspelen	8
Gemeente Heerenveen	49
Gemeente Leeuwarden	170
Gemeente Opsterland	36
Gemeente Smallingerland	68
Gemeente Tytsjerksteradiel	4
UWV	5
Stages Pro/VSO	13
Overig	5
Totaal	358

In de aantallen zijn alle trajecten opgenomen, ook de trajecten met een korte doorlooptijd, no show en deelnemers die na een dag stopten. Het merendeel van de trajecten bestaat uit diagnose- en analyse-trajecten; daarin vult Stream het aanbod van de gemeente aan. Voor een enkele gemeente voeren we volledige leerwerktrajecten uit. Deelnemers hieraan starten met een diagnose- of analysetraject, stromen door naar een werkleertraject, worden uitgeplaatst en volgen daarna een jobcoachingstraject. We werken hierin nauw samen met de gemeente. Binnen deze samenwerking maken we gebruik van elkaars netwerk en benutten elkaars kwaliteiten om optimaal resultaat te bereiken.

Naast de trajecten voeren we loonwaardemetingen uit; in 2022 deden we er 85, voor de gemeente Smallingerland, Opsterland en Weststellingwerf.

Hieronder een overzicht van de nog lopende trajecten per klant. Deze trajecten zijn in 2022 of eerder gestart.

Klant	Aantal deelnemers
Gemeente Achtkarspelen	1
Gemeente Heerenveen	37
Gemeente Leeuwarden	65
Gemeente Opsterland	19
Gemeente Smallingerland	46
Gemeente Tytsjerksteradiel	2
UWV	4
Stages Pro/VSO	4
Overig	1
Totaal	179

Stream is volop met talentontwikkeling bezig, zowel met trajectkandidaten, medewerkers uit de doelgroep als de kaderleden. De algemene trend is dat Stream zowel meer instroom van trajectkandidaten als van medewerkers uit de doelgroep kan gebruiken. In 2022 hebben we onze inschrijving bij het UWV uitgebreid met het praktijkassessment en zijn we ingeschreven in de Open House aanbesteding van de gemeente Leeuwarden.



Daarnaast zijn we structureel met de gemeenten in gesprek over ons aanbod. Dit leidt steeds weer tot het aanpassen van trajecten aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en specifieke situatie per gemeente. Nieuwe trajecten die we aanbieden zijn:

- 'Taal op de werkvloer';
- 'De taallose leervaardigheidstest';
- 'Analyse werknemersvaardigheden'.

We zoeken daarnaast steeds naar samenwerkingen die ons aanbod versterken. Zo zijn we in 2022 in gemeente Smallerland de samenwerking gestart met Partisan Medical Mercenaries voor trajecten in de zorg voor anderstaligen.

In onze communicatie hebben we naast de gebruikelijke communicatie richting consultants een extra focus aangebracht op rechtstreekse communicatie met werkzoekenden. We hebben hiervoor de website aangepast, we organiseren structureel de meeloopdagen en zijn actief aanwezig op regionale en lokale trajectevenementen.

2.2.5 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad bestaat uit gekozen medewerkers van Caparis. De ondernemingsraad (OR) houdt zich bezig met Caparis brede zaken die van invloed zijn op het (collectieve) personeel. Naast het dagelijks bestuur heeft de ondernemingsraad de volgende commissies: financieel, personeel en arbo.



Tussentijdse OR verkiezing

In 2022 verliet een aantal leden de OR waardoor tussentijdse verkiezingen moesten worden uitgeschreven. Voor het eerst was het mogelijk om digitaal te stemmen. Dit leverde vijf nieuwe leden op die op 7 juni 2022 zijn geïnstalleerd in de OR.

Er ontstond ook een reservelijst van kandidaten die niet direct gekozen waren bij de tussentijdse verkiezingen. Doordat later in het jaar nog een aantal leden stopten met OR-werkzaamheden konden enkele kandidaten van de reservelijst doorschuiven als OR-lid.

Advies- en instemmingsaanvragen

Het was een constructief en opbouwend jaar voor de (mede)zeggenschap. De communicatie tussen de OR en de bestuurder verloopt via korte, open lijnen. Dat draagt bij aan het tijdig kunnen afhandelen van advies- en instemmingsaanvragen.

Enkele belangrijke adviesaanvragen betroffen de wijziging van het bestuursmodel, de organisatiewijziging en de doorontwikkeling van de transitie. Instemmingsaanvragen werden gedaan voor onder andere thuiswerkbeleid, preventiemedewerkers, inroostering compensatie uren, arbeidsvoorwaarderegeling Caparis NV., hitteplan, PAGO en een nieuwe arbodienstverlener.

Vergaderingen

De ondernemingsraad heeft zeven keer vergaderd in aanwezigheid van de bestuurder van Caparis. De RvC heeft twee keer vergaderd met de ondernemingsraad tijdens het zogenaamde artikel 24-overleg. Hierbij was de raad van bestuur aanwezig. In het artikel-24 overleg in april stond het thema financiën centraal en werd het stageonderzoek over het integriteitsbeleid toegelicht. In het artikel-24 overleg van oktober is aandacht besteed aan de geleide organisatieontwikkeling (leiderschap).



2.3 Financiële ontwikkeling

De omzet en de rentabiliteit zijn enerzijds afhankelijk van de mogelijkheden in de markt bij het zoeken en vinden van werk. Anderzijds worden de mogelijkheden bepaald door wat passend is bij de medewerkers van Caparis. Binnen dit spanningsveld wordt voortdurend gefocust op de te maken keuzes van het vinden en bieden van passende werksoorten. Uitgangspunt is dat de activiteiten ten dienste staan van de mogelijkheden en ontwikkeling van de medewerkers.

Daarnaast wordt een transitie gemaakt naar passend werk dat een bijdrage levert aan maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie.

Deze op de ontwikkeling van medewerkers gerichte aanpak is onderdeel van de voortdurende onderzoeks- en ontwikkelingsgerichte werkwijze van Caparis. De financiële effecten van de gemaakte keuzes worden hieronder weergegeven en toegelicht. Het jaar 2022 kende in het begin van het jaar zoals eerder toegelicht net als in 2021 een derde variabele: het coronavirus. En ook de oorlog in Oekraïne speelde in 2022 een grote rol. Dit heeft impact gehad op de met name de omzet van Caparis bij Productie.

In het hiernavolgende overzicht worden enkele belangrijke financiële posten vergeleken met de begroting 2022 en de realisatie 2021. De definitie van de gehanteerde kengetallen is gebaseerd op de kwartaalrapportages en begroting 2022. Deze definitie wijkt op een aantal punten af van de (wettelijk voorgeschreven) indeling zoals gehanteerd in de jaarrekening. Hiervoor is gekozen omdat zo de gehanteerde definitie in de kwartaalrapportages en begroting beter aansluit bij de bedrijfsvoering van Caparis. Het totale resultaat sluit aan op het resultaat in de jaarrekening.



Resultatenrekening	2022		2021	
(x €1.000)	Budget	Feit	Feit	Δ Feit 2021
OPBRENGSTEN				
Omzet	20.661	21.510	19.196	2.314
Interne omzet	402	373	400	-27
Overige bedrijfsopbrengsten	80	425	205	220
Gemeentelijke bijdrage	49.967	50.043	51.057	-1.014
Directe orderkosten	4.655	6.078	4.378	1.700
Totaal opbrengsten	66.455	66.272	66.481	-208
PERSONEELSKOSTEN				
Loonkosten kader	10.651	11.027	10.423	604
Inhuur kader personeel	446	842	865	-23
Overige pers. kosten kader	549	460	608	-148
Loonkosten nieuwe doelgroepen	1.246	955	720	235
Loonkosten Sw	44.745	45.253	46.646	-1.393
Overige personele kosten	2.326	2.520	2.402	118
Inhuur uitzendkrachten	825	845	657	187
Totaal Personeelskosten	60.789	61.902	62.320	-418
KOSTEN				
Huisvesting	2.065	1.970	2.105	-135
Vervoer/productie middelen	1.416	1.530	1.405	125
Rente	72	74	75	-1
Reclamekosten/sponsoring	201	140	74	65
ICT	388	404	377	27
Accountants/Advieskosten	157	171	108	63
Interne in/uitleen personeel	-	-	-	-
Reis-/verblijfkosten	139	102	139	-37
Overige kosten	781	732	781	-50
Totaal Kosten	5.219	5.122	5.064	58
Operationeel resultaat	447	-752	-904	152
Compensatie werkelijk coronaverlies	-	423	1.842	-1.419
Resultaat na corona verg.	447	-329	938	-1.267
Incidentele baten/lasten	-	2	165	-163
Resultaat na inc. baten/lasten	447	-327	1.102	-1.429
Verschil ontvangen compensatie en werkelijk verlies		-166	-538	372
Transitiekosten	-	-57	-336	279
Bedrijfsresultaat NV	447	-550	228	-778

In 2022 is een resultaat na incidentele baten/lasten gerealiseerd van € 327.000 negatief. Het operationeel resultaat was € 752.000 negatief. De financiële schade van € 423.000 wordt gedekt door de extra gemeentelijke bijdrage van € 257.000 die de Rijksoverheid aan gemeenten beschikbaar heeft gesteld en door onttrekking van € 166.000 aan de in 2021 gevormde bestemmingsreserve toekomstige coronaverliezen.

Het resultaat na incidentele baten en lasten is € 774.000 lager dan begroot en € 1.429.000 lager dan het resultaat in 2021. Er zijn meerdere oorzaken voor dit verschil. Zo zorgde de oorlog in Oekraïne voor extra leverings- en afzetproblemen (vooral bij de kwekerij en montage rijwielen) en het dreef met name de prijzen op gebied van brandstof en energie op. In het eerste halfjaar waren er weinig opdrachten voor de afdeling Elektro. Daarnaast was de trajectomzet bij Leeuwarden lager dan afgesproken en begroot. Hoog verzuim bij de doelgroep leidde tot meer inzet uitzendkrachten. Voor het hoge verzuim in het niet-gesubsidieerde personeel zijn de nodige extra tijdelijke contracten afgesloten. De loonsverhoging was hoger dan begroot en de pensioenlasten kader vielen hoger uit. Daarnaast was de AAW/WAO voor de doelgroep niet juist begroot. Om dit negatieve effect tegen te gaan zijn diverse bezuinigingen doorgevoerd.

De transitiekosten worden in de bestemming van het resultaat verrekend met de hiervoor gevormde bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserve

Bij de bestemming van het resultaat van 2022 worden de transitiekosten van € 57.000 onttrokken aan de bestemmingsreserve. De bestemmingsreserve toekomstige coronaverliezen die in 2021 gevormd is wordt verlaagd met het niet door het Rijk vergoede coronaverlies van € 166.000. Het restant van deze bestemmingsreserve (€ 334.000) valt vrij ten gunste van de overige reserves. De verwachte coronaschade is lager uitgevallen dan bij bestemming van het resultaat 2021 was voorzien. Het nog te bestemmen verlies van € 327.000 komt ten laste van de overige reserves.

Omzet

Als gevolg van het inkopen van materialen voor een klant is de gerealiseerde omzet hoger dan begroot voor 2022. De directe orderkosten stegen hierdoor echter ook. Per saldo (omzet -/- directe orderkosten) presteerde Caparis circa € 574.000 onder begroting en € 614.000 beter dan 2021. In 2021 waren de effecten van corona groter: op verschillende locaties is aangepast gewerkt waardoor er minder omzet is gerealiseerd.

Loonkosten

De loonkosten kader, inhuur kaderpersoneel en overige personeelskosten kader zijn per saldo € 434.000 hoger dan in 2021 en € 683.000 hoger dan begroot. We hebben in het kader ook productiemedewerkers in dienst (operators, voormannen). Doordat medewerkers met meer capaciteiten die vallen onder de Wsw met pensioen gaan moeten we niet-gesubsidieerde medewerkers aannemen om goed renderende productieprocessen door te laten gaan. Daarnaast hebben we door het hoge verzuim binnen het kader tijdelijk vervanging moeten inhuren. Door het verzuim zijn ook de verlofsaldo's gestegen.

De loonkosten van mensen die vallen onder de P-wet zijn lager dan begroot door een lagere bezetting. De loonkosten en bezetting van deze groep medewerkers is wel hoger dan in 2021.

Naast de hogere bezetting ten opzichte van 2021 komen er steeds meer medewerkers in dienst van Caparis BV, waar dit in 2021 voor gemeente Leeuwarden nog via een payrollbedrijf verliep.

De loonkosten van medewerkers die vallen onder de Wsw zijn gedaald ten opzichte van 2021 door de krimpende bezetting. De overige personeelskosten van deze groep medewerkers is gestegen omdat in 2022 de kosten van het collectief vervoer hoger waren als gevolg van hogere brandstofprijzen. In het eerste kwartaal waren er nog strenge coronaregels van toepassing voor het vervoer waardoor er meer vervoerbewegingen noodzakelijk waren en daardoor ook hogere kosten.

De inhuur van uitzendkrachten is behoorlijk hoger ten opzichte van 2021 en begroting, binnen de groepsdetachering bij PostNL zijn veel uitzendkrachten ingezet.



Huisvestingskosten

De kosten van huisvesting zijn lager door besparing op de energiekosten. Daarnaast is er in 2021 extra onderhoud gepleegd aan de panden, hiervan is in 2022 geen sprake geweest. De kosten van vervoer en productiemiddelen zijn hoger dan begroot en dan in 2021. Met name doordat en de brandstofprijzen gedurende 2022 erg hoog waren.

Accountants-, advies- en overige kosten

De accountants- en advieskosten zijn een stuk hoger dan in 2021. In 2022 zijn er diverse partijen betrokken geweest bij advies rondom het innovatieproject. Deze kosten worden grotendeels gedekt vanuit de gewonnen innovatieprijs. De overige kosten zijn lager dan begroot en vorig jaar, doordat de kosten van de ondernemingsraad € 34.000 lager uitvielen dan begroot. Daarnaast zijn er diverse besparingen gerealiseerd.

Transitiekosten

De kosten voor de transitie zijn ten laste gebracht van de bestemmingsreserve voor herstructurering. De bestemmingsreserve van de transitie is gevormd voor de kosten van organisatieontwikkeling en de daarbij behorende uitwerking, advisering en ondersteuning benodigd voor de herstructurering en organisatieaanpassingen. Te denken valt aan de kosten voor de inhuur van externe ondersteuning en advies, opleidingen, ICT-, vastgoed- en huisstijlaanpassingen. Deze veranderingen zijn noodzakelijk door aanpassingen in de wetgeving en de bestuurlijke context van de organisatie.

Voortgang reorganisatievoorziening

Reorganisatie- en frictievoorziening	Budget	2019	2020	2021	2022	Resterend
Bedrag	2.373.274	351.131	228.947	147.407	431.350	1.214.438
In fte	19,44	4,80	3,23	2,00	5,00	4,41

Plaatsingsprocedure

De plaatsingsprocedure voor de Finance & Control is afgerond in 2022. Er is daarbij boventalligheid van 3 fte ontstaan. De werkbedrijven Productie en Diensten zijn samengevoegd en ook dat leverde in 2022 één boventallige medewerker op. Binnen de hele organisatie loopt in 2022 het proces van 'de juiste persoon op de juiste plek'. Van een persoon hebben we in wederzijds goed overleg afscheid genomen. De verwachting is dat er frictie in personele kosten zal zijn op een aantal plaatsen in 2023.

2.4 Investerings

Caparis is in 2022, net als in voorgaande jaren, terughoudend geweest met het doen van investeringen. Vanwege de onzekerheid in liquide middelen als gevolg van corona hebben we alleen de hoogstnoodzakelijke investeringen uitgevoerd. Caparis heeft in 2022 voor € 989.000 aan investeringen uitgevoerd. Er was in de begroting € 1.000.000 opgenomen.

Productie

De in 2022 uitgevoerde investeringen zijn hoofdzakelijk vervangingsinvesteringen en investeringen voor het verder optimaliseren van de productieprocessen. Hiermee wordt beoogd, ondanks de krimpende bezetting, de klantorders (omzet) in de toekomst te behouden. Vermeldingswaardig is de investering in de vriescapaciteit in Heerenveen. Deze vriezer was meer dan dertig jaar oud en toe aan vervanging.

Vastgoed

De afgelopen jaren zijn investeringen vaak uitgesteld; door het plegen van extra onderhoud was dit vaak nog mogelijk. Dit heeft tot gevolg dat sommige activa op dit moment het einde van de economische en technische levensduur hebben bereikt. Deze activa zullen in de toekomst mogelijk moeten worden vervangen om de continuïteit van de bedrijfsvoering niet in gevaar te brengen, additionele lasten in de toekomst te voorkomen en om te voldoen aan wet- en regelgeving (onder andere ten aanzien van hygiëne). Met name het gebouw in Leeuwarden is zeer gedateerd en vraagt om strategische keuzes voor de toekomst.

2.5 Milieu

In het kader van de Europese Energie-efficiency Richtlijn (EED) is in 2020 een energieaudit uitgevoerd. Conform deze wettelijke verplichting moet één keer in de vier jaar een energieaudit worden uitgevoerd. De eerste was in 2016. De CO₂-uitstoot is in de periode van 2016 – 2020 met 53% gedaald. Caparis heeft de ambitie om dit percentage in de periode 2021 – 2025 substantieel verder te doen dalen. Daarom zijn er in 2022 de nodige activiteiten uitgevoerd.

Wagenpark

Het wagenpark van Caparis bestaat uit 57 auto's. Hiervan zijn er 14 volledig elektrisch. De leasecontracten van het merendeel van de auto's liep in 2021 af. Bij de vervangingsvraag is de regel 'elektrisch tenzij...' gehanteerd. Dit heeft geleid tot de aanschaf van nog eens 14 elektrische auto's.

De autobranche heeft last van de wereldwijde chiptekorten. Hierdoor kan de leasemaatschappij niet leveren. We wachten nog op 10 van de 14 bestelde elektrische auto's. Na levering is het wagenpark voor bijna 50% elektrisch.

De afdeling Groen heeft naast enkele elektrische auto's ook zware auto's nodig om gereedschappen en materiaal te vervoeren. Hiervan zijn er 6 niet geleverd in 2022. Diesel is dan nog steeds de meest voor de hand liggende keuze. De markt biedt nog geen elektrische alternatieven voor zware auto's. De auto's zijn wel voorzien van moderne techniek (Ad Blue-toevoeging aan diesel) en dragen zo toch bij aan vermindering van de CO₂-uitstoot.

Verlichting en installaties

Op twee hallen na in de vestiging Leeuwarden is alles voorzien van ledverlichting. De twee laatste hallen worden het eerste kwartaal van 2023 afgerond.

De eerste fase klimaatbeheersing in Heerenveen is afgerond. Dit meerjarenproject levert een positieve bijdrage aan het terugdringen van de CO₂uitstoot. Er wordt in de eerste fase gebruik gemaakt van terugwinnen van voorverwarmde lucht.

De zonnepaneelinstallatie heeft boven verwachting stroom op gewekt. Dit komt ten goede aan de CO₂-uitstoot. Er wordt meer teruggeleverd. Er is 2,16 GW (2.160.000 kWh) opgewekt in 2022; dat is 270.000kwh meer dan 2021, dit was 1,89 GW.



Gebouwen

Er is o.a. genoodzaakt door de enorm hoge energieprijzen meer sturing op het verbruik van energie, gas en elektra maar ook zeker het sturen en het regelen van de installaties heeft een positieve invloed. Dit heeft er toe geleid dat in 2022 ruim 51.000 kWh elektriciteit en 122.000 m² gas minder is verbruikt dan in 2021.

Wet- en regelgeving

Er is aangekondigd dat er meer regie (handhaving) komt om controle van energiebesparende maatregelen, wat binnen vijf jaar terug verdiend kan worden, moet worden uitgevoerd. Deze regel is er al jaren maar er wordt nauwelijks op gehandhaafd. Dit gaat in 2023 veranderen. Tevens komt er voor grootverbruikers een onderzoek plicht. Er moet worden aangetoond hoe een organisatie aan zijn gegevens komt. Een en ander wordt in 2023 opgepakt en tot uitvoering gebracht. Vanaf 2025 moeten grote NV's rapporteren over de Corporate Sustainability Reporting Directive. Caparis is een grote NV en zal aan deze plicht moeten voldoen.

Beperking stroomnet - Netcongestie

De netcongestie op de bedrijventerreinen waar Caparis werkzaam is zal de komende jaren nog voortduren. De verwachting is dat Liander in 2027/2028 een deel van het net heeft kunnen verzwaren.

Door terugdringen van het energieverbruik heeft Caparis met de huidige bedrijfsvoering voorlopig nog geen knelpunten. Caparis laat zich regelmatig informeren over de voortgang van oplossingsrichtingen met betrekking tot netcongestie.

2.6 Financiering

Caparis wordt sinds de Fair Deal voor nieuwe financiering niet meer gefinancierd door de GR. Het financieren via de GR had als voordeel dat de financieringslasten lager waren dan bij rechtstreekse financiering door een financiële instelling. Echter door de lage rentestanden en de rechtstreekse financiering van de NV bij de BNG veranderde dit voordeel. De financiering van Caparis vindt plaats in de vorm van zowel langlopende als kortlopende geldleningen.

In 2019 is een lening aangetrokken voor de investering in zonnepanelen. Deze lening wordt met borgstelling van vier gemeenten (Heerenveen, Leeuwarden, Opsterland, Smallingerland) rechtstreeks door de NV geleend bij de BNG.

Met het afronden van de Fair Deal zijn de liquide middelen in 2019 gedaald door het terugkopen van de aandelen van de vertrekkende gemeenten. In 2020 heeft Caparis met alle gemeenten een afspraak over het financieren gemaakt. De gemeentelijke bijdrage wordt drie maanden vooruitbetaald zodat Caparis voldoende middelen heeft om aan haar verplichtingen te voldoen.

Bij het sluiten van de Fair Deal waren er nog twee leningen van de GR aan Caparis. In 2022 is met de laatste termijn van € 300.000 een van deze twee leningen volledig afgelost. In 2023 resteert nog een termijn van de andere lening. Na aflossing van die € 180.000 is ook die lening volledig afgelost. Op de gebouwen van Caparis rust pandrecht die gekoppeld is aan deze leningen.

Na aflossing van de laatste termijn in 2023 kan dit pandrecht worden opgeheven.

Alle mutaties tezamen in de kasstroom leiden tot een stijging van de liquide middelen met € 1.966.000. Liquide middelen die ook nodig zijn om aan alle verplichtingen in 2023 te voldoen. Voor meer informatie verwijzen we naar het kasstroom overzicht in de jaarrekening en de toelichting daarop.



2.7 Interne beheersing

Een goed werkend intern risicobeheersings- en controlesysteem is een belangrijk instrument voor het realiseren van de doelstellingen van een organisatie. Door middel van een goed functionerend risicobeheersing- en controlesysteem worden tijdig afwijkingen ten opzichte van de vastgestelde doelenesignaleerd. Hierdoor kan worden bijgestuurd en kunnen risico's waar mogelijk worden beperkt. Interne beheersing is dan ook een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering van Caparis. Gezien de aard van de organisatie is een goed risicobeheersings- en controlesysteem niet alleen van belang voor de financiële aspecten, maar ook voor de sociale aspecten.

De afgelopen jaren heeft Caparis geïnvesteerd in het optimaliseren van de interne beheersing. Caparis bespreekt periodiek de interne en externe ontwikkelingen in het sociale domein en de bedrijfsvoering op verschillende niveaus in de organisatie (raad van commissarissen, bestuur, management, afdelingsleiding). De financiële, sociale, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen worden bovendien als volgt gemonitord:

- De realisatie van de financiële en sociale doelen wordt maandelijks intern gerapporteerd door middel van managementrapportages. Hierin wordt ook ingegaan op actuele ontwikkelingen in de bedrijfsonderdelen. Deze managementrapportages worden tevens verstrekt aan de OR van Caparis.
- Caparis brengt na afloop van het eerste, tweede en derde kwartaal rapportages uit ten behoeve van de RvC, de aandeelhouders, het bestuur van de GR, de colleges en de raden van de vier aandeelhoudende gemeenten en de OR van Caparis. Over het vierde kwartaal wordt geen aparte rapportage gemaakt omdat deze samenvalt met de jaarstukken.
- Het bestuur van Caparis heeft gemiddeld minstens tweemaal per jaar overleg met de auditcommissie van de RvC. De managementletter naar aanleiding van de interim controle en het accountantsverslag naar aanleiding van de jaarrekening worden in de auditcommissie besproken in aanwezigheid van de accountant. Ook de conceptbegroting en de conceptjaarstukken staan op de agenda van de auditcommissie. De auditcommissie brengt hierover verslag uit aan de voltallige RvC. Zowel de auditcommissie als de voltallige RvC krijgen de beschikking over de kwartaalrapportages, de jaarstukken, de managementletter en het accountantsverslag.
- Caparis heeft gemiddeld vier tot acht keer per jaar overleg met een ambtelijke vertegenwoordiging van de aandeelhoudende gemeenten. Tijdens deze bijeenkomsten worden de gerealiseerde financiële en sociale resultaten besproken. Tevens vindt dan overleg en afstemming plaats over actuele ontwikkelingen en thema's.

- In de aandeelhoudersvergaderingen die een aantal malen per jaar worden gehouden, worden de financiële en sociale ontwikkelingen toelicht. Tevens worden actuele ontwikkelingen besproken. In 2022 zijn er drie aandeelhoudersvergaderingen gehouden.
De aandeelhouders stellen de begroting van Caparis vast en keuren de jaarrekening van Caparis goed. De begroting 2023 is tijdens de aandeelhoudersvergadering van 15 december 2022 vastgesteld.
- Caparis gaat proactief met de Belastingdienst in overleg om belangrijke fiscale thema's te bespreken en te vragen naar een standpunt van de Belastingdienst. Caparis streeft hierbij naar fiscale transparantie. Per 1 januari 2021 is Caparis BV opgericht voor het werkgeverschap van de nieuwe doelgroepen. Caparis NV heeft de Belastingdienst verzocht om samen met deze BV een fiscale eenheid btw te mogen vormen. De Belastingdienst heeft dit verzoek gehonoreerd en een beschikking afgegeven.
- Eind 2022 heeft de Belastingdienst Caparis tweemaal bezocht. Er is gesproken over de omzetbelasting, de loonbelasting, de vennootschapsbelasting en wijzigingen in wet- en regelgeving.
- De belastingdienst gaat de eisen voor het horizontaal toezicht aanscherpen en werkt aan de uitrol daarvan. Om in de toekomst in aanmerking te blijven komen voor horizontaal toezicht moet er gewerkt gaan worden met een Tax Control Framework. Dit vraagt om verdere professionalisering van onze fiscale kennis en processen. Daarom wordt in 2023 gestart met een fiscale commissie om zo adequater en frequenter fiscale thema's en ontwikkelingen te volgen. Twee externe fiscale specialisten worden toegevoegd aan dit intern opgerichte fiscale team.
- Om frauderisico's te beheersen wordt er jaarlijks een frauderisicoanalyse uitgevoerd. Deze wordt besproken in het MT en met de RvC. De belangrijkste risicogebieden die we onderscheiden zijn onvoldoende aandacht voor beheer van het ICT netwerk, cybercriminaliteit en het uitvoeren van werkzaamheden zonder dat daar betaling ten gunste van de organisatie tegenover staat. We zijn van mening dat de beheersmaatregelen hiervoor voldoende zijn.
- Foodpack en Montage zijn respectievelijk FSSC 22.000- en ISO 9001-gecertificeerde. bedrijfsafdelingen. Dit draagt bij aan de interne beheersing.
- In juli 2021 is Caparis gecertificeerd voor informatiebeveiliging (ISO 27.001). Met trots is in de zomer van 2022 het certificaat geprolonged na een positief verlopen audit. Caparis werkt met gevoelige persoonlijke informatie van medewerkers en wil daarom aan een hoge standaard voldoen.

Resumerend is bij Caparis sprake van een adequate en effectieve interne beheersing. Er wordt in de risicoparagraaf (paragraaf 2.9) een toelichting gegeven op de belangrijkste risico's voor Caparis.



2.8 Ontwikkelingen en vooruitzichten 2023

Het meerjarenplan 2021 – 2024 is het vertrekpunt voor de besturingscyclus. De derde jaarschijf, 2023, is gekoppeld aan de jaarplannen van de diverse bedrijfsonderdelen en werkbedrijven van Caparis. De financiële onderbouwing vindt plaats in de begroting. De rapportage vindt plaats in de kwartaalrapportages. De ontwikkeling en besturing van Caparis is daarmee herkenbaar en voorspelbaar.

Caparis wil hét Talentbedrijf van Friesland worden. Er zijn drie hoofdthema's waar Caparis de komende jaren aan werkt om deze ambitie te verwezenlijken: talentontwikkeling, leiderschap en rendement. In het meerjarenplan 2021 – 2024 (goedgekeurd tijdens de aandeelhoudersvergadering van 17 december 2020) is dit uitgewerkt.

Essentieel voor de (financiële) stabiliteit van Caparis de komende jaren is de uitkomst van hetgeen de Perspectiefgroep in 2023 gaat opleveren. De aandeelhoudende gemeenten hebben uitgesproken dat zij de schouders onder Caparis willen zetten. Vanuit dit vertrouwen in het jaarplan 2023 opgesteld. Hieronder staan voor elke pijler de doelen die voor 2023 zijn vastgesteld.

Talentontwikkeling

Er is in 2021 gestart met de ontwikkeling en inrichting van het Talenthuis. In 2022 is dit verder doorontwikkeld en daar gaan we in 2023 mee verder door te werken aan alle verdiepingen:

Talenthuis - Algemeen

- Structurele communicatie en vergroten visuele zichtbaarheid Talenthuis.
- We geven prioriteit aan Financieel Fit

Talenthuis - Gezondheid

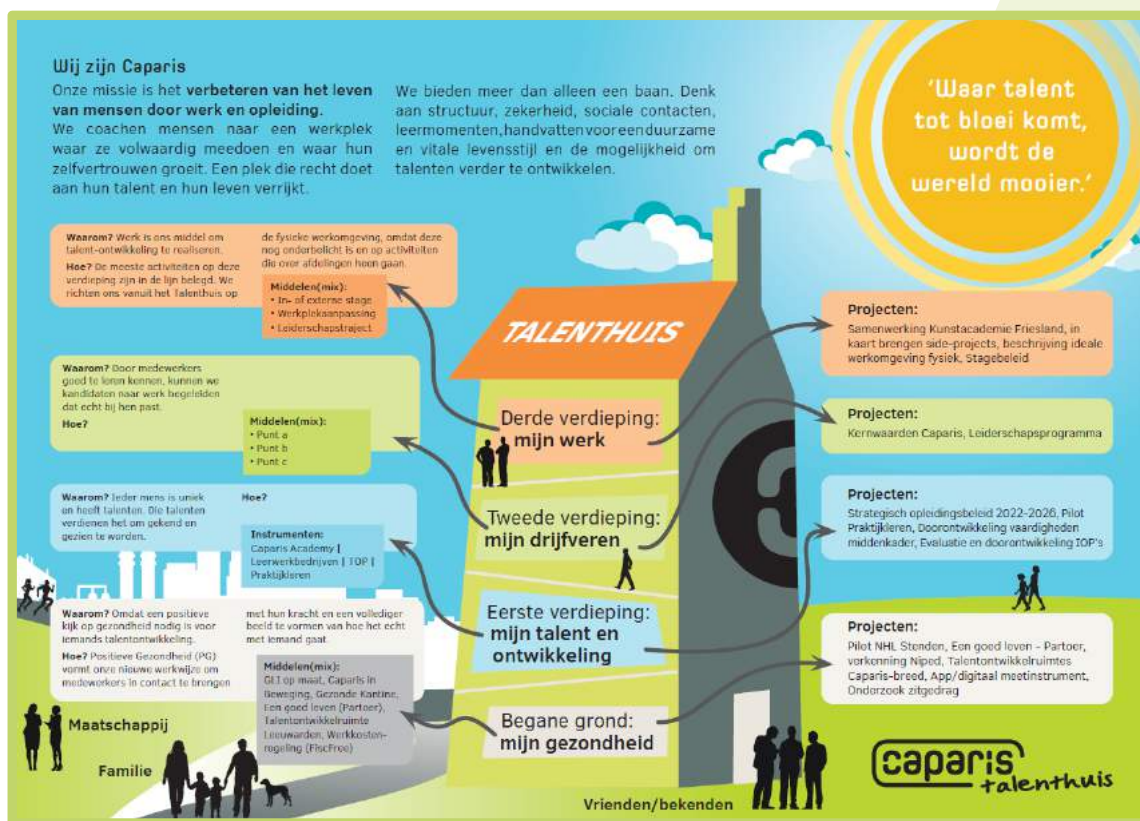
- Implementatie Financieel Fit.
- Evaluatie pilot GLI op maat en afronding pilot Een goed leven
- Doorontwikkeling Caparis in Beweging en Positieve Gezondheid
- Overdracht gezonde kantine naar de lijn
- Uitbreiding Pilot NHL Stenden
- Samenwerking met hulpinstanties en gemeenten uitbreiden ten behoeve van verbetering van het welzijn van medewerkers

Talenthuis - Competenties

- Uitbreiding Praktijkleren
- Invoering leergang basisvaardigheden middenkader (teamleiders)
- Implementatie nieuwe IOP/Talentgesprek.
- Er is een strategische visie op leren en ontwikkelen.

Talenthuis - Waarden en Normen

- Implementatie instrument waarden, normen, drijfveren
- Ontwikkeling plan van aanpak integriteit en diversiteit
- Start coachpool



Wildcard Start Foundation

Caparis heeft in januari 2021 een wildcard met een waarde van € 300.000 gewonnen met het plan om banen te creëren door afgedankte zonnepanelen te vergruizen en om te zetten in ballastelementen. Het opleveren van de machine heeft meer tijd gekost dan gepland.

Evenals de WEEELABEX-certificering die hiervoor benodigd is. Daarnaast bleek dat het verkrijgen van een vergunning veel voeten in aarde had. Voor de hele vestiging Leeuwarden moest een nieuwe omgevingsvergunning worden aangevraagd. De aanvraag is nog in behandeling terwijl we dit jaarverslag opmaken. Doelstelling is nu om in het tweede kwartaal van 2023 de machine voor het vergruizen in gebruik te nemen zodra de omgevingsvergunning verkregen is.

De Start Foundation die de prijsvraag in 2020 heeft uitgeschreven is in het najaar gestopt met drie van de vijf projecten. Caparis mag door omdat de Start Foundation gelooft in ons project en ziet dat er voortgang wordt geboekt. De eisen die verbonden waren aan het gewonnen bedrag zijn vrijwel allemaal opgeheven. Dit betekent voor Caparis dat we niet specifiek de 'niet-uitkeringsgerechtigde mensen' (NUG'ers), hoeven te werven voor dit project maar dat iedereen die onder Wsw of P-wet valt mag deelnemen.

Leiderschap

Caparis werkt aan het ontwikkelen van een leiderschapsstijl die past bij het Talentbedrijf dat het wil zijn. In het contact met elkaar en met stakeholders nemen leidinggevenden en medewerkers van Caparis een professionele positie in. Persoonlijk leiderschap, daar gaat het om. Er wordt eigenaarschap en ondernemerschap verwacht. In de samenwerking met anderen zijn medewerkers proactief. Er wordt gewerkt op basis van een heldere visie, er wordt uitgegaan van mogelijkheden en de weg is bekend om de juiste contacten te leggen. In het contact is er sprake van gelijkwaardigheid, of het nu collega's, klanten, opdrachtgevers, gemeenten of ketenpartners zijn. Wederzijdse verwachtingen zijn transparant en duidelijk: Caparis is een betrouwbare partner en afspraak is afspraak.

Een leidinggevende ondersteunt medewerkers in hun werk en in de ontwikkeling van hun talenten. Hij of zij heeft oog voor wat een medewerker nodig heeft om tot zijn recht te komen: de leidinggevende 'ziet' de medewerker. Medewerkers ervaren daardoor een gevoel van veiligheid: ze kunnen bij hun leidinggevende terecht en weten waar ze aan toe zijn.

De invulling van het leiderschapsprogramma met de titel 'geleide organisatieontwikkeling' is in het najaar van 2020 geïntroduceerd in het managementteam. Het doel was tweeledig. Een startpunt markeren en beginnen met het in kaart brengen van een gedeelde werkelijkheid. 'Wat ervaren we, wat zien we en wat vraagt dat van ons allen?' Begin 2021 is het werkbedrijf Stream en zijn de hoofden van concern en de staffunctionarissen gestart met het programma. Dit is gecontinueerd in 2022. In 2022 zijn ook de afdelingsleiders met het programma aan de slag gegaan wat voor hen eind 2021 startte. Daarnaast is de geleide organisatieontwikkeling geïntroduceerd in de raad van commissarissen en bij de aandeelhouders, toegespitst op hun eigen rol en betrokkenheid bij Caparis. De nieuwe wethouders die na de gemeenteraadsverkiezingen van 2022 de rol van aandeelhouder hebben gekregen zullen in 2023 in het gedachtengoed worden meegenomen.

Eind 2023 heeft het totale leidinggevende kader, de medewerkers van bedrijfsvoering en de niet-leidinggevende functies betrokken bij talentontwikkeling (meewerkend talentcoaches en detachingsbegeleiders) kennisgemaakt met de methodiek en werken allen aan een veranderoepgave die direct gekoppeld is aan de dagelijkse praktijk. Er wordt 'on the job' geleerd en ontwikkeld. Er wordt een leercyclus gevolgd van verwonderen, patronen ontdekken, nieuw gedrag afspreken en laten zien. In de dagelijkse werkelijkheid moet de verandering worden vormgegeven. Het reflecteren wordt extra geoefend in intervisiebijeenkomsten die per functiegroep dwars door de organisatie heen worden gevormd. De HR-adviseurs en -consulenten krijgen gerichte begeleiding in 2023 om deze intervisies te kunnen leiden. De 'geleide organisatieontwikkeling' zal enkele jaren duren. Duurzaam veranderen van leiderschapstijl en de daarbij behorende cultuur vraagt om een lange adem. Als de HR-adviseurs en -consulenten voldoende getraind en ervaren zijn in de begeleiding nemen we afscheid van de twee externe begeleiders.

Pure managementvaardigheden worden in het programma niet getraind. Hier is wel behoefte aan en daarom zal er een apart trainingsaanbod worden ontwikkeld en gegeven in 2023 en verder. Ook wordt in 2023 gestuurd op de primaire verantwoordelijkheid van de lijnorganisatie voor een veilige en passende werkplek. De lijn is en blijft aan zet bij het initiëren en naleven van kwaliteit, arbo, milieu en informatiebeveiliging en deze onderwerpen staan bij elk werkoverleg op de agenda.



Rendement

In de nieuwe economie is het begrip rendement veel ruimer dan alleen het financieel resultaat.

In de toekomstige circulaire economie is winstgevendheid niet langer de enige focus maar gaat het om het evenwicht in sociale, economische en ecologische resultaten van een bedrijf. Caparis heeft zich als doel gesteld om in 2030 het eerste circulaire talentbedrijf van Nederland te zijn. Voor 2023 zijn de volgende doelen gedefinieerd:

- de traditionele vestigingen/worden ontwikkeld naar duurzame, innovatieve productielocaties;
- er is een plan in ontwikkeling voor de vestiging Leeuwarden (dit pand is zeer gedateerd en vraagt veel onderhoud);
- het wagenpark rijdt waar mogelijk op elektrische energie, minimaal 50%;
- 10% van de omzet is circulaire omzet;
- 10% van de inkoop is circulair ingekocht;
- het woon-werkverkeer (waaronder collectief vervoer) wordt, meer in samenwerking met het openbaar vervoer en –waar mogelijk- zo duurzaam mogelijk ingevuld;
- samen met partners (klanten, leveranciers en andere stakeholders) wordt vormgegeven aan maatschappelijk rendement binnen de samenwerking.

Daarnaast worden de resultaten verbeterd door:

- verdere optimalisatie van de supply chain door verbetering voor- en nacalculatie;
- meer en beter renderende acquisitie door het salesteam;
- ontwikkeling inkoopbeleid en implementatie daarvan;
- met aandeelhouders wordt naar mogelijke subsidies gezocht die projecten in het sociaal domein of circulaire economie deels financieren;

Per pijler van het meerjarenplan (talentontwikkeling, leiderschap en rendement) is een trekker aangewezen en zijn alle projecten in een meerjarenplanning geplaatst. Bij elk initiatief wordt getoetst in hoeverre kansen die zich voordoen passen binnen de missie en visie.

Na 2024

Bovenstaande plannen zijn gemaakt vanuit de ambitie dat in 2024, na afloop van de dienstverleningsovereenkomsten, gemeenten vanuit tevredenheid over de prestaties van Caparis tekenen voor verlenging. De hierboven geformuleerde doelstellingen zijn haalbaar, vooropgesteld dat maatschappelijke ontwikkelingen niet opnieuw roet in het eten gooit.



2.9 Risicoparagraaf

Het strategische risico voor Caparis is gelegen in de transitie van de sociale werkvoorziening zoals bij de invoering van de P-wet is beoogd met ingang van 1 januari 2015. In 2020 en 2021 zijn diverse rapporten verschenen over de P-wet. Hieruit blijkt dat er nog voldoende verbeterpotentieel is. Het nieuw gevormde kabinet Rutte IV heeft een minister voor Armoede, Participatie en Pensioenen aangesteld. In het regeerakkoord staat dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk worden begeleid en dat het aantal beschutte werkplekken wordt uitgebreid. Er is niet gekwantificeerd wat dit betekent en welke partijen hiervoor aan zet zijn. Mogelijke risico's die uit nieuw beleid volgen zullen in de kwartaalrapportages van 2023 worden opgenomen.

In deze paragraaf worden de belangrijkste risico's toegelicht die van invloed zijn op het bedrijfsresultaat van Caparis in 2023.

Kaspositie

Alle aandeelhoudende en inkopende gemeenten betalen drie maanden vooruit. Met de aandeelhoudende gemeenten is afgesproken dat na 2024 ingelopen gaat worden op de termijn van vooruitbetalen. Het winstgenerend vermogen van Caparis zal daarom omhoog moeten worden gebracht.

Het binnenhalen van beter renderend werk en planvorming om kostenbesparing te realiseren zal ook in 2023 en de jaren daarna nog verder vorm moeten krijgen. Mocht dit niet of slechts beperkt lukken dan zal er naar andere ingrijpende maatregelen moeten worden gekeken.

Door te werken met vooruitbetalingen met de inkopende gemeenten ontstaat er een risico als over twee jaar de inkoop niet wordt verlengd. Dan zal er financiering nodig zijn voor de laatste contractuele maanden van de DVO's.

In 2022 was het resultaat negatief. Dit gaat ten koste van de kaspositie. Om de resultaten weer positief te maken onderneemt Caparis zelf diverse omzetverhogende en kostenbesparende maatregelen.

Daarnaast is nieuwe instroom van groot belang voor de continuïteit van Caparis en daarmee haar kasstroom. Als al deze acties onvoldoende effect hebben zal er moeten worden ingegrepen. Het zal tot keuzes leiden op gebied van re-integratie van trajectdeelnemers. Als er onvoldoende werk is kunnen we werkplekken, concernkosten en werkbegeleiding niet terugverdienen. Jobcoaches zullen dan ingezet kunnen worden op werkleidersfuncties die nu worden ingevuld met tijdelijke contracten en zo verwachten we het negatieve resultaat te beperken. Daarnaast zullen we van bepaalde werksoorten afscheid moeten nemen.

Economie

De economie herstelde zich boven verwachting snel na corona. De oorlog in Oekraïne die startte op 24 februari 2022 had tot gevolg dat de inflatie historisch hoog werd en de schaarste in grondstoffen verder toenam. De economie kromp in het derde kwartaal van 2022. De gevreesde recessie bleef uit omdat kwartaal vier van 2022 weer een lichte plus liet zien. Hoe de economie zich in 2023 ontwikkelt is ongewis. De oorlog woekert voort, de inflatie is nog steeds hoog en de rentes stijgen. Ook de grondstofschaarste is er nog steeds. Voor Caparis betekent dit onzekerheid in de orderportefeuille. Het daadwerkelijk uitvoeren van de gescoorde orders brengt regelmatig de nodige strubbelingen met zich mee door het wereldwijde probleem van grondstoftekorten. Regelmatig kunnen we niet starten met een order, omdat niet alle onderdelen zijn geleverd. De verwachting is dat dergelijke problemen zich ook in 2023 blijven voordoen.

Zorgelijk is de enorme stijging van de energieprijzen. Voor de panden in Drachten en Heerenveen is het effect als beperkt ingeschat, omdat daar door stroomopwekking door zonnepanelen ook tegen een hoge prijs terug kan worden geleverd. Voor gas hebben we een relatief gunstige vaste prijs voor heel 2023 kunnen vastleggen. Voor elektriciteit hebben we een variabel contract.

Ambitie omzet Productie

In de begroting is uitgegaan van het binnenhalen van beter en meer renderend werk bij met name Productie. Achterblijven op het realiseren van deze ambitie leidt tot dekkingsproblemen. In 2023 moet nog meer worden gestuurd op een 'eerlijke prijs voor eerlijk werk'. Wat de afdeling Sales verkoopt moet door het werkbedrijf Productie worden gerealiseerd. Hiervoor is de afdeling Supply chain het coördinerend schakelpunt. We zetten in op een nog nauwere samenwerking tussen deze afdelingen en op het lean inrichten van processen.



Instroom medewerkers P-wet

Doordat vroegpensioenering mogelijk is door de nieuwe cao, gaat de krimp van de groep medewerkers die valt onder de Wsw nog sneller dan gepland. Om blijvend ontwikkelkansen te geven aan zowel deze groep als de groep medewerkers vallend onder de P-wet is instroom van medewerkers noodzakelijk om de infrastructuur overeind te kunnen houden. Indien dit niet lukt zullen er andere keuzes moeten worden gemaakt voor de toekomst van Caparis. Vooralsnog heeft Caparis vertrouwen in de uitkomsten van de Perspectiefgroep.

Leiderschap

Als onderdeel van het leiderschapstraject wordt gesproken met leidinggevendenden of ze 'fit for the job' zijn. Er zijn beperkte financiële middelen om daar waar leidinggevendenden een andere stap moeten gaan maken de vervanging te regelen. Door de beperkte middelen kan het zijn dat de verandering minder snel gaat dan gewenst en er alleen op natuurlijke momenten van mobiliteit en pensioen stappen kunnen worden gezet.

Wet modernisering vennootschapsbelasting

In 2015 is de Wet modernisering vennootschapsbelasting definitief geworden. De invoeringsdatum was 1 januari 2016.

Gevolg van deze wet is dat overheidsbedrijven, waaronder Caparis, vennootschapsbelasting over winst moeten betalen. Caparis was hier voorheen van vrijgesteld.

Door de gewijzigde governance tussen Caparis NV, gemeenten en de GR per 1 januari 2020 is in het najaar van 2019 aan de Belastingdienst gevraagd of de vrijstelling van kracht blijft. Deze vrijstelling is toegekend.

Door de krimp in het aantal medewerkers die vallen onder de Wsw is het noodzakelijk om te blijven monitoren of voor Caparis blijft gelden dat de wet niet op haar van toepassing is. Met ingang van 2018 is afgesproken dat per kwartaal wordt gemonitord of er nog voldaan wordt aan de wettelijke voorwaarden. Dit houdt in dat voor ten minste 90% werkzaamheden moeten worden verricht die bestaan uit het bieden van passend werk aan mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking. Alleen met inzet van reguliere krachten wordt het percentage beïnvloed.

Per 1 januari 2021 heeft Caparis een bv opgericht om de nieuwe doelgroepen een dienstverband te bieden. Deze bv heet Caparis BV. In het najaar van 2020 is bij de Belastingdienst het verzoek ingediend om ook voor Caparis BV een vrijstelling te krijgen voor de Vennootschapsbelasting. Deze vrijstelling is toegekend. Voor de monitoring van het blijven voldoen aan de vrijstelling wordt ook Caparis BV meegenomen.

Risicobeheersing

De risico's die verband houden met de bedrijfstransacties en de financiering worden doorlopend gemonitord. In de kwartaalrapportages worden deze gerapporteerd en worden de plannen en maatregelen voor de beheersing ervan weergegeven.



2.10 Continuïteit

De P-wet is met ingang van 1 januari 2015 een feit. Vanaf deze datum is er als gevolg hiervan, geen instroom meer van mensen in de Wsw. De huidige groep medewerkers die valt onder de Wsw, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, houdt hun rechten en plichten. Er is nieuwe instroom van mensen die vallen onder de P-wet met een indicatie Nieuw Beschut of Banenafpraak. Van de medewerkers met een indicatie Nieuw Beschut verwacht de overheid dat deze altijd op een plek als Caparis aangewezen zijn.

Van de medewerkers met een Banenafpraak-indicatie heeft Caparis zichzelf tot doel gesteld om deze zoveel mogelijk naar het reguliere bedrijfsleven te begeleiden. Voor medewerkers voor wie dit niet lukt kan de gemeente ervoor kiezen om hem of haar langdurig bij Caparis te plaatsen.

In 2020 hebben de gemeenten voor de komende vijf jaar middels DVO's de volledige uitvoering van de WsW bij Caparis belegd. Daarnaast zijn als uitkomst van de Fair Deal de aandelen van de vier vertrekkende gemeenten ingekocht door Caparis. Dit heeft een negatief effect op eigen vermogen gehad van € 2.580.000. Ook met de vier blijvende gemeenten is in de Fair Deal afgesproken dat zij recht hebben op uitbetaling van € 4.394.000.

Om de langlopende verplichtingen, zoals de uitkeringen als gevolg van de Fair Deal aan de blijvende aandeelhouders en de uitvoering van de reorganisatie, te kunnen financieren is aanvullende financiering noodzakelijk gebleken.

Met de aandeelhouders is net als met de inkopende gemeenten afgesproken dat een driemaandelijkse vooruitbetaling op de DVO-Sw. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2022 circa 25,7 % (2021: 27%). De ondergrens in de statuten om te komen tot een winstuitkering bedraagt voor de solvabiliteit 30%.

Het eigen vermogen bedraagt € 8.174.000 ultimo 2022. Dat is voldoende om onvoorziene negatieve bedrijfsresultaten in de nabije toekomst op te vangen. Het negatieve financiële resultaat van 2022 kan opgevangen worden maar vraagt om bijsturing in 2023. De begroting van 2023 laat een positief resultaat zien en dat is ook nodig om innovatie en noodzakelijke (vervangings-)investeringen mogelijk te maken. In de begroting is ervan uit gegaan dat de verhoging van de instroom, uitgewerkt in de Perspectiefgroep, wordt gerealiseerd. De verwachting is dat hierover een positief besluit wordt genomen tijdens de aandeelhoudersvergadering op 3 juli 2023. Tevens worden er in 2023 met de inkopende gemeenten gesprekken gevoerd over de verlenging van de DVO's zodat tijdig inzichtelijk is wat zij vanaf 2025 af willen nemen qua dienstverlening. Mocht dit onverhoopt niet lukken dan zullen er andere ingrijpende maatregelen moeten worden genomen om de continuïteit te borgen.

2.11 Caparis organisatie & stakeholders

2.11.1 Aandeelhouders

Caparis is een NV. De aandelen waren in 2022 in handen van vier Friese gemeenten: Heerenveen, Leeuwarden, Opsterland en Smallingerland. Voor deze gemeenten voert Caparis NV de Wet sociale werkvoorziening en de P-wet 2015 uit.

De Algemene Vergadering (AV) bestaat ultimo 2022 uit:

- | | |
|------------------|--------------------|
| • Heerenveen | - Mevr. S. Sytsma |
| • Leeuwarden | - Dhr. H. Kuiken |
| • Opsterland | - Dhr. R. Jonkman |
| • Smallingerland | - Dhr. S. Hoekstra |

In 2022 heeft drie keer een aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden.

Een aandeelhoudersvergadering heeft plaatsgevonden in aanwezigheid van de raad van commissarissen en de algemeen directeur van Caparis. De andere twee aandeelhoudersvergaderingen hebben plaatsgevonden in aanwezigheid van de raad van commissarissen en de raad van bestuur van Caparis.

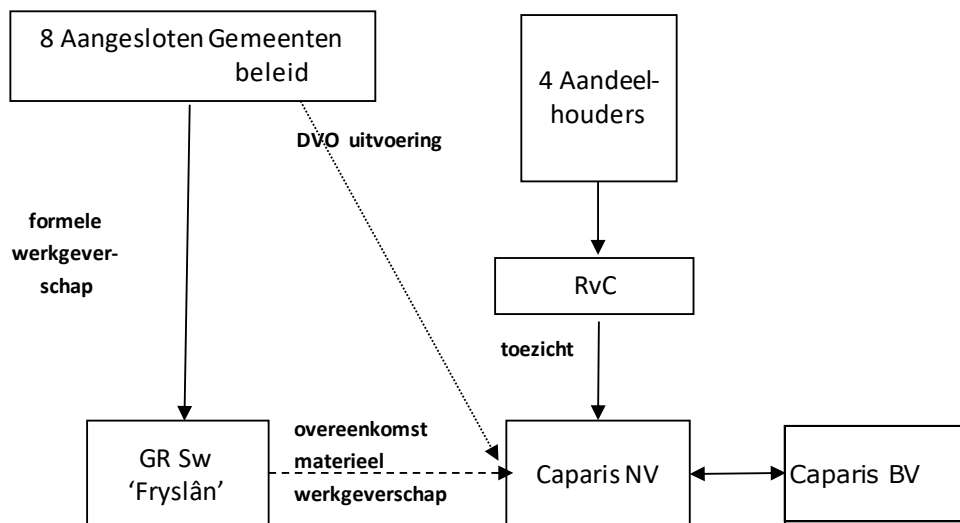
Caparis NV is statutair gevestigd te Drachten.

2.11.2 Relatie Caparis NV – GR Sw ‘Fryslân’ en Caparis NV - BV

De GR is een samenwerkingsverband van de gemeenten Achtkarspelen, Heerenveen, Leeuwarden, Ooststellingwerf, Opsterland, Smallingerland, Tytsjerksteradiel en Weststellingwerf. De GR is een bedrijfsvoeringsorganisatie conform de Wet Gemeenschappelijke Regelingen en heeft als enige doel het invullen van het formele werkgeverschap van de groep medewerkers die valt onder de Wsw. Het materiële werkgeverschap heeft de GR bij Caparis belegd.

Caparis voert middels dienstverleningsovereenkomsten de Wsw uit in opdracht van de acht gemeenten. Beleid is een taak van de gemeente. Vier van de gemeenten met een dienstverleningsovereenkomst zijn daarnaast ook aandeelhouder. De medewerkers aan wie Caparis zijn diensten aanbiedt, hebben of hadden (veelal) een woonplaats binnen een van de GR-gemeenten of het daaraan grenzend gebied.

Schematisch wordt de verhouding tussen de GR en Caparis NV in onderstaand schema weergegeven.



Caparis BV is een 100% dochter van Caparis NV. Caparis BV is de formele werkgever van medewerkers uit de nieuwe doelgroepen.

2.11.3 Missie en visie van Caparis N.V.

De **missie** van Caparis is het verbeteren van het leven van mensen door werk en opleiding.

Wie werkt heeft meer eigenwaarde, sociale contacten en leeft gezonder. Maar werken is niet voor iedereen vanzelfsprekend of haalbaar. Helaas zitten er nog vele duizenden inwoners van Friesland thuis terwijl ze graag aan het werk zouden willen. Caparis richt zich samen met haar partners op die mensen die om welke reden dan ook ondersteuning, begeleiding of opleiding nodig hebben om aan het werk te komen en te blijven.

De **visie** van Caparis is al volgt omschreven:

Op initiatief van een gemeente, die de regierol vervult in de uitvoering van de Participatiewet, werkt Caparis met mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Caparis kijkt welk werk bij hen past. Caparis ontwikkelt en bemiddelt mensen naar regulier of beschut werk en zorgt voor begeleiding als een bedrijf dat wenst.

Door het goede werkgeversnetwerk weet Caparis welke banen beschikbaar zijn voor de doelgroep van de Participatiewet. En in afstemming met het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en de ROC's (Mbo 1 en 2) begeleidt Caparis de jeugd van school naar werk. Caparis treedt op als 'werkmakelaar' en verbindt mensen en werk.



2.11.4 Organisatie

Organisatorisch is Caparis opgebouwd uit het werkbedrijf Stream, werkbedrijf Productie & Diensten, Sales en een centrale bedrijfsvoering staf.



In 2022 heeft de aandeelhoudersvergadering besloten te gaan werken met een tweehoofdig bestuur.

2.11.5 Samenstelling bestuur

De samenstelling van de het bestuur van Caparis was per 31 december 2022 als volgt:

- Dhr. A. Bonnema - voorzitter raad van bestuur per 1 april 2022
- Mevr. A.J.M. van Nimwegen - Mulder - lid raad van bestuur per 1 april 2022

Het bestuur van Caparis is statutair eindverantwoordelijk voor de gehele bedrijfsvoering van Caparis. Zij worden daarbij ondersteund door het managementteam.

A. Bonnema
voorzitter raad van bestuur

A.J.M. van Nimwegen - Mulder
lid raad van bestuur

Drachten, 31 mei 2023



3 Jaarrekening

3.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

	ref.	31-dec-22	31-dec-21
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	A	12.345	12.324
Financiële vaste activa	B	<u>78</u>	<u>77</u>
		12.423	12.401
Vlottende activa			
Vorraden	C	660	656
Vorderingen	D	3.980	7.080
Liquide middelen	E	<u>11.807</u>	<u>9.841</u>
		16.447	17.578
		<u><u>28.871</u></u>	<u><u>29.979</u></u>
PASSIVA			
Groepsvermogen			
	F-H	8.174	8.724
Voorzieningen			
	I	1.357	1.776
Langlopende schulden			
	J	2.787	3.040
Kortlopende schulden			
	K	<u>16.553</u>	<u>16.439</u>
		20.696	21.255
		<u><u>28.871</u></u>	<u><u>29.979</u></u>

3.2 Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2022

(x € 1.000)

	ref.	2022	2021
Netto Omzet	M	20.744	18.401
Wijzigingen in voorraden gereed product en onderhanden werk		31	-47
Overige opbrengsten	N	51.517	53.592
Totaal opbrengsten		72.293	71.947
Kosten van grond- en hulpstoffen		2.453	1.302
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	O	4.453	3.710
Personeelskosten	P	59.568	60.359
Afschrijvingen op materiële activa	Q	928	974
Overige bedrijfskosten	R	5.368	5.299
Totaal kosten		72.769	71.644
Bedrijfsresultaat		-476	302
Financiële baten & lasten	S	-74	-75
Resultaat voor belastingen		-550	228

3.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022

Volgens de indirecte methode

(x € 1.000)

	2022	2021
Bedrijfsresultaat	-476	303
Aanpassingen voor:		
— Afschrijvingen	928	974
— Voorzieningen	-419	-150
— Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	3.101	1.238
Vorraden	-4	-153
Kortlopende schulden	114	-458
Overige veranderingen (EV)	0	0
	<u>3.211</u>	<u>627</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.242	1.753
Ontvangen rente	0	0
Betaalde rente	-74	-75
Rente per saldo	<u>-74</u>	<u>-75</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	3.169	1.678
Investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-989	-451
Desinvesteringen in materiële vaste activa	40	22
Investeringen in financiële activa	-1	-3
Desinvesteringen van financiële activa		4
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-950	-428
Financieringsactiviteiten		
Mutatie kasgeldlening	0	0
Afgesloten langlopende leningen	0	0
Aflossing van langlopende schulden	-253	-253
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-253	-253
Netto kasstroom	<u>1.966</u>	<u>997</u>
Liquide middelen begin boekjaar	9.841	8.844
Liquide middelen einde boekjaar	<u>11.807</u>	<u>9.841</u>
Mutatie geldmiddelen	<u>1.966</u>	<u>997</u>

Activiteiten

In de statuten van Caparis NV zijn de primaire doelstellingen als volgt vastgelegd:

- Het in het kader van de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet 2015 onder aangepaste omstandigheden bieden van arbeid aan de in de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet 2015 bedoelde personen;
- Het initiëren, creëren, organiseren en uitvoeren van werk en het bevorderen van de arbeidsmarkt voor met name diegenen die de toetreding tot de arbeidsmarkt wordt belemmerd;
- Het realiseren van sociale activering, scholing en andere stimuleringsactiviteiten ten behoeve van de in de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet 2015 bedoelde personen;
- Al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin.

De vennootschap is statutair gevestigd te Drachten. Het vestigingsadres is Ampèrelaan 2, 9207 AM te Drachten. Caparis NV is ingeschreven bij het handelsregister van de KvK onder nummer 01094699. Caparis NV heeft in het verleden kortstondig voldaan aan de kenmerken van een structuurvennootschap en heeft hiervan melding gemaakt bij de KvK. Caparis voldoet niet aan de kenmerken van een structuurvennootschap en heeft dit aan het handelsregister gemeld. De uitlooptermijn van artikel 154 lid 2 is van toepassing.

Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Op grond van de groottecriteria van het burgerlijk wetboek concluderen wij dat Caparis met ingang van het boekjaar 2020 is te classificeren als grote onderneming.

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van Caparis NV, als grote onderneming, zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

In de jaarrekening van Caparis NV zijn de financiële gegevens verwerkt met toepassing van de grondslagen voor de waardering en resultaatbepaling van Burgerlijk Wetboek 2, titel 9 en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de jaarverslaggeving.

De jaarrekening is opgesteld in duizenden euro's, tenzij anders vermeld.

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, tenzij anders voorgeschreven. Winsten worden slechts meegenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd.

Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden. De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar, met uitzondering van de toegepaste stelsel- en schattingswijzigingen zoals opgenomen in de desbetreffende paragrafen.

Op 17 november 2020 is Caparis BV opgericht door Caparis NV. Eerst als BV in oprichting en per 23 december 2020 zijn de statuten gedeponneerd. Caparis NV heeft een 100% belang in de BV. Het gestort kapitaal bedraagt € 18.000. Caparis BV heeft ten doel het aanbieden van werk aan mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt door plaatsing op ontwikkelplekken binnen het werkleerbedrijf of bij derden, daaronder begrepen het uitlenen van personeel en het voeren van personeelsbeheer. Caparis BV is statutair gevestigd in Drachten.

Consolidatie

In de consolidatie worden de financiële gegevens opgenomen van Caparis NV samen met haar groepsmaatschappij. De groepsmaatschappij wordt voor 100% in de consolidatie betrokken. Deelnemingen waarop geen overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend worden niet betrokken in de consolidatie.

De in de consolidatie begrepen vennootschappen zijn:

- Caparis BV, Drachten (100%)

Caparis NV en Caparis BV vormen een Fiscale eenheid voor de BTW.

Continuïteit

De in 2019 gesloten Fair Deal en de daaruit voortvloeiende aandelenoverdracht en de statutenwijziging hebben geen invloed gehad op het stelsel van waardering en resultaatbepaling. Wel zijn er als gevolg van de transactie verschuivingen opgetreden in aandeelhouderschap en de financiële positie. Het betreft de uit de Fair Deal voortvloeiende kosten van een (personele) reorganisatievoorziening ten laste van het resultaat en de reservering van een deel van het eigen vermogen met een specifieke bestemming voor de noodzakelijke organisatieontwikkeling en –aanpassing.

In 2019 hebben de gemeenten voor de komende vijf jaar middels dienstverlenings-overeenkomsten (DVO's) de volledige uitvoering van de Sw bij Caparis NV belegd. Met de gemeenten is de afspraak gemaakt dat ter bevordering van de liquiditeitspositie van Caparis NV de uit de DVO's voortvloeiende vergoedingen een kwartaal vooruit worden gefactureerd. Deze vooruit-facturering is verwerkt onder kortlopende schulden.

Door deze mutaties ontstaat er een solvabiliteit van 25,7%. De ondergrens in de statuten om over te gaan tot winstuitkering is voor de solvabiliteit 30%.

Het eigen vermogen bedraagt € 8.174.000 ultimo 2022. Dat is ruim voldoende om onvoorziene negatieve bedrijfsresultaten in de nabije toekomst op te vangen. Voor het jaar 2023 ligt er een begroting met een positief resultaat. Ook voor de daaropvolgende jaren moet de begroting een positief resultaat laten zien. Dit is nodig om innovatie en noodzakelijke (vervangings-)investeringen mogelijk te maken, maar ook om de voorschottermijnen van gemeenten terug te dringen.

De financiële effecten van de coronacrisis waren groot. De Rijksoverheid heeft geld beschikbaar gesteld om de financiële effecten te compenseren. De compensatie werd uitgekeerd aan de gemeenten op basis van het aantal SE (subsidie-eenheden). De gemeenten hebben de compensatie doorgeleid op basis van het calculatorisch corona-effect. Het geleden coronaverlies in 2022 bedraagt € 423.000, via de gemeenten heeft Caparis een compensatie vergoeding van het rijk ontvangen ter hoogte van € 257.000. Van de in 2021 gevormde coronabestemmingsreserve resteert dan nog € 334.000, aangezien er nu geen sprake meer lijkt te zijn van corona is besloten de coronabestemmingsreserve op te heffen en het resterende bedrag toe te voegen aan de overige reserves.

Een belangrijk kengetal om de continuïteit te beoordelen is de quick ratio ((vlottende activa – voorraden)/ kortlopende schulden). Deze is voor Caparis NV 0,96 eind 2022. Een quick ratio boven de 1 wordt over het algemeen gezien als veilig voor de continuïteit. Helaas voldoet Caparis hier net niet aan. In de kortlopende schulden zit de schuld van € 2.197.000 aan de eigenaren naar aanleiding van de Fair Deal. Eind 2022 is besloten om deze voorlopig niet uit te keren omdat het de continuïteit in gevaar brengt. Gecorrigeerd voor deze schuld is de quick ratio 1,08 en dus boven de 1.

Vermogenspositie

Het eigen vermogen van Caparis NV – na resultaatbestemming- bedraagt eind 2022 € 8.174.000 positief (eind 2021: € 8.724.000 positief). Het eigen vermogen is daarmee, na verwerking van het resultaat over 2022, afgenomen met € 550.000. Gezien de overblijvende omvang blijft het eigen vermogen toereikend voor toekomstige tegenvallers.

Liquiditeitspositie

Naast de beoordeling van de vermogenspositie is op korte termijn ook de liquiditeitspositie van belang voor het voortbestaan van Caparis NV. Sinds de gemaakte afspraken in de Fair Deal wordt Caparis NV niet meer gefinancierd door de GR. De financiering van Caparis NV vindt plaats in de vorm van zowel langlopende als kortlopende leningen.

Met het afronden van de Fair Deal zijn de liquide middelen in 2019 gedaald door het terugkopen van de aandelen van de vertrekkende gemeenten. In 2020 heeft Caparis NV met alle gemeenten een afspraak over het financieren gemaakt. De gemeentelijke bijdrage wordt drie maanden vooruitbetaald zodat Caparis NV voldoende middelen heeft om aan haar verplichtingen te voldoen.

Voortvloeiende uit de afspraken in de Fair Deal is aan de aandeelhouders 50% van hun aanspraak op de agioreserve uitbetaald, aan twee aandeelhouders heeft deze uitbetaling plaatsgevonden in december 2020, aan de andere twee in januari 2021. De overige 50% wordt mogelijk eind 2023 uitgekeerd. Als laatste deel van de Fair Deal is tussen gemeenten en Caparis NV de afspraak gemaakt dat de laatste lening van de GR in 2023 wordt afgelost.

De begrote/geplande reguliere investeringen zullen naar verwachting uit de positieve kasstroom kunnen worden bekostigd. De activiteiten van Caparis NV kunnen in de voorzienbare toekomst worden voortgezet.

Wij zijn van mening dat, gezien voorgaande, de jaarrekening van Caparis NV op continuïteitsgrondslagen kan worden opgesteld.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een mogelijke restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode (nettovermogenswaarde). Wanneer 20% of meer van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is.

De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening; voor deelnemingen waarvan onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor aanpassing aan deze grondslagen, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de desbetreffende deelneming.

Indien de waardering van een deelneming volgens de nettovermogenswaarde negatief is, wordt deze op nihil gewaardeerd. Indien en voor zover Caparis NV in deze situatie geheel of gedeeltelijk instaat voor de schulden van de deelneming, dan wel het stellige voornemen heeft de deelneming tot betaling van haar schulden in staat te stellen, wordt hiervoor een voorziening getroffen.

De eerste waardering van gekochte deelnemingen is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. Voor de vervolgwaaardering worden de grondslagen toegepast die gelden voor deze jaarrekening, uitgaande van de waarden bij eerste waardering.

Als resultaat wordt verantwoord het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. Als resultaat wordt in aanmerking genomen het in het verslagjaar gedeclareerde dividend van de deelneming, waarbij niet in contanten uitgekeerde dividenden worden gewaardeerd tegen reële waarde. Indien sprake is van een bijzondere waardevermindering vindt waardering plaats tegen de realiseerbare waarde; afwaardering vindt plaats ten laste van de winst- en-verliesrekening.

Vorraden

Vorraden grond- en hulpstoffen

Vorraden grond- en hulpstoffen zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijzen. Voor zover noodzakelijk wordt een voorziening wegens incourantheid in mindering gebracht. De waardering van de voorraden grond- en hulpstoffen komt tot stand op basis van FiFo-methodiek (First in, First out).

Onderhanden werk, halffabricaat en gereed product

Het onderhanden werk, halffabricaat en de voorraden gereed product worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden. De vervaardigingsprijs omvat het directe materiaalverbruik, de directe loon- en machinekosten en de overige kosten die rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend en een opslag voor indirecte fabricagekosten. De netto-opbrengstwaarde is gebaseerd op een verwachte verkoopprijs, onder aftrek van nog te maken kosten voor voltooiing en verkoop.

Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde, onder aftrek van de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen indien het op balansdatum waarschijnlijk is of vaststaat dat er toekomstige verplichtingen zijn die hun oorsprong hebben voor het einde van het boekjaar. Voorzieningen worden alleen opgenomen indien de omvang redelijkerwijs in te schatten is. De opgenomen verplichting is de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders toegelicht.

Jubileumuitkeringen

Op basis van de personeelsregelingen, hebben kadermedewerkers recht op een eenmalige uitkering bij een 12,5-, 25- en 40-jarig dienstverband. De voorziening voor jubileumuitkeringen heeft betrekking op de jaarlijkse (nominale) reservering van de toekomstige jubileumuitkeringen.

Reorganisatievoorziening

Een reorganisatievoorziening wordt gevormd indien voor Caparis NV een feitelijke of juridische verplichting is ontstaan. Deze voorziening wordt gevormd indien per balansdatum een plan is geformaliseerd en hetzij de gerechtvaardigde verwachting is gewekt bij de betrokkenen dat de reorganisatie zal worden uitgevoerd, hetzij is gestart met de implementatie van het reorganisatieplan. De in 2018 gevormde reorganisatievoorziening heeft betrekking op kosten die verband houden met de reorganisatie van activiteiten bij Caparis NV als gevolg van de vastgestelde herstructurerings- en transitieplannen.

Deze plannen zijn het gevolg van de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015, waardoor de instroom van nieuwe Sw-medewerkers is gestopt en er bij de organisatie als gevolg daarvan sprake is van een krimp. Er is alleen instroom van Nieuw Beschut, maar de verwachting is dat dit een derde is van de uitstroom Sw. Met andere woorden: voor elke drie werknemers die eruit gaan komt er één in. De methodiek die gevolgd is voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening bestaat eruit dat de uitstroom voor de komende jaren in kaart is gebracht, exclusief pensionering en afloop tijdelijke contracten. Vervolgens is op basis van de geldende sociale leidraad in kaart gebracht welke kosten hier naar alle waarschijnlijkheid uit voort zullen vloeien.

Langlopende schulden

Opgenomen leningen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag, rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Kortlopende schulden

Opgenomen schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde. De kortlopende schulden hebben allen een resterende looptijd korter dan een jaar.

Pensioenen

Caparis NV is voor zijn pensioenregeling aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenregeling wordt gefinancierd door afdrachten aan het ABP.

De pensioenverplichtingen uit deze regeling worden gewaardeerd volgens de benadering 'verplichting aan de pensioenuitvoerder'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winst- en verliesrekening verantwoord.

Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan.

Deze additionele verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de vennootschap en worden in de balans opgenomen in een voorziening.

De waardering van de verplichting is de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om deze per balansdatum af te wikkelen. Indien het effect van de tijds waarde van geld materieel is, wordt de verplichting gewaardeerd tegen de contante waarde. Discontering vindt plaats op basis van rentetarieven van hoogwaardige ondernemingsobligaties. Toevoegingen aan en vrijval van de verplichtingen komen ten laste respectievelijk ten gunste van de winst- en verliesrekening.

Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer Caparis NV beschikkingsmacht heeft over de pensioenvordering, wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen die de pensioenvordering in zich bergt zullen toekomen aan de vennootschap, en wanneer de pensioenvordering betrouwbaar kan worden vastgesteld. Ultimo 2022 (en 2021) waren er voor Caparis NV geen pensioenvorderingen of –verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie.

Caparis BV is voor haar personeel aangesloten bij bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Werk en Integratie en past samen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe. Er is geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies, in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds. De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt in 2022, 16,66% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen. De dekkingsgraad voor het pensioen bij het PWRI is eind 2022, 130,7%.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd.

Netto-omzet

Onder netto-omzet wordt verstaan de opbrengst van de in het verslagjaar geleverde goederen en verleende diensten onder aftrek van kortingen en de over de omzet geheven belastingen.

Opbrengsten voortvloeiend uit de verkoop van goederen worden verantwoord op het moment dat alle belangrijke rechten op economische voordelen alsmede alle belangrijke risico's zijn overgegaan op de koper. De kostprijs van deze goederen wordt aan dezelfde periode toegerekend.

Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht, gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening. De kostprijs van deze diensten wordt aan dezelfde periode toegerekend.

Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten betreffen opbrengsten die voortkomen uit (incidentele) bedrijfsactiviteiten en bestaan uit:

- gemeentelijke bijdrage;
- trajectopbrengsten;
- bijstelling van de ontvangen SDE subsidie;
- huuropbrengsten van verhuurde ruimtes;
- compensatie voor derving opbrengsten als gevolg van corona.

De trajectopbrengsten bestaan uit omzet bij de vier aandeelhoudende gemeenten, aangevuld met opbrengsten van de in het verslagjaar geleverde diensten aan overige gemeenten en derden betreffende het ontwikkelen en uitplaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet-zijnde Sw-medewerkers). Daarnaast worden ook opbrengsten ontvangen voor medewerkers (zonder dienstverband) met een Wmo-indicatie in de dagbesteding.

Kosten van grond en hulpstoffen en uitbesteed werk

De kosten van grond- en hulpstoffen en de kosten van uitbesteed werk worden toegerekend aan dezelfde periode waarin ook de opbrengsten voortvloeiende uit de verkoop van goederen en de te leveren diensten worden verantwoord. Het brutobedrijfsresultaat bestaat uit de netto-omzet, de wijziging in onderhanden projecten, de wijzigingen in voorraden gereed product en onderhanden werk, de geactiveerde productie voor het eigen bedrijf en de overige bedrijfsopbrengsten.

Personeelskosten

De salariskosten bestaan uit de brutolonen (waarvan deel uitmaken het IKB, het vakantiegeld- en de eindejaarsuitkeringen) inclusief de sociale – en pensioenlasten van het personeel in dienst van de NV en BV. Hieronder worden ook de loonkostensubsidies die Caparis ontvangt voor medewerkers met een BAB- en Nieuw Beschut-indicatie verantwoord.

Onder de personeelskosten worden ook weergegeven de overige personeelskosten, reiskostenvergoeding, uitzendkrachten/dienstverlening derden en de kosten van het Sw-personeel dat betaald wordt vanuit de GR.

Caparis NV presenteert de bezoldiging van de huidige leidinggevende – en toezichthoudende topfunctionarissen/bestuurders conform de WNT-normen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een mogelijke restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Voor de gebruikte percentages wordt verwezen naar toelichting op de balans bij de post *Materiële vaste activa*.

Overige bedrijfskosten

De overige bedrijfskosten bestaan in hoofdzaak uit indirecte en overheadkosten. Het betreft de posten:

- huisvesting;
- onderhoudskosten;
- autokosten;
- kantoorkosten;
- verkoopkosten;
- algemene kosten;
- doorverdeling BW-subsidie;
- diverse lasten.

Doorverdeling BW-subsidie:

Sw-medewerkers die onder Begeleid Werken vallen zijn in dienst bij een externe werkgever. Caparis verstrekt aan deze werkgevers subsidie als tegemoetkoming in de loonkosten.

Financiële baten en lasten

Onder de financiële baten en lasten worden de rentebaten en rentelasten tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Belastingen

Caparis NV heeft in 2015 een verzoek gedaan op de subjectvrijstelling voor de vennootschapsbelasting voor 2016 en volgende jaren met een beroep op artikel 5, lid 1, letter c sub 2 van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969. De Belastingdienst heeft daarop aangegeven voor 2016 geen aanleiding te zien voor het uitreiken van een aangiftebiljet, op basis van de verstrekte gegevens.

In 2019 heeft Caparis NV in verband met de statutenwijziging als gevolg van de Fair Deal opnieuw een verzoek ingediend voor subjectvrijstelling voor de vennootschapsbelasting. De Belastingdienst heeft daarop goedkeurend gereageerd.

Caparis BV heeft bij oprichting een verzoek ingediend voor subjectvrijstelling voor de vennootschapsbelasting. De Belastingdienst heeft daarop goedkeurend gereageerd.

Jaarlijks zal getoetst moeten worden of aan de criteria voor vrijstelling wordt voldaan. Op basis van de uitgevoerde toetsing (per kwartaal) voldoet Caparis NV aan de gestelde criteria voor vrijstelling voor het jaar 2022.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Ontvangen interest en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

3.4 Toelichting op de geconsolideerde balans

A. Materiele vaste activa

Materiële vaste activa (x € 1.000)	Gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Overige vaste bedrijfs- middelen	In uitvoering	Lease	Totaal
Aanschafwaarde 1-1	18.930	16.725	6.131	130	55	41.971
Cumulatieve afschr.	10.811	13.050	5.731	0	55	29.647
Boekwaarde 1-1	8.119	3.675	400	130	0	12.324
Ingebruikname investeringen	30	9	91	-130		0
Bij: investeringen	192	304	70	422		989
Bij: cumulatieve afschr. Desinv	94	664	301		19	1.078
Af: afschrijvingen	467	331	130			928
Af: aanschaf waarde desinveste	134	664	301		19	1.118
Boekwaarde 31-12	7.834	3.658	431	422	0	12.345
Aanschafwaarde 31-12	19.018	16.374	5.991	422	36	41.842
Cumulatieve afschr.	11.184	12.717	5.560	0	36	29.497
Boekwaarde 31-12	7.834	3.658	431	422	0	12.345
0% en						
Afschrijvingspercentage	2,5 - 5%	5 - 33%	10 - 20%		10%	

De overlopende saldi 2021 en 2022 in de kolom 'In uitvoering' betreffen overlopende investeringen die voorgaande jaren zijn gestart, maar in huidige of komend jaar in gebruik zijn/worden genomen. Op het moment van ingebruikname zijn deze investeringen verantwoord onder de desbetreffende rubriek in de activastaat.

B. Financiële vaste activa

Deelnemingen (x € 1.000)	2022	2021
Boekwaarde 1-1	77	78
Bij: Bijstorting/bijbeschrijving	1	3
Af: Ontvangst/correctie		4
Af: Aflossingen komend jaar	0	0
Boekwaarde 31-12	78	77

De deelnemingen betreft het volgende:

- Caparis NV heeft een kwekerij in hedera 's. De hedera 's worden grotendeels via de veiling verkocht. Een vast percentage van de wekelijkse omzet van de verkochte hedera 's wordt door de veiling gestort in een ledenkapitaal. In 2022 is er € 1.473 gestort in het ledenkapitaal.
- Caparis NV heeft een 24% belang in Grienskip BV. De deelneming wordt gewaardeerd op verkrijgingsprijs. Er is een gestort kapitaal van € 24.000. De vennootschap heeft ten doel het begeleiden dan wel doen begeleiden van mensen met een beperking en/of een achterstand in relatie tot de arbeidsmarkt bij het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden, door het bieden dan wel doen bieden van werk, bestaande uit het verzorgen en verrichten van onderhoudswerkzaamheden en onkruid- en exotenbestrijding met betrekking tot groenvoorzieningen in het kader en van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening.

C. Voorraden

Vorraden (x € 1.000)	2022	2021
Grond- en hulpstoffen	438	490
Onderhanden werk/halffabricaat	132	101
Gereed product	90	65
Totaal	660	656

Het bedrag van de afwaardering van de voorraden naar lagere marktwaarde gedurende 2022 bedraagt € nihil (2021: € nihil).

D. Vorderingen

Vorderingen (x € 1.000)	2022	2021
Handelsdebiteuren	3.346	3.253
Af: Voorziening dubieuze debiteuren	110	40
Totaal debiteuren	3.236	3.213
Overige vorderingen	50	67
Overlopende activa	693	3.800
Totaal	3.980	7.080

De handelsdebiteuren zijn in 2022 ten opzichte van 2021 licht gestegen, dit heeft voornamelijk te maken met het uitblijven van betalingen van een aantal klanten. Als gevolg hiervan is de voorziening 'dubieuze debiteuren' gestegen.

De overlopende activa bestaan voor een groot deel uit de volgende posten:

- de nog te factureren coronavergoeding (€ 79.000);
- de nog te ontvangen subsidie voor loonkosten van werknemers in de Participatiewet (€ 283.000).

E. Liquide middelen

Liquide middelen (x € 1.000)	2022	2021
Saldi banken	11.794	9.834
Saldi kassen	11	7
Overlopende saldi	2	0
Totaal	11.807	9.841

Een bedrag van € 92.838 (2021: € 223.484) staat niet ter vrije beschikking. Eventuele tijdelijke overtollige middelen, die kortdurend op deposito worden gezet, zijn direct opvraagbaar.

Groepsvermogen

Eigen vermogen (x € 1.000)	Geplaatst kapitaal	Agio- reserve	Overige reserves	Bestem- mings- reserve	Resultaat lopend boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari	45	4.185	2.888	1.606	0	8.724
Onttrekken deelname	0	0	0	0	0	0
Uitkering Agio	0	0	0	0	0	0
Toevoegen resultaat 2022	0	0	0	0	-550	-550
Bestemming resultaat	0	0	7	-557	550	0
Stand per 31 december	45	4.185	2.895	1.049	0	8.174

F. Geplaatst kapitaal

Het geplaatste kapitaal bedraagt € 45.000, bestaande uit 45.000 aandelen van nominaal € 1.

G. Agioreserve

De agioreserve betreft in het verleden door de aandeelhouders uitgevoerde agiostortingen ter financiering van de exploitatietekorten van Caparis NV.

In 2019 is door afspraken gemaakt in de Fair Deal de agioreserve verminderd met € 2.563.000, zijnde de uitbetaling aan de vier uittreedende gemeenten. Daarnaast is in 2019 de agioreserve ook verminderd met een bedrag van € 4.394.000, zijnde het aandeel waar de vier blijvende gemeenten op termijn aanspraak op kunnen maken. Dit aandeel is in 2019 als langlopende schuld in de jaarrekening opgenomen, waar bij het de verwachting is dat, gezien de liquiditeitsprognose, de vier blijvende gemeenten deze agio in delen over verschillende jaren uitbetaald krijgen.

Eind 2020 is afgesproken dat de helft van aandeel van de agioreserve aan de vier blijvende gemeenten wordt uitbetaald, deze betaling heeft deels in december 2020 en deels in januari 2021 plaatsgevonden. De overige helft wordt mogelijk eind 2023 uitgekeerd. In 2023 hebben er geen mutaties plaats gevonden op de agioreserve.

H1. Overige reserves

De overige reserves betreffen de cumulatieve exploitatieresultaten van de afgelopen jaren tot en met 2022. Deze exploitatieresultaten zijn, voor zover er sprake was van exploitatietekorten, tot en met 2012 door de aandeelhouders middels agiostortingen gefinancierd. Er is in 2023 besloten het resterende deel van de corona bestemmingsreserve van € 334.000 vrij te laten vallen ten gunste van de overige reserves. De overige reserves zijn daarmee in 2022 verder opgebouwd met € 7.000.

H2. Bestemmingsreserve

De bestemmingsreserve is gevormd voor de kosten van organisatieontwikkeling en de daarbij behorende uitwerking, advisering en ondersteuning benodigd voor de herstructurering en organisatieaanpassingen bij Caparis NV. Te denken valt aan de kosten voor de inhuur van externe ondersteuning en advies, opleidingen, ICT-, vastgoed- en huisstijlaanpassingen. Deze veranderingen worden vereist door aanpassingen in de wetgeving en de bestuurlijke context van de organisatie.

De AVA heeft op 25 september 2019 besloten tot de vorming van deze reserve die onderdeel is van de Fair Deal. In 2022 is er voor € 57.000 aan kosten gemaakt voor deze herstructurering en dit bedrag wordt daardoor ten laste gebracht van deze reserve.

Voor de dekking van toekomstige coronaverliezen is er in 2022 opnieuw besloten tot het vormen van een bestemmingsreserve ter hoogte van een bedrag van € 500.000. In 2022 heeft Caparis NV een coronaverlies geleden van € 423.000, van het Rijk heeft Caparis NV via de gemeenten een compensatie vergoeding ontvangen van € 257.000. Het resterende geleden verlies van € 166.000 wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve voor corona.

Resultaat lopend boekjaar

In het resultaat lopend boekjaar is de bestemming van het resultaat over 2022 weergegeven. Daarbij is in 2022 een bedrag van € 57.000 ten laste gekomen van de bestemmingsreserve herstructurering, is er een bedrag van € 166.000 van de bestemmingsreserve aangewend voor de coronaverliezen in 2022. De corona bestemmingsreserve is opgeheven en het restant van deze reserve € 334.000 is ten gunste gekomen van de overige reserves binnen het eigen vermogen.

I. Voorzieningen

Voorzieningen <i>(x € 1.000)</i>	Jubilea-uitkeringen	Reorganisatie	Totaal
Boekwaarde 1-1	130	1646	1.776
Bij: Dotaties	12	0	12
Af: Onttrekkingen	0	432	432
Af: Vrijval	0	0	0
Boekwaarde 31-12	142	1.214	1.357

Jubileumuitkeringen

Op basis van de personeelsregelingen hebben kadermedewerkers recht op een eenmalige uitkering bij een 12,5, 25- en 40-jarig dienstverband. De voorziening voor jubileumuitkeringen heeft betrekking op de jaarlijkse reservering voor de toekomstige jubileumuitkeringen. In 2022 is door toename van personeel in de BV € 12.000 gedoteerd. Van de totale voorziening van € 142.000 moet op 31 december 2022 € 114.000 als langlopend worden beschouwd (langlopend ultimo 2021: € 117.000).

Reorganisatievoorziening

De in 2018 gevormde reorganisatievoorziening heeft betrekking op de herstructurering van Caparis NV als gevolg van de bestuurlijke besluitvorming over de noodzakelijke aanpassingen die de organisatie breed nodig zijn. Deze zijn het gevolg van aangepaste wetgeving van het Rijk, waardoor er geen instroom meer plaats vindt van Sw-medewerkers maar enkel Nieuw Beschut. De herstructurering heeft zowel gevolgen voor de productie-, de dienstverlenende als de ondersteunende afdelingen en de daarbij behorende management- en organisatiestructuur. Daarbij is sprake van een krimp van het (leidinggevend) kaderpersoneel. Ook zullen er aanvullende eisen worden gesteld aan bepaalde functies, waardoor niet in alle gevallen plaatsing van het aanwezige (kader)personeel mogelijk zal kunnen zijn.

De met de personele reorganisatie gepaard gaande kosten bestaan naast de re-integratie- en outplacementkosten uit de vereiste loondoorbetalingsplicht en de kosten voor aanvullende (Ww-) uitkeringen die voor rekening van Caparis NV komen. Het in 2018 berekende bedrag voor deze organisatiebrede personele reorganisatie bedraagt € 2,4 mln. voor de komende jaren, hiervan resteert ultimo boekjaar een bedrag van € 1,2 mln. Van deze reorganisatievoorziening wordt € 526.000 als kortlopend beschouwd. In 2022 is € 432.000 onttrokken aan deze voorziening (2021: € 147.000).

Binnen de hele organisatie loopt het proces van 'de juiste persoon op de juiste plek'. De verwachting is dat er frictie in personele kosten zal zijn op een aantal plaatsen.

J. Langlopende schulden

Langlopende schulden (x € 1.000)	2022	2021
Onderhandse geldleningen		
- Looptijd korter dan 5 jaren	1.267	1.013
- Looptijd langer dan 5 jaren	1.520	2.027
Totaal	2.787	3.040
Rentevoet	1,18%	0,91%

Aflossingsverplichtingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zijn niet begrepen in de hierboven genoemde bedragen, maar zijn opgenomen onder de schulden op korte termijn. Een deel van de leningen werd verstrekt via de GR Sw 'Fryslân'.

Als zekerheidsstelling wordt (vanaf begin 2007) een hypotheek en een akte van pandrecht gegeven voor respectievelijk de gebouwen en de roerende goederen (inventaris, machines en voorraden). In 2023 wordt de laatste lening van de GR Sw 'Fryslân' afgelost en zal met de GR moeten worden geregeld dat het pandrecht vervalt.

In 2019 is een lening aangegaan bij de BNG Bank voor de financiering van de zonnepanelen. De zekerheden behorend bij deze lening betreffen een borgstelling ten bedrage van € 3,8 mln. vermeerderd met rente, boeten en kosten in geval van niet nakoming van de voorwaarden.

Daarnaast was er in 2019 een schuld inzake een toekomstige afrekening van de agioreserve aan de 4 blijvende gemeenten voor een bedrag van € 4.394.000. Deze schuld is opgenomen als kortlopende schuld. De hoogte van de schuld is op dit moment nog € 2.197.000.

De betaalde rente over 2022 voor de langlopende schulden bedroeg € 34.000 (2021: € 48.000).

K. Kortlopende schulden

Kortlopende schulden (x € 1.000)	2022	2021
Aflossingsverplichtingen leningen	2.631	3.111
Schulden aan leveranciers	900	1.145
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.010	926
Pensioenpremies	156	148
Overige schulden	11.839	11.086
Overlopende passiva	19	23
Totaal	16.553	16.439

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar. De schulden aan leveranciers laten een daling zien van € 245.000. Het betreft hier reguliere leveranciers, voor wie nog verplichtingen openstaan die betrekking hebben op het eind van 2022. Aan het overgrote deel van deze verplichtingen is begin 2023 voldaan. De overige schulden vertegenwoordigen voornamelijk het bedrag van de DVO's die sinds 2020 een kwartaal vooruit worden gefactureerd.

L. Niet uit de balans blijvende verplichtingen

(x € 1.000) Omschrijving	Verplichting			Totaal
	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	
Huur panden	131	0	0	131
Leaseauto's	438	970	0	1.408
Overig	165	112	0	277
Totaal	734	1.082	0	1.816

De huur van panden betreft de met derden aangegane huurverplichtingen van onroerende zaken. Bij de opgenomen verplichting is rekening met de overeengekomen opzegtermijn(en). Deze vallen bij de lopende contracten binnen het jaar.

Per balansdatum heeft Caparis NV voor 56 auto's (2021: 56) een operationele leaseverplichting.

De overige niet in de balans opgenomen verplichtingen betreffen het volgende:

- Caparis NV heeft met Sportstad Heerenveen een samenwerkingsovereenkomst gesloten voor het project 'Caparis in Beweging'. In 2020 is een nieuw contract afgesloten voor de periode van 4 jaar (eindigend op 31 augustus 2024). De financiële verplichting voor 2022 bedraagt € 165.000.
- In de balans zijn geen personele verplichtingen (waaronder vakantiegeld en jubilea) opgenomen voor het personeel met een dienstverband in het kader van de Wet sociale werkvoorziening. De dienstverbanden van deze medewerkers zijn aangegaan met de GR Sw 'Fryslân', de verplichtingen gelden dan ook in eerste instantie voor de GR. Voor kadermedewerkers die in dienst zijn van Caparis NV zijn wel personele verplichtingen opgenomen.
- Caparis heeft op 29 november 2021 kennisgenomen van een ingebrekestelling door Roodenrijs Kaastabletten Industrie "ROKA" B.V. Het bedrijf stelt dat Caparis aansprakelijk is voor een onjuiste THT-datum op een aantal blikken. De claim is gemeld bij de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering van Caparis. De verzekeraar en Caparis wijzen de aansprakelijkheid voor de schade af. Ten tijde van het opmaken van de jaarrekening is nog onduidelijk of er vergoeding van schade plaats zal vinden en voor welk bedrag.

3.5 Toelichting op de geconsolideerde winst-en-verliesrekening

M. Netto omzet

Netto omzet (x € 1.000)	2022	2021
Netto omzet	20.744	18.401
Wijziging voorraden	31	-47
Totaal	20.775	18.355

In vergelijking met 2021 is er sprake van een toename van de netto-omzet van 13%. Corona heeft in 2022 een veel kleinere rol gespeeld dan in 2021, het coronaverlies in 2022 was € 423.000 ten opzichte van 2021, € 1.842.000. Verder wordt het verschil veroorzaakt door een klant waar Caparis NV veel werk voor gedaan heeft. Voor deze klant heeft Caparis zelf de materialen ingekocht. Er is aandacht besteed aan het krijgen van beter renderend werk binnen productie en was veel werk voor de postafdelingen en bij de groepsdetachering bij Accell.

N. Overige bedrijfsopbrengsten

Overige bedrijfsopbrengsten (x € 1.000)	2022	2021
Gemeentelijke bijdrage	50.043	51.057
Overige	1.474	2.535
Totaal	51.517	53.592

In de winst- en verliesrekening is de gemeentelijke bijdrage voor het Sw-personeel conform de DVO's opgenomen. Onder 'Overige' was in 2021 de coronacompensatie (€ 1.305.000) opgenomen, in 2022 was de coronacompensatie € 257.000. Daarnaast zijn in 2022 onder andere opgenomen de vergoeding voor trajecten, een deel van de Werkinnovatieprijs, de vergoeding voor dagbesteding, de verhuuropbrengsten en administratievergoedingen voor werkzaamheden voor derden hier opgenomen.

O. Kosten van grond- en hulpstoffen

De kosten van grond- en hulpstoffen zijn gestegen als gevolg van het inkopen van de materialen voor een grote klant, zie ook de beschrijving bij de omzet.

Kosten van grond- en hulpstoffen (x € 1.000)	2022	2021
Kosten grond- en hulpstoffen	2.453	1.302
Totaal	2.453	1.302

P. Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten

Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten (x € 1.000)	2022	2021
Inhuur Extern Productiepersoneel	844	657
Kosten uitbesteed Werk	3.609	3.053
Ontvangen loonkostensubsidie	0	0
Totaal	4.453	3.710

De kosten voor Business Post zijn in boekjaar 2022 hoger dan voorgaande jaren. Dit komt door prijsstijgingen en doordat we als gevolg van een krimpend personeelsbestand soms meer werk moeten uitbesteden bij derden.

Bij Groen is de stijging van kosten uitbesteed werk te verklaren door groenprojecten voor de Gemeente Leeuwarden en Gemeente Heerenveen. Dat doen we samen met (voornamelijk) personeel van Empatec. Empatec stuurt hiervoor rekeningen aan Caparis NV en Caparis NV belast dit door aan de gemeenten.

Q. Personeelskosten

Personeelskosten <i>(x € 1.000)</i>	2022	2021
<i>Lonen, salarissen en sociale lasten</i>		
Lonen en salarissen	10.467	9.411
Pensioen/FPU-premies	1.494	1.337
Sociale lasten	1.964	1.563
Ontvangen ziekengeld/WAO	- 141	-153
Ontvangen loonsubsidies	- 1.930	-1015
Totaal loonkosten	11.853	11.143
Overige personeelskosten	524	497
Reiskostenvergoeding	56	71
Uitzendkrachten/dienstverlening derden	897	1.205
Personeelskosten SW	46.239	47.443
Totaal	59.568	60.359

Als gevolg van de Fair Deal worden in de jaarrekening de kosten van de Sw-medewerkers verantwoord in de jaarrekening van Caparis NV, maar betaald in de GR. Op grond van de DVO wordt Sw-personeel door Caparis NV ingeleend van de GR. Voor het inlenen van het Sw-personeel vergoedt Caparis NV alle loon- en overige cao-gerelateerde kosten aan de GR. Kosten van afgenomen diensten en producten ten behoeve van de Sw-medewerkers zijn door de leveranciers direct aan Caparis NV in rekening gebracht.

Onder de lonen, salarissen en sociale lasten zijn de kosten van het bij Caparis NV in dienst zijnde kaderpersoneel opgenomen (€ 11.027.000) en de kosten van de medewerkers die bij Caparis BV in dienst zijn (€ 827.000). De loonkosten van het kaderpersoneel zijn fors gestegen, Caparis NV heeft Sw-productiemedewerkers die in het kader werkten en met pensioen zijn gegaan moeten vervangen door reguliere productiemedewerkers.

Daarnaast is als het gevolg van het hoge verzuim binnen kader tijdelijke vervanging ingehuurd, als gevolg hiervan zijn de verlofsaldi gestegen. Onder de ontvangen loonsubsidies worden de loonkostensubsidies weergegeven die Caparis BV ontvangt voor de medewerkers in dienst van de BV.

De kosten van uitzendkrachten/dienstverlening derden zijn aanzienlijk lager dan vorig jaar, dit komt deels doordat medewerkers die vorig jaar nog ingehuurd werden via een uitzendbureau nu in dienst zijn van Caparis BV. Daarnaast is bij de afdeling Groen nauwelijks inhuur geweest.

De pensioenregeling van Caparis NV wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds is verplicht gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten waaronder Caparis NV valt.

De opbouw van de pensioenaanspraken wordt steeds in het betreffende kalenderjaar voldaan door middel van (ten minste) kostendekkende premiebetalingen. De pensioenregeling is een middelloonregeling met – voor zowel actieve als inactieve deelnemers (slapers en gepensioneerden) – voorwaardelijke toeslagverlening. De toeslagverlening is afhankelijk van het beleggingsrendement.

Caparis BV is voor haar personeel aangesloten bij bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Werk en Integratie en past samen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe. Er is geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies, in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds. De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt in 2022 16,66% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen. De dekkingsgraad voor het pensioen bij het PWRI is eind 2022 130,7%.

De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt in 2022 17,97% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen. De dekkingsgraad voor het pensioen bij het ABP is eind 2022 110,9 % (2021: 110,2%). Op basis van het uitvoeringsreglement heeft Caparis NV bij een tekort in het fonds geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan door hogere toekomstige premies.

De GR Sw 'Fryslân' is voor het Sw-personeel aangesloten bij bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Werk en Integratie en past samen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe. Er is geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies, in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds

In onderstaand overzicht wordt het gemiddeld aantal werknemers weergegeven:

Gemiddeld aantal werknemers in fte's	2022	2021
Sw in fte in dienst	1.290,8	1.369,5
BW in fte	107,1	109,6
BAB in fte	35,6	34,2
Nieuw Beschut in fte	85,8	62,9
Dagbesteding in fte	1,7	3,0
Trajecten in fte	28,5	35,1
Totaal doelgroep in fte	1.549,5	1.614,3
Kader fte	160,4	151,4
Inhuur kader fte	3,6	7,9
Totaal Kader FTE	164,0	159,3

Alleen de medewerkers die vallen onder het kader hebben een arbeidsovereenkomst met Caparis NV. De Sw-werknemers zijn wel werkzaam binnen Caparis NV, maar hebben een dienstverband bij de GR. De medewerkers met een BAB- of Nieuw Beschut indicatie zijn werkzaam binnen Caparis NV maar hebben een dienstverband bij Caparis BV of worden ingehuurd via een uitzendorganisatie.

De WNT is van toepassing op Caparis NV. Het voor Caparis NV gebruikte bezoldigingsmaximum gebaseerd op het vastgestelde bezoldigingsbeleid is in 2022 80-90% van het algemeen bezoldigingsmaximum en komt daarmee uit op € 172.800 - € 194.000.

Bezoldiging topfunctionarissen

bedragen x € 1	A. Bonnema	A.J.M. van Nimwegen - Mulder
functiegegevens	Voorzitter RvB	Lid RvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/12	01/04 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	156.933	112.545
Beloningen betaalbaar op termijn	36.966	16.774
<i>Subtotaal</i>	<i>193.900</i>	<i>129.319</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000	162.148
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	193.900	129.319
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021		
functiegegevens	Bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	
Dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	149.317	
Beloningen betaalbaar op termijn	38.783	
<i>Subtotaal</i>	<i>188.100</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	209.000	
Bezoldiging	188.100	

Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	G. Jaarsma	L.A.M. Barendregt	D.J. Veldhuis	R.J. Hageman	E.A. de Boer	J.C. Groenenberg- Mossel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	17.820	11.880	11.880	11.880	11.880	11.880
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	32.400	21.600	21.600	21.600	21.600	21.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	17.820	11.880	11.880	11.880	11.880	5.940
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021						
bedragen x € 1	G. Jaarsma	L.A.M. Barendregt	D.J. Veldhuis	R.J. Hageman	E.A. de Boer	J.C. Groenenberg- Mossel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/03 – 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	15.675	10.450	10.450	10.450	10.450	8.708
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900	20.900	20.900	17.416

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding

De bezoldiging van de raad van bestuur is conform het voor 2022 door Caparis gehanteerde bezoldigingsmaximum.

Individueel toepasselijk maximum

Het individueel toepasselijk maximum in de tabellen betreft het wettelijk toepasselijk maximum. In 2021 is het beloningsbeleid vastgesteld door de aandeelhoudersvergadering waarbij de bezoldiging van de bestuurder (per 1 april 2022 voorzitter van de raad van bestuur) maximaal 90% (2022: € 194.400) van het WNT-maximum bedraagt. De AVA heeft op 9 maart 2022 besloten om de bezoldiging van het lid van de raad van bestuur op maximaal 80% (2022: €172.800) van het WNT-maximum vast te stellen. Voor de raad van commissarissen zijn een maximum van 8,25% (2022: € 17.820) voor de voorzitter en 5,5% (2022: € 11.880) voor een lid als bezoldiging vastgesteld waar de wet een ruimte biedt van respectievelijk 15% en 10%. Voor zowel de RvB als de RvC past de bezoldiging binnen het bekrachtigde beloningsbeleid.

R. Afschrijving op materiële vaste activa

Afschrijving op materiële vaste activa (x € 1.000)	2022	2021
Materiële activa	928	974
Totaal	928	974

S. Overige bedrijfskosten

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	2022	2021
Huisvesting	817	951
Onderhoudskosten	410	402
Autokosten	844	713
Kantoorkosten	718	738
Verkoopkosten	140	74
Algemene kosten	840	771
Doorverdeling BW subsidie	1.599	1.649
Totaal	5.368	5.299

De huisvestingskosten zijn gedaald, dit komt met name door lagere energiekosten door opbrengst van de zonnepanelen. De autokosten zijn hoger door gestegen benzine- en dieselprijzen. De verkoopkosten zijn toegenomen, Caparis heeft meer geld uitgegeven aan marketingactiviteiten. De algemene kosten zijn gestegen omdat Caparis meer heeft moeten afschrijven op dubieuze debiteuren. De doorverdeling BW-subsidie is afgenomen als gevolg van het aantal medewerkers in Begeleid Werken.

T. Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (x € 1.000)	2022	2021
Rentelasten	74	75
Rentebaten	0	0
Totaal	74	75

3.6 Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De kasstromen worden gesplitst naar operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. Als liquide middelen worden aangemerkt de aanwezige kasmiddelen en de per saldo direct opeisbare banktegoeden.

Kasstroom uit operationele activiteiten

De kasstroom uit operationele activiteiten is ten opzichte van 2021 sterk toegenomen. Dit komt met name door de positieve verandering in het werkkapitaal over 2022. De vorderingen dalen als gevolg van de ontvangst van de coronacompensatie van 2021 in 2022 en de verrekening van de loonkosten met de GR heeft dit jaar nauwkeuriger plaats gevonden waardoor er per balansdatum geen vordering op de GR is (2021: € 1.700.000).

Kasstroom uit investeringsactiviteiten

De investeringsactiviteiten zijn in 2022 zijn verdubbeld ten opzichte van 2021. In 2021 zijn enkel noodzakelijke vervangingsinvesteringen uitgevoerd. In 2022 is naast de vervangingsinvesteringen ook geïnvesteerd in duurzaamheid door onder andere investering in de klimaatbeheersing.

Kasstroom uit financieringsactiviteiten

De negatieve kasstroom uit financieringsactiviteiten is een gevolg van de aflossingen van de langlopende geldleningen in 2022 en 2021

Caparis NV heeft per 31 december 2022 een totaalbedrag aan opgenomen leningen van € 3.220.000 (2021: € 3.953.000). Dit is 26% van de materiële vaste activa (2021: 32%).

Balansmutatie liquide middelen

De liquide middelen zijn met € 1.966.000 toegenomen ten opzichte van vorig jaar.

3.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

	ref.	31-dec-22	31-dec-21
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	A	12.345	12.324
Financiële vaste activa	B	<u>96</u>	<u>95</u>
		12.441	12.419
Vlottende activa			
Vorraden	C	660	656
Vorderingen	D	3.592	6.996
Liquide middelen	E	<u>11.718</u>	<u>9.757</u>
		15.971	17.409
		<u>28.412</u>	<u>29.828</u>
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Geplaatst aandelenkapitaal	F	45	45
Agioreserve	G	4.185	4.185
Overige reserves	H1	2.895	2.888
Bestemmingsreserve	H2	<u>1.049</u>	<u>1.606</u>
		8.174	8.724
Voorzieningen	I	1.342	1.774
Langlopende schulden	J	2.787	3.040
Kortlopende schulden	K	<u>16.109</u>	<u>16.290</u>
		20.239	21.104
		<u>28.412</u>	<u>29.828</u>

3.8 Enkelvoudige winst-en-verliesrekening 2022

(x € 1.000)

	ref.	2022	2021
Netto Omzet	M	20.744	18.401
Wijzigingen in voorraden gereed product en onderhanden werk		31	-47
Overige opbrengsten	N	51.517	53.592
Totaal opbrengsten		72.293	71.947
Kosten van grond- en hulpstoffen		2.453	1.302
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	O	4.453	3.710
Personeelskosten	P	59.568	60.359
Afschrijvingen op materiële activa	Q	928	974
Overige bedrijfskosten	R	5.368	5.299
Totaal kosten		72.769	71.644
Bedrijfsresultaat		-476	303
Financiële baten & lasten	S	-74	-75
Resultaat voor belastingen		-550	228

3.9 Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2022

Volgens de indirecte methode

(x € 1.000)

	2022	2021
Bedrijfsresultaat	-476	303
Aanpassingen voor:		
— Afschrijvingen	928	974
— Voorzieningen	-432	-152
— Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	3.403	1.289
Vorraden	-4	-153
Kortlopende schulden	-181	-232
Overige veranderingen (EV)	0	0
	<u>3.218</u>	<u>545</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.237	1.669
Ontvangen rente	0	0
Betaalde rente	-74	-75
Rente per saldo	<u>-74</u>	<u>-75</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	3.163	1.594
Investerings in materiële vaste activa	-989	-451
Desinvesteringen in materiële vaste activa	40	22
Investerings in financiële activa	-1	-3
Desinvesteringen van financiële activa	0	4
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-950	-428
Mutatie kasgeldlening	0	0
Afgesloten langlopende leningen	0	0
Aflossing van langlopende schulden	-253	-253
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-253	-253
Netto kasstroom	<u>1.960</u>	<u>913</u>
Liquide middelen begin boekjaar	9.757	8.844
Liquide middelen einde boekjaar	<u>11.718</u>	<u>9.757</u>
Mutatie geldmiddelen	<u>1.960</u>	<u>913</u>

3.10 Toelichting op de enkelvoudige balans

A. Financiële vaste activa

Deelnemingen (x € 1.000)	2022	2021
Boekwaarde 1-1	95	96
Bij: Bijstorting/bijschrijving	1	3
Af: Ontvangst/correctie	0	4
Af: Aflossingen komend jaar	0	0
Boekwaarde 31-12	96	95

De deelnemingen betreft het volgende:

- Caparis NV heeft een kwekerij in hederen 's. De hederen 's worden grotendeels via de veiling verkocht. Een vast percentage van de wekelijkse omzet van de verkochte hederen 's wordt door de veiling gestort in een ledenkapitaal. In 2022 is er € 1.473 gestort in het ledenkapitaal. In 2022 heeft er geen uitkering plaats gevonden.
- Caparis NV heeft een 24% belang in Grienskip BV. De deelneming wordt gewaardeerd op verkrijgingsprijs. Er is een gestort kapitaal van € 24.000. De vennootschap heeft ten doel het begeleiden dan wel doen begeleiden van mensen met een beperking en/of een achterstand in relatie tot de arbeidsmarkt bij het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden, door het bieden dan wel doen bieden van werk, bestaande uit het verzorgen en verrichten van onderhoudswerkzaamheden en onkruid- en exotenbestrijding met betrekking tot groenvoorzieningen in het kader en van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening.
- In 2020 is Caparis BV opgericht door Caparis NV. Caparis NV heeft een 100% belang in de BV. Het gestort kapitaal bedraagt € 18.000. De deelneming heeft ten doel het aanbieden van werk ten behoeve van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt door plaatsing op ontwikkelplekken binnen het werkleerbedrijf of bij derden, daaronder begrepen het uitleenen van personeel en het voeren van personeelsbeheer. In 2020 waren er geen activiteiten in de BV.

B. Vorderingen

Vorderingen (x € 1.000)	2022	2021
Handelsdebiteuren	3.346	3.253
Af: Voorziening dubieuze debiteuren	110	40
Totaal debiteuren	3.236	3.213
Overige vorderingen	50	67
Overlopende activa	306	3.716
Totaal	3.592	6.996

C. Liquide middelen

Liquide middelen (x € 1.000)	2022	2021
Saldi banken	11.705	9.750
Saldi kassen	11	7
Overlopende saldi	2	0
Totaal	11.718	9.757

D. Eigen vermogen

Eigen vermogen (x € 1.000)	Geplaatst kapitaal	Agio- reserve	Overige reserves	Bestem- mings- reserve	Resultaat lopend boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari	45	4.185	2.888	1.606	0	8.724
Onttrekken deelname	0	0	0	0	0	0
Uitkering Agio	0	0	0	0	0	0
Toevoegen resultaat 2022	0	0	0	0	-550	-550
Bestemming resultaat	0	0	7	-557	550	0
Stand per 31 december	45	4.185	2.895	1.049	0	8.174

Voor de toelichting op de afzonderlijke onderdelen van het vermogen zie de toelichting op de geconsolideerde balans.

I. Voorzieningen

Voorzieningen (x € 1.000)	Jubilea-uitkeringen	Reorganisatie	Totaal
Boekwaarde 1-1	128	1.646	1.774
Bij: Dotaties	0	0	0
Af: Onttrekkingen	0	432	432
Af: Vrijval	0	0	0
Boekwaarde 31-12	128	1.214	1.342

K. Kortlopende schulden

Kortlopende schulden (x € 1.000)	2022	2021
Aflossingsverplichtingen leningen	2.631	3.111
Schulden aan leveranciers	900	1.145
Belastingen en premies sociale verzekeringen	942	884
Pensioenpremies	156	148
Overige schulden	11.462	10.980
Overlopende passiva	19	23
Totaal	16.109	16.290

3.11 Toelichting op de enkelvoudige winst-en-verliesrekening

Q. Personeelskosten

Personeelskosten NV (x € 1.000)	2022	2021
<i>Lonen, salarissen en sociale lasten</i>		
Lonen en salarissen	8.237	8.096
Pensioen/FPU-premies	1.331	1.242
Sociale lasten	1.477	1.288
Ontvangen ziekengeld/WAO	- 18	-43
Ontvangen loonsubsidies	- 1	0
Totaal loonkosten	11.027	10.583
Overige personeelskosten	465	461
Reiskostenvergoeding	34	56
Uitzendkrachten/dienstverlening derden	897	1.205
Personeelskosten SW	46.239	47.443
Personeelskosten nieuwe doelgroep	907	611
Totaal	59.568	60.359

Alleen de medewerkers die vallen onder het kader NV hebben een arbeidsovereenkomst met Caparis NV. De Sw-werknemers zijn wel werkzaam binnen Caparis NV, maar hebben een dienstverband bij de GR. De medewerkers met een BAB- of Nieuw Beschut indicatie zijn werkzaam binnen Caparis NV maar hebben een dienstverband bij Caparis BV of worden ingehuurd via een uitzendorganisatie. De kosten van het personeel met een dienstverband bij de GR en Caparis BV worden doorbelast aan Caparis NV.

3.12 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen belangrijke gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

Drachten, Caparis NV

31 mei 2023

Directie

Raad van commissarissen

w.g. A. Bonnema
voorzitter raad van bestuur

w.g. G. Jaarsma, voorzitter

w.g. A.J.M. van Nimwegen - Mulder
lid raad van bestuur

w.g. L.A.M. Barendregt

w.g. E.A. de Boer

w.g. R.J. Hageman

w.g. D.J. Veldhuis

w.g. A. Groenenberg - Mossel

4 Overige gegevens

4.1 Bestemming resultaat

De jaarrekening 2022 is vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 3 juli 2023. De bestemming van het resultaat over 2021 vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel.

De directie stelt met goedkeuring van de raad van commissarissen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor om het resultaat van € -/- 550.000 als volgt te bestemmen:

- Een bedrag ter hoogte van de transitiekosten groot € 57.000 te onttrekken aan de hiervoor gevormde bestemmingsreserve;
- Een bedrag ter hoogte van het ongedekte coronaverlies groot € 166.000 te onttrekken aan de bestemmingsreserve toekomstige coronaverliezen;
- Het restant van de bestemmingsreserve toekomstige coronaverliezen groot €334.000 te laten vrijvallen ten gunste van de overige reserves;
- Het resterende resultaat groot € 327.000, aan de overige reserves te onttrekken.

Rechten tot het nemen of verkrijgen van aandelen

Behoudens het hierna bepaalde, heeft iedere aandeelhouder bij uitgifte van aandelen een voorkeursrecht naar evenredigheid van het gezamenlijke bedrag van zijn aandelen.

Bij uitgifte tegen inbreng anders dan in geld of aan werknemers van de vennootschap of van een groepsmaatschappij heeft geen enkele aandeelhouder een recht van voorkeur.

Statutaire regeling betreffende de bestemming van de winst

In artikel 30 van de statuten van de vennootschap staat het volgende opgenomen betreffende de winstbestemming:

1. Het batig saldo volgens de winst- en verliesrekening staat ter beschikking van de algemene vergadering op voorstel van de raad van commissarissen, zulks evenwel met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde. Indien niet anders wordt besloten en bij staking van stemmen over uitkering of reservering van de winst wordt de winst waarop het voorstel betrekking heeft, gereserveerd.

2. Het batig saldo kan uitsluitend worden aangewend ten bate van dan wel eventuele uitkeringen ten laste van het vermogen van de vennootschap kunnen, met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, uitsluitend plaatsvinden aan een ingevolge artikel 5 lid 1 onderdeel c wet op de Vennootschapsbelasting 1969 juncto artikel 4 Uitvoeringsbesluit vennootschapsbelasting 1971 dan wel daarvoor in de plaats tredende bepalingen subjectief vrijgestelde instelling ofwel ten bate van dan wel uitgekeerd worden aan een algemeen maatschappelijk belang.
3.
 - a) De vennootschap kan aan de aandeelhouders slechts uitkeringen doen indien en voor zover de solvabiliteitsratio van de Vennootschap ten minste dertig procent (30%) bedraagt (zulks ter beoordeling van de raad van commissarissen) en voorts voor zover het eigen vermogen groter is dan het gestorte en opgevraagde deel van het kapitaal vermeerderd met de reserves die krachtens de wet moeten worden aangehouden.
 - b) Uitkering van winst geschiedt na de vaststelling van de jaarrekening waaruit blijkt dat zij geoorloofd is.
 - c) Op aandelen wordt geen winst ten behoeve van de vennootschap uitgekeerd.
4. Bij de berekening van de winstverdeling tellen de aandelen die de vennootschap in haar eigen kapitaal houdt niet mee, tenzij deze aandelen belast zijn met een vruchtgebruik anders dan ten behoeve van de vennootschap of daarvan met medewerking van de vennootschap certificaten zijn uitgegeven die niet door de vennootschap zelf worden gehouden.
5. De vennootschap mag tussentijds uitkeringen doen bij besluit van de algemene vergadering genomen op voorstel van de raad van commissarissen, zoals de uitkering van interim-dividend, indien voldaan is aan het in lid 3 sub a van dit artikel bepaalde blijkens een tussentijdse vermogensopstelling.

4.2 Controleverklaring van onafhankelijke accountant



The logo for Caparis, featuring the word 'caparis' in a white, lowercase, sans-serif font, enclosed within a white rounded rectangular border. The background of the entire page is a photograph of three men working in a factory or workshop. The man in the foreground is wearing a dark jacket and is focused on using a blue power drill on a workbench. Behind him, another man in an orange hoodie is also working. The setting is industrial with metal structures and equipment visible in the background.

caparis

werkt met talent

A large, white, abstract shape resembling a stylized 'C' or a thick comma, positioned on the left side of the page, partially overlapping the green background.

WILT U MEER WETEN?

Kijk dan op www.caparis.nl,
bel (0512) 58 65 86 of
stuur een e-mail naar
info@caparis.nl.