



caparis

werkt met talent



Jaarstukken 2023

Caparis NV

Inhoudsopgave

1	Verslag van de raad van commissarissen	3
1.1	Doelstellingen Caparis NV en belangrijke ontwikkelingen in 2023	3
1.2	Commissies	11
1.3	Tot slot	13
2	Jaarverslag	14
2.1	Algemeen	14
2.2	Personele ontwikkeling	21
2.3	Financiële ontwikkeling	29
2.4	Investerings	34
2.5	Milieu	34
2.6	Financiering	36
2.7	Interne beheersing	37
2.8	Ontwikkelingen en vooruitzichten 2024	39
2.9	Risicoparagraaf	43
2.10	Continuïteit	46
2.11	Caparis organisatie & stakeholders	47
3	Overige gegevens	51
3.1	Bestemming resultaat	51
3.2	Controleverklaring van onafhankelijke accountant	53
3.3	Geconsolideerde balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)	54
3.4	Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2023	55
3.5	Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2023	56
3.6	Toelichting op de geconsolideerde balans	66
3.7	Toelichting op de geconsolideerde winst-en-verliesrekening	73
3.8	Toelichting op het kasstroomoverzicht	80
3.9	Enkelvoudige balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)	81
3.10	Enkelvoudige winst-en-verliesrekening 2023	82
3.11	Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2023	83
3.12	Toelichting op de enkelvoudige balans	84
3.13	Toelichting op de enkelvoudige winst-en-verliesrekening	86
3.14	Gebeurtenissen na balansdatum	86

1 Verslag van de raad van commissarissen

Hierbij biedt de raad van commissarissen (RvC) de jaarstukken 2023 van Caparis NV aan, waarin de jaarrekening over 2023 is opgenomen. De jaarstukken zijn opgesteld door de raad van bestuur. Eshuis Accountants & 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 de 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 € -/- 580.000 als volgt te bestemmen:

- Een bedrag ter hoogte van de transitiekosten groot € 128.000 te onttrekken aan de hiervoor gevormde bestemmingsreserve;
- Het resterende resultaat groot € 452.000 aan de overige reserves te onttrekken.

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

Op maandag 1 juli 2024 wordt de jaarrekening 2023 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 2023

Sociale en financiële doelstellingen

De RvC heeft in 2023 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 2023' is uitvoerig besproken en er zijn afspraken gemaakt ter controle van de voortgang. De RvC heeft geconstateerd dat de groei in de interne beheersing in 2023 is afgevlakt. De interne capaciteit en de draagkracht van de organisatie staan onder druk. Binnen het financiële werkveld was er sprake van ziekte en daardoor wisseling in de bezetting van cruciale functies.

Caparis heeft in 2023 een resultaat gerealiseerd van € 580.000 negatief. Het operationeel resultaat was € 452.000 negatief. De transitiekosten van € 128.000 worden in de bestemming van het resultaat verrekend met de hiervoor gevormde bestemmingsreserve.

De RvC constateert dat het eigen vermogen van Caparis eind 2023 € 7.594.000 positief is (eind 2022: € 8.174.000 positief). De afname van het eigen vermogen wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2023 circa 27,4 % (2022: 28,3%). 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 0,91 eind 2023. 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. Om dit aan te pakken is in de Perspectiefgroep afgesproken dat Caparis stuurt op groei van de netto toegevoegde waarde met twee procent per jaar en stuurt op de kosten. Met de gemeenten zijn afspraken gemaakt over de instroom van nieuwe doelgroepen. De instroomcijfers worden nu maandelijks gemonitord.

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 2023 hebben alle afdelingen weer een eigen jaarplan opgesteld volgens dezelfde methodiek als het centrale jaarplan. In 2024 gaat de voorbereiding van het meerjarenplan 2024-2028 van start. Caparis wil interne en externe stakeholders betrekken bij de planvorming.

Uitstroom Wet sociale werkvoorziening en instroom Participatiewet

De aandeelhoudende gemeenten en Caparis hebben sinds januari 2022 ambtelijk samengewerkt in een zogenaamde 'Perspectiefgroep' om tot gezamenlijke beleidsafspraken over een herijkte toekomstvisie voor Caparis te komen. 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.

Een herijkte toekomstvisie is urgent geworden omdat de uitstroom van de Sw-doelgroep in een stroomversnelling komt. In de afgelopen jaren was de instroom van nieuwe doelgroepen, zoals BAB en Nieuw Beschut, vanuit de gemeenten niet voldoende om de uitstroom genoeg te compenseren. De krimp (die door de mogelijkheid van de Regeling Vervroegd Uittreden in de cao Sw versnelt) zet de continuïteit van de infrastructuur onder druk.

Dit vraagstuk is herkend en besproken in de aandeelhoudersvergadering van december 2021. In 2022 is de voortgang besproken tijdens twee bestuurlijke conferenties van de wethouders sociaal domein, de aandeelhouders, de RvC, het bestuur van Caparis NV en de Perspectiefgroep.

In mei 2023 is het rapport 'Perspectief voor een toekomstbestendig Sociaal Ontwikkelbedrijf Caparis' besproken in een nieuwe bestuurlijke conferentie. In dit rapport zijn analyse van het vraagstuk, duiding en perspectief bijeengebracht. Er zijn afspraken gemaakt over een herijkt toekomstperspectief, nieuwe instroomaantallen per gemeente en een gezamenlijk ontwikkelprogramma om het opdrachtnemer- en opdrachtgeverschap verder te versterken. In een extra informerende bijeenkomst voor de aandeelhouders in oktober 2023 is het financieel perspectief dat ontstaat uit de herijkte afspraken besproken.

Uitvoering Fair Deal en financiering

In de Fair Deal (31 december 2019) zijn de (financiële) afspraken vastgelegd over de wijzigingen in de relatie tussen Caparis NV en de gemeenten en tussen de gemeenten onderling. Bij het afsluiten van de Fair Deal was reeds bekend dat Caparis aanvullende financiering nodig zou hebben voor het aflossen van alle verplichtingen 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. Het uitkeren van de laatste 50% van de Fair Deal aan de gemeenten zou de continuïteit van Caparis in gevaar brengen. In de AVA van december 2022 werd daarom afgesproken dat Caparis NV ambtelijk zou bespreken hoe het beste invulling gegeven kan worden aan de afspraken uit de Fair Deal. Deze besprekingen leiden naar verwachting in het eerste kwartaal van 2024 tot gezamenlijke afspraken over het versterken van de liquiditeitspositie van Caparis. Vervolgens zal Caparis de resterende 50% van de verplichtingen uit de Fair Deal kunnen uitbetalen aan de aandeelhoudende gemeenten.

Kwekerij

Het bestuur heeft de RvC en de AVA regelmatig geïnformeerd over de toekomstverwachting van de kwekerij, ook gezien de belangrijke rol van de kwekerij als beschutte werkplek voor een grote, relatief kwetsbare groep medewerkers. Als gevolg van marktontwikkelingen en stijgende energieprijzen bleek het perspectief voor de kwekerij in de afgelopen jaren broos. In de tweede helft van 2023 is een verkenning gedaan naar toekomstscenario's voor de kwekerij: sluiten, voor eigen risico verhogen van de productie aantallen en samenwerken met een andere organisatie. Deze verkenning had een positieve uitkomst. Caparis heeft voor de kwekerij een samenwerkingsovereenkomst gesloten met een grote landelijk opererende kweker. De kwekerij blijft daardoor behouden als werkplek voor een grote groep medewerkers met naar verwachting een positief financieel rendement.

Bestuursreglement

Naar aanleiding van het nieuwe collegiale bestuursmodel dat op 1 april 2022 van kracht werd, zijn de statuten van Caparis NV, het reglement RvC en het reglement van bestuur extern getoetst op noodzakelijke wijzigingen. Het reglement van bestuur is aangepast en op 6 maart 2023 goedgekeurd door de RvC. De grootste wijzigingen betroffen de taakverdeling en de werkwijze binnen het bestuur. De statuten van Caparis NV en het reglement RvC voorzagen reeds in bepalingen voor een meerhoofdig bestuursmodel.

Caparis BV

De RvC heeft in 2023 goedkeuring verleend aan de jaarrekening 2022 en de begroting 2024 van Caparis BV. Caparis heeft sinds 1 januari 2021 een aparte vennootschap (Caparis BV) voor medewerkers die onder de Participatiewet vallen. De BV is een 100% dochter van Caparis NV. Het toezicht vindt plaats via de RvC van Caparis NV. In 2023 was gemiddeld 162 fte werkzaam bij de BV (2022: gemiddeld 101 fte). De begrote bezetting voor 2024 is 237 fte. Daarbij is uitgegaan van de verwachting dat de bezetting van het aantal medewerkers in dienst van Caparis BV verder zal stijgen door nieuwe instroom.

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 2023 is het maximum voor klasse 1 bij ministeriële regeling vastgesteld op € 223.000 (2022: € 216.000).

De bezoldiging van de voorzitter van de raad van bestuur is (conform het bezoldigingsbeleid) 90% van het WNT-maximum. Dit leidt tot een bezoldiging van maximaal € 200.700 in 2023. De bezoldiging van het lid van de raad van bestuur is (conform het bezoldigingsbeleid) 80% van het WNT-maximum, zijnde maximaal € 178.400 in 2023.

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 2023 9% (€ 20.070) en een lid 6% (€ 13.380).

Diversiteit

Caparis NV wil een bedrijf zijn waar verschillen worden gewaardeerd en benut, waar iedereen zichzelf kan zijn en gelijk behandeld wordt. Om de diversiteit en inclusie in het bedrijf te versterken is in het voorjaar van 2023 een plan van aanpak opgesteld. Onderdeel van dit plan zijn streefcijfers voor de man-vrouwverhouding in de RvC, de RvB en de subtop van de organisatie. Onder subtop verstaat Caparis NV de leden van het managementteam exclusief de raad van bestuur. Het streefcijfer voor de RvC en de RvB is 50% vrouw/ 50% man. Het streefcijfer voor het managementteam (5 personen) is een verhouding van 40/60 of 60/40.

De man-vrouwverhouding was ultimo 2023:

	Totaal aantal personen	Waarvan man	Waarvan vrouw
RvC	6	4	2
Raad van bestuur	2	1	1
Subtop	5	2	3
Totaal	13	7	6

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

Het plan van aanpak voor diversiteit en inclusie is in het voorjaar van 2023 besproken in de RvC. De RvC heeft aan het plan van aanpak laten toevoegen dat de raad bij een vacature niet alleen de man/vrouw-verhouding in ogenschouw neemt, maar ook wil streven naar verjonging.

Met de huidige man-vrouwverhoudingen, de opgestelde streefcijfers en het plan van aanpak voldoet Caparis aan de Wet ingroeiquote en streefcijfers die per 1 januari 2022 van kracht is. Doel van deze wet is om de verhouding tussen vrouwen en mannen in de (sub) top van grote bedrijven evenwichtiger te maken. Het plan van aanpak en de streefcijfers voor de man/vrouw-verhouding van Caparis zijn aangemeld bij het diversiteitsportaal van de Sociaal Economische Raad (SER).

Integriteit

In een afstudeeronderzoek (Bestuurskunde en overheidsmanagement NHL/Stenden, 2022) is vastgesteld dat Caparis beschikt over voldoende instrumentarium voor het bespreekbaar maken en bewaken van integriteit. Verbetermogelijkheden lagen in het blijvend agenderen van integriteit, dwars door alle lagen van de organisatie. Caparis geeft hier invulling aan in de bijeenkomsten voor de geleide organisatieontwikkeling en intervisie, waarin gedrag consequent bespreekbaar wordt gemaakt. Verder is tijdens verschillende thematische besprekingen en workshops in 2023 aandacht besteed aan het zorgvuldig omgaan met bedrijfsmiddelen, de rol van de vertrouwenspersonen en het omgaan met persoonlijke informatie.

Statutair bestuur

De heer A. Bonnema en mevrouw A.J.M. van Nimwegen-Mulder vormden gedurende het gehele jaar 2023 de raad van bestuur en zijn beiden statutair bestuurder.

Samenstelling RvC

De samenstelling van de RvC was met ingang van 1 januari 2023 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 2023 geen wisselingen geweest in de RvC. Mevrouw Groenenberg en mevrouw Veldhuis zijn in de eerste helft van 2023 afwezig geweest vanwege langdurige ziekte en persoonlijke omstandigheden. Mevrouw Groenenberg heeft van 1 juni tot 1 september 2023 haar commissariaat tijdelijk neergelegd.

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 2023 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 2023 de auditcommissie en vervulden in die hoedanigheid de rol van financieel specialist in het toezicht.

Overzicht hoofd- en nevenfuncties RvB en RvC ultimo 2023

Naam	Hoofdfunctie in 2023	Nevenfuncties in 2023
De heer A. Bonnema Voorzitter raad van bestuur	Voorzitter raad van bestuur Caparis NV	Lid bestuur Vereniging Circulaire Economie Fryslân (onbezoldigd) Voorzitter RvT stichting Driezorg te Zwolle Lid RvT stichting DCG te Groningen.
Mevrouw A.J.M van Nimwegen-Mulder Lid raad van bestuur	Lid raad van bestuur Caparis NV	Vice-voorzitter RvT Alfacollege te Groningen.
De heer G. Jaarsma Voorzitter RvC Lid remuneratiecommissie	Voorzitter Pensioenfederatie	Lid RvT ROC Firda 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 Espria Ledenvereniging Voorzitter RvT Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Noord- en West-Fryslân.
De heer L.A.M. Barendregt Vice-voorzitter RvC Voorzitter remuneratiecommissie	Juridisch adviseur	Adviseur WEEE Nederland BV Bestuurslid Stichting ZonNext (onbezoldigd) Bestuurslid Theatergezelschap Peer Group (onbezoldigd).
Mevrouw D.J. Veldhuis Voorzitter commissie mens & werk	Gepensioneerd	voorzitter VVD Netwerkbestuur gemeenten Sudwest Fryslân, De Fryske Marren & Harlingen (onbezoldigd).
De heer R.J. Hageman Lid commissie mens & werk	Eigenaar BlueSee Company	Voorzitter Raad van Advies Biosintrum (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 2023 acht reguliere vergaderingen gehad in aanwezigheid van het bestuur. Over één onderwerp vond tussentijds schriftelijke besluitvorming plaats: de RvC verleende goedkeuring aan het van toepassing verklaren van de wijzigingen in de cao SGO op de arbeidsvoorwaardenregeling van Caparis NV.

Zoals reeds eerder benoemd waren twee commissarissen in de eerste helft van 2023 afwezig vanwege ziekte. Tijdens één vergadering is gewerkt met een schriftelijke 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 Talenthuis centraal. De RvC, de OR en RvB gingen samen in gesprek over de visie op talentontwikkeling en de vernieuwde aanpak van de talentgesprekken. In het artikel-24 overleg van oktober is aandacht besteed aan doelstellingen en de aanpak van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) dat in het najaar van 2023 plaatsvond.

Op 18 april bezocht de raad de vestiging Leeuwarden aan de Orionweg 2. De commissarissen namen deel aan een roadshow met terugspeeltheater over sociale veiligheid voor leidinggevenden en medewerkers. De roadshow werd georganiseerd door SBCM, het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid. De roadshow werd voorafgegaan door een rondleiding op enkele afdelingen, waar de RvC in gesprek ging met medewerkers en leidinggevenden.

In juli bespraken de commissarissen, de raad van bestuur en de bestuurssecretaris tijdens een 'benen-op-tafeloverleg' hun individuele drijfveren. Het gesprek leidde langs vragen als 'wat drijft je in je werk en/of je persoonlijke leven?' en 'waarom ben je juist hier, bij Caparis?' De bijeenkomst heeft bijgedragen aan meer wederzijds begrip en een verdieping in het samenspel in de RvC en tussen de RvC en het bestuur.

Er zijn in 2023 twee aandeelhoudersvergaderingen (AVA's) geweest. Hierbij waren zowel de RvC als het bestuur van Caparis aanwezig. Op 2 oktober 2023 vond een informerende bijeenkomst voor aandeelhouders plaats over het (financieel) toekomstperspectief van Caparis. Aanleiding voor deze bijeenkomst was het reeds eerder benoemde rapport van de Perspectiefgroep, waarin een analyse, duiding en gezamenlijke afspraken over de toekomst van Caparis zijn opgenomen.

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

Op 28 november 2023 heeft de zelfevaluatie van de RvC van Caparis plaatsgevonden onder externe begeleiding. Voorafgaand aan de zelfevaluatie zijn alle commissarissen, de RvB en de bestuurssecretaris geïnterviewd. In de zelfevaluatie zijn concrete verbeterpunten aangedragen voor een passende diepgang in de raad en de commissies, permanente educatie en de continuïteit en diversiteit in de raad. Er zijn in een constructieve sfeer verbeteracties afgesproken.

Deskundigheidsbevordering

De RvC heeft in zijn zelfevaluatie de permanente educatie benoemd als een verbeterpunt. De RvC wil in (de voorbereiding van) inhoudelijke bijeenkomsten onder meer gebruik maken van de persoonlijke kennis en ervaring van commissarissen, bijvoorbeeld op het gebied van CSRD. Daarnaast wordt het aanbod van lezingen en congressen van Cedris actief onder de aandacht gebracht.

Onafhankelijkheid

De RvC en haar individuele leden stellen jaarlijks vast dat de onafhankelijkheid gewaarborgd is. Indien er mogelijk sprake is van tegenstrijdige belangen, dan wordt hiervan door de betreffende commissaris melding gedaan tijdens een vergadering van de RvC. In 2023 zijn geen meldingen gedaan.

1.2 Commissies

Per 1 januari 2023 waren er drie commissies actief: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie mens & 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.

De commissie heeft in 2023 twee keer vergaderd. Er is gesproken over diversiteit en inclusie, het plan van aanpak, de streefcijfers voor de man/vrouw-verhouding in de (sub)top en passende ambities voor de RvC zelf. Verder heeft de commissie de werkwijze voor de beoordeling van het bestuur en de zelfevaluatie van de RvC voorbereid. Het bestuur heeft de commissie geïnformeerd over de continuïteit en bezetting van functies in het hogere management.

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.

De auditcommissie heeft in 2023 drie keer vergaderd. Vanwege ziekte van één van de leden nam de voorzitter van de RvC tijdelijk deel aan de auditcommissie. Vaste onderwerpen waren de begrotingen en jaarrekeningen van respectievelijk Caparis BV en de NV en de fraude-risico inventarisatie. De (financiële) effecten van de toenemende krimp van de Sw-doelgroep en de instroom van nieuwe doelgroepen waren opnieuw belangrijke onderwerpen. In het verlengde hiervan is gesproken over het financiële toekomstperspectief en de ontwikkeling van de liquiditeit in relatie tot de uitbetaling van de resterende verplichtingen uit de Fair Deal.

Conform het reglement van de RvC heeft de auditcommissie ook in 2023 de behoefte aan een interne auditfunctie geëvalueerd. De conclusie is dat de interne auditfunctie voor de NV voldoende is geborgd. Vanwege de toenemende rechtmatigheidseisen voor de gemeenschappelijke regeling (GR) is voldoende capaciteit voor de administratieve dienstverlening door Caparis NV aan de GR van toenemend belang. Dit is onder de aandacht van de GR gebracht.

Tot slot heeft de auditcommissie geadviseerd over de verlenging van het contract met de accountant. Dit contract is na vaststelling in de AVA verlengd tot en met het boekjaar 2025.

Commissie mens & werk

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

In 2023 heeft de commissie mens & werk twee keer vergaderd. Vanwege ziekte van één van de leden nam de vicevoorzitter van de RvC tijdelijk deel aan de commissie. Naast de vaste jaarverslagen en -rapportages heeft de commissie uitvoerig gesproken over sales en nieuwe markten en het jaarplan 2023. De commissie bereidt de advisering voor van de RvC over het jaarplan.

1.3 Tot slot

Caparis biedt mensen meer dan alleen een baan. Naast passend werk zijn structuur, zekerheid, sociale contacten en de mogelijkheid om talenten te ontwikkelen minstens zo belangrijk. De RvC ziet dat Caparis met het Talenthuis, het brede aanbod van werk en de kennis en kunde van alle medewerkers van grote toegevoegde waarde is voor de arbeidsmarkt in de regio.

Om de toegevoegde waarde van Caparis te behouden zijn de onderzoeken en plannen van het ministerie voor de toekomst van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en de uitwerking daarvan op regionale schaal van groot belang. In 2023 zijn belangrijke stappen voorwaarts gezet met onze gemeenten, om samen verder te werken aan een toekomstbestendig perspectief.

Minstens zo belangrijk is dat de medewerkers van Caparis de beloning krijgen die zij verdienen. De cao-akkoorden die in 2023 zijn gesloten na een jaar van volhardend actievoeren, zijn voor hen een stap in de goede richting.

De RvC heeft veel waardering voor de niet aflatende betrokkenheid van de medewerkers, het management en het bestuur en bedankt iedereen voor hun inzet in 2023.

Drachten, 29 mei 2024

Raad van commissarissen Caparis NV

WG: De heer G. Jaarsma, voorzitter

WG: De heer L.A.M. Barendregt, vicevoorzitter

WG: De heer E.A. de Boer

WG: de heer R.J. Hageman

WG: Mevrouw D.J. Veldhuis

WG: 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 2024 toegelicht inclusief de daaraan gekoppelde risico's.

2.1 Algemeen

Caparis is trots op de door haar medewerkers behaalde resultaten in 2023. Er is hard gewerkt, nieuwe klanten zijn verwelkomd en we maken langzaam de beweging naar werk dat maatschappelijke waarde toevoegt zoals de energietransitie. Helaas blijkt de markt voor energietransitie ook conjunctuurgevoelig. Zo bleek in september 2023 dat drie klanten hun productie bij Caparis acuut stopten omdat de zonnepanelenbranche volledig instortte. Een klant in de deelasseblage voor laadpalen, dé topklant in 2022, plaatste in 2023 alleen in december een enkele order.

Helaas is het financiële resultaat ondanks alle het harde werken negatief. De gerealiseerde omzet is lager dan begroot en de personeelskosten zijn hoger dan begroot. De omzet verminderd met de directe orderkosten (=NTW) is weliswaar lager dan begroot maar wel in absolute zin € 301.000 hoger dan in 2022. De grilligheid van de markt heeft Caparis hierin parten gespeeld. De instroom van de betere BAB-ers is achtergebleven. Deze hadden anders ingezet kunnen worden in groen- en schoonmaakwerkzaamheden waar voldoende aanbod van werk was maar te weinig bezetting om dit werk aan te kunnen nemen. Het niet realiseren van de begrote NTW leidt tot druk op dekking op de dekking van de organisatiekosten.

De gemeentelijke bijdrage en de loonkosten SW zijn lager uitgevallen dan begroot. In de begroting was als uitgangspunt genomen dat de cao de stijging van het wettelijk minimumloon zou volgen. Dit bleek niet het geval, de cao-verhoging was aanzienlijk lager. Voor de loonkosten van de nieuwe doelgroep geldt dat dit bedrag lager is dan begroot als gevolg van een lagere bezetting van met name de doelgroep Participatiewet met de indicatie 'Banenafpraak'. De kosten voor kaderpersoneel zijn daarentegen hoger dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door inhuur als vervanging van ziekte en projectmatige inhuur op het gebied van innovatie en duurzaamheid.

Caparis is blij met de cao-verhoging voor de doelgroep. Hier is terecht hard voor gestreden. Bij veel medewerkers waren er grote financiële zorgen en dit was dan ook een belangrijk thema dat vaak aan bod kwam in de gesprekken met de leiding. Zorgelijk is dat de structurele loonsverhoging is gefinancierd met incidenteel geld dat bestemd was voor de instandhouding van de infrastructuur van de sociale ontwikkelbedrijven. Er zal landelijk door Cedris en de VNG

nog fors gestreden moeten worden om hiervoor met een structurele oplossing te komen om de kosten voor de sociale ontwikkelbedrijven voor gemeenten beheersbaar te houden.

Zoals eerder beschreven werken de aandeelhoudende gemeenten en Caparis sinds januari 2022 samen in een Perspectiefgroep om tot een herijkte toekomstvisie voor Caparis te komen. Het rapport 'Perspectief voor een toekomstbestendig Sociaal Ontwikkelbedrijf Caparis' is besproken in mei 2023 in een nieuwe bestuurlijke conferentie. In dit rapport zijn analyse van het vraagstuk, duiding en perspectief bijeengebracht. Er zijn afspraken gemaakt over een herijkt toekomstperspectief, nieuwe instroomaantallen per gemeente en een gezamenlijk ontwikkelprogramma om het opdrachtnemer- en opdrachtgeverschap verder te versterken. In een extra informerende bijeenkomst voor de aandeelhouders in oktober 2023 is het financieel perspectief dat ontstaat uit de herijkte afspraken besproken.

Naast afspraken over de toekomst is de financiering onderwerp van gesprek geweest tussen Caparis en de aandeelhoudende gemeenten. Deze besprekingen hebben gedurende 2023 plaatsgevonden en leiden naar verwachting in het eerste kwartaal van 2024 tot gezamenlijke afspraken over het versterken van de liquiditeitspositie van 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. In 2023 waren de kwartaalthema's positieve aandacht, zorgvuldig omgaan met bedrijfsmiddelen, diversiteit en de vertrouwenspersonen

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. In 2023 zijn er zeven klachten ontvangen van vier medewerkers (in 2022 waren er 11 klachten). Eén klacht is door klager ingetrokken voordat het is gekomen tot een inhoudelijke behandeling van de klacht. In twee gevallen zijn de klachten in gesprekken tussen klager en beklagde naar tevredenheid opgelost, waarbij de klachtencoördinatoren in al deze gevallen fungeerden als gespreksleiders. Eén klacht kon ondanks intensieve gesprekken niet tot tevredenheid van klager afgerond worden, waarna de raad van bestuur, op voordracht van de klachtencommissie, een besluit genomen heeft. De klachten zijn divers en er is lastig een rode draad te vinden om conclusies te trekken en deze om te zetten in generieke verbeteracties.

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 2023 zijn 17 meldingen gedaan van grensoverschrijdend gedrag (in 2022 was dat 13 keer). In het grootste deel van de klachten is verwezen naar de

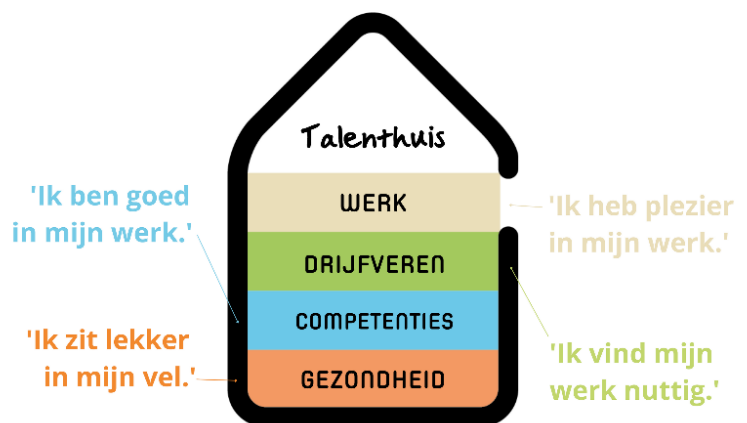
leidinggevende. Daarnaast is verwezen naar de klachtenfunctionaris, bedrijfsmaatschappelijk werk, juridische ondersteuning, bedrijfsarts en psychosociale hulpverlening. In ongeveer een kwart van de gevallen is ondersteuning geboden bij het indienen van een klacht. Er worden een aantal aanbevelingen gedaan om ongewenst gedrag te voorkomen zoals medewerkers meer informeren over wat er met meldingen wordt gedaan, nog meer bewustwording van gezamenlijke waarden en normen en voorbeeldgedrag van leidinggevendenden. Deze aanbevelingen worden opgepakt in 2024.

Als pilot is er op de vestiging in Leeuwarden een roadshow gehouden met terugspeeltheater over sociale veiligheid voor leidinggevendenden en medewerkers. De roadshow werd georganiseerd door SBCM, het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid. Evaluatie van de roadshow heeft er toe geleid dat de pilot niet verder is uitgerold binnen Caparis. De kosten voor verdere uitrol waren dermate hoog dat er naar alternatieven wordt gezocht.

In het medewerkertevredenheidsonderzoek dat eind 2023 is gehouden en waarvan de rapportage in 2024 wordt ontvangen, zijn specifiek vragen opgenomen om zo een breed beeld te krijgen over hoe onze medewerkers het werkklimaat ervaren.

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 hen te realiseren. Het concept beschrijft zeven elementen die invloed hebben op de inzetbaarheid van werknemers: 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 2023 zijn we verder gegaan met de doorontwikkeling van het Talenthuis. Aan alle verdiepingen wordt gewerkt:

- Samenwerking met hulpinstanties en gemeenten is uitgebreid ten behoeve van verbetering van het welzijn van medewerkers. Met Amaryllis staat een robuuste samenwerking met een wekelijks spreekuur op de vestiging Leeuwarden en met de MOS in Drachten en Caleidoscoop in Heerenveen zijn in 2023 de spreekuren opgestart.
- Diverse projecten zijn afgerond o.a. GLI op Maat (Gecombineerde Leefstijl Interventie voor de doelgroep) en “Een goed leven” met als eindrapport ‘In stapjes vooruit’ door Partoer. Andere projecten lopen door zoals Caparis in Beweging met aandacht voor gezond gedrag, De Gezonde Kantine en Meeloopdagen.
- Vanuit “Financieel Fit” is de stap gezet om te gaan samenwerken met Stichting De Moedige Dialoog en wordt ingezet op het programma “geldzorgen de baas”. De eerste stap is de pilot “geldzorgen de baas / het moedige dialoog” in de locatie Heerenveen. Onderdeel hiervan is de in Q4 uitgevoerde “werknemersscan geldzorgen de baas” op de locatie Heerenveen. Deze scan is met subsidie uitgevoerd en gaat inzicht geven over de feitelijke situatie van onze doelgroep. De uitkomsten van de scan worden in Q1 2024 bekend. Aan de hand van de uitkomsten worden acties ingezet.
- Er is een strategisch opleidingsplan gemaakt waarin het fundament is gelegd voor het opleiden binnen Caparis.
- Caparis werkt samen met opleidingsinstellingen, het bedrijfsleven en het UWV voor de verbetering van mogelijkheden voor talentontwikkeling, inzet, in- door- en uitstroom en certificering en praktijkleren.
- Het Talentgesprek is ontwikkeld als opvolger van het IOP gesprek, het talentgesprek sluit aan op de methodiek van het Talenthuis.
- De Meeloopdagen werden acht keer georganiseerd en zijn elke keer goed bezocht door potentiële nieuwe medewerkers, door nieuwe consultants en andere geïnteresseerden.
- In samenwerking met NHL Stenden is samengewerkt om tot een stagecarrousel te komen waarin doorlopend integrale vraagstukken van Caparis worden opgepakt. Als eerste stap is in september het eerste atelier gestart. Het vraagstuk dat is ingebracht luidt: hoe wordt Caparis een aantrekkelijke werkplek voor jongeren? De studenten leverden een prototype op van een voorlichting die ze hadden getest op medestudenten. Een mooie eerste stap, waardoor inzicht wordt gekregen hoe de nieuwe generatie HBO-professionals ons als werkgever ziet.

Er zijn drie Talentweken georganiseerd zodat medewerkers van Caparis allemaal kunnen kennismaken en kennismaken van het instrumentenaanbod van het Talenthuis. Voorbeelden zijn: coaching gesprek, talentworkshop, voorlichting over detachering, “gluren bij de burens” en Rad van Talent.

Leiderschap

Caparis werkt aan het ontwikkelen van een gezonde bedrijfscultuur door goed en professioneel leiderschap dat past bij het type bedrijf dat Caparis is. In 2023 is het traject van de 'Geleide Organisatieontwikkeling' voortgezet. Er is verdergegaan met het begeleiden van de verschillende leidinggevende lagen in de organisatie. Sommige onderdelen zijn toe aan een 2^e cyclus zoals beschreven in de theorie van Joost Kampen. Er zijn goede ontwikkelingen en in enkele gevallen was het nodig om veranderingen door te voeren en nieuwe leidinggevendenden aan te nemen. Conform de wetenschappelijke theorie van Joost Kampen zien wij ook dat we nog een aantal jaren nodig hebben om de gewenste situatie van leiderschap en cultuur te bereiken. Daarom zullen we de 'Geleide Organisatieontwikkeling' blijven doorzetten.

Het doel is dat op termijn het team HRM zelf de geleide organisatieontwikkeling kan begeleiden in de organisatie en dat we afscheid kunnen nemen van de externe begeleiders. Adviseurs en consultants HRM krijgen hiervoor zelf training en zij lopen mee met alle sessies die in de rest van de organisatie worden gehouden. Inmiddels zijn we zover dat sommige groepen al door HRM worden begeleid en niet meer door externe begeleiders.

Bovengenoemde leiderschapsontwikkeling gaat over gedrag. Het trainen van vaardigheden om invulling te geven aan integraal management vindt separaat plaats. Er is gestart met een training gespreksvaardigheden voor leidinggevendenden. Voor teamleiders en meewerkend talentcoaches is een training verzorgd over het herkennen en omgaan met psychische-/verstandelijke kwetsbaarheid en het de-escaleren van agressie.

Rendement

In 2023 heeft Caparis zich verder gefocust op rendement. Zowel in financiële zin als in maatschappelijk zin.

Maatschappelijk rendement houdt voor Caparis in dat we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelen naar een plek op, of zo dicht mogelijk bij, de externe arbeidsmarkt. Met onze mensen behalen we veel maatschappelijk rendement. Mensen ontwikkelen zich, hebben betere vooruitzichten en belanden minder snel in maatschappelijk ongewenste omstandigheden. Dit bespaart de samenleving veel ongemak en geld. Caparis vervult zo een rol die veel breder is dan talentontwikkeling alleen.

Ook duurzaamheid en circulariteit hebben een grotere rol gekregen afgelopen jaar. Het wagenpark is verder geëlektrificeerd. Samen met enkele klanten zijn de werkzaamheden verder verduurzaamd door aandacht te besteden aan de circulariteit van afvalstromen en energiebesparing in het productieproces. In het proces van de groenvoorziening is gedeeltelijk overgegaan naar het werken met elektrische machines om zo uitstoot en kosten te besparen. Bij Business Post is samen met de Gemeente Leeuwarden en andere partners een City Hub ontwikkeld om CO2 neutrale locaties in de binnenstad te bevoorraden.

In financiële zin heeft Caparis een stevige opdracht. Groen en Schoonmaak leveren een mooie financiële bijdrage en is er veel vraag naar deze diensten. Er zou hier nog meer kunnen worden bereikt als de instroom van fysiek vaardige mensen hoger is.

De toekomstverwachting van de kwekerij, ook gezien de belangrijke rol van de kwekerij als beschutte werkplek voor een grote, relatief kwetsbare groep medewerkers is al jaren broos. Als gevolg van marktontwikkelingen en stijgende energieprijzen vroeg dit om een passend antwoord. In de tweede helft van 2023 is onderzoek gedaan naar drie toekomstscenario's – sluiten, voor eigen risico verhogen van de productie aantallen en samenwerken met een andere organisatie - voor de kwekerij. Dit onderzoek had een positieve uitkomst. De kwekerij heeft een financieel gezond perspectief doordat een overeenkomst is gesloten met een grote kweker in het midden van het land die de volledige capaciteit in 2024 afneemt en al een deel in 2023. Dit kan financieel aantrekkelijk worden gedaan door de productie te verdubbelen en zo de kostprijs per product te laten dalen. Het grootste voordeel is dat het aantal talentontwikkelplekken bijna verdubbeld is van ca 25 naar 45.

Bij Productie is gefocust op financieel aantrekkelijke klanten en opdrachten met een zo hoog mogelijk rendement. Een grote opgave voor Caparis als een bedrijf met als voornaamste doel om het talent van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ontwikkelen. Het salesteam heeft hier grote slagen in gemaakt. De marge per order is gestegen. Duidelijk is wel dat Caparis nu veel afhankelijker is geworden van meer volatiele markten. Hogere marges worden gemaakt met werk dat complexer is en waar een bepaalde piekvraag ontstaat. Het risico dat wordt gelopen, en dat zich ook heeft voorgedaan afgelopen jaar, is dat orders ook snel weer stilvallen als de vraag in de markt wegvalt. Zo waren er mooie opdrachten binnengehaald met werkzaamheden in de zonnepalen en elektronica die opeens wegvielen door

marktomstandigheden. Zo viel de markt voor zonnepalen bijna stil door de verwachting dat de saldering op de opgewekte stroom zou wegvallen. De realiteit is dat er niet meteen andere grote orders tegenover staan en dat het werk en dus ook de talentontwikkeling tijdelijk stilstaat. Hier wordt van geleerd en er wordt gezocht naar een optimum tussen financieel rendement en voldoende werk om aan talentontwikkeling te doen. Specialisatie helpt hierin. De fabriek in Heerenveen draait conform verwachting en krijgt een steeds betere positie in de food markt. De talentontwikkelplekken als operator aan de verschillende machines zijn plekken die vergelijkbaar zijn met de reguliere arbeidsmarkt en zijn zeer geschikt voor uitstroom van medewerkers naar andere bedrijven.

De assemblage van Rijwielen in Leeuwarden blijft groeien en krijgt steeds meer belangstelling van (potentiele) opdrachtgevers. Dit ondanks de problemen die er nog steeds vaak zijn met materiaaltekorten. Deze ontwikkelingen geven mooie mogelijkheden voor de mobiliteit en groei van medewerker. Inmiddels worden in Drachten ook bakfietsen gemaakt om zo ook in deze vestiging ontwikkelmogelijkheden verder vorm te geven.

In januari 2023 is er een vergunningsaanvraag ingediend bij de FUMO opdat gestart zou kunnen worden met het recyclen van zonnepanelen. Er staat een aantal klanten klaar om oude zonnepanelen te leveren. Na heel veel overleg en druk was eind 2023 de vergunning nog steeds niet verleend. Mogelijk moet in 2024 door de inwerkingtreding van de omgevingswet de aanvraag zelfs weer opnieuw.

In de vestiging Drachten is een plan ontwikkeld om het magazijn te verplaatsen zodat de logistiek rondom aan- en afvoer van producten efficiënter en veiliger wordt. Het is een omvangrijk project dat de nodige investering vraagt. Gezien de beperkte investeringsruimte wordt het project in delen uitgevoerd.

2.2 Personele ontwikkeling

2.2.1 Bezetting

In onderstaand overzicht is de werkelijke gemiddelde personele bezetting 2023 vergeleken met de gerealiseerde personele bezetting 2022 en de begrote personele bezetting 2022 en 2023.

Bezetting in fte	Begroot 2022	Feitelijk 2022	Begroot 2023	Feitelijk 2023
Medewerkers Wsw bij NV	1.320	1.291	1.235	1.235
Medewerkers Wsw in 'Begeleid Werken'	102	107	108	106
Medewerkers P-wet indicatie 'Nieuw Beschut'	91	86	104	103
Medewerkers P-wet indicatie 'Banenafpraak'	56	36	102	61
Medewerkers niet gesubsidieerd	161	160	160	162
Basisbanen/doorstroombanen			0	9
Inhuur kaderpersoneel	5	4	4	5
Totale bezetting	1.735	1.684	1.713	1.680

Het aantal medewerkers dat valt onder de Wsw uitgedrukt in fte, inclusief Begeleid Werken, is 2 fte lager dan begroot. Met ingang van 1 januari 2015 vindt er geen nieuwe instroom van mensen vanuit 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 al, is de uitstroom beduidend lager dan in 2022.

Het aantal niet-gesubsidieerde medewerkers uitgedrukt in fte is 2 hoger 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. Daarnaast is er extra inzet geweest binnen het onderdeel financiën vanwege langdurige ziekte.

Uit voorgaand overzicht blijkt verder dat het totale aantal medewerkers, uitgedrukt in fte, in 2023 is gedaald met 4 fte ten opzichte van 2022. We zien groei in de groep mensen met een indicatie 'Nieuw Beschut'. De nieuwe medewerkers vullen voornamelijk vrijgevallen plekken binnen Productie in. Binnen het werkbedrijf waren vacatures voor mensen met een indicatie 'Banenafpraak'. Deze vacatures zijn nog niet allemaal ingevuld. Hier ligt een kans om meer mensen aan een baan te helpen. Tevens is er een ontwikkeling op het gebied van basisbanen/doorstroombanen. Deze zijn niet begroot en bedragen 9 fte. De gemeente Heerenveen heeft vol op deze banen ingezet in 2023. Eind 2023 heeft de gemeente Leeuwarden dit type baan ook gelanceerd.

Het aantal niet gesubsidieerden en inhuur kader gezamenlijk is 1 fte hoger dan in 2022.

Redenen hiervoor zijn:

- twee boventallige medewerkers tellen in 2022 nog mee in de bezetting;
- vanwege ziekte is op sommige plekken tijdelijk personeel aangenomen;
- er wordt een medewerker tijdelijk ingezet op basis van inhuur voor uitvoering van specifieke werkzaamheden.

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. Deze cao is door inflatie, kostenstijging enz. opengebroken. Het akkoord werd in december 2023 gesloten. De meeste afspraken worden pas in 2024 effectief.

De cao Aan de slag is tussentijds opengebroken om de loontabel per 1 oktober 2023 aan te passen. Daarnaast is de cao met een jaar verlengd, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Zorgelijk is dat er nog geen structurele dekking is voor de afgesproken loonkostenstijgingen in de cao Sw en de cao Aan de Slag. Het wordt in 2024 deels gefinancierd met incidenteel geld dat was bedoeld voor het behouden van de sociale infrastructuur van Sw-bedrijven. Voor het resterende deel moet nog financiering worden geregeld door de VNG en Cedris.

Caparis volgt voor de gewezen ambtenaren die per 1 januari 2020 in dienst waren 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. In 2023 is voor cao SGO een onderhandelingsresultaat bereikt voor de periode 1 januari 2024 t/m 31 maart 2025. Belangrijkste wijziging is de salarisverhoging per 1 januari 2024 met 4,75% en op 1 oktober 2024 met 1,25%.

Caparis is geen partij bij de cao-onderhandelingen. De Vereniging Nederlandse Gemeenten is hierin de onderhandelende partij namens de werkgevers. Voor de cao Aan de Slag is Cedris met de VNG de onderhandelende partij.

2.2.2 Ziekteverzuim

Het cumulatieve ziekteverzuim van 2023 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, Participatiewet (indicatie Nieuw Beschut en Banenafpraak) en niet-gesubsidieerde medewerkers.

Ziekteverzuim	Type	Benchmark 21 - 22	Doel 2022	Realisatie 2022	Benchmark tm Q3 2023	Doel 2023	Realisatie 2023
Medewerkers Wsw	Kort		6,40%	4,80%		6,40%	4,20%
	Lang		8,20%	14,00%		8,20%	12,90%
Totaal		16,60%	14,60%	18,80%	16,70%	14,60%	17,10%
Medewerkers P-wet	Kort		6,40%	6,40%		6,40%	5,10%
	Lang		8,20%	8,70%		8,20%	10,10%
Totaal		12,20%	14,60%	15,10%	13,70%	14,60%	15,20%
Niet-gesubsidieerde medewerkers	Kort		1,90%	1,50%		1,90%	1,40%
	Lang		2,30%	8,20%		2,30%	5,50%
Totaal		7,50%	4,20%	9,60%	7,50%	4,20%	6,90%

In de verzuimcijfers is een vergelijking opgenomen met de realisatie van 2022. Het feitelijke cijfer van 2023 ligt 1,7% lager dan in 2022. De ingezette lijn met betrekking tot verzuim begint haar vruchten af te werpen. Het lang verzuim is met name de oorzaak van het hoge verzuim, al daalt ook dit percentage ten opzichte van 2022.

Het verzuimcijfer bij medewerkers die vallen onder de Participatiewet (indicatie Nieuw Beschut en Banenafpraak) is 0,10% hoger dan vorig jaar en ook hoger dan begroot. Oorzaak ligt ook hier bij het langdurig verzuim. Ten opzicht van 2022 is dit gestegen met 1,4%.

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). Bij deze categorie is een daling waar te nemen van 2,70%. Ook hier geldt dat het percentage wordt bepaald door een aantal langdurig zieken.

Uit het landelijk rapport van het SBCM (factsheet verzuim 2023 over de periode t/m Q3 2023 van 52 Sw-bedrijven) zijn de benchmarkcijfers gehaald. Het landelijk verzuimcijfer is over de meetperiode gestegen ten opzichte van de vorige meetperiode.

2.2.3 Opleidingen

In het meerjarenplan (2020-2024) is talentontwikkeling één van de drie pijlers van Caparis. 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.

In 2023 hebben onze medewerkers verscheidende opleidingen afgerond. Het was een goed gevuld opleidingsjaar. Er is een aantal nieuwe opleidingen opgestart, zoals gesprekstechnieken voor de receptionisten en rijvaardigheid op de fiets en in de auto.

Een ander voorbeeld is de AVG-training voor onze medewerkers uit het magazijn. Zij kwamen zelf met dit verzoek en de training is helemaal aangepast aan hun werksituatie. De 10 medewerkers vonden de training zeer waardevol en passen het nu goed toe in de praktijk. Er is ook een aantal trainingen opnieuw opgepakt. Zo is in december de eerste nieuwe groep van 10 medewerkers met vlag en wimpel geslaagd voor de training “Eerste medewerker”. En 4 groepen hebben de training “Rots en water” afgerond.

Er zijn veel trainingen geweest om het werk goed te blijven/kunnen doen. Denk aan de Basisopleiding Schoonmaken en de trainingen Cable & Wire en de Wet op Natuurbescherming. Het VCA was een pittige training voor de mannen in het Groen, maar die hebben ze met succes afgesloten.

Daarnaast waren er individuele trainingen en opleidingen. Eén medewerker deed de opleiding tot assistent logistiek, twee behaalden hun E-rijbewijs behaald en één zijn trekkerrijbewijs. Eén medewerker van Elektro behaalde het 2 TIG-las-diploma.

Dit is een greep uit de afgeronde opleidingen van afgelopen jaar. In totaal zijn er 577 opleidingen voltooid door onze talenten op de werkvloer. Een resultaat waar we trots op zijn en dat we natuurlijk hebben gevierd tijdens onze “Vier-je-talent- momenten”.

In 2023 is het Talentgesprek, voorheen het IOP (Individueel Ontwikkel Plan) geïntroduceerd. Voor het Talentgesprek is een nieuw formulier ontwikkeld. Het nieuwe formulier bestaat uit nieuwe open vragen. Een ander groot verschil is dat er minder focus ligt op de competenties die (nog) niet beheerst worden, maar meer wordt gekeken naar wat er goed gaat en hoe dit verder kan worden ontwikkeld. Voor elke verdieping van het Talenthuis is er een aparte sectie met vragen die specifiek refereren aan die verdieping. Alle leidinggevenden hebben een training gehad om goed te kunnen werken met het nieuwe formulier. Tevens is er een handig handboekje, een naslagwerk, ontwikkeld voor de leidinggevenden. In 2024 wordt de nieuwe aanpak geëvalueerd. De doorontwikkeling zal in 2024 vooral liggen op het gebied van gesprekstechnieken. Hoe voer je een goed en open gesprek? Hoe nodig je de medewerker uit om zelf met ideeën en wensen te komen?

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. In 2023 is er gestart met 5 groepen verspreid over de locaties. Door het vertrek van 2 trainers hebben we minder groepen kunnen draaien dan gewenst. Er is onder de medewerkers grote belangstelling voor de training.

Tenslotte zijn er gestart met een leergang "Ontwikkeling van gespreksvaardigheden" voor leidinggevenden. Leidinggevenden krijgen trainingen aangeboden op verschillende niveaus om leiderschapsvaardigheden op gebied van communicatie te ontwikkelen, zoals het bespreekbaar krijgen van zaken als: verzuim, ongewenst gedrag en gewoontes.

2.2.4 Re-integratie

Caparis richt zich op mensen die wel arbeidsvormend vermogen hebben 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 en vervolgens het realiseren van (zo regulier mogelijk) werk. In 2023 heeft Caparis 356 trajectdeelnemers in diverse trajecten gehad en 160 loonwaardemetingen uitgevoerd. Aan de start van 2023 zijn er 124 deelnemers in traject.

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). Dit doen we met ervaren jobcoaches, bijna alle jobcoaches binnen de re-integratie zijn Noloc geregistreerd.

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 2023:

Klant	Aantal trajecten
Gemeente Achtkarspelen	8
Gemeente Heerenveen	53
Gemeente Leeuwarden	160
Gemeente Ooststellingwerf	7
Gemeente Opsterland	28
Gemeente Smallingerland	62
Gemeente Tytsjerksteradiel	17
UWV	9
2 ^e spoor werkgevers	10
Overig	2
Totaal	356

In de aantallen zijn alle trajecten opgenomen, ook de trajecten met een korte doorlooptijd en no show en deelnemers die na een dag stopten. Het merendeel bestaat uit diagnose en analyse trajecten, daarin vult Stream het aanbod van de gemeente aan. Voor een enkele gemeente voeren we volledige leerwerktrajecten uit. Deze deelnemers starten met een diagnose- of analysetraject, stromen door naar een werkleertraject, worden uitgeplaatst en volgen daarna een jobcoachingstraject. We werken hierin samen met de gemeente. Binnen deze samenwerking maken we gebruik van elkaars netwerk en benutten we elkaars kwaliteiten om optimaal resultaat te bereiken. We hebben daarnaast 160 loonwaardemetingen uitgevoerd:

gemeente	Aantal LWM
Gemeente Leeuwarden	27
Gemeente Opsterland	21
Gemeente Smallingerland	82
Gemeente Weststellingwerf	30
Totaal	160

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 2023 hebben we ons ingeschreven voor de Open House-aanbesteding van de gemeente Leeuwarden, zodat ook in 2024 trajecten gedaan kunnen worden. Daarnaast zijn we structureel met de aandeelhoudende gemeenten in gesprek over ons aanbod. Dit leidt steeds weer tot het aanpassen van trajecten aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de specifieke situatie van de gemeente. Nieuwe trajecten die we aanbieden zijn 'Taal op de werkvloer op maat' voor de gemeente Opsterland en een stagecarrousel voor Pro/VSO.

We zoeken daarnaast steeds naar samenwerkingen die ons aanbod versterken. Zo zijn we in 2023 met Amaryllis en gemeente Leeuwarden een traject gestart waarin we simpel switchen in de keten vorm geven en lopen er ook in Smallingerland trajecten in het kader van Simpel Switchen. In 2023 is in Heerenveen het sociaal activeringstraject; “kofje drinke mei Luts” gestart. Kortom: veel beweging binnen Stream Re-integratie.

In de communicatie hebben we naast de gebruikelijke communicatie richting consulenten de nieuwsbrief toegevoegd die drie keer per jaar uitkomt. Hiermee houden we alle contractpartijen op de hoogte van ons aanbod en van de ontwikkelingen binnen ons aanbod.

(Groeps)detacheringen

Onder de afdeling Stream vallen de individuele-, groeps- en flexdetacheringen. Hierdoor vallen alle vormen van detacheringen onder Stream, onder het team detacheringen.

Het aantal individuele detacheringen en begeleid werken is een klein beetje toegenomen. Het structureel aandacht geven aan talentontwikkeling krijgt steeds meer vorm waardoor een aantal medewerkers de overstap heeft kunnen maken. De huidige arbeidsmarkt is gunstig. Er ontstaan nieuwe kansen voor de gedetacheerden die hun plek kwijtgeraakt zijn en voor nieuwe detacheringen. Er zijn in 2023 38 nieuwe plaatsingen gerealiseerd. Er zijn 26 nieuwe plaatsingen bij individuele detacheringen, 10 nieuwe plaatsingen van groepsdetachering en 2 in Begeleid werken. Ons werkaanbod in de groepsdetachering bij Accell is halverwege het jaar steeds meer afgenomen.

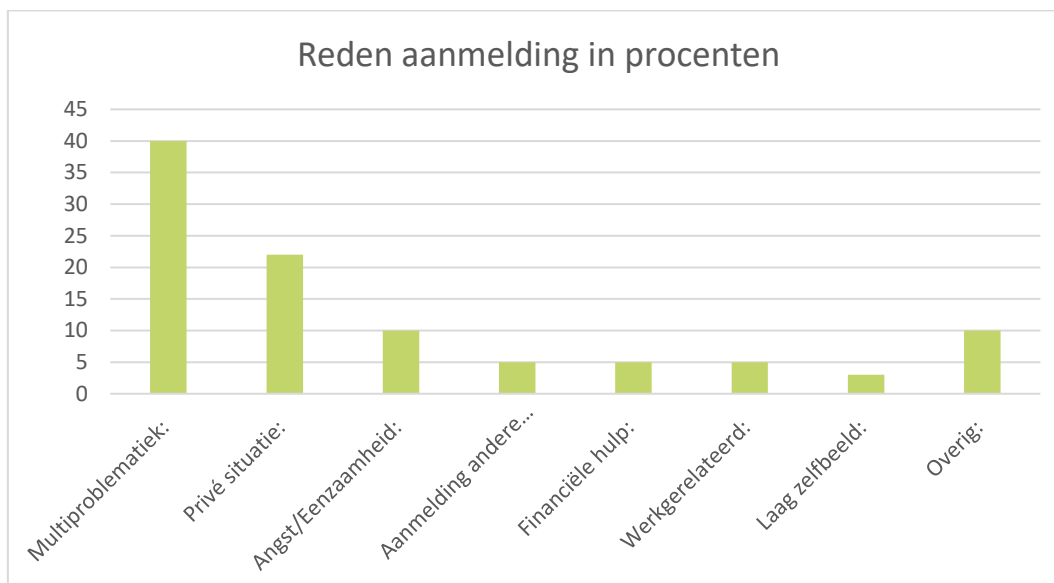
Een nieuw product binnen de afdeling detachering is de basisbaan. In 2023 is de basisbaan gestart in Heerenveen en zijn er 10 mensen aan de slag en voor 2024 gaat deze ook starten in Leeuwarden.

Met alle medewerkers binnen de detachering met wie dit mogelijk was hebben we een Talentgesprek gevoerd. Dat is belangrijk: het gesprek vormt de basis voor verdere ontwikkeling. Op basis van de gesprekken worden ook opleidingen en trainingen ingezet.

Personal coaches

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 het niet zelf kan bieden. De personal coaches zien een toename van het aantal aanmeldingen.

In 2023 hebben 215 collega's ondersteuning ontvangen van de personal coaches. Gemiddeld worden er 15 gesprekken per medewerker gevoerd en duurt de ondersteuning 6 maanden. Deze 3000 gesprekken dragen bij aan de inzetbaarheid van de medewerkers. In onderstaande tabel een overzicht van de aanmeldredenen.



2.2.5 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) bestaat uit gekozen medewerkers van Caparis. De ondernemingsraad 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.



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 advies- en instemmingsaanvragen betreffen de organisatiewijziging PostNL, mandaat- en volmachtregeling, gratificatiebeleid, RI&E en plan van aanpak Centraal beleid, detacheringen en milieu, PAGO, medewerkertevredenheidsonderzoek en de strategische visie op opleiden en ontwikkelen.

Vergaderingen

De ondernemingsraad heeft acht 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 Talenthuis centraal. De RvC, de OR en RvB gingen samen in gesprek over de visie op talentontwikkeling en de vernieuwde aanpak van de talentgesprekken. In het artikel-24 overleg van oktober is aandacht besteed aan doelstellingen en de aanpak van het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) dat in het najaar van 2023 plaatsvond.

Tussentijdse verkiezingen

Na de tussentijdse verkiezingen in 2021 ontstond er een reservelijst van kandidaten die niet direct gekozen zijn. In 2023 hebben enkele OR-leden de OR verlaten en konden een aantal leden instromen. Eind 2023 was er geen reservelijst meer, terwijl er nog wel vacante posities waren. In 2024 zal er daarom nogmaals een tussentijdse verkiezing plaatsvinden.

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. Daarnaast drukte de grilligheid van de markt een flinke stempel op de gehele branche in 2023. Voor Caparis was dit met name merkbaar in het volgende:

- Hoge kostprijs van suiker als gevolg van schaarste en handelsbeperkingen zorgde in het eerste kwartaal voor het wegvallen van een grote hoeveelheid verpakkingsorders;
- Net na de onderhandelingen over de verlenging van een groepsdetachering bij een private equity klant kregen we van hen het bericht dat de productie voor geruime periode werd gehalveerd;
- De topklant van 2022 heeft in 2023 alleen in december een order geplaatst wegens vraaguitval bij zijn klanten;
- Het wegvallen van de marktvraag naar zonnepanelen had tot gevolg dat drie assemblageklanten al hun orders introkken na de zomer.

In het hiernavolgende overzicht worden enkele belangrijke financiële posten vergeleken met de begroting 2023 en de realisatie 2022. De definitie van de gehanteerde kengetallen is gebaseerd op de kwartaalrapportages en begroting 2023. 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	2023		2022	
(x €1.000)	Budget	Feit	Feit	Δ Feit 2022
OPBRENGSTEN				
Omzet	23.323	19.937	21.510	-1.572
Interne omzet	388	456	373	84
Overige bedrijfsopbrengsten	290	367	425	-58
Gemeentelijke bijdrage	53.386	51.288	50.043	1.245
Directe orderkosten	5.114	4.288	6.078	-1.790
Totaal opbrengsten	72.272	67.761	66.272	1.489
PERSONEELSKOSTEN				-
Loonkosten kader	11.852	11.838	11.027	811
Inhuur kader personeel	443	790	842	-52
Overige pers. kosten kader	452	602	460	142
Loonkosten nieuwe doelgroepen	2.138	1.793	955	838
Loonkosten Sw	48.789	45.268	45.252	16
Overige personele kosten	2.107	2.428	2.512	-83
Inhuur uitzendkrachten	752	401	845	-444
Totaal Personeelskosten	66.533	63.121	61.893	1.228
KOSTEN				-
Huisvesting	2.093	2.240	1.970	270
Vervoer/productie middelen	1.556	1.620	1.530	90
Rente	42	-125	74	-199
Reclamekosten/sponsoring	221	161	140	22
ICT	413	436	404	32
Accountants/Advieskosten	141	171	171	-0
Interne in/uitleen personeel	-	-	-	-
Reis-/verblijfkosten	123	110	102	8
Overige kosten	811	769	732	38
Totaal Kosten	5.401	5.383	5.122	261
				-
Operationeel resultaat	338	-743	-743	-0
Compensatie werkelijk coronaverlies	-	-	423	-423
Resultaat na corona verg.	338	-743	-320	-423
Incidentele baten/lasten	-	-291	2	-293
Resultaat na inc. baten/lasten	338	-452	-318	-134
Verschil ontvangen compensatie en werkelijk verlies	-	-	-166	166
Transitiekosten	-158	-128	-57	-71
Bedrijfsresultaat NV	181	-580	-541	-39

In 2023 is een resultaat na incidentele baten/lasten gerealiseerd van € 452.000 negatief. Het operationeel resultaat was € 743.000 negatief. Het resultaat na incidentele baten en lasten is € 790.000 lager dan begroot en € 134.000 lager dan het resultaat in 2022. Er zijn meerdere oorzaken voor dit verschil. Naast de hierboven genoemde gevolgen van grilligheid op de markt heeft gemeente Leeuwarden minder trajecten afgenomen dan was afgesproken en zijn de afspraken over extra instroom van BAB-medewerkers niet nagekomen, waardoor we in 2023 met een aanzienlijk lagere bezetting BAB hebben gewerkt dan begroot.

2023 was een jaar voor verandering voor een aantal afdelingen. Zo ontwikkelde de afdeling Business Post nieuwe diensten en is de constructie bij het pakketcentrum van PostNL gewijzigd. Hierdoor detacheert Caparis enkel nog medewerkers en is de organisatie niet meer verantwoordelijk voor het gehele ochtendproces. Voor de kwekerij is gezocht naar een nieuwe constructie, waarbij de samenwerking is gevonden met een hederakweker in midden van Nederland en op de afdeling elektro worden medewerkers opgeleid en wordt gezocht naar passend werk dat het voor een grotere groep medewerkers mogelijk maakt hier te werken. De positieve effecten hiervan zullen voor een groot deel echter pas in 2024 zichtbaar worden.

De gemeentelijke bijdrage en de loonkosten Sw zijn lager uitgevallen dan begroot. In de begroting was als uitgangspunt genomen dat de cao de stijging van het wettelijk minimumloon zou volgen. Dit bleek niet het geval, de cao-verhoging was aanzienlijk lager. Voor de loonkosten van de nieuwe doelgroep geldt dat dit bedrag lager is dan begroot als gevolg van een lagere bezetting. De kosten voor kaderpersoneel zijn daarentegen hoger dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door inhuur als vervanging van ziekte en projectmatige inhuur op het gebied van innovatie en duurzaamheid.

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

Bestemmingsreserve

Bij de bestemming van het resultaat van 2023 worden de transitiekosten van € 128.000 onttrokken aan de bestemmingsreserve. Het nog te bestemmen verlies van € 452.000 komt ten laste van de overige reserves.

Omzet

De omzet verminderd met de directe orderkosten (NTW) is in 2023 € 2.491.000 lager dan begroot, maar € 301.000 hoger dan in 2022. De redenen voor deze lagere omzet zijn eerder genoemd en zijn te vinden in de grillige markt, de lagere bezetting BAB en het benutten van 2023 als een jaar voor het veranderen van een aantal onderdelen in de organisatie. Ten opzichte van 2022 is NTW verbeterd.

Loonkosten

De loonkosten kader, inhuur kaderpersoneel en overige personeelskosten kader zijn per saldo € 483.000 hoger dan begroot en € 901.000 hoger dan in 2022. Hiervoor zijn een aantal redenen.

- De cao-verhoging van de cao SGO (gemiddeld Caparis: 7,85%) was hoger dan begroot (5,5%).
- Als gevolg van langdurige ziekte is sprake geweest van meer inhuur ter vervanging en een stijging van de verlofsaldi.
- Er zijn extra kosten gemaakt voor projectmatige inhuur op het gebied van innovatie en duurzaamheid. Dit wordt gedeeltelijk vergoed door middel van subsidies die zijn opgenomen onder de overige opbrengsten.

Daarnaast zijn 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.

De loonkosten van mensen die vallen onder de Participatiewet zijn lager dan begroot door een lagere bezetting en een hogere ontvangst van no-risk polis dan begroot. Het UWV heeft hierin foutieve loonwaardes gehanteerd waardoor een te hoog bedrag is ontvangen. Dit wordt door het UWV niet teruggevorderd. De loonkosten en bezetting van deze groep medewerkers zijn wel hoger dan in 2022.

De loonkosten van medewerkers die vallen onder de Wsw zijn nagenoeg gelijk gebleven aan 2022, de stijging van de cao compenseert de krimpende bezetting. De overige personeelskosten van deze groep medewerkers is hoger dan begroot, omdat de kosten van het collectief vervoer hoger waren als gevolg van een forse indexatie door de vervoersbedrijven en het project om medewerkers meer op eigen gelegenheid naar het werk te laten komen meer tijd kost dan verwacht.

De inhuur van uitzendkrachten is aanzienlijk afgenomen in 2023. De voornaamste reden hiervoor is de wijziging in de constructie van de groepsdetachering bij het pakketcentrum van PostNL.

Huisvestingskosten

De kosten van huisvesting zijn hoger dan voorgaand jaar door het aflopen van de energiecontracten en het afsluiten van nieuwe contracten met hogere gasprijzen. Daarnaast was de opbrengst van de zonnepanelen aanzienlijk lager dan voorgaand jaar en de begroting. De kosten van vervoer en productiemiddelen zijn hoger dan begroot en hoger dan in 2022 als gevolg met name hogere brandstoftarieven.

Accountants-, advies- en overige kosten

De accountants- en advieskosten liggen in lijn met de kosten van voorgaand jaar, maar zijn hoger dan begroot. In 2023 is gestart met periodieke fiscale commissies, met als doel te borgen dat op adequate wijze aan alle wet- en regelgeving wordt voldaan. De overige kosten zijn lager dan begroot en hoger dan vorig jaar. De voornaamste reden hiervoor is de stijging van de certificeringskosten als gevolg van externe audits. Daarnaast was in de begroting geen rekening gehouden met een prijsverhoging op de kantineverkopen, hiervan is wel sprake geweest waardoor ten opzichte van de begroting een voordeel ontstond.

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. In 2023 bestond dit voornamelijk uit inhuur van begeleiding bij het leiderschapstraject dat op alle lagen in de organisatie wordt uitgerold.

Incidentele baten / lasten

De incidentele baten zijn ontstaan doordat in 2023 nog coronacompensatie van uit de inkoopende gemeenten is ontvangen, het UWV de foutieve no-risk vergoedingen niet heeft teruggevorderd en verkoop van materieel aan Grienskip BV.

Voortgang reorganisatie- en frictievoorziening

Reorganisatie- en frictievoorziening	Budget	2019	2020	2021	2022	2023	Resterend
Bedrag	2.373.274	351.131	228.947	147.407	431.350	426.142	788.296
In fte	19,44	4,80	3,23	2,00	5,00	5,00	-0,59

Bovenstaande tabel laat zien dat er nog budget beschikbaar is, maar dat de fte's conform plan zijn benut. Bij het bepalen van de voorziening in 2019 was ingeschat dat een aantal trajecten meer zou kosten en langer zou lopen dan in de werkelijkheid het geval was. Daarnaast vloeien uit een aantal reeds gemaakte afspraken nog financiële verplichtingen voort in de periode 2024 tot en met 2027.

Boventalligen en frictie

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. Voor alle boventalligen is inmiddels een oplossing gevonden. Effectuering van de oplossing voor de laatste twee vindt in 2024 plaats. Binnen de hele organisatie loopt het proces van "de juiste persoon op de juiste plek" | . Dit geeft frictie op een aantal plaatsen in personele kosten.

2.4 Investeringsen

Caparis is in 2023, net als in voorgaande jaren, terughoudend geweest met het doen van investeringen. Vanwege de onzekerheid in liquide middelen als gevolg van onzekerheden in de markt hebben we alleen de hoogst noodzakelijke investeringen uitgevoerd. Caparis heeft in 2023 voor € 827.000 aan investeringen uitgevoerd. Er was in de begroting € 1.000.000 opgenomen.

Productie

De in 2023 uitgevoerde investeringen zijn hoofdzakelijk vervangingsinvesteringen en investeringen voor het verder optimaliseren van de productieprocessen. Hiermee wordt beoogd de klantorders (omzet) in de toekomst te behouden.

Vastgoed

In 2023 zijn, net als voorgaande jaren, investeringen uitgesteld. Door extra onderhoud is de levensduur verlengd maar wordt het risico op uitval vergroot waardoor er ongeplande investeringen uitgevoerd moesten worden. Het uitstel heeft als consequentie dat sommige activa het einde van de economische én technische levensduur hebben bereikt. Acute vervanging kan noodzakelijk blijken om de continuïteit van de bedrijfsvoering niet in gevaar te brengen en om te voldoen aan wet- en regelgeving (veiligheid, hygiëne etc.).

In 2023 is er voor de locaties Drachten en Heerenveen een (beperkte) meerjaren-onderhoudsbegroting opgesteld waarmee meer inzicht verkregen wordt in toekomstige investeringen. De locatie in Leeuwarden is zeer gedateerd en vraagt om strategische keuzes voor de toekomst.

In een aantal jaren wordt de locatie in Heerenveen verduurzaamd. In 2023 zijn daartoe de volgende aanpassingen aan het pand gedaan:

- Warmtepomp geplaatst waarmee de vloerverwarming kan verwarmen en koelen
- Na-verwarmen van ventilatiekanaal
- Warmte terugwinning op de luchtbehandelingskasten
- Ventilatie van zolder zodat er minder gekoeld hoeft te worden

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.

Wagenpark

Het wagenpark van Caparis bestaat uit 60 auto's. Hiervan zijn er 27 volledig elektrisch, 32 diesel Ad Blue en 1 hybride uitgevoerd. Bij vernieuwing van het wagenpark wordt de regel "elektrisch tenzij..." gehanteerd. Het wagenpark is daarmee bijna 50% elektrisch.

De afdeling Groen heeft naast enkele elektrische auto's ook zwaardere auto's nodig om gereedschappen en materiaal te vervoeren. De markt biedt nog onvoldoende 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

Alle hallen zijn voorzien van ledverlichting.

De tweede fase klimaatbeheersing in Heerenveen is afgerond. Dit meerjarenproject levert een positieve bijdrage aan het terugdringen van de CO₂uitstoot. Naast het terugwinnen van voorverwarmde lucht uit de eerste fase is nu ook een warmtepomp met buffer geïnstalleerd. Via vloerverwarming wordt de temperatuur per ruimte geregeld. De kantoren zijn voorzien van een regeling die signaleert of er mensen aanwezig zijn en of er daarmee behoefte is aan warmte.

Gebouwen

Sinds 2022 worden er maatregelen genomen om het verbruik van gas en elektra te verminderen. Er zijn technische aanpassingen gedaan, zoals het gebruik van ledverlichting en het verlagen van de temperatuur in de gebouwen. In de kas werd een scheiding aangebracht zodat er verschillende temperatuurzones ontstaan. Dit heeft tot een forse besparing op het gasverbruik gezorgd.

Energiebesparing

Caparis heeft in 2023 een daling van het gasverbruik van 21% gerealiseerd. Waar in 2022 nog 498.708 m³ is verbruikt werd in 2023 een verbruik van 391.968 m³ geregistreerd. Zo is er een scherm aangebracht in de kwekerij en is er een warmte terugwinsysteem aangebracht in de luchtbehandelingskasten. Er is meer gestuurd op temperatuur in de locaties. Naast de genomen maatregelen is ook het zachte najaar hier van invloed op geweest.

2023 kende minder zonnige dagen waar door de zonnepanelen 8% minder geproduceerd hebben dan in 2022. De productie 2023 bedroeg 2.020.821 kWh ten opzichte van 2.188.392 kWh in 2022.

De hoeveelheid elektriciteit die Caparis verbruikt heeft in 2023 is 1% minder dan in 2022. Het totale gebruik 2023 bedroeg 1.447.842 kWh ten opzichte van 1.468.328 kWh in 2022. Hier speelt een aantal factoren die van invloed is geweest. Zo is er bespaard op elektriciteit door het gebruik van ledverlichting en bewegingsmelders. Het elektrificeren van het wagenpark zorgt daarentegen voor een hoger elektraverbruik via de laadpalen.

Wet- en regelgeving

Vanuit de overheid is er meer regie (handhaving) op de wet waarin de energiebesparingsplicht voor gebouwen is vastgelegd. Hierbij moeten energiebesparende maatregelen, die binnen vijf jaar terug verdiend kunnen worden, worden uitgevoerd. Daarnaast geldt voor locaties met een gasverbruik hoger dan 170.000 m³ een onderzoeksplicht.

In december 2023 zijn de rapportages voor de energiebesparingsplicht én de energieonderzoeksplicht voor de kwekerij tijdig ingeleverd bij het RVO. Voor 1 december 2024 moet Caparis de energie-audit in het kader van de EED uitvoeren. Vanaf 2025 moeten grote NV's waartoe Caparis behoort rapporteren over de Corporate Sustainability Reporting Directive. Caparis bereidt zich in 2024 hierop voor.

Gemeenten

Alle locaties van Caparis zijn in 2023 bezocht in het kader van Milieu door de FUMO. Er zijn geen tekortkomingen geconstateerd en na het aanleveren van enkele gegevens is de inspectie afgerond.

Caparis levert jaarlijks gegevens op het gebied van duurzaamheid aan voor de CO2 prestatieladder van de gemeente Leeuwarden. Ook de gemeente Opsterland maakt per 2023 gebruik van deze gegevens.

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 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. In plaats daarvan vindt de financiering plaats door middel van langlopende leningen en vooruitbetaling van de DVO Sw door de acht gemeenten.

Bij het sluiten van de Fair Deal waren er nog twee leningen van de GR aan Caparis. Deze hadden een looptijd tot 2022 en 2023. In 2023 is de laatste termijn van de laatste lening voldaan, waarmee de schuldpositie bij de GR is opgeheven. Het aan deze leningen gekoppelde pandrecht dat op de gebouwen van Caparis rustte is hiermee komen te vervallen.

Daarnaast heeft Caparis in 2019 een lening aangetrokken voor de investering in zonnepanelen. Deze lening wordt met borgstelling van de vier aandeelhoudende gemeenten rechtstreeks door de NV geleend bij de BNG. Deze lening heeft een looptijd van 15 jaar en loopt af in 2034.

De overige financiering bestaat uit het drie maanden vooruit factureren van de DVO Sw aan alle acht gemeenten, waarmee een vooruitbetaling van twee maanden gerealiseerd wordt.

In 2023 is een liquiditeitsprognose opgesteld voor de periode 2024 tot en met 2030. In deze prognose is uitgegaan van de uitstroom en instroom zoals samen met de aandeelhoudende gemeenten is vastgesteld in de Perspectiefgroep. Op basis van deze prognose hebben we geconstateerd dat er vanaf 2026 een liquiditeitsbehoefte ontstaat. Caparis wil de continuïteit voor de komende DVO-periode borgen door hiervoor tijdig dekking te regelen. Hiervoor wordt samen met gemeenten gekeken naar een passende oplossing per ingangsdatum van de nieuwe DVO-periode.

Bij het afsluiten van de Fair Deal is een verplichting ontstaan aan de aandeelhouders om een deel van de agioreserve uit te keren. Van deze verplichting is in december 2020 en januari 2021 50% voldaan. De resterende 50% is nog niet uitbetaald. Het uitbetalen van dit bedrag (€ 2.197.000) was en is met de huidige ratio's niet verantwoord. Deze verplichting zal worden voldaan op het moment dat de liquiditeitspositie voor de middellange termijn geborgd is.

In 2023 zijn de liquide middelen afgenomen met € 2.779.000. De voornaamste reden hiervoor is dat de btw-vordering van € 2.032.000 die Caparis had op de Belastingdienst. Dit bedrag is op 4 januari 2024 door Caparis ontvangen. Vorig boekjaar was de vordering door de Belastingdienst in december voldaan. Voor meer informatie over de mutatie in de liquide middelen verwijzen we naar het kasstroomoverzicht en toelichting daarop zoals opgenomen in de jaarrekening.

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 risicobeheersings- en controlesysteem worden tijdig afwijkingen ten opzichte van de vastgestelde doelen gesignaleerd. 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, 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 2023 zijn er twee aandeelhoudersvergaderingen gehouden en een informeel overleg over de financiële doorrekening van de Perspectiefgroep. De aandeelhouders stellen de begroting van Caparis vast en keuren de jaarrekening van Caparis goed. De begroting 2024 is tijdens de aandeelhoudersvergadering van 14 december 2023 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.
- 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 is 2023 gestart met een fiscale commissie om zo adequater en frequenter fiscale thema's en ontwikkelingen te volgen. Twee externe fiscale specialisten zijn toegevoegd aan dit intern opgerichte fiscale team.
- Om frauderisico's te beheersen wordt er jaarlijks een frauderisicoanalyse uitgevoerd. Deze wordt besproken in het MT, de auditcommissie 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 FSC 22.000- en ISO 9001-gecertificeerde. bedrijfssonderafdelingen. Dit draagt bij aan de interne beheersing. Daarnaast is Stream gecertificeerd voor Blik op Werk.
- Caparis is gecertificeerd voor informatiebeveiliging (ISO 27.001). 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 2024

Het meerjarenplan 2021 – 2024 is het vertrekpunt voor de besturingscyclus. De vierde jaarschijf, 2024, is gekoppeld aan de jaarplannen van de diverse bedrijfssonderdelen 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 beschreef in het meerjarenplan hét Talentbedrijf van Friesland te willen word. Er zijn drie hoofdthema's waar Caparis aan werkt om deze ambitie te verwezenlijken: talentontwikkeling, leiderschap en rendement.

Essentieel voor de (financiële) stabiliteit van Caparis de komende jaren is het nakomen van de afspraken die gemaakt zijn naar aan leiding van hetgeen de Perspectiefgroep 2023 heeft opgeleverd. De aandeelhoudende gemeenten hebben uitgesproken dat zij de schouders onder Caparis willen zetten. Vanuit dit vertrouwen in het jaarplan 2024 opgesteld. Hieronder staan voor elke pijler de doelen die voor 2024 zijn vastgesteld.

Talentontwikkeling

In 2023 zijn is gestart met het introduceren van het Talenthuis bij de doelgroep en zijn staf- en kaderpersoneel verder gaan toerusten om het Talenthuis toe te kunnen passen. Hier wordt in 2024 mee door gegaan. Er wordt gewerkt aan de hand van de PDCA-cyclus in het Talenthuis.

Aan alle verdiepingen van het Talenthuis wordt gebouwd.

Op de begane grond (gezondheid) staat positieve gezondheid centraal.

- Lopende projecten zoals Caparis in Beweging en de gezonde kantine worden verder doorontwikkeld.
- Het bestaande aanbod wordt geëvalueerd en bijgesteld waar nodig.
- Nieuwe projecten zijn in voorbereiding. De exacte invulling is nog niet bekend. De uitkomsten van het MTO en werknemersscan 'Geldzorgen de baas' gaan hier concrete invulling aan geven, zodat wordt ingespeeld op wat nodig is.

Op de eerste verdieping (opleiding en competenties) wordt het fundament voor structurele competentieontwikkeling gelegd.

- Het in 2023 vastgestelde strategisch opleidingsplan wordt geïmplementeerd.
- Het talentgesprek wordt verder doorontwikkeld.
- De successen van formeel en informeel leren worden structureel gevierd.
- Het opleidingsaanbod wordt inzichtelijk gemaakt voor zowel medewerker als leidinggevenden.
- Doorlopende leerlijnen worden doorontwikkeld met partners van Fryslân Werkt voor mogelijkheden voor talentontwikkeling, inzetbaarheid, in- door- en uitstroom, certificering en het praktijkleren.

Op de tweede verdieping (Drijfveren) wordt het belang van inzicht krijgen in persoonlijke drijfveren uitgewerkt.

- Focus op het toerusten van staf/kader om deze verdieping beter toe te kunnen passen.
- Het aantal medewerkers dat het leiderschapstraject volgt wordt verdubbeld.
- Er wordt uitvoering gegeven aan een plan van aanpak voor meer diversiteit.
- Er wordt uitvoering gegeven aan een plan van aanpak integriteit.

Op de derde verdieping (werk) ligt het speerpunt bij het aanjagen van afdelingsoverstijgende projecten.

- De Meeloopdagen bij Caparis blijven vast onderdeel van het aanbod om instroom en externe stages te bevorderen.
- De Talentontwikkelweken worden vast onderdeel van de jaarplanning, zodat iedere medewerker bij Caparis gaat beleven wat er allemaal mogelijk is vanuit het Talenthuis.
- Er wordt ingezet op een inspirerende werkomgeving. Vanuit de samenwerking met NHL Stenden buigt een groep studenten zich over de vraag: "Hoe wordt Caparis een aantrekkelijke werkgever voor jongeren". De uitkomst hiervan wordt in Q1 opgeleverd en zal naar verwachting ook concrete input geven voor de inrichting van de werkomgeving.
- Het onboardingprogramma voor staf en kader wordt uitgerold.

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. Er wordt eigenaarschap en ondernemerschap verwacht. In de samenwerking met anderen zijn medewerkers proactief. Er wordt gewerkt op basis van een heldere visie, uitgegaan van mogelijkheden en de weg om de juiste contacten te leggen is bekend. 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. Het leiderschapsprogramma met de titel 'Geleide organisatieontwikkeling' blijft ook in 2024 een belangrijk thema. Al het staf- en kaderpersoneel is inmiddels volop aan de slag met het leiderschapstraject. De meewerkend talentcoaches worden in 2024 betrokken. De "geleide organisatieontwikkeling" zal nog enkele jaren duren. Duurzaam veranderen van leiderschapsstijl en de daarbij behorende cultuur vraagt om een lange adem.

Er wordt 'on the job' geleerd en ontwikkeld. We volgen een leercyclus van verwonderen, patronen ontdekken, nieuw gedrag afspreken en laten zien. In de dagelijkse werkelijkheid moet de verandering worden vormgegeven. Managers, afdelingsleiders en hoofden bedrijfsvoering hebben hun veranderopgave aan het jaarplan gekoppeld, net als in voorgaande jaren. Het reflecteren wordt extra geoefend in intervisiebijeenkomsten. In 2024 zal afdelingoverstijgende intervisie worden opgezet. De HR-adviseurs en -consulenten krijgen gerichte coaching om deze intervisies te kunnen begeleiden. Dit vond in 2023 al plaats en blijven we doen in 2024. Uiteindelijk willen we alle kennis en vaardigheden op niveau zelf in huis hebben, zodat de externe trainers definitief kunnen stoppen met begeleiden. Met de RvC wordt regelmatig gereflecteerd op de voortgang van het leiderschapsprogramma.

Pure managementvaardigheden worden in het programma niet getraind. Hier is wel behoefte aan. In 2023 is een pilot gedaan met een training gesprekstechnieken. Deze was succesvol en wordt in 2024 aan de hele organisatie aangeboden. De nadruk blijft ook in 2024 dat de lijnorganisatie primair verantwoordelijk is 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 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 in 2030 het eerste circulaire talentbedrijf van Nederland te zijn.

Voor 2024 is bottom up vanuit de afdelingen een gedegen begroting gemaakt. Aan de hand van deze begroting kunnen omzet, resultaten, investeringen, maar ook opleidingen en niet-financiële KPI's het komende jaar worden getoetst. Met meer passend, beter renderend werk wordt het financieel rendement ondersteund. Onzeker is nog in welke mate Caparis in staat is de stijgende kosten (zoals lonen en energie) door te belasten aan onze klanten. We zijn uitgegaan van 6%.

Lastiger is het meten van ons sociaal rendement. In de afdelingen gebeurt heel veel aan de talentontwikkeling van onze medewerkers. Hieruit komen prachtige individuele verhalen naar voren. Het blijft een uitdaging om al die verhalen samen te voegen tot rapporteerbare informatie, om zodoende aan onze stakeholders uit te leggen wat Caparis doet aan haar belangrijkste opdracht: de ontwikkeling van haar medewerkers.

Voor 2024 hebben we de volgende doelen opgenomen in ons jaarplan:

- De traditionele werkbedrijven worden doorontwikkeld naar duurzame, innovatieve productielocaties.
- Nadere uitwerking toekomstplan voor de vestiging Leeuwarden gereed.
- Toename NTW met 2%.
- Besparing op inkoop met 1%.
- Bezuinigen op Caparis in Beweging.
- Verzuim doelgroepen en kader dalen met 1%.
- Talentgesprekken 95% gedaan en volledig geregistreerd.
- Het wagenpark rijdt waar mogelijk op elektrische energie, minimaal 50%.
- Het woon-werkverkeer met taxibussen (collectief vervoer) wordt anders ingevuld, meer in samenwerking met het openbaar vervoer en zo duurzaam mogelijk met als doel om in 2027 een besparing van 30% te realiseren.
- Subsidies worden zoveel mogelijk benut. We delen actief kennis met gemeenten en provincie.
- Voor- en nacalculatie wordt bij het werkbedrijf gedaan.
- 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.
- Procesoptimalisatie van e-HRM, digitaal inkoopstelsel, CRM en actuelere stuurinformatie, zowel sociaal als financieel.

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 gooien.

In 2024 wordt ook het proces opgestart om te komen tot een nieuw meerjarenplan. De missie, visie en kernpunten van de strategie zullen in het nieuwe meerjarenplan de basis vormen. Er is grote vooruitgang geboekt op talentontwikkeling, leiderschap en rendement maar het is nog niet klaar. Met externe en interne stakeholders wordt in gesprek gegaan om de thema's in te kleuren voor komende planperiode en mogelijk uit te breiden met een of meer nieuwe strategische thema's.

2.9 Risicoparagraaf

Het strategische risico voor Caparis is gelegen in de transitie van de sociale werkvoorziening zoals bij de invoering van de Participatiewet is beoogd met ingang van 1 januari 2015. In 2020 en 2021 zijn diverse rapporten verschenen over deze wet. Hieruit blijkt dat er nog voldoende verbeterpotentieel is. Toch zijn er ook de nodige risico's. In deze paragraaf worden de belangrijkste risico's toegelicht die mogelijk van invloed zijn op het bedrijfsresultaat van Caparis in 2024.

De minister voor Armoede, Participatie en Pensioenen heeft in 2023 stappen gezet door de toekomst van de sector te laten onderzoeken. Opdrachtgevers voor dit rapport waren het ministerie van Szw, VNG en Cedris. Berenschot heeft kort voor het zomerreces een rapport opgeleverd met drie scenario's.

De inmiddels demissionair geworden minister heeft kort voor kerst middels een brief aan de kamer laten weten welke stappen ze wil nemen. Hierin deelt ze, naast waardering voor de sector, ook de erkenning dat de financiering momenteel tekortschiet om meer mensen met een arbeidsbeperking te kunnen helpen. Daarom kondigt ze maatregelen aan die gericht zijn op een versterking van de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven. De minister noemt het 'een eerste stap naar een toekomstbestendige infrastructuur', maar beseft ook dat het nog niet genoeg is om alle knelpunten op te lossen. Dat laat ze over aan het volgende kabinet.

Er wordt voor 10 jaar vanaf 2025 incidenteel € 330 miljoen beschikbaar gesteld voor het maken en uitvoeren van plannen voor de toekomstbestendige inrichting van de sociaal ontwikkelbedrijven. Onder welke voorwaarden dit geld beschikbaar komt en of dit jaarlijks, of in verschillende tranches wordt uitgekeerd wordt nog verder uitgewerkt.

Naast dit incidentele budget wordt er ook structureel geld vrijgemaakt. Dat budget is bedoeld voor het invullen van uiteindelijk 10.000 extra banen binnen sociaal ontwikkelbedrijven. Het gaat dan om banen voor werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een beschutte werkplek, maar ook niet bij een 'reguliere' werkgever aan de slag komen. Het extra budget dat structureel beschikbaar komt loopt op van 18,7 miljoen in 2025 tot 34,7 miljoen vanaf 2035.

Kaspositie

Alle aandeelhoudende en inkoopende gemeenten betalen naast de huidige maand twee maanden vooruit. De Perspectiefgroep heeft een financiële doorrekening gemaakt naar de komende jaren. In 2027 zal er een licht positief resultaat zijn. Er is tevens een doorkijk gemaakt naar de kasstromen tot 2030. Daaruit blijkt dat Caparis over onvoldoende liquiditeit beschikt om tot 2030 aan alle verplichtingen te voldoen. Er wordt samen met gemeenten gekeken hoe financiering gerealiseerd kan worden. De oplossingsrichting die hierbij verkend wordt is het uitbreiden van de vooruitbetaling door de gemeenten.

Door te werken met vooruitbetalingen met de inkoopende gemeenten ontstaat er een risico als over een jaar de inkoop niet wordt verlengd. De intenties van de inkoopende gemeenten zijn er inmiddels om de DVO's te verlengen.

In 2023 was het resultaat negatief. Dit gaat ten koste van de kaspositie. Caparis is aan zet om plannen te ontwikkelen en uit te voeren om beter renderend werk te acquireren en kostenbesparingen te realiseren om zo de verliezen te beperken en mogelijk eerder dan 2027 positieve resultaten te boeken. 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 teamleidersfuncties 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

Hoe de economie zich in 2024 ontwikkelt is ongewis door de grote onrust in de wereld en de oorlogen die er woeden. De afgelopen jaren is wel gebleken dat de wat er in de wereldeconomie gebeurt direct invloed heeft op de orderportefeuille van Caparis. De enorme inflatie van de afgelopen twee jaar en het beperkte koopkrachtherstel zorgen ervoor dat onder andere de effecten die dit heeft op de snoepmarkt Caparis raken nog steeds raken. Datzelfde geldt voor de branche van de zonnepanelen.

Cao verhogingen zonder structurele dekking

Eind 2023 is de cao Sw aangepast als gevolg van de inflatie. De oorspronkelijke looptijd tot en met 2025 is wel van kracht gebleven. Ook de cao Aan de slag is aangepast en met een jaar verlengd tot eind 2024. Zorgelijk is dat de structurele loonkostenstijgingen die zijn afgesproken deels gedekt zijn met incidentele middelen. Een deel is nog niet gedekt en tevens moet ook de structurele dekking nog worden geregeld met het Rijk.

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 2024 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.

Instream medewerkers Participatiewet

Doordat vroegpensioenering mogelijk is door de 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 Participatiewet 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. De uitkomsten van de Perspectiefgroep zijn hoopgevend.

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.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Caparis is gekwalificeerd als een grote NV en zal daarom vanaf boekjaar 2025 moeten voldoen aan de CSRD. Dit gaat een groot beslag op de organisatie leggen qua procesveranderingen en rapportageverplichtingen. In 2024 wordt de voorbereiding gestart en zal er ook een inschatting gemaakt worden wat dit betekent qua administratieve last en de daaraan verbonden extra capaciteit.

Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi)

Het ministerie van SZW is naar aanleiding van het regeerakkoord bezig met aanpassingen in de wet Waadi. De doelstelling is om iedereen die gedetacheerd i.c. uitgezonden wordt te betalen conform de cao van de inlener. Voor gedetacheerden vanuit de cao's Sw en Aan de slag is hierop al jaren een uitzondering. Mocht deze uitzondering gaan vervallen dan gaat dit leiden tot een enorme verzwaring van het werk bij de salarisadministratie en HRM. Er zal dan gewerkt moeten worden met tientallen verschillende cao's. Extra capaciteit zal dan noodzakelijk zijn.

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 Participatiewet is sinds 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 Participatiewet 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. De eerste tranche is hiervan uitbetaald.

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 tweemaandelijks vooruitbetaling op de DVO-Sw. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2023 circa 27,4 % (2022: 25,7%). De ondergrens in de statuten om te komen tot een winstuitkering bedraagt voor de solvabiliteit 30%.

Het eigen vermogen bedraagt € 7.595.000 ultimo 2023. Dat is voldoende om onvoorziene negatieve bedrijfsresultaten in de nabije toekomst op te vangen. De begroting van 2024 laat een negatief resultaat zien. De verwachting is dat Caparis vanaf 2027 licht positieve resultaten zal laten zien. Tot die tijd dienen de negatieve resultaten opgevangen te worden. Hierbij is ervan uitgegaan dat de instroom van nieuwe doelgroep, met name BAB, conform de afspraken uit de Perspectiefgroep verloopt. Daarnaast is als uitgangspunt genomen dat de DVO's door alle gemeenten met vijf jaar verlengd worden. Deze intentie is door de gemeenten reeds bevestigd. Omdat Caparis over onvoldoende liquiditeit beschikt om tot 2030 aan alle verplichtingen te voldoen wordt samen met gemeenten gekeken hoe financiering gerealiseerd kan worden. De oplossingsrichting die hierbij verkend wordt is het uitbreiden van de vooruitbetaling door de gemeenten.

2.11 Caparis organisatie & stakeholders

2.11.1 Aandeelhouders

Caparis is een NV. De aandelen waren in 2023 in handen van vier Friese gemeenten: Heerenveen, Leeuwarden, Opsterland en Smallingerland. Voor deze gemeenten voert Caparis NV de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet 2015 uit.

De Algemene Vergadering (AV) bestaat ultimo 2023 uit:

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

In 2023 heeft twee keer een aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden en een keer een informerende bijeenkomst.

De aandeelhoudersvergaderingen en de informerende bijeenkomst hebben plaatsgevonden in aanwezigheid van de raad van commissarissen en de raad van bestuur van Caparis.

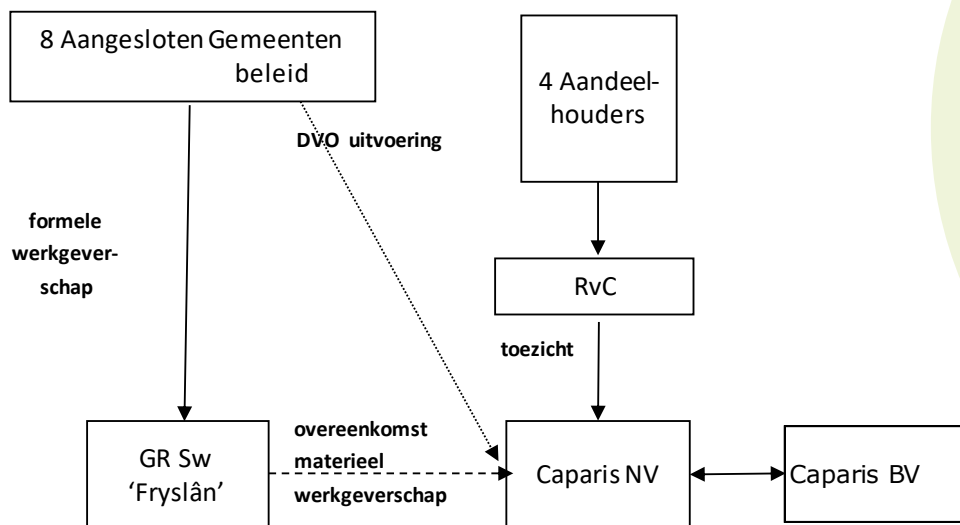
Caparis NV is statutair gevestigd te Drachten.

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 (P-wet).

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 beschermt 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.



2.11.5 Samenstelling bestuur

De samenstelling van de het bestuur van Caparis was per 31 december 2023 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.

WG: A. Bonnema
voorzitter raad van bestuur

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

Drachten, 29 mei 2024



3 Overige gegevens

3.1 Bestemming resultaat

De jaarrekening 2023 is vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 1 juli 2024. De bestemming van het resultaat over 2023 is 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 € -/- 580.000 als volgt te bestemmen:

- Een bedrag ter hoogte van de transitiekosten groot € 128.000 te onttrekken aan de hiervoor gevormde bestemmingsreserve;
- Het resterende resultaat groot € 452.000 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 blijktens een tussentijdse vermogensopstelling.

3.2 Controleverklaring van onafhankelijke accountant

3.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

	ref.	31-dec-23	31-dec-22
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	A	12.047	12.345
Financiële vaste activa	B	76	78
		12.123	12.423
Vlottende activa			
Vorraden	C	511	660
Vorderingen	D	6.022	3.980
Liquide middelen	E	9.028	11.807
		15.560	16.447
		27.683	28.871
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Geplaatst aandelenkapitaal	F	45	45
Agioreserve	G	4.185	4.185
Overige reserves	H1	2.443	2.895
Bestemmingsreserve	H2	921	1.049
Groepsvermogen	F-H	7.594	8.174
Vorzieningen	I	943	1.357
Langlopende schulden	J	2.533	2.787
Kortlopende schulden	K	16.613	16.553
		20.089	20.696
		27.683	28.871

3.4 Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2023

(x € 1.000)

	ref.	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Netto Omzet	M	18.949	20.744
Wijzigingen in voorraden gereed product en onderhanden werk		-95	31
Overige opbrengsten	N	52.977	51.517
Totaal opbrengsten		<u>71.831</u>	<u>72.293</u>
Kosten grond- en hulpstoffen	O	760	2.453
Kosten uitbesteed werk	P	3.884	4.453
Personeelskosten	Q	61.389	59.568
Afschrijvingen materiële vaste activa	R	938	928
Overige bedrijfskosten	S	5.564	5.368
Totaal kosten		<u>72.535</u>	<u>72.769</u>
Bedrijfsresultaat		<u>-705</u>	<u>-476</u>
Financiële baten en lasten	T	125	-74
Resultaat voor belastingen		<u>-580</u>	<u>-550</u>

3.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2023

Volgens de indirecte methode

(x € 1.000)

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Bedrijfsresultaat	-705	-476
Aanpassingen voor:		
— Afschrijvingen	938	928
— Voorzieningen	-414	-419
— Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	-2.042	3.100
Vorraden	150	-4
Kortlopende schulden	61	114
Overige veranderingen (EV)	0	0
	<u>-1.831</u>	<u>3.210</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>-2.013</u>	<u>3.242</u>
Ontvangen rente	152	0
Betaalde rente	-27	-74
Rente per saldo	<u>125</u>	<u>-74</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	<u>-1.888</u>	<u>3.169</u>
Investerings in materiële vaste activa	-827	-989
Desinvesteringen in materiële vaste activa	187	40
Investerings in financiële activa	0	-1
Desinvesteringen van financiële activa	2	0
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-638</u>	<u>-950</u>
Mutatie kasgeldlening	0	0
Afgesloten langlopende leningen	0	0
Aflossing van langlopende schulden	-253	-253
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>-253</u>	<u>-253</u>
Netto kasstroom	<u><u>-2.779</u></u>	<u><u>1.966</u></u>
Liquide middelen begin boekjaar	11.807	9.841
Liquide middelen einde boekjaar	<u>9.028</u>	<u>11.807</u>
Mutatie geldmiddelen	<u><u>-2.779</u></u>	<u><u>1.966</u></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 gedeponereerd. 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

Als gevolg van de Fair Deal zijn er 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 vijf jaar middels dienstverlenings-overeenkomsten (DVO's) de volledige uitvoering van de Sw bij Caparis NV belegd. Van alle acht gemeenten is een intentieverklaring tot verlengen van deze dienstverleningsovereenkomsten (DVO) ontvangen. De verlenging van de DVO voor opnieuw een periode van vijf jaar wordt op 15 november 2024 definitief getekend. Met ingang van de nieuwe DVO periode per 1 januari 2025 wordt de vooruitbetaling door de aandeelhoudende gemeenten met één maand verruimd om de uitkering van het resterende bedrag van de Fair Deal mogelijk te maken

zonder de continuïteit van de organisatie in gevaar te brengen. Deze vooruitfacturering is verwerkt onder kortlopende schulden.

Door deze mutaties ontstaat er een solvabiliteit van 27,4%. De ondergrens in de statuten om over te gaan tot winstuitkering is voor de solvabiliteit 30%.

Het eigen vermogen bedraagt € 7.594.000 ultimo 2023. Dat is voldoende om onvoorziene negatieve bedrijfsresultaten in de nabije toekomst op te vangen. Voor het jaar 2024 ligt er een begroting met een negatief resultaat van € -451.000. Dit resultaat moet worden gezien in het licht van het meerjarenbeeld (het financieel perspectief), dat op 2 oktober 2023 is opgesteld op basis van de adviezen van de Perspectiefgroep en de afspraken die met de aandeelhoudende gemeenten zijn gemaakt over de instroom van nieuwe doelgroepen. Uit dit meerjarenbeeld spreekt de verwachting dat het resultaat zich de verdere jaren positief zal ontwikkelen.

Een belangrijk kengetal om de continuïteit te beoordelen is de quick ratio ((vlottende activa – voorraden)/ kortlopende schulden). Dit getal laat zien in hoeverre directe liquide middelen beschikbaar zijn om onmiddellijk de schuldeisers te kunnen betalen. Deze is voor Caparis NV 0,91 eind 2023. 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 1,04 en dus boven de 1.

Vermogenspositie

Het eigen vermogen van Caparis NV – na resultaatbestemming- bedraagt eind 2023 € 7.594.000 positief (eind 2022: € 8.174.000 positief). Het eigen vermogen is daarmee, na verwerking van het resultaat over 2023, afgenomen met € 580.000. 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.

Van alle acht gemeenten is een intentieverklaring tot verlengen van de DVO ontvangen. De verlenging van de DVO voor opnieuw een periode van vijf jaar wordt op 15 november 2024 definitief getekend. Met ingang van de nieuwe DVO periode per 1 januari 2025 wordt de vooruitbetaling door de aandeelhoudende gemeenten met één maand verruimd om de uitkering van het resterende bedrag van de Fair Deal mogelijk te maken zonder de continuïteit van de organisatie in gevaar te brengen.

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 in 2024 uitgekeerd. Volgens afspraak tussen gemeenten en Caparis NV is de laatste lening van de GR in 2023 afgelost.

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 tijdswaarde 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 2023 (en 2022) 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 2023, 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 2023, 126,3%.

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 2023.

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.

3.6 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	19.018	16.375	5.991	422	36	41.842
Cumulatieve afschrijvingen	11.185	12.716	5.560		36	29.497
Boekwaarde 1-1	7.833	3.659	431	422	0	12.345
Ingebruikname investeringen	236	31	152	-419	0	0
Bij: investeringen	155	290	195	189	0	827
Bij: cumulatieve afschr. Desinvesteringen	0	2	56	0	0	58
Af: afschrijvingen	470	340	128	0	0	938
Af: aanschaf waarde desinvesteringen	0	189	56	0	0	245
Boekwaarde 31-12	7.754	3.453	649	192	0	12.047
Aanschafwaarde 31-12	19.409	16.506	6.281	192	36	42.425
Cumulatieve afschrijvingen	11.655	13.054	5.632	0	36	30.377
Boekwaarde 31-12	7.754	3.453	649	192	0	12.047
<i>Afschrijvingspercentage</i>	<i>0% en 2,5 - 5%</i>	<i>5 - 33%</i>	<i>10 - 20%</i>		<i>10%</i>	

De overlopende saldi 2023 en 2024 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)	2023	2022
Boekwaarde 1-1	78	77
Bij: Bijstorting/bijbeschrijving	0	1
Af: Ontvangst/correctie	-2	0
Af: Aflossingen komend jaar	0	0
Boekwaarde 31-12	76	78

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 2023 is er een opname geweest van € 2.549 van 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)	2023	2022
Grond- en hulpstoffen	369	438
Onderhanden werk/halffabricaat	37	132
Gereed product	104	90
Totaal	511	660

Het bedrag van de afwaardering van de voorraden naar lagere marktwaarde gedurende 2023 bedraagt € nihil (2022: € nihil).

De sterke daling van het onderhanden werk/halffabricaat wordt deels verklaard doordat er eind december bij de kwekerij een correctie van € 56.500 is geweest omdat er i.v.m. de samenwerking met een nieuwe klant ruimte gemaakt moest worden in de voorraad en omdat planten opgeruimd moesten worden die niet goed waren voor de markt.

D. Vorderingen

Vorderingen (x € 1.000)	2023	2022
Handelsdebiteuren	3.257	3.346
Voorziening dubieuze debiteuren	-50	-110
Totaal debiteuren	3.206	3.236
Omzetbelasting	2.032	0
Overige vorderingen	183	51
Overlopende activa	600	693
Totaal	6.022	3.980

De handelsdebiteuren zijn in 2023 ten opzichte van 2022 gedaald met € 393.000.

Over 2023 is er voor de BTW nog een te vorderen bedrag van € 2.032.000. In 2022 was dit een schuld van € 193.000.

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

- de nog te ontvangen LIV en LKV BV (€ 136.000)
- de nog te ontvangen loonkostensubsidie van € 64.000
- de vordering op de GR van € 295.000. De betaalde voorschotten waren hoger dan de doorbelaste salariskosten. (in 2022 was dit een schuld van € 514.000)
- de nog te ontvangen creditrente schatkistbankieren GR 2023 € 105.00

E. Liquide middelen

Liquide middelen (x € 1.000)	2023	2022
Saldi banken	9.006	11.794
Saldi kassen	21	11
Overlopende saldi	1	2
Totaal	9.028	11.807

Onder de saldi banken is de G-rekening opgenomen. Het bedrag op de G-rekening van €192.706 (2022: € 92.838) 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	Agioreserve	Overige reserves	Bestem- mings- reserve	Resultaat lopend boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari	45	4.185	2.895	1.049	0	8.174
Ottrekken deelname	0	0	0	0	0	0
Uitkering Agio	0	0	0	0	0	0
Toevoegen resultaat 2023	0	0	0	0	-580	-580
Bestemming resultaat	0	0	-452	-128	580	0
Stand per 31 december	45	4.185	2.443	921	0	7.594

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 uittredende 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.

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 in 2024 uitbetaald, nadat er voldoende waarborgen zijn verkregen om de continuïteit van de organisatie te borgen. 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 2023. Deze exploitatieresultaten zijn, voor zover er sprake was van exploitatietekorten, tot en met 2012 door de aandeelhouders middels agiostortingen gefinancierd.

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 2023 is er voor € 128.000 aan kosten gemaakt voor deze herstructurering en dit bedrag wordt daardoor ten laste gebracht van deze reserve.

Resultaat lopend boekjaar

In het resultaat lopend boekjaar is de bestemming van het resultaat over 2023 weergegeven. Daarbij is in 2023 een bedrag van € 128.000 ten laste gekomen van de bestemmingsreserve herstructurering. Het overige deel is ten laste van de overige reserves gebracht.

I. Voorzieningen

Voorzieningen <i>(x € 1.000)</i>	Jubilea-uitkeringen	Reorganisatie	Totaal
Boekwaarde 1-1	142	1.214	1.357
Bij: Dotaties	12	0	12
Af: Onttrekkingen	0	426	426
Af: Vrijval	0	0	0
Boekwaarde 31-12	154	788	943

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 2023 is door toename van personeel in de BV € 12.000 gedoteerd. Van de totale voorziening van € 154.000 moet op 31 december 2023 € 145.000 als langlopend worden beschouwd (langlopend ultimo 2022: € 114.000).

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 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 € 788.000. Van deze reorganisatievoorziening wordt € 573.000 als kortlopend beschouwd. In 2023 is € 426.000 onttrokken aan deze voorziening (2022: € 432.000).

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)	2023	2022
Onderhandse geldleningen		
- Looptijd korter dan 5 jaren	1.267	1.267
- Looptijd langer dan 5 jaren	1.267	1.520
Totaal	2.533	2.787
Rentevoet	1,15%	1,18%

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. 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 is de laatste lening van de GR Sw ‘Fryslân’ afgelost en daarmee is het pandrecht komen te vervallen.

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. In de 2^e helft van 2024 zal deze schuld volledig worden afgelost.

De betaalde rente over 2023 voor de langlopende schulden bedroeg € 28.000 (2022: € 34.000).

K. Kortlopende schulden

Kortlopende schulden (x € 1.000)	2023	2022
Aflossingsverplichtingen leningen	2.451	2.631
Schulden aan leveranciers	1.298	900
Omzetbelasting	0	193
Loonheffing	931	816
Pensioenpremies	157	156
Overige schulden	11.760	11.839
Overlopende passiva	16	18
Totaal	16.613	16.553

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar.

De schulden aan leveranciers laten een stijging zien van € 399.000. Het betreft hier reguliere leveranciers, voor wie nog verplichtingen openstaan die betrekking hebben op het eind van 2023. Aan het overgrote deel van deze verplichtingen is begin 2024 voldaan.

Eind 2022 stond er nog een schuld open voor de omzetbelasting van € 193.000. Eind 2023 was dit een vordering. De overige schulden vertegenwoordigen voornamelijk het bedrag van de DVO's (€ 7.734.000) die sinds 2020 een kwartaal vooruit worden gefactureerd.

L. Niet uit de balans blijvende verplichtingen

(x € 1.000) Omschrijving	Verplichting			
	< 1 jaar	1 -5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huur panden	132	0	0	132
Leaseauto's	589	1.028	0	1.618
Sportstad Heerenveen	126	0	0	126
Totaal	846	1.028	0	1.875

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 60 auto's (2022: 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 2024 bedraagt € 125.633.
- 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.

3.7 Toelichting op de geconsolideerde winst-en-verliesrekening

M. Netto omzet

Netto omzet (x € 1.000)	2023	2022
Netto omzet	18.949	20.744
Wijziging voorraden	-95	31
Totaal	18.854	20.776

In vergelijking met 2022 is er sprake van een afname van de netto-omzet van 9%. Dit is een gevolg van leveringsproblemen bij klanten, opdrachten die zijn stopgezet en het uitvoeren van minder trajecten in Leeuwarden.

N. Overige bedrijfsopbrengsten

Overige bedrijfsopbrengsten (x € 1.000)	2023	2022
Gemeentelijke bijdrage	51.288	50.043
Overige	1.689	1.474
Totaal	52.977	51.517

In de winst- en verliesrekening is de gemeentelijke bijdrage voor het Sw-personeel conform de DVO's opgenomen. Onder 'Overige' was in 2022 de coronacompensatie (€ 257.000) opgenomen. In 2022 was er door een fout van het UWV een te hoge ZW-uitkering uitbetaald.

Dit teveel uitgekeerde € 182.000 wordt niet teruggevorderd door het UWV. In 2023 is dit bedrag overgeboekt van de balans naar overige opbrengsten. Daarnaast zijn er in 2023 (net als 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

Als gevolg van opdrachten die zijn stopgezet, zijn ook de kosten voor de kosten van grond- en hulpstoffen gedaald.

Kosten van grond- en hulpstoffen (x € 1.000)	2023	2022
Kosten grond- en hulpstoffen	760	2.453
Totaal	760	2.453

P. Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten

Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten (x € 1.000)	2023	2022
Inhuur Extern Productiepersoneel	401	844
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	3.483	3.609
Totaal	3.884	4.453

De lagere kosten voor uitbesteed werk worden vooral veroorzaakt door veranderende afspraken met Post NL. Hierdoor is de inhuur van uitzendkrachten voor het pakketcentrum komen te vervallen.

Q. Personeelskosten

Personeelskosten (x € 1.000)	2023	2022
<i>Lonen, salarissen en sociale lasten</i>		
Lonen en salarissen	13.198	10.467
Pensioen/FPU-premies	1.583	1.494
Sociale lasten	2.385	1.964
Ontvangen ziekengeld/WAO	-269	-141
Ontvangen loonsubsidies	-3.371	-1.931
Totaal loonkosten	13.526	11.852
<i>Overige personeelskosten</i>		
Overige personeelskosten	692	524
Reiskostenvergoeding	70	56
Uitzendkrachten/dienstverlening derden	868	897
Personeelskosten SW	46.233	46.240
Totaal	61.389	59.568

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 (€ 11.838.000) en de kosten van de medewerkers die bij Caparis BV in dienst zijn (€ 1.688.000).

De loonkosten van de BV zijn fors gestegen (2023: €1.688.000 t.o.v. 2022: € 825.000). Dit komt door een instroom van medewerkers. In 2023 waren er gemiddeld 162 FTE werkzaam bij de BV t.o.v. gemiddeld 101 FTE in 2022. En het cao-akkoord van 14 december 2023 bracht ook extra loonkosten met zich mee. Per 1 oktober zijn de schaalbedragen gerelateerd aan de geldende WML (wettelijk minimumloon) en alle medewerkers die op 1 december 2023 in dienst waren hebben een eenmalige uitkering ontvangen van € 575.

De loonkosten van de NV zijn ook iets gestegen (2023: € 11.838.000 t.o.v. 2022: €11.027.000). Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de gemiddelde loonsverhoging van 9,1% in 2023.

Onder de ontvangen loonsubsidies worden de loonkostensubsidies weergegeven die Caparis BV ontvangt voor de medewerkers in dienst van de BV. Doordat er in 2023 een grote instroom van de nieuwe doelgroep is geweest, is de ontvangen loonsubsidies ook een stuk hoger.

De kosten van uitzendkrachten/dienstverlening derden zijn lager dan vorig jaar, dit komt deels doordat medewerkers die vorig jaar nog ingehuurd werden via een uitzendbureau nu in dienst zijn van Caparis NV.

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 2023 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 2023 126,3%.

Caparis NV is voor haar personeel aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De jaarlijkse premie die hier voor rekening komt van de werkgever bedraagt in 2023 19,53% 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 2023 110,5 % (2022: 110,9%). 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	2023	2022
Sw in fte in dienst	1.210,3	1.290,8
BW in fte	106,4	107,1
BAB in fte	61,1	35,6
Nieuw Beschut in fte	101,1	85,8
Dagbesteding in fte	1,7	1,7
Trajecten in fte	39,3	28,5
Totaal doelgroep in fte	1.519,9	1.549,5
Kader fte	162,2	160,4
Inhuur kader fte	5,1	3,6
Totaal Kader FTE	167,2	164,0

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 2023 80% van het algemeen bezoldigingsmaximum voor het lid van de RvB en 90% van het algemeen bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de RvB. Dit komt neer op respectievelijk € 178.400 en € 200.700.

Bezoldiging topfunctionarissen

bedragen x € 1	A. Bonnema	A.J.M. van Nimwegen - Mulder
Functiegegevens	Voorzitter RvB	Lid RvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	163.431	155.727
Beloningen betaalbaar op termijn	37.269	22.673
Subtotaal	200.700	178.400
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	223.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	200.700	178.400
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 2022		
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
Subtotaal	193.900	129.319
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000	162.148
Bezoldiging	193.900	129.319

Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	G. Jaarsma	L.A.M. Barendregt	D.J. Veldhuis	R.J. Hageman	E.A. de Boer	J.C. Groenberg- Mossel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/05 01/09 – 31/12

Bezoldiging						
Bezoldiging	20.070	13.380	13.380	13.380	13.380	7.808
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	33.450	22.300	22.300	22.300	22.300	16.679
-/- 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	20.070	13.380	13.380	13.380	13.380	7.808
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 2022						
bedragen x € 1	G. Jaarsma	L.A.M. Barendregt	D.J. Veldhuis	R.J. Hageman	E.A. de Boer	J.C. Groenberg- 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	01/03 – 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

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding

De bezoldiging van de raad van bestuur is conform het voor 2023 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 voorzitter van de RvB maximaal 90% (2023: € 200.700) 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% (2023: €178.400) van het WNT-maximum vast te stellen.

Voor de raad van commissarissen zijn een maximum van 9% (2023: € 20.070) voor de voorzitter en 6% (2023: € 13.380) 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)	2023	2022
Afschrijvingen materiële vaste activa	938	928
Totaal	938	928

S. Overige bedrijfskosten

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	2023	2022
Huisvesting	1.093	817
Onderhoudskosten	400	410
Autokosten	865	844
Kantoorkosten	772	718
Verkoopkosten	161	140
Algemene kosten	745	840
Doorverdeling BW subsidie	1.528	1.599
Totaal	5.564	5.368

De huisvestingskosten zijn gestegen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt de afrekening energielasten 2022 en de hogere energielasten in 2023. De zomer van 2023 heeft relatief weinig zon gekend, wat terug te zien is in energieopbrengst van de zonnepanelen. Bovendien moest er in 2023 € 83.000 worden terugbetaald aan het RVO voor teveel ontvangen SDE-subsidie over de periode 2020 t/m 2022. In 2023 is deze subsidie stopgezet.

In 2022 waren meerdere contracten voor leaseauto's verlopen. In 2023 werden er meer en nieuwe contracten afgesloten tegen een gemiddeld hoger termijnbedrag. (2023: 62 auto's t.o.v. 2022: 56 auto's). Dit verklaart de hogere autokosten.

De kantoorkosten in 2023 waren hoger dan in 2022. Dit wordt veroorzaakt door hogere kosten onderhoud inventaris en kleine aanschaffingen. In 2023 zijn er meer onderhoudskosten gemaakt om nieuwe investeringen uit te stellen.

De verkoopkosten zijn toegenomen. Caparis heeft meer geld uitgegeven aan wervingscampagnes. De algemene kosten zijn gedaald omdat Caparis doordat er in 2023 per saldo een vrijval van de voorziening dubieuze debiteuren van € 59.000 was geboekt. In 2023 was er een toevoeging opgenomen van € 73.000.

De doorverdeling BW-subsidie is afgenomen als gevolg van de afname van het aantal medewerkers in Begeleid Werken.

T. Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (x € 1.000)	2023	2022
Rentelasten	27	74
Rentebaten	-152	0
Totaal	-125	74

Over 2023 is door de GR een rentebate van € 105.000 ontvangen over het saldo op de schatkistrekening bij de BNG. Feitelijk betreft dit het resultaat van rentebaten met middelen vanuit de NV die tijdelijk op de bankrekening van de GR worden 'gestald' als voorloper op de loonbetaling. Dit voordeel is overgeboekt naar NV.

Over de deposito rekening is in 2023 ook een creditrente ontvangen van € 46.000 (2022: €26.000 rentelast).

3.8 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 2022 sterk afgenomen. Dit komt voornamelijk door een stijging van de vorderingen. Per balansdatum stond er per saldo nog een vordering op de belastingdienst voor de BTW van € 2.032.000 open.

Kasstroom uit investeringsactiviteiten

De investeringsactiviteiten zijn in 2023 zijn gedaald ten opzichte van 2022. In 2023 zijn enkel noodzakelijke vervangingsinvesteringen uitgevoerd. In 2022 was 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 2023 en 2022.

Caparis NV heeft per 31 december 2023 een totaalbedrag aan opgenomen leningen van € 2.786.667 (2022: € 3.220.000). Dit is 23% van de materiële vaste activa (2022: 26%).

Balansmutatie liquide middelen

De liquide middelen zijn met € 2.875.000 afgenomen ten opzichte van vorig jaar.

3.9 Enkelvoudige balans per 31 december 2023

(na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

	ref.	<u>31-dec-23</u>	<u>31-dec-22</u>
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	A	12.047	12.345
Financiële vaste activa	B	<u>94</u>	<u>96</u>
		12.141	12.441
Vlottende activa			
Vorraden	C	511	660
Vorderingen	D	5.794	3.592
Liquide middelen	E	<u>8.843</u>	<u>11.718</u>
		15.147	15.971
		<u>27.288</u>	<u>28.412</u>
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Geplaatst aandelenkapitaal	F	45	45
Agioreserve	G	4.185	4.185
Overige reserves	H1	2.443	2.895
Bestemmingsreserve	H2	<u>921</u>	<u>1.049</u>
		7.594	8.174
Voorzieningen	I	919	1.342
Langlopende schulden	J	2.533	2.787
Kortlopende schulden	K	<u>16.242</u>	<u>16.109</u>
		19.694	20.238
		<u>27.288</u>	<u>28.412</u>

3.10 Enkelvoudige winst-en-verliesrekening 2023

(x € 1.000)

	ref.	2023	2022
Netto Omzet	M	18.949	20.744
Wijzigingen in voorraden gereed product en onderhanden werk		-95	31
Overige opbrengsten	N	52.977	51.517
Totaal opbrengsten		71.831	72.293
Kosten grond- en hulpstoffen		760	2.453
Kosten uitbesteed werk	O	3.884	4.453
Personeelskosten	P	61.389	59.568
Afschrijvingen materiële vaste activa	Q	938	928
Overige bedrijfskosten	R	5.564	5.368
Totaal kosten		72.535	72.769
Bedrijfsresultaat		-705	-476
Financiële baten en lasten	S	125	-74
Resultaat voor belastingen		-580	-550

3.11 Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2023

Volgens de indirecte methode

(x € 1.000)

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Bedrijfsresultaat	-705	-476
Aanpassingen voor:		
— Afschrijvingen	938	928
— Voorzieningen	-424	-432
— Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	-2.201	3.403
Vorraden	150	-4
Kortlopende schulden	133	-181
Overige veranderingen (EV)	0	0
	<u>-1.918</u>	<u>3.218</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>-2.109</u>	<u>3.237</u>
Ontvangen rente	152	0
Betaalde rente	-27	-74
Rente per saldo	<u>125</u>	<u>-74</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	<u>-1.984</u>	<u>3.164</u>
Investerings in materiële vaste activa	-827	-989
Desinvesteringen in materiële vaste activa	187	40
Investerings in financiële activa	0	-1
Desinvesteringen van financiële activa	2	0
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-638</u>	<u>-950</u>
Mutatie kasgeldlening	0	0
Afgesloten langlopende leningen	0	0
Aflossing van langlopende schulden	-253	-253
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>-253</u>	<u>-253</u>
Netto kasstroom	<u><u>-2.875</u></u>	<u><u>1.961</u></u>
Liquide middelen begin boekjaar	11.718	9.757
Liquide middelen einde boekjaar	<u>8.843</u>	<u>11.718</u>
Mutatie geldmiddelen	<u><u>-2.875</u></u>	<u><u>1.961</u></u>

3.12 Toelichting op de enkelvoudige balans

A. Financiële vaste activa

Deelnemingen (x € 1.000)	2023	2022
Boekwaarde 1-1	96	95
Bij: Bijstorting/bijschrijving	0	1
Af: Ontvangst/correctie	2	0
Af: Aflossingen komend jaar	0	0
Boekwaarde 31-12	94	96

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 2023 is er een opname geweest van € 2.549 uit het ledenkapitaal. In 2023 heeft er geen winstuitkering 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 uitlenen van personeel en het voeren van personeelsbeheer. In 2020 waren er geen activiteiten in de BV.

B. Vorderingen

Vorderingen (x € 1.000)	2023	2022
Handelsdebiteuren	3.257	3.346
Voorziening dubieuze debiteuren	-50	-110
Totaal debiteuren	3.206	3.236
Omzetbelasting	2.032	0
Overige vorderingen	182	50
Overlopende activa	373	306
Totaal	5.794	3.592

C. Liquide middelen

Liquide middelen (x € 1.000)	2023	2022
Saldi banken	8.821	11.705
Saldi kassen	21	11
Overlopende saldi	1	2
Totaal	8.843	11.718

D. Eigen vermogen

Eigen vermogen (x € 1.000)	Geplaatst kapitaal	Agioreserve	Overige reserves	Bestem- mings- reserve	Resultaat lopend boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari	45	4.185	2.895	1.049	0	8.174
Onttrekken deelname	0	0	0	0	0	0
Uitkering Agio	0	0	0	0	0	0
Toevoegen resultaat 2023	0	0	0	0	-580	-580
Bestemming resultaat	0	0	-452	-128	580	0
Stand per 31 december	45	4.185	2.443	921	0	7.594

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	1.214	1.342
Bij: Dotaties	3	0	3
Af: Onttrekkingen	0	426	426
Af: Vrijval	0	0	0
Boekwaarde 31-12	131	788	919

K. Kortlopende schulden

Kortlopende schulden (x € 1.000)	2023	2022
Aflossingsverplichtingen leningen	2.451	2.631
Schulden aan leveranciers	1.298	900
Omzetbelasting	0	193
Loonheffing	789	749
Pensioenpremies	157	156
Overige schulden	11.532	11.463
Overlopende passiva	16	18
Totaal	16.242	16.109

3.13 Toelichting op de enkelvoudige winst-en-verliesrekening

Q. Personeelskosten

Personeelskosten NV (x € 1.000)	2023	2022
<i>Lonen, salarissen en sociale lasten</i>		
Lonen en salarissen	9.112	8.237
Pensioen/FPU-premies	1.275	1.331
Sociale lasten	1.532	1.477
Ontvangen ziekengeld/WAO	-62	-18
Ontvangen loonsubsidies	-20	0
Totaal loonkosten	11.838	11.027
Overige personeelskosten	604	465
Reiskostenvergoeding	46	34
Uitzendkrachten/dienstverlening derden	868	897
Personeelskosten SW	46.233	46.240
Personeelskosten nieuwe doelgroep	1.801	905
Totaal	61.389	59.568

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.

3.14 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen belangrijke gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

caparis

werkt met talent



WILT U MEER WETEN?

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