Jaarverslag 2022
NV Empatec

Inhoudsopgave

Empatec in het kort **3**

1. Verslag Raad van Commissarissen **6**

2 Verslag van de directie **13**

2.1 Algemeen *13*

2.2. Visie en strategie *14*

2.3 Resultaten van de re-integratie activiteiten van Pastiel en Wurkjouwer *16*

2.4 Resultaten van de vakbedrijven van Empatec *20*

2.5. Personele ontwikkeling *24*

2.5.1. Bezetting 24

2.5.2 Ziekteverzuim 27

2.5.3 Opleidingen 28

2.5.4. Ondernemingsraad 28

2.6 Financiële ontwikkeling *29*

2.7 Investeringen *31*

2.8 Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM) *31*

2.9 Financiering en liquiditeit *32*

2.10 Interne beheersing *33*

2.11 Ontwikkelingen en vooruitzichten 2023 ..... *34*

2.12 Risico paragraaf *34*

2.13 Continuïteit *35*

2.14 Organisatie en stakeholders *36*

2.15 Tenslotte *38*

3 Jaarrekening 2022 Empatec **39**

3.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022 ..... *39*

3.2 Geconsolideerde winst- en verliesrekening 2022 ..... *40*

3.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022 ..... *41*

3.4 Grondslagen voor de financiële verslaglegging (geconsolideerd) *42*

3.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2022 ..... *47*

3.6 Toelichting op de geconsolideerde winst- en verliesrekening 2022 ..... *50*

3.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2022 Empatec *53*

3.8 Enkelvoudige winst- en verliesrekening 2022 Empatec *54*

3.9 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2022 ..... *55*

3.10 Toelichting op de enkelvoudige winst- en verliesrekening 2022 ..... *59*

3.11 Overige informatie *61*

3.12 Overige gegevens *63*

3.13 Controleverklaring *65*

Empatec in het kort

Empatec, Pastiel en Wurkjouwer

NV Empatec (in het vervolg Empatec) is de overkoepelende organisatie van Empatec, Pastiel en Wurkjouwer. Deze bedrijven vormen een moderne, maatschappelijke onderneming en bieden, samen met vier gemeenten in Fryslân-West, een toegevoegde waarde voor mensen die via de Participatiewet en de voormalige WSW een beroep op ons doen. Daarnaast zijn wij een volwaardige partner voor alle opdrachtgevers door het leveren van producten en diensten die waarde toevoegen. Wij geloven dat er voor alle mensen een plek is op de publieke en private arbeidsmarkt. De gemeenten, onze medewerkers en onze klanten hebben een groot belang bij een economisch gezond bedrijf dat voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk, inkomen, groei, identiteit en zelfstandigheid betekent of kan betekenen. En dat is wat wij doen.

Passie voor onze mensen

- We bestaan voor onze mensen en door onze mensen.
- We werken iedere dag met hart en ziel aan het verbeteren van de relaties met onze omgeving.
- We zijn trots op onze mensen en het werk dat ze leveren.

Empatec

Empatec is een ambitieus sociaal ontwikkelbedrijf en met 1100 medewerkers één van de grootste werkgevers van Friesland. Ongeveer de helft van onze medewerkers werkt bij reguliere werkgevers op de private arbeidsmarkt, de andere helft bij onze bedrijven in Sneek, Franeker en Wier.

Wij geloven in werk en de functie ervan voor mens en maatschappij. Wij bieden zinvol werk aan medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. We willen met alles wat we doen toegevoegde waarde leveren aan onze mensen, de maatschappij en onze klanten. Wij geloven in werk!

Pastiel

Pastiel begeleidt zoveel mogelijk op maat mensen, die nu niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, naar regulier betaald werk. Hiervoor richten we onze energie op de toekomst en de mogelijkheden van mensen. We hebben aandacht voor de persoonlijke situatie van onze kandidaten en weten wat er speelt. Thuis en op de werkvloer. Ook naar de werkgever toe tonen we interesse. Zo weten we wat de situatie is en hoe de organisatie eruit ziet. We denken in oplossingen die werken en bespreken problemen als deze zich voordoen. We zijn continu in beweging, signaleren kansen in de markt en zijn loyaal. Met enthousiasme werken we aan de doelen die we hebben gesteld en zijn we gefocust op resultaat. Zonder het belang van de ander uit het oog te verliezen. Dit doen we met de blik vooruit, praktisch en gedreven.

Wurkjouwer

Kandidaten die nog niet voldoen aan de instroomeisen van Pastiel worden met diverse programma's bij Wurkjouwer voorbereid op het arbeidsproces. Bij Wurkjouwer is aandacht voor de individuele ontwikkeling van de belangrijkste basisvaardigheden die noodzakelijk zijn om 'arbeidsfit' te worden. Tijdens het Wurkjouwer-traject vindt een nauwkeurige monitoring plaats van kandidaten. Gedurende dit traject wordt, in samenwerking met de opdrachtgevers Súdwest-Fryslân en De Fryske Marren, bepaalt in welke mate kandidaten kunnen doorgroeien naar een re-integratietraject bij Pastiel. Bij kandidaten waar dit helaas niet slaagt, heeft Wurkjouwer een belangrijke doorverwijsfunctie. Doorverwijzing (via de gebiedsteams) naar een betere zorg, dagbesteding, onderwijs of vrijwilligerswerk behoort tot de mogelijkheden. Omdat Wurkjouwer ook regelmatig stages organiseert, komt het gelukkig ook voor dat kandidaten vanuit Wurkjouwer rechtstreeks uitstromen naar de arbeidsmarkt.

De juiste werkplek

Empatec biedt de juiste werkplek voor iedereen met afstand tot de arbeidsmarkt. Wij geloven in werk en geloven in de mogelijkheden van mensen. Wij leveren daarmee toegevoegde waarde aan ons

product of aan onze dienst. Dat doen we met een moderne infrastructuur in 6 vakbedrijven, verspreid over ons hele regionale werkgebied. Onze vakbedrijven hebben alle benodigde certificeringen en keurmerken waar dit van toepassing is.

Empatec biedt een passende arbeidsmatige werkomgeving aan waarin mensen kunnen werken en groeien. We zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid en gaan daarom duurzaam om met de mensen en de middelen waarmee wij werken. We streven hierbij naar de best haalbare kwaliteit van ons werk. Daarom werken we actief en met aandacht aan onze opdrachten en aan het goed volbrengen hiervan.

Empatec biedt verschillende diensten en producten aan, deze werkzaamheden zijn onderverdeeld in de volgende bedrijven. Zij zetten zich met plezier in voor onze veelzijdige opdrachtgevers:

- Dienstverlenende bedrijven: Publieke Werken, Natuurbeheer, Hoveniers en Facilitaire Services
- Verpakken (food en non-food)
- Metaal (o.a. plaatbewerking en montage)
- Meubel (o.a. machinaal en handmatig)
- Tomatenkas (o.a. telen tomaten en detacheren in sector agrarisch, groenten en fruit)
- Detachering & Coaching

Juridische structuur

Empatec is statutair gevestigd te Sneek en geregistreerd onder KvK-nummer 01095065. Empatec voert werkzaamheden uit in opdracht van de deelnemende gemeenten in de GR Fryslân-West. Dit in het kader van gesubsidieerde arbeid geregeld in de wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet. Alle aandelen Empatec worden gehouden door de Gemeenschappelijke Regeling Fryslân-West. Empatec is 100% eigenaar van Empaselect BV en Empathiek BV en heeft sinds 2019 een belang van 24% in Grienskip BV (een samenwerking met Wetterskip Fryslân en Caparis). Empaselect BV is statutair gevestigd te Sneek en geregistreerd onder KvK nummer 01106642. Empaselect BV voert re-integratieactiviteiten uit in opdracht van de deelnemende gemeenten in de GR Fryslân-West. Empathiek BV is statutair gevestigd te Sneek en geregistreerd onder KvK nummer 81113870. Empathiek BV is eind 2020 opgericht voor de dienstverbanden van medewerkers vanuit de Participatiewet (die vallen onder de in juli 2021 in werking getreden CAO Aan de Slag).

HELDEN
- VAN -
empatec
Dit zijn ze dan! De Helden van Empatec:
Anneke, Gelf, Tietie, Harry, Bennie, Ytsje, Klaas en Ria.
Samen met nog 1092 collega's vormen zij de basis van
werkleerbedrijf Empatec.
Waar zouden we zijn zonder deze bijzondere mensen? Onze Helden! Het zijn harde werkers, makers, doeners én aanpakkers. Met z'n allen leveren wij de meest fantastische producten en diensten af. Elke dag weer. Wij geloven in werk!
De Helden werken bij Empatec Meubel, Metaal, Verpakken, Natuurbeheer, Hoveniers, Publieke Werken, Facilitaire Services, Kas. Of via Detachering & Coaching bij een regulier bedrijf. Het zijn echte vakmensen.
En ze laten zich niet beperken!
Leer onze Empatec Helden kennen:
www.empatec.nl/helden-van-empatec
#iklaatmenietbeperken

1. Verslag Raad van Commissarissen

Aanbieding jaarverslag

Hierbij biedt de Raad van Commissarissen het jaarverslag van Empatec aan waarin de jaarrekening over 2022 is opgenomen. Het jaarverslag is opgesteld door de bestuurder.

Eshuis Accountants en Adviseurs – door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) als accountant benoemd - heeft de jaarrekening 2022 gecontroleerd en voorzien van een goedkeurende controleverklaring. De controleverklaring is opgenomen onder de Overige gegevens.
Zowel de auditcommissie als de voltallige Raad van Commissarissen hebben met de accountant de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de uitgevoerde controle besproken, ook waar het betreft de ontwikkeling van de interne beheersing. Tevens is het jaarverslag in aanwezigheid van de bestuurder besproken in de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen is van mening dat dit jaarverslag voldoet aan alle geldende voorschriften en aan de eisen van good governance.

De Raad van Commissarissen stemt in met de jaarrekening 2022 en kan zich verenigen met het voorstel van de bestuurder om het resultaat ad € 655.000 over het boekjaar 2022 toe te voegen aan de algemene reserve.

Op 15 juni 2023 wordt de jaarrekening aan de AVA ter vaststelling voorgelegd. De Raad van Commissarissen stelt voor dat aan de bestuurder decharge wordt verleend voor het gevoerde beleid, dat aan de Raad van Commissarissen decharge wordt verleend voor het gehouden toezicht en dat de jaarrekening wordt vastgesteld.

Een bewogen jaar

Wij geloven in werk! Daar draait het om bij Pastiel, Wurkjouwer én Empatec. Alle drie spelen ze een essentiële rol bij de sociale opdracht van het bedrijf. Pastiel helpt mensen in de bijstand aan betaald werk. Empatec biedt mensen met een chronische beperking een passende werkplek. Dit is van het grootste belang voor de toekomst van iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt in westelijk Fryslân. De sociale opdracht en missie van Empatec hebben daarom de volledige aandacht van de Raad van Commissarissen. Een uitdagende taak. Empatec ondervond het eerste kwartaal van 2022 nog effecten van de coronacrisis. Als gevolg van de oorlog in Oekraïne stegen de energiekosten en inflatie zeer sterk. Als direct gevolg daarvan moest eind 2022 het moeilijke besluit genomen worden om de teelt van tomaten in de kassen in Wier in 2023 stop te zetten.

In 2022 konden belangrijke stappen worden gezet rondom de koers van Empatec voor de komende jaren. In het voorjaar van 2022 is de businesscase Werkleerbedrijf Fryslân-West 2022-2026 door de raden van De Fryske Marren, Waadhoeke en Harlingen geaccordeerd en in maart 2023 door de raad van Súdwest-Fryslân. Op dit moment werken we samen met de gemeenten aan een gezamenlijke planning, aanpak en implementatieplan, die medio 2023 aan de vier gemeenteraden worden voorgelegd.

Daarnaast heeft de RvC, samen met een afvaardiging van het bestuur van de GR, de directie en OR van Empatec in 2022 de werving, selectie en benoeming van de nieuwe directeur-bestuurder van Empatec succesvol afgerond. Wij zijn zeer content met mevrouw De Boer als nieuwe directeur-bestuurder van Empatec ingaande 1 maart 2023. Verder danken wij de heer Geerling voor zijn inspanningen en de voortreffelijke resultaten die hij als interim directeur-bestuurder samen met het directieteam van Empatec heeft bereikt.

Empatec sluit het jaar financieel goed af. Het resultaat was beter dan begroot doordat er sterk op kosten is gestuurd en tevens keuzes zijn gemaakt ten aanzien van producten en afnemers, ondanks coronaperikelen en ondanks de niet geraamde eenmalige kosten als gevolg van het stoppen van de tomatenteelt.

Samenstelling Raad van Commissarissen

In 2022 is de samenstelling van de Raad gewijzigd. Een en ander leidt tot het volgende overzicht van de samenstelling van de Raad van Commissarissen van Empatec gedurende 2022:

Naam	Benoemd	Zitting tot	Beroep in 2022	Nevenfuncties in 2022	Honorarium 2022
E. van der Sluis (m, 1969) voorzitter en lid remuneratie commissie	29-11-2018	29-11-2026	Directeur LTO Noord (t/m sept 2022). Directeur MakeSense changemanagement	RvA Solve Consulting NL	€ 9.000
H. A. Bouma (m, 1955) vice-voorzitter en lid audit commissie	29-11-2018	29-11-2026	Managing Director LIMIS Development BV	Voorzitter RvC Douma Staal BV, Voorzitter RvA RUG- Campus Fryslân; Lid RvC Lode Holding BV Groningen; Voorzitter bestuur Technolab Súdwest-Fryslân; Vicevoorzitter ondernemersvereniging Top&Twel; Voorzitter Project Support Gobabis (ontwikkelings samenwerking)	€ 7.500
A. Antuma – Koops (v, 1969), lid en voorzitter remuneratie commissie	23-04-2020	23-04-2024 (herbenoem-baar)	Directeur Rabobank	Lid RvC en voorzitter audit commissie Ommelander Ziekenhuisgroep	€ 6.000
J. S. Huizinga (m, 1961) lid en voorzitter audit commissie	25-02-2021	25-02-2025 (herbenoem-baar)	Zelfstandig adviseur en toezichthouder Konfiansa BV	Lid RvT stichting MEE Noord (voorzitter audit commissie); Voorzitter College van Kerkrentmeesters Protestantse gemeente Heerenveen; Bestuurslid Stichting Friesland 1940-1945; Bestuurslid Stichting Coöperatiekring Fryslân.	€ 7.500
G. B. Duursma (v, 1972), lid	02-03-2022	02-03-2026 (herbenoem-baar)	DGA Fergees horeca BV	Lid RvT NHL Stenden, lid Economic Board Noord-Nederland, voorzitter Frysk Alumny Sirkel RUG, lid RvA Get There	€ 4.500

Met het statutaire vertrek van mevrouw Hiemstra eind 2021 (niet herbenoembaar na 2 termijnen van 4 jaar) is begin 2022 mevrouw Duursma benoemd als nieuw lid van de RvC.

Diversiteit

Empatec streeft naar een evenwichtige verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke topfunctionarissen. In 2022 bestond het directieteam van Empatec uit één vrouwelijke en drie mannelijke leden, waarvan één statutair bestuurder. Ingaande maart 2023 zal dit twee vrouwelijke en

twee mannelijke leden zijn. De Raad van Commissarissen bestaat uit drie mannelijke en twee vrouwelijke commissarissen.

Remuneratie Bestuur en Raad van Commissarissen

Empatec valt formeel niet onder de strekking van de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (WNT). Maar Empatec beschouwt de WNT wel als een referentiekader. Gezien de aard van het bedrijf en de context waarbinnen Empatec opereert, is een transparante verantwoording over de beloning van de commissarissen en bestuurders binnen Empatec in onze ogen wenselijk. De betalingen in 2022 zijn opgenomen in het overzicht 'Samenstelling Raad van Commissarissen Empatec' en in de jaarrekening. De Raad van Commissarissen past geen systeem van variabele beloning toe. Overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen en kostenvergoedingen volgen de bepalingen uit de arbeidsvoorwaardenregeling Empatec en de Empatec bedrijfsregelingen. Overigens vindt sinds 2015 geen indexatie van de beloning plaats.

Aanstelling bestuurder

De aanstelling van de bestuurder bij Empatec is voor onbepaalde tijd (arbeidsrechtelijke overeenkomst). De heer H. de Wit is sinds 1 mei 2017 in dienst bij Empatec. Begin 2021 is gebleken dat de heer H. de Wit in verband met ziekte langere tijd afwezig zou zijn. Daarom is in april 2021, met instemming van de (gemeentelijke) aandeelhouders, de heer R. Geerling als interim algemeen directeur aangesteld. Gedurende 2021 is gebleken dat de afwezigheid van de heer De Wit langdurig zou zijn. Om die reden is het contract met de heer Geerling als interim bestuurder verlengd. In 2022 is, in samenwerking met de (gemeentelijke) aandeelhouders, directie en OR, de functie van bestuurder definitief ingevuld met de aanstelling van mevrouw S. de Boer ingaande 1 maart 2023. De heer De Wit is in december 2022 uit dienst getreden.

Activiteiten Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen heeft in 2022 negen keer formeel vergaderd. Daarnaast hebben op meerdere momenten informele overleggen plaatsgevonden (uit hoofde van de advies- en werkgeversrol), waarbij de Raad en directieteam elkaar hebben bijgepraat over actuele ontwikkelingen zoals over de businesscase en implementatieplan en de werving van de nieuwe directeur-bestuurder. In zijn vergaderingen heeft de Raad zich daarbij onder meer gericht op:

- De realisatie van de taken en doelstellingen van NV Empatec;
- Het houden van toezicht op het functioneren van directeur-bestuurder / directie;
- De realisatie van haar sociale opgave voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- De financiële verslaglegging (maand en kwartaalcijfers inclusief prognoses) en toezicht op het doorvoeren van verbeteracties naar aanleiding van bijvoorbeeld rapportages van de accountant, spendlab, etc;
- De naleving van wet- en regelgeving.

Daarnaast heeft de Raad onder meer de volgende onderwerpen besproken:

- De (concept) businesscase werkleerbedrijf Fryslân West, plan van aanpak implementatieplan en implementatieplan werkleerbedrijf Fryslân-West inclusief planning en communicatie;
- Werving en selectie nieuwe directeur-bestuurder;
- De voortgang en doorontwikkeling van diverse vakbedrijven waaronder Pastiel en Maakwerk;
- Verkenning positionering en marketing Empatec (strategisch marketingplan)
- Toekomst tomatenteelt in de Kas in Wier als gevolg van sterk stijgende energieprijzen;
- Financiële toekomstverkenning van Empatec;
- Strategie van Empatec en dilemma's / strategische keuzes voor de komende jaren;
- Riskmanagement en KAM bij Empatec;
- Gang van zaken bij deelnemingen en verbonden partijen van Empatec;
- Cedris kwaliteitsrapportage en benchmark 2021;
- De uitkomst van de raadsenquête van de gemeente Súdwest-Fryslân inzake Empatec;
- verschillende governance aangelegenheden waaronder de werving van nieuw lid van de RvC.

Tenslotte heeft de Raad onder meer de volgende onderwerpen goedkeuring verleend:

- Het jaarverslag 2021, inclusief de jaarrekening;
- De begroting 2023 en meerjarenraming 2024-2027;
- Voorstel benoeming nieuwe accountant (Eshuis accountants en adviseurs) ingaande boekjaar 2022;
- Voorgenomen besluit stoppen teelt tomaten in de kassen bij Wier;
- Wijziging van de statuten van Empatec als onderdeel van de businesscase;
- Voorgenomen besluit benoeming nieuwe directeur-bestuurder;
- Opheffing deelneming Empaselect BV ingaande 2023.

De vergaderingen van de Raad van Commissarissen zijn genotuleerd. Tevens zijn actie- en besluitenlijsten bijgehouden. De directeur-bestuurder a.i. heeft de Raad van Commissarissen zowel mondeling als schriftelijk regelmatig geïnformeerd over de externe ontwikkelingen, de beoogde doelen en behaalde resultaten. Bij de vergaderingen waren de directeur-bestuurder a.i., de operationeel directeur en de manager Finance & Control van NV Empatec aanwezig. Ook zijn er verschillende presentaties gegeven door medewerkers van Empatec en ook door derden.

Overleg Raad van Commissarissen met stakeholders

De Raad van Commissarissen heeft in 2022 regelmatig overleg gehad met de stakeholders van Empatec, zoals gemeenten (wethouders en ambtelijk). In deze overleggen is onder meer besproken:

- De ontwikkeling richting een werkleerbedrijf en de governance van de onderneming;
- De jaarrekening en het jaarverslag 2021;
- De begroting 2023;
- Proces en besluitvorming bij selectie en benoeming nieuwe commissaris;
- Proces en besluitvorming bij de selectie en benoeming van de nieuwe directeur-bestuurder;
- Uitkomsten en impact rapportage raad enquête Súdwest-Fryslân;
- Wijziging van de statuten van Empatec;
- Bezoldiging van de RvC;
- De noodzaak om tot heldere beleidskeuzes te komen in businesscase en implementatieplan, dat mede het kader vormt voor de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van haar toezichtfunctie.

Overleg Raad van Commissarissen en de Ondernemingsraad

Het contact met de Ondernemingsraad is open en constructief. De voltallige Raad van Commissarissen heeft 22 juni 2022 afstemming gehad met de voltallige Ondernemingsraad. Een van de commissarissen heeft regelmatig contact met de Ondernemingsraad. Belangrijke thema's in de overleggen waren de ontwikkeling richting een werkleerbedrijf, de organisatieontwikkeling en het personele beleid. Ook is de Ondernemingsraad betrokken geweest bij de selectie van de nieuwe directeur-bestuurder.

Overleg Raad van Commissarissen en de accountant

In 2022 heeft de Raad van Commissarissen met de accountant gesproken over de jaarrekening 2021 en zijn bevindingen hierbij.

Overige activiteiten

De leden van de Raad van Commissarissen zorgen ervoor voortdurend op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in de branche en de benodigde kennis en ervaring op te doen. Daarnaast ontvangen de leden van de Raad van Commissarissen relevante informatie van de directeur-bestuurder a.i.

Zelfevaluatie

In overeenstemming met best practices van good governance en de Branchecode Cedris evalueert de Raad van Commissarissen zichzelf jaarlijks. Ook in 2022 heeft de Raad uitdrukkelijk stilgestaan bij

zijn eigen functioneren. Eens in de drie jaar vindt de zelfevaluatie plaats onder begeleiding van een externe deskundige. In december 2022 vond de zelfevaluatie van de Raad van Commissarissen zonder externe begeleiding plaats, deels in aanwezigheid van de bestuurder. Inzichten en actiepunten zijn vastgelegd in een verslag en de opvolging is geborgd en wordt gemonitord. Inzichten over het functioneren van de Raad en het samenspel met bestuurder en directieteam zijn vastgelegd en zullen tot aanpassingen leiden in het functioneren van de Raad, m.b.t. agenda-opzet, onderlinge rolverdeling, de instelling van ad hoc themacommissies en andere verbeterpunten.

Commissies Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen kent een Auditcommissie en een Remuneratiecommissie. De Auditcommissie bereidt het toezicht van de Raad van Commissarissen voor op het gebied van de financiële informatieverschaffing, het systeem van interne beheersing en controle van risico's, het controleproces van de accountant en de naleving van wet- en regelgeving. De Remuneratiecommissie adviseert de Raad over arbeidsvoorwaarden (waaronder de beloning) en werving, selectie en beoordeling van de directeur-bestuurder en aanverwante onderwerpen.

Auditcommissie

De Auditcommissie bestond in 2022 uit de heer J.S. Huizinga en de heer H.A. Bouma. De vergaderingen van de Auditcommissie worden bijgewoond door de directeur-bestuurder a.i., de manager Finance & Control en de operationeel directeur.

De Auditcommissie heeft overleg gevoerd met de accountant in het kader van de jaarrekening en het jaarverslag 2021, alsmede over diens bevindingen ten aanzien van de ontwikkeling van de interne beheersing.

In de Auditcommissie kwamen o.a. de volgende onderwerpen aan bod:

- De jaarrekening en het jaarverslag 2021;
- De maandelijkse financiële rapportages en prognoses per kwartaal;
- De sturingsinformatie op (financiële) prestaties Empatec;
- Actuele en latente bedrijfsrisico's en risk management bij Empatec;
- Liquiditeit en financiering;
- Follow up van externe adviezen (o.a. van de accountant) om de interne beheersing te verbeteren;
- Uitkomsten en impact rapportage raadsenquête Súdwest-Fryslân;
- Financiële toekomstverkenning van Empatec;
- Omzetontwikkeling topklanten en deelnemende gemeenten;
- Deelnemingen en verbonden partijen van Empatec;
- Werving en selectie nieuwe accountant ingaande boekjaar 2022;
- Cedris benchmark 2021;
- Voorgenomen besluit te stoppen met de tomatenteelt;
- De begroting 2023 en meerjarenraming 2024-2027;
- Verkenning planvorming verduurzaming.

Remuneratiecommissie

In 2022 bestond de Remuneratiecommissie uit de heer E. van der Sluis en mevrouw A. Antuma. In de Remuneratiecommissie kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

- (Langdurige) ziekte van de directeur-bestuurder;
- Opstellen profiel, werving en selectie en benoeming nieuwe directeur-bestuurder;
- Opstellen profiel, werving en selectie en benoeming nieuwe commissaris;
- Communicatie en afstemming van bovenstaande met (gemeentelijke) aandeelhouders.

De remuneratiecommissie heeft in 2022 een intensief jaar gehad waarbij, in samenwerking met alle stakeholders, o.a. de werving en selectie van de nieuwe directeur-bestuurder heeft plaatsgevonden.

Eind 2022 heeft de AvA mevrouw S. de Boer benoemd tot nieuwe directeur-bestuurder van Empatec en ingaande 1 maart 2023 is zij gestart met haar werkzaamheden.

Overige aandachtspunten van de Raad van Commissarissen

Financiële continuïteit

De Raad van Commissarissen is van oordeel dat Empatec een financieel gezond bedrijf is dat tegen een stootje kan. Ook in 2023 zal dat het geval zijn. Maar een jaarlijks sluitende exploitatie blijft een uitdaging door lage instroom van nieuwe medewerkers uit kwetsbare doelgroepen, hoge energieprijzen en stijgende (loon)kosten. Voor de jaren na 2023 is van belang dat goede afspraken met de GR en de daarin deelnemende gemeenten kunnen worden gemaakt en worden nagekomen voor het publieke deel van de omzet van Empatec. Maar ook in de bedrijfsvoering zal Empatec scherp aan de wind moeten blijven zeilen, zoals ook in 2022 is gedaan. In de businesscase en implementatieplan komen beide lijnen samen.

Met de businesscase en implementatieplan en hierin opgenomen opdrachten voor het werkleerbedrijf Empatec voor de doelgroepen beschut en perspectiefrijk, de hiermee samenhangende re-integratie middelen en pilots voor de noodzakelijke nieuwe instroom is het mogelijk een structurele bijdrage te leveren aan een meer inclusieve arbeidsmarkt in Fryslân-West.

Financiële beheersing

De verbetering van financiële beheersing is vast onderdeel van de agenda van zowel de Auditcommissie als de voltallige Raad. In 2022 zijn vrijwel alle bevindingen naar aanleiding van een extern onderzoek (Intobest, 2019) opgevolgd en afgewikkeld. Dat heeft inmiddels geleid tot een versterkte en verbeterde financiële organisatie. Uit de rapportages van de accountant en Spendlab (die alle betalingen sinds 2017 gecontroleerd heeft) blijken bovendien geen majeure, strategische aandachtspunten.

Strategische ontwikkelingen

De deelnemende gemeenten binnen de GR Fryslân-West hebben eind 2020 een keuzedocument opgeleverd waarin zij een visie hebben geformuleerd over de gewenste ontwikkeling richting een werkleerbedrijf. Dit keuzedocument is in het voorjaar van 2021 ter instemming behandeld binnen de gemeenteraden. Als vervolg daarop is, in nauwe samenwerking tussen de vier in de GR deelnemende gemeenten, de GR en Empatec, een businesscase uitgewerkt in 2021. Hiermee zijn op hoofdlijnen de financiële consequenties en de gevolgen voor de bedrijfsvoering van Empatec inzichtelijk gemaakt, alsook die van de GR. Na goedkeuring door De Fryske Marren, Waadhoeke en Harlingen is de uitwerking via het implementatieplan in 2022 ter hand genomen. Daarnaast heeft de gemeente Súdwest-Fryslân in maart 2023 eveneens de businesscase goedgekeurd. Hierdoor zal finale besluitvorming in alle vier de gemeenten over het implementatieplan in 2023 plaatsvinden.

De essentie van de businesscase is dat Empatec zich verder door ontwikkelt als een werkleerbedrijf, terwijl er ook ruimte blijft voor beschut werk voor hen die dat nodig hebben. De deelnemende gemeenten ondersteunen deze ontwikkelingen door zoveel mogelijk opdrachten bij Empatec onder te brengen en het vrij van kosten ter beschikking stellen van (een dalend volume) SW-personeel. De Raad van Commissarissen heeft steeds benadrukt dat duidelijke beleidskaders en heldere afspraken over rollen, verantwoordelijkheden en kosten noodzakelijk zijn. Op dit gebied zijn inmiddels op belangrijke onderdelen goede stappen gezet in de businesscase en implementatieplan. De Raad spreekt hier de verwachting uit dat de samenwerking met GR en deelnemende gemeenten op constructieve wijze zal blijven plaatsvinden. Wel maakt de RvC zich zorgen over de vertraging die de implementatie van de businesscase oploopt door latere besluitvorming door de gemeente Súdwest-Fryslân (en hiermee ook de andere drie gemeenten) en de consequenties die deze vertraging en de onderzochte opties heeft voor de bedrijfsvoering en impact voor de NV. Ook meent de Raad dat gemeenten een grote rol hebben in nieuwe instroom en het waarborgen van de kwaliteit en omvang van de resterende vakbedrijven van Empatec op (middel)lange termijn.

Integriteit

De Raad van Commissarissen heeft blijvende aandacht voor integriteit. Naast de aanwezigheid van regelingen en protocollen krijgt daarbij ook uitdrukkelijk de 'zachte kant' van integriteit aandacht van de Raad van Commissarissen. De Raad onderkent het belang hiervan en stimuleert de daarbij passende cultuur en gedrag binnen Empatec. Onder meer door specifiek aandacht te geven aan veiligheid op de werkvloer en aandacht voor meldingen/klachten bij de vertrouwenspersoon.

De Raad van Commissarissen heeft in 2022 geen zaken gesignaleerd die kunnen worden beschouwd als schendingen van integriteit of van belangenverstrengelingen. De leden van de Raad van Commissarissen hebben in 2022 uitsluitend hoofd- en nevenfuncties vervuld die verenigbaar zijn met hun toezichthoudende taak. Dit geldt eveneens voor de directie. Nieuwe (neven)functies van leden van de Raad of de directie zijn getoetst aan de geldende onafhankelijkheids- en integriteitsnormen.

Tot slot

De Raad van Commissarissen is trots op de resultaten die in 2022 binnen Empatec zijn behaald. Het was door de Corona-omstandigheden in het eerste kwartaal van 2022, gevolgd door de energiecrisis en sterke inflatie en gestegen kosten in vooral het najaar van 2022 een uitdagend jaar, dat veel van de organisatie en van de Raad van Commissarissen heeft gevraagd.

Ook in dit bijzondere jaar was er weer een plezierige en constructieve samenwerking met directie, management en Ondernemingsraad. Wij danken alle medewerkers, management en directie - de Helden van Empatec!- voor hun inzet en betrokkenheid bij de ontwikkeling van Empatec, haar mensen en haar stakeholders. Tenslotte wensen wij de nieuwe directeur-bestuurder heel veel succes in haar nieuwe functie en kijken uit naar de komende jaren.

Sneek, 31 mei 2023

Namens de Raad van Commissarissen van Empatec,

Mr. Eise van der Sluis

Voorzitter

2 Verslag van de directie

2.1 Algemeen

2022 was een jaar met verschillende gezichten. In het voorjaar van 2022 stond veel nog in het teken van het omgaan met de coronacrisis. Sinds maart 2020 heeft het Anti Corona Team (ACT) hard gewerkt om alle landelijke richtlijnen en ontwikkelingen te vertalen naar maatregelen binnen Empatec om de gezondheid van onze medewerkers te waarborgen waardoor onze bedrijfsactiviteiten zo goed mogelijk doorgang konden vinden. De directie spreekt haar waardering uit voor de inzet van alle leden van het ACT. Onze eerste aandacht ging hierbij altijd uit naar de zorg voor onze medewerkers. Gelukkig konden we, gelijk aan de landelijke richtlijnen, onze maatregelen geleidelijk afbouwen. De hierdoor lang gemiste personeelsbijeenkomsten, teamuitjes en -etentjes en het grote feest van de personeelsvereniging konden hierdoor weer doorgang vinden.

Ook konden we ons mooie bedrijf in al haar facetten begin september via de open dag weer aan de families van onze personeelsleden, klanten, opdrachtgevers, bestuurders, raadsleden en andere geïnteresseerden in West Fryslân presenteren. Een groot succes met meer dan 800 bezoekers!

Gedurende 2022 zijn een aantal belangrijke prioriteiten zoals die in de begroting waren opgenomen in gang gezet. Bijvoorbeeld het blijven inzetten op de ontwikkeling van medewerkers, het verhogen van de instroom, de interne mobiliteit versterken, financiële resultaat versterken en de bedrijfsvoering optimaliseren. Ook is, in samenwerking met vele stakeholders, een strategisch marketingplan in ontwikkeling genomen om de positionering van Empatec te versterken en, in lijn met de businesscase, verder uit te bouwen. Het marketingplan zal in 2023 worden geoperationaliseerd. Ook hebben wij blijvende aandacht gehad voor de veiligheid op de werkvloer en hebben we ons beleid en onze gedragscode hieromtrent geactualiseerd, de commissie vertrouwenscommissie uitgebreid en extra communicatie hierover gegeven aan onze medewerkers.

Daarnaast zijn er een aantal wijzigingen en optimalisaties in de bedrijfsvoering aangebracht die in lijn liggen met de businesscase. Zo zijn leerwerklijnen opgezet en zijn de afdelingen Wurkjouwer, Detachering en Coaching en Pastiel samengevoegd tot één vakbedrijf; "Pastiel 2.0". Daarnaast is de gemeentelijke dienstverlening uitgebreid, bijvoorbeeld op het gebied van begeleiding van Oekraïners en andere statushouders en het aanpakken van de wachtlijsten van Beschut Werk ingaande 2023.

De onvoorziene oorlog in de Oekraïne en de effecten hiervan, zoals sterk gestegen kosten van energie (gas, elektriciteit en brandstof), hoge inflatie en hogere loonkosten ter compensatie hiervan en verstoringen in de (wereldwijde) aanvoerketens, hebben de bedrijfsvoering in 2022 sterk beïnvloed. Desondanks zijn we in staat gebleken om het jaar met een positief resultaat af te sluiten. Dit ligt in lijn met het streven naar een break-even resultaat (de nul-optie) in 2026 bij implementatie van de businesscase. Wel hebben we, gegeven bovenstaande ontwikkelingen en in goed overleg met personeelsleden, RvC, gemeenten, opdrachtgevers en OR besloten om de teelt van tomaten in de kas van Wier ingaande 2023 te beëindigen. Een moeilijk besluit maar wel noodzakelijk om een (financieel) gezond bedrijf te blijven, waar de mens centraal staat. In 2023 gaan we onderzoeken hoe we met de kas verder gaan. De betrokken medewerkers hebben inmiddels allemaal een nieuwe (tijdelijke) werkplek.

Daarnaast stond 2022 in het teken van het verder uitwerken van de gemeentelijke visie en strategie rondom de participatiewet en de rol van Empatec en GR Fryslân-West hierin, middels de businesscase werkleerbedrijf Fryslân-West en het hierbij behorende implementatieplan. In het volgende hoofdstuk gaan we hier nader op in.

Tenslotte zijn we verheugd dat, na een intensief wervings- en selectieproces door de RvC in samenwerking met directie, OR en gemeentelijke aandeelhouders, mevrouw S. de Boer eind 2022 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is benoemd als nieuwe directeur-bestuurder per 1 maart 2023.

2.2. Visie en strategie

De gemeenten Súdwest-Fryslân, De Fryske Marren, Waadhoeke en Harlingen werken sinds de decentralisaties in 2015 aan een gezamenlijke visie op de uitvoering van de Participatiewet en de rol van Empatec als Werkleerbedrijf. Hiertoe zijn een position paper (2018) en keuzedocument (2021) opgesteld en besproken met de colleges en raden. Deze stukken zijn in 2021 door de deelnemende gemeenten, GR en Empatec vertaald in een businesscase 'Werkleerbedrijf Fryslân-West'. De businesscase Werkleerbedrijf Fryslân-West 2022-2026 is door de raden van de gemeenten Waadhoeke, De Fryske Marren en Harlingen in 2022 geaccordeerd waarna gestart is met het redigeren van het implementatieplan. Wij zijn verheugd om te constateren dat ook de gemeente Súdwest-Fryslân heeft ingestemd met de businesscase en op dit moment werken wij samen met de vier gemeenten aan een gezamenlijk planning en (aanpak van) het implementatieplan. Het implementatieplan (welke dus nog onderhanden is) omvat de volgende onderdelen:

1. Gemeenschappelijke regeling aanpassen
2. Implementatieplan:
    a) Procesbegeleider
    b) Onderzoek mogelijk opheffen Empaselect BV en Empathiek BV
    c) Aanpassen Statuten NV
    d) Aanpassen aanwijzingsbesluit, samenwerkingsovereenkomst (SOK) en jaarovereenkomst GR-NV
    e) Governance uitwerken
    f) Aanpassing re-integratieketen en pilots
    g) Structuur en formatie Empatec uitwerken
    h) DVO's Pastiel – gemeenten actualiseren
    i) Meerjarenbegroting / nul-optie / P&C Cyclus / risico paragraaf uitwerken
    j) Duurzaamheidsinvesteringen in kaart brengen
    k) Overlegstructuur opstellen

In verband met de raadsbehandeling en besluitvorming over de businesscase van de gemeente Súdwest-Fryslân is de planning aangepast en zal besluitvorming bij alle vier gemeenten rondom de businesscase en implementatieplan in september 2023 plaatsvinden. De directie is blij dat

gezamenlijk met de gemeenten Súdwest-Fryslân, Waadhoeke, De Fryske Marren en Harlingen een toekomstig bestendig meerjarenperspectief voor Empatec is geschetst en zien uit naar een succesvolle gezamenlijke uitvoering.

Het werkleerbedrijf is een doorontwikkeling van Empatec. De bij Empatec opgebouwde ervaring, kennis en expertise vormen de basis voor het nieuwe bedrijf. Het werkleerbedrijf zal zich geleidelijk aanpassen aan de afname van de Wsw-medewerkers in de komende jaren enerzijds en de instroom van Nieuw beschut medewerkers en andere doelgroepen van onder andere de Participatiewet (BAB/LKS, wachtlijsten) anderzijds. Per saldo zal dit ertoe leiden dat de totale omvang van de vakbedrijven zal afnemen, totdat deze zich stabiliseert op het voor Fryslân-West noodzakelijk niveau. Daarbij is de verwachting dat nieuwe landelijke wet- en regelgeving, aan gemeenten, in aantallen en middelen, meer ruimte gaat bieden om beschut werk te organiseren voor doelgroepen van de Participatiewet.

Het werkleerbedrijf is een publiek bedrijf van en voor de vier gemeenten die via de GR eigenaar zijn van het bedrijf. Het Werkleerbedrijf voert voor de gemeenten de wettelijke taak van de Wet sociale werkvoorziening uit, is werkgever voor Nieuw Beschut medewerkers en voert re-integratietaken in het kader van de Participatie wet uit.

Het werkleerbedrijf is een uitvoeringsorganisatie dat onderdeel uitmaakt van de sociale keten. De gemeenten bepalen de strategie en de beleidsdoelen en de te behalen resultaten. De ambities die in de businesscase worden beschreven, vormen het uitgangspunt voor de begroting en het jaarplan van het werkleerbedrijf. Het werkleerbedrijf rapporteert periodiek over de resultaten en laat zien in welke mate de doelen zijn gerealiseerd.

De kerntaken van het werkleerbedrijf zijn:

- Ondersteuning van medewerkers en kandidaten bij hun ontwikkeling;
- Begeleiding naar en in het werk;
- Geven van arbeidsdeskundig advies;
- Het doen van loonwaarde metingen;
- Detacheren van doelgroep medewerkers;
- Het onderhouden van een werkgeversnetwerk;
- Bieden van passend werk aan degenen die dat (tijdelijk) nodig hebben;
- Het vormgeven en uitvoeren van leerwerklijnen ten behoeve van de doelgroep.

Met het werkleerbedrijf, hebben de gemeenten, tegen aanvaardbare kosten, een eigen werkleerbedrijf dat Wsw-medewerkers en andere doelgroepen zoals vanuit de Participatiewet werk kan blijven bieden en beschikken de gemeenten over een infrastructuur om inwoners met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt naar werk bij reguliere werkgevers te begeleiden of, als dat (nog) geen optie is, zelf beschut werk te bieden.

Voor Empatec leidt dit tot de volgende set van strategische uitgangspunten:

- Het is de ambitie om in 2022 en verder 10% van de medewerkers van de doelgroep nieuw beschut bij het reguliere bedrijfsleven (detachering of werken op locatie) werkzaam te laten zijn. Deze doelstelling is in 2022 behaald;
- Het is de ambitie om in 2026, 55% van de medewerkers van de doelgroep WSW bij het reguliere bedrijfsleven (detachering of werken op locatie) werkzaam te laten zijn;
- Het is de ambitie om in 2022 en verder 50% van instroom perspectiefrijk binnen 9 maanden te plaatsen bij een reguliere werkgever. Deze doelstelling is in 2022 behaald.
- Het werkleerbedrijf werkt kostenneutraal in 2026 (de nuloptie), de omzet en NTW (netto toegevoegde waarde) zijn ter dekking van de kosten van het werkleerbedrijf conform de afspraken rondom de kostenverdeling ingaande boekjaar 2020. De gemeenten betalen geen gemeentelijke bijdrage aan Empatec conform afgelopen jaren maar wel aan de GR ter dekking van het subsidietekort van de loonkosten;

- Het werkleerbedrijf is de enige uitvoerder van gemeenten voor de categorie perspectiefrijk;
- De opdrachten op het gebied van dienstverlening, zoals schoonmaak, groen, onderhoud, brugwachters etc. zoals de gemeenten die verstrekken aan het werkleerbedrijf Empatec zijn minimaal gelijk aan die van het voorgaande jaar. Hiermee wordt geborgd dat de beoogde financiële resultaten worden gerealiseerd;
- Het werkleerbedrijf beweegt mee met de conjunctuur en de impact die dat heeft op de (onderkant van de) arbeidsmarkt, deze noodzaak zagen we ook bij de corona epidemie waarbij gedetacheerde medewerkers terugkomen bij Empatec. Daarom zijn er voldoende kwalitatieve en kwantitatieve beschutte werkplekken noodzakelijk;

Daarnaast zien wij de volgende kansen die een groot maatschappelijk rendement kennen en een positieve bijdrage leveren aan het werkleerbedrijf Empatec:

- De businesscase omvat de (re-integratie) middelen en activiteiten voor de uitvoering van het basispakket en het pluspakket voor De Fryske Marren, Harlingen, Súdwest-Fryslân en Waadhoeke. Het pluspakket zal een positieve invloed hebben op het resultaat van de NV naast het nog veel belangrijker positieve maatschappelijke effect van mensen die aan het werk zijn;
- Uit onderzoek en arbeidsmarkt gegevens blijkt dat de invoering van de Participatiewet nauwelijks heeft geleid tot de beoogde verhoging van (kansen op een) baan voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Daarom worden landelijk initiatieven ontwikkelt om gemeenten meer middelen en instrumenten te geven om dit om te buigen, deze ontwikkelingen gaan helaas erg traag. Wel is te verwachten dat dit gaat leiden tot hogere instroom bij het werkleerbedrijf Empatec en meer specifiek de vakbedrijven. Met deze hogere instroom is geen rekening gehouden in de begroting en meerjarenbeeld, wel is anticiperend hierop het aantal werksoorten en regionale spreiding ongewijzigd gebleven, los van de reeds in gang gezette optimalisaties, bijvoorbeeld bij meubel, verpakken en kas. Deze hogere instroom zal een positieve invloed hebben op het resultaat van de NV naast het nog veel belangrijker positieve maatschappelijke effect van mensen die aan het werk zijn;
- De gewijzigde financiering van loonkostensubsidie geeft gemeenten ingaande 2022 meer ruimte om dit instrument in te zetten. Wanneer gemeenten dit instrument minder inzetten dan het landelijk gemiddelde leidt dit zelfs tot een budgettair nadeel. Wij willen graag met onze deelnemende gemeenten afspraken maken om dit gezamenlijk op te pakken. Deze nieuwe trajecten zullen een positieve invloed hebben op het resultaat van de NV naast het nog veel belangrijker positieve maatschappelijke effect van mensen die aan het werk zijn;
- Landelijk is een flinke uitstroom en verlaging van maatschappelijke kosten gerealiseerd via een zogeheten detacheringsfaciliteit bij werkleerbedrijven. Dit instrument is onmisbaar bij een werkleerbedrijf. Deze optie zal in businesscase nader worden uitgewerkt. Deze nieuwe trajecten zullen een positieve invloed hebben op het resultaat van de NV naast het nog veel belangrijker positieve maatschappelijke effect van mensen die aan het werk zijn.

2.3 Resultaten van de re-integratie activiteiten van Pastiel en Wurkjouwer

PASTIEL

Het doel van Pastiel is om tegen aanvaardbare gemeentelijke kosten zoveel mogelijk mensen vanuit de bijstand naar betaald werk te begeleiden. Naast het maatschappelijke voordeel hiervan draagt een succesvol re-integratiebeleid ook bij aan een daling van de bijstandsgelden (BUIG-budget) bij onze gemeenten. Pastiel wordt door onze gemeenten op verschillende manieren ingezet:

- Gemeente De Fryske Marren (DFM) zet Pastiel in voor iedereen die zich meldt voor een bijstandsuitkering. Pastiel is voor DFM de enige aanbieder van re-integratie. Naast de reguliere re-integratie worden er daarnaast ook nog extra werkzaamheden uitgevoerd in het kader van nieuwe Wet Inburgering en de begeleiding van Oekraïners naar de reguliere arbeidsmarkt;

- Gemeente Súdwest-Fryslân (SWF) zet Pastiel in als één van de vier re-integratiepartijen. Via een aanbestedingstraject in 2020 hebben Pastiel, Wurkjouwer en Detachering & Coaching opdrachten gegund gekregen van SWF vanaf 2021. Deze trajecten zijn onder gelijke voorwaarden verlengd in 2022. De verschillende doelgroepen zijn ingedeeld in 8 kavels. Pastiel voert in 5 van de 8 kavels werkzaamheden uit. Aan de inwoner wordt overgelaten voor welke aanbieder in het kader van een re-integratietraject hij/zij kiest (Empatec of een externe private aanbieder). Aangezien het verrekenmodel is gebaseerd op het aantal kandidaten dat zich aanmeldt, is het omzetrisico (door onzekere instroom) sinds 2021 voor ons bedrijf aanzienlijk vergroot.
- De Dienst Noardwest Fryslân (gemeenten Waadhoeke en Harlingen) gebruikt Pastiel als first supplier bij het gunnen van re-integratie opdrachten. Is Pastiel volgens de Dienst niet passend in haar aanbod dan wordt er gebruik gemaakt van één van de andere (private) aanbieders. In totaal wordt er naast Pastiel gebruikt gemaakt van ongeveer een twintigtal andere re-integratieaanbieders. NWF werkt op het gebied van open house aanbesteding waardoor elke willekeurige re-integratiepartij zich kan aanmelden.

Naast bovengenoemde werkzaamheden voor gemeenten signaleren wij (zoals ook gememoreerd in de businesscase) dat de rol en (re-integratie) budgetten van het UWV op de arbeidsmarkt van Fryslân(-West) toeneemt. Naast het basispakket zoals Empatec deze uitvoert voor de deelnemende gemeenten heeft Empatec bovendien met deze infrastructuur de potentie om in het pluspakket voor gemeenten en ook UWV (ook die organisatie bedient inwoners van de vier gemeenten) meer werkzaamheden te verrichten. Hiermee kan het Werkleerbedrijf de basis van de organisatie vergroten en kunnen gemeenten efficiencyvoordelen realiseren bij de uitvoering van het basispakket. Vanuit Pastiel is een pilot gestart om de samenwerking met het UWV te verkennen. In totaal zijn er in 2022 vanuit het UWV ruim 20 kandidaten (met een Wajong-uitkering) ingestroomd.

In het kader van de herziening van de gemeentelijke visie(s) op de uitvoering van de Participatiewet, is de wijze waarop onze gemeenten Pastiel in de toekomst willen inzetten nog onderdeel van de businesscase en het implementatieplan. Conform de businesscase is de verwachte hogere re-integratie omzet van de deelnemende gemeenten meerjarig in de begroting verwerkt (het zogeheten basis- en pluspakket). Hierbij past ook dat wij intern één doorlopende re-integratieketen creëren waarin onze werkzoekende en medewerker optimaal wordt geactiveerd, ontwikkeld en begeleid bij het vinden en behouden van een baan. Dit heeft de volgende voordelen:

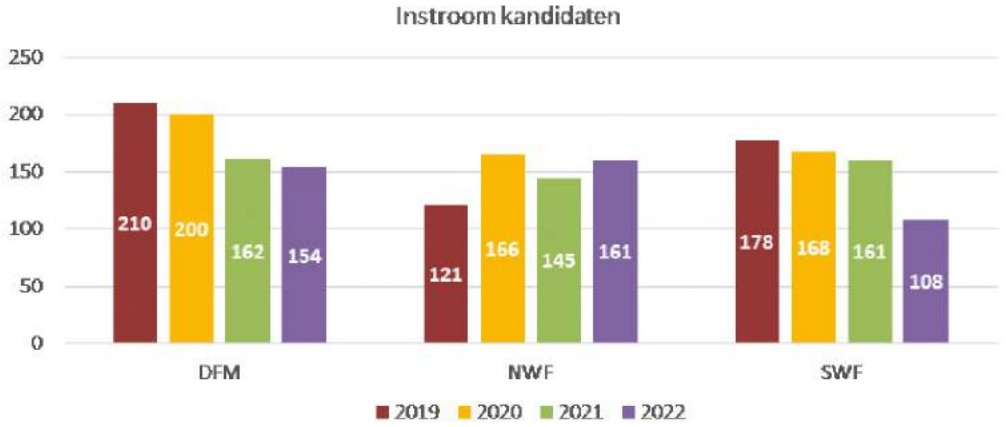
- Gezamenlijk een compleet re-integratieproduct aanbieden;
- Creëren van een toekomstbestendig re-integratiebedrijf;
- Als eenheid naar buiten treden richting onze stakeholders;
- Betere en efficiëntere samenwerkingen tussen disciplines;
- Verbreding van doelgroepen en meer expertises aanbieden.

Daarom zijn in 2022 onder anderen de aansturing, werkprocessen, externe gerichtheid, leerlijnen en managementinformatie van Pastiel, de Wurkjouwers en de afdeling Detachering en Coaching versterkt en geïntegreerd. Deze transformatie is begin 2023 afgerond, waarna op onderdelen verdere optimalisatie zal worden nagestreefd. In het implementatieplan is voorzien dat deze doorlopende re-integratieketen (specifiek rondom de intake) met de deelnemende gemeenten worden geoptimaliseerd. Dit is nu onderhanden.

Instroom

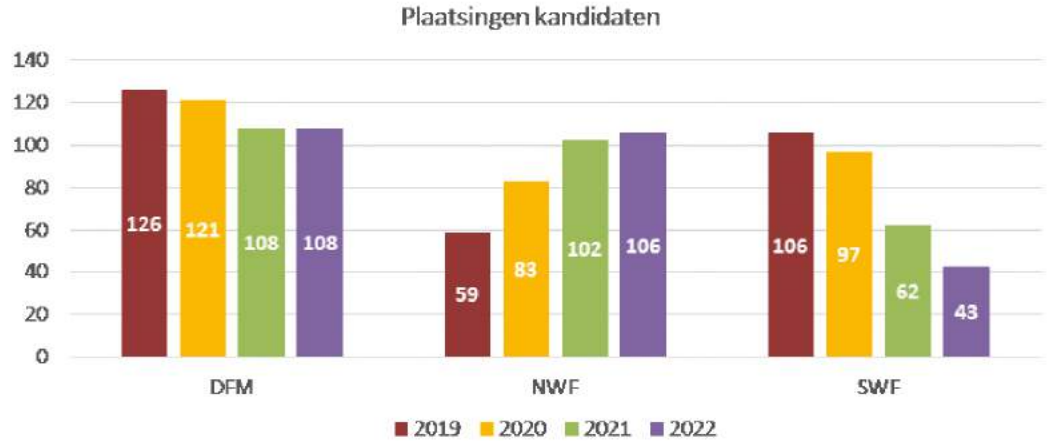
De totale instroom bij Pastiel was in 2022 lager dan we hadden begroot op basis van ervaringen van de voorafgaande jaren. In totaal zijn er 423 kandidaten ingestroomd (begroot was 629). In alle gemeenten is de instroom van kandidaten in de Participatiewet achtergebleven. We zien dat de instroom in de bijstand afneemt en dit heeft ook direct gevolgen op de aanmelding/instroom bij Pastiel. Er wordt vanuit de nieuwe instroom voor de Participatiewet daarom minder kandidaten aangemeld voor een re-integratietraject. Dat betekent dat de focus ook meer moet liggen op de instroom uit de zittende/bestaande bestanden van de gemeenten. Echter de kandidaten in het bestaande bestand zijn niet altijd geschikt voor een traject richting werk en gemeenten hebben niet altijd voldoende

zicht op dit zittende bestand. De winst en uitdaging voor de komende tijd zit hem daarom vooral om de kandidaten met arbeidspotentieel uit het zittende bestand inzichtelijk te maken.



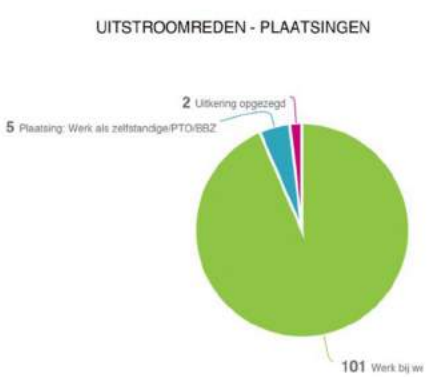
Plaatsingen

De lagere instroom in de Participatiewet heeft natuurlijk ook zijn weerslag op het aantal plaatsingen. Er zijn daardoor minder plaatsingen gerealiseerd dan dat we hadden begroot. In totaal zijn er 257 kandidaten geplaatst (begroot was 296). Dit is een goede prestatie gezien het feit dat de totale instroom 33% lager is dan begroot. Het totale plaatsingspercentage komt hiermee uit op 61%.



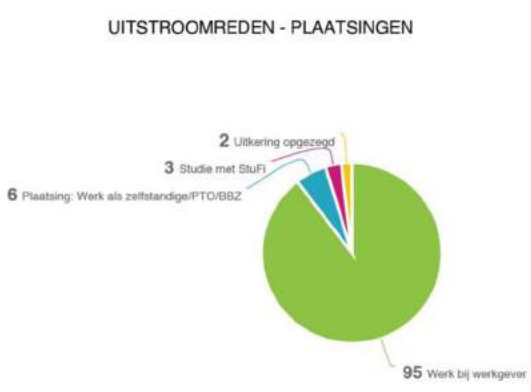
Hieronder wordt de uitstroom in 2022 voor de betreffende gemeenten nader toegelicht.

De Fryske Marren



Súdwest-Fryslân

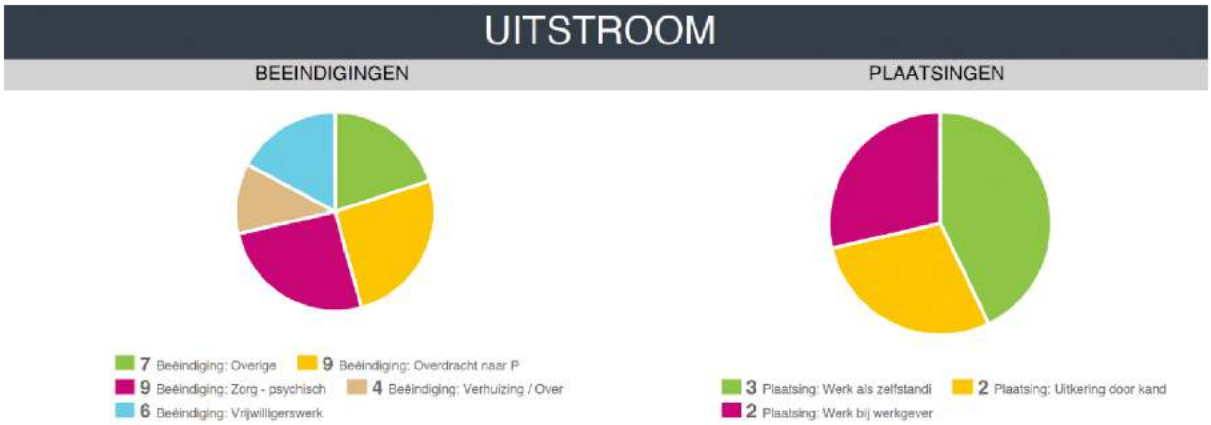
Noardwest Fryslân



Wurkjouwer

De Fryske Marren (DFM)

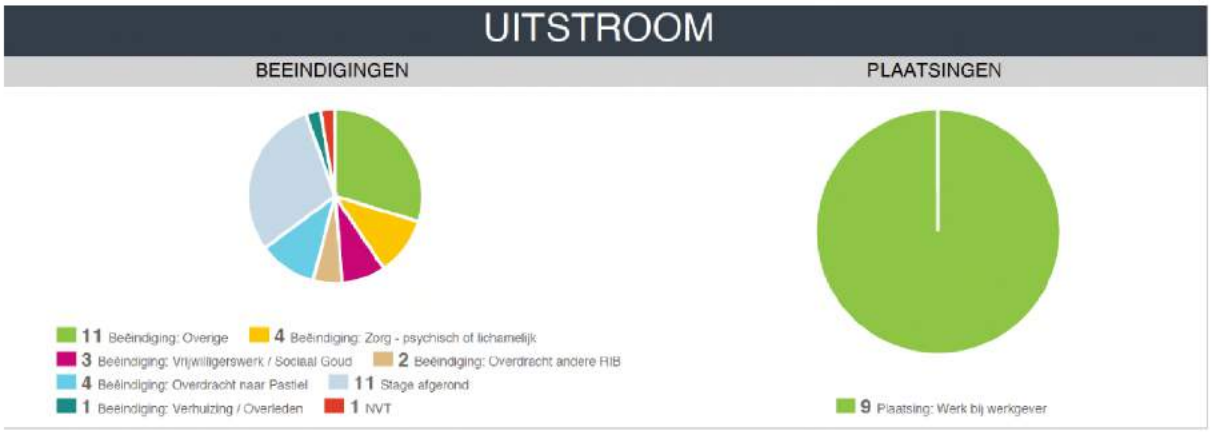
In 2022 zijn via de gemeente De Fryske Marren in totaal 47 deelnemers ingestroomd bij Wurkjouwer. Eind december 2022 zaten er nog 119 deelnemers in een traject. 47% van de totale groep werkt intern bij Wurkjouwer op de verschillende afdelingen en 53% volgt een activeringstraject op een stageplek buiten Wurkjouwer. In 2022 zijn er in totaal 42 deelnemers uitgestroomd (zie hieronder).



Voor deelnemers is Wurkjouwer een veilige werkplek waar zij zich welkom en op hun gemak voelen, succeservaringen meemaken, groeien en ontwikkelen. Voor onze deelnemers is werken en gecoacht worden binnen Wurkjouwer hierdoor van doorslaggevende betekenis in de ontwikkeling van diverse aspecten zoals; basale vaardigheden, werknemersvaardigheden en persoonlijke verzorging (kleding, hygiëne, etc.). De locatie is optimaal ingericht om de deelnemers te ondersteunen tijdens hun activeringstraject en sluit goed aan op het reguliere bedrijfsleven. De voorzieningen en het werkaanbod zijn divers en vakgericht. Werkzaamheden bestaan onder anderen uit: werken met hout of metaal, repareren en monteren van fietsen, Wmo-klussen en huishoudelijke taken.

Wurkjouwer Súdwest-Fryslân

In september 2017 is Wurkjouwer Súdwest-Fryslân als pilot gestart omdat men in deze regio de nodige problemen ervaarde met burgers met een (hele) grote afstand tot de maatschappij en de arbeidsmarkt. Het eerste jaar is succesvol afgesloten waarop is besloten om de pilot te verlengen. In 2022 zijn van de gemeente Súdwest-Fryslân in totaal 50 deelnemers ingestroomd (2021: 56) bij Wurkjouwer. Eind december 2022 zaten er nog 46 deelnemers in een traject (2021: 25). Deze groep is intern in re-integratie- traject. In totaal zijn 45 deelnemers uitgestroomd (2021: 31).



De activiteiten bij Wurkjouwer Súdwest-Fryslân bestaan uit diverse werkzaamheden en projecten zoals het fietsenproject. Fietsen worden ter beschikking gesteld aan deelnemers en eventueel andere

partijen zoals bijvoorbeeld aan Limor, Mindup, Friese Poort enzovoort. Verder is er een kleine metaalhoek en houtafdeling. Deelnemers hebben ook de mogelijkheid om creatief bezig te zijn met bijvoorbeeld naailessen en pitrietwerkzaamheden. Naast deze activiteiten, is Wurkjouwer Súdwest-Fryslân ook bezig met scholing in de breedste zin van het woord. Vooral voor nieuwkomers biedt Wurkjouwer een praktische aanpak waarbij veelal met foto's kunnen laten zien wat de benaming is van bijvoorbeeld gereedschappen, machines en veiligheid.

Samenvoeging Pastiel, Wurkjouwer en Detachering en Coaching

Per 2022 zijn binnen Empatec de onderdelen Pastiel, Wurkjouwer en Detachering en Coaching samengevoegd. Gezamenlijk biedt Empatec een groot assortiment aan binnen de re-integratie dienstverlening voor werkzoekenden en SW-medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. Onze activiteiten: activeren, leren & ontwikkelen, bemiddelen, begeleiding en jobcoaching hebben allen als doel om voor de kandidaten en medewerkers een passende plek te vinden en te behouden binnen Empatec of op de reguliere arbeidsmarkt.

Het jaar 2022 stond vooral in het teken van het realiseren van deze ambitie via het inrichten van de nieuwe organisatie, opzetten van leerlijnen bij de vakbedrijven, verbeteren communicatie naar gemeenten, uniformeren en samenvoegen van de bestaande managementcijfers/rapportages, uitbreiden dienstverlening, professionaliseren accountmanagement, inrichten werkprocessen en huisvesting van team Joure.

In 2023 zal de inrichting van de organisatie en samenvoeging van de bedrijfsonderdelen verder worden geoptimaliseerd. Intern met name door het verder vormgeven van de leerlijnen. Extern door optimalisatie van de re-integratieketen met de gemeenten. Deze optimalisatie is onderdeel van het implementatieplan op basis van de Businesscase, waarover in september 2023 door de gemeenteraden van de vier deelnemende gemeenten een besluit zal worden genomen.

2.4 Resultaten van de vakbedrijven van Empatec

Kas Wier

Binnen de tomatenkas vinden een tweetal activiteiten plaats: de teelt van tomaten en het detacheren van medewerkers naar AGF-gerelateerde bedrijven (Aardappelen Groenten en Fruit) in de omgeving van Wier. Qua teelt was 2022 een goed jaar. In het voorjaar van 2022 ging de horeca weer open en konden we een rendabeler mix van tomaten kweken. Hierdoor was de omzet en NTW in 2022 beter dan in 2021.

Ten aanzien van de detacheringsactiviteiten van de Kas zien we eveneens dat corona een invloed heeft gehad op de resultaten. Het aantal detacheringen bij toeleveranciers van de horeca was het

eerste kwartaal lager en hierdoor ook de omzet en NTW. Daarnaast was er door een plantenziekte bij telers minder vraag naar detachering. Door het inzetten van personeel bij andere onderdelen van Empatec als ook het bedienen van nieuwe klanten, zijn alle medewerkers productief ingezet in 2022. Eind 2022 hebben we na een lang en intensief traject moeten besluiten om de tomatenteelt per einde 2022 te stoppen. Dit als gevolg van de sterk stijgende kosten (o.a. door een aflopend energiecontract). De markt bleek onvoldoende in staat deze stijging te dekken, waardoor een verantwoorde continuering niet mogelijk bleek.

Verpakken

Binnen Verpakken onderscheiden we een aantal activiteiten: Verpakken WOL (werken op locatie), verpakken Food en verpakken Non-food. WOL locaties zijn bijvoorbeeld Reshare in Sneek, Frisia in Harlingen en Rentex in Bolsward. In 2022 is de strategie geactualiseerd en zal meer worden ingezet op machinaal verpakken en WOL-locaties zonder verlies van arbeidsplaatsen.

In 2022 zijn de resultaten van Verpakken in lijn met de begroting. In 2022 is blijvend ingezet op hogere productiviteit, slimme automatisering, betere productieplanning, optimaliseren van de klantportfolio en het realiseren van hogere prijsstelling. Daarnaast is geanticipeerd op de krimp van werkzaamheden bij Frisia in Harlingen en zijn medewerkers elders herplaatst en wordt gewerkt aan nieuwe WOL-locaties.

Meubel

Het vakbedrijf Meubel houdt zich vooral bezig met het vervaardigen van meubelen van steigerhout (waaronder keukens), verpakkingskisten en heimutsblokken. Het jaar 2021 stond voor Meubel in het teken van de transformatie omdat het vakbedrijf te afhankelijk was van enkele strategische klanten waarbij eveneens de winstgevendheid onder druk stond. Daarom is in 2021 een strategische keuze in werksoorten gemaakt en zijn de meer complexere werksoorten afgestoten. De resterende werksoorten sluiten veel beter aan bij de capaciteiten van de huidige doelgroep. In 2022 is een ambitieus plan neergezet met nieuw te verwerven opdrachten binnen de werksoorten die zijn behouden. Daarnaast lag de focus op verbeterd operationeel management: tijdiger klantbediening, voorraad op orde en actief prijsbeleid. De externe oriëntatie en marketing is versterkt met de introductie van de merknaam 'Maakwerk'.

Ondanks alle inspanning kwam de verwerving van nieuwe klanten later op gang. Daarnaast deden enkele bestaande grote klanten minder opdrachten waardoor de omzet, NTW en resultaat in 2022 onder begroting zijn uitgekomen. Door de acquisitie van de nieuwe klanten, is de afhankelijkheid van een zeer beperkt aantal klanten afgenomen.

Metaal

Het vakbedrijf Metaal richt zich op het vervaardigen van lespakketten (lasplaatjes) voor vakopleidingen, montage en assemblage activiteiten, onderdelen voor de maakindustrie en maatwerk voor kunststofindustrie (Lankhorst).

Het Metaalbedrijf heeft naast de vestiging op de hoofdlocatie in Sneek ook een WOL locatie bij Lankhorst in Sneek.

Na versterking van het management van Metaal in 2020, is de focus in 2021 en 2022 verder gelegd op het verbeteren van operationeel management; de klant wordt op tijd en volledig geleverd, de voorraden zijn op orde en de verkoop- en inkoopprijzen zijn geoptimaliseerd. Daarnaast zijn de bedrijfsbureaus van Metaal en Meubel geoptimaliseerd en is het accountmanagement versterkt. Eind 2022 is gestart met de werkzaamheden voor een nieuwe topklant die in potentie voor een significante omzet kan zorgen. Tevens zijn, in samenwerking met de afdeling Verpakken, de productielocaties gewijzigd en geüpgraded. Door bovenstaande optimalisaties is de omzet en NTW in 2022 fors boven begroting geëindigd, vooral de WOL locatie bij Lankhorst heeft een uitstekend jaar gedraaid.

Dienstverlening

De dienstverlenende activiteiten, die onder de merknamen: Empatec Facilitaire Services, Empatec Hoveniers, Empatec Publieke Werken en Empatec Natuurbeheer worden verricht, zijn onderdeel van het vakbedrijf Dienstverlening. Het betreft hier hoveniers, natuurbeheerders, stratenmakers, schilders, timmerlieden, brugwachters en schoonmakers die zorgen voor een groene, schone en duurzame woon- en leefomgeving in de regio Zuidwest Fryslân.

In 2022 zijn de in 2021 ingezette strategische keuzes verder gerealiseerd zoals het detacheren van een groot deel van de schoonmakers naar een marktpartij. De interne schoonmaak is als beschut werk voor onze eigen panden geïntegreerd met de afdeling Algemene Zaken. Daarnaast is het klantportfolio geoptimaliseerd. Hier is scherp gekeken naar het rendement, haalbaarheid van kwaliteitseisen passend bij de vaardigheden van de medewerkers. Er zijn strategische keuzes gemaakt zoals het stoppen met complexe tuin aanlegklussen en meer focus te hebben op onderhoudsopdrachten bij hoveniers. Ook wordt gepoogd medewerkers bij het onderdeel Hoveniers zoveel mogelijk te detacheren. De inzet van extern ingehuurd personeel is blijvend drastisch beperkt.

De NTW van het vakbedrijf Dienstverlening is ondanks bovenstaande optimalisaties door het verliezen van enkele grote opdrachten (van oa ziekenhuis Antonius, gemeente SWF) en lagere instroom onder begroting uitgekomen. Doordat in 2021 de kostenstructuur al geoptimaliseerd was, was het in 2022 niet mogelijk om dit volledig te compenseren door lagere kosten.

Samenwerking met Wetterskip Fryslân en Caparis

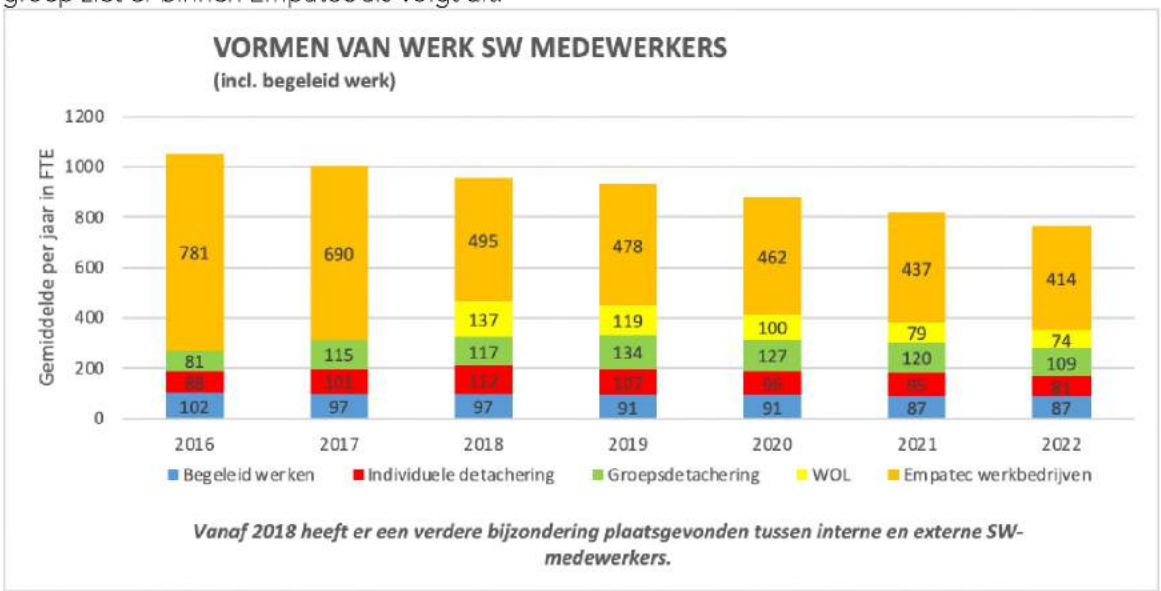
Zowel Empatec als Caparis onderhouden al jarenlang in een groot deel van de provincie Fryslân de groenvoorziening op terreinen van Wetterskip Fryslân. Het Wetterskip heeft in 2018 de wens aangegeven om het onderhoud in geheel Fryslân door Empatec en Caparis te laten verzorgen. Dit heeft geleid tot de oprichting van een gezamenlijk werkleerbedrijf dat begin 2019 onder de naam Grienskip operationeel is geworden. In 2019 heeft dit bedrijf juridisch en organisatorisch vorm gekregen. Caparis en Empatec leveren arbeid aan Grienskip (in de vorm van detachering van medewerkers) en Wetterskip verstrekt aan Grienskip de opdrachten. Nadat het reguliere werk op de juiste wijze binnen Grienskip is ingeregeld, is in 2021 het werkleeronderdeel binnen Grienskip opgezet en heeft deze zijn eerste kandidaten succesvol afgeleverd. Dit is in 2022 verder doorgezet.

2.5. Personele ontwikkeling

2.5.1. Bezetting

SW-medewerkers

Empatec is van origine opgezet voor haar SW-medewerkers. De huidige samenstelling van de SW-groep ziet er binnen Empatec als volgt uit:

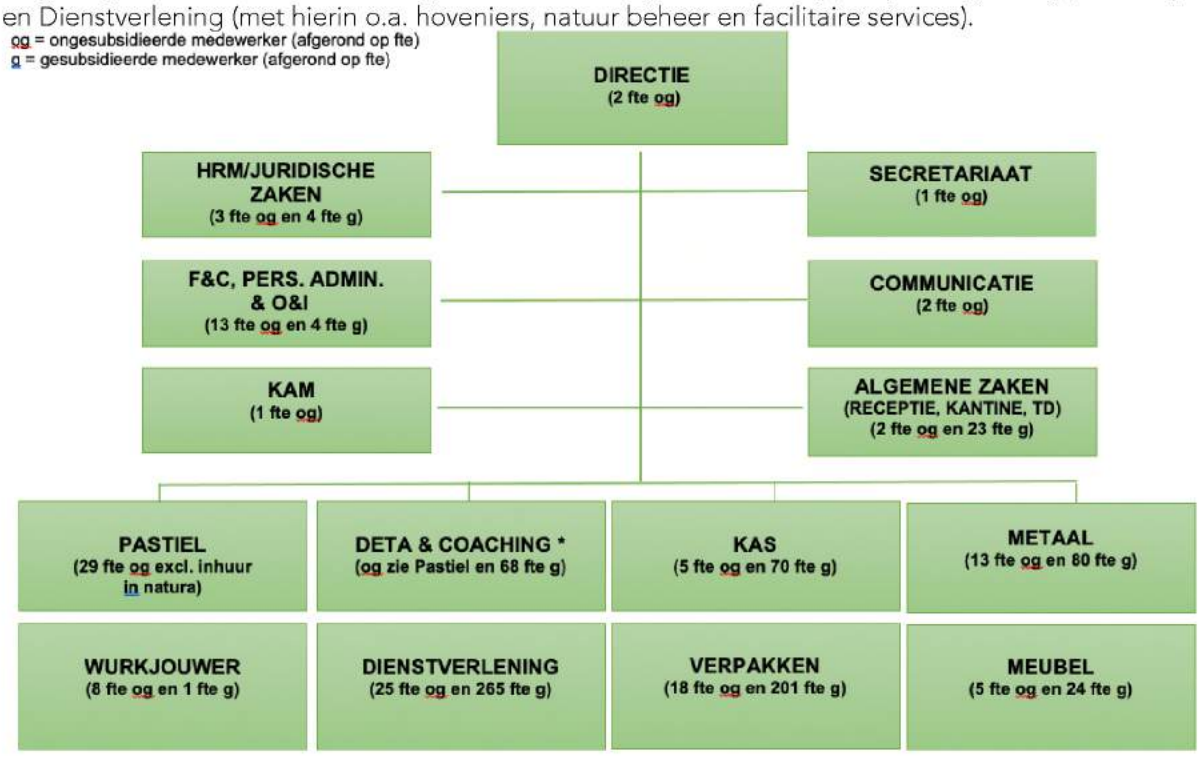


Vanaf 2018 heeft er een verdere bijzondering plaatsgevonden tussen interne en externe SW-medewerkers.

In het streven om zoveel mogelijk SW-medewerkers bij reguliere werkgevers onder te brengen onderscheidt Empatec de volgende vormen:

- Begeleid Werken: in dat geval is de SW-medewerker in dienst van een externe werkgever (conform arbeidsvoorwaarden van die werkgever) en verstrekt de GR een loonkostensubsidie aan die werkgever en begeleidt Empatec de betrokken medewerker en werkgever. In deze situatie hebben medewerkers met een SW-status altijd een terugkeergarantie.
- Individuele detachering: een individuele SW-medewerker die bij een klant is gedetacheerd. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de tuinbouw, als naaister in een atelier, als chauffeur bij PostNL. Deze medewerkers worden gecoacht en begeleid door ons bedrijf Detachering & coaching.
- Groepsdetachering: in groepen worden SW-medewerkers (variërend van per uur tot jaar-rond) gedetacheerd bij een klant (bijvoorbeeld bij een gemeentelijk Groenbedrijf). Meestal stuurt een leidinggevende van de opdrachtgever de SW-medewerkers aan en vindt verrekening plaats op basis van een vooraf afgesproken uurtarief.
- Werken op locatie: ook in dit geval werken SW-medewerkers van Empatec bij de opdrachtgever, zij worden in dit geval aangestuurd door een leidinggevende die in dienst is van Empatec en verrekening vindt veelal plaats op basis van stuksprijzen. In dit geval ligt het financiële risico veelal bij Empatec. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij: Rentex en Reshare.

Voor medewerkers die we niet via bovenstaande vormen kunnen inzetten hebben we een beschutte omgeving met een aantal werkbedrijven: Meubelbedrijf, Metaalbedrijf, Verpakkingsbedrijf, Kwekerij en Dienstverlening (met hierin o.a. hoveniers, natuur beheer en facilitaire services).



*) Deze afdeling is ook verantwoordelijk voor Begeleid Werken (deze medewerkers zijn in dienst van externe werkgevers)

In het organigram hierboven staan, naast de diverse bedrijven die onder de Empatec-paraplu vallen, ook de ondersteunende diensten. Tevens zijn per bedrijfsonderdeel de fte's ultimo 2022 aangegeven. Onder de gesubsidieerde fte's (g) worden zowel de SW-medewerkers verstaan als de medewerkers Beschut Werk. Onder de ongesubsidieerde fte's (og) worden niet alleen de vaste medewerkers (staf/kader) verstaan, maar ook de externe inhuur (zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten en kandidaten Pastiel die in het kader van werkervaring tijdelijk ingezet worden bij Grienskip).

Bijna de helft van de SW-medewerkers werkt sinds 2019 bij een regulier bedrijf!

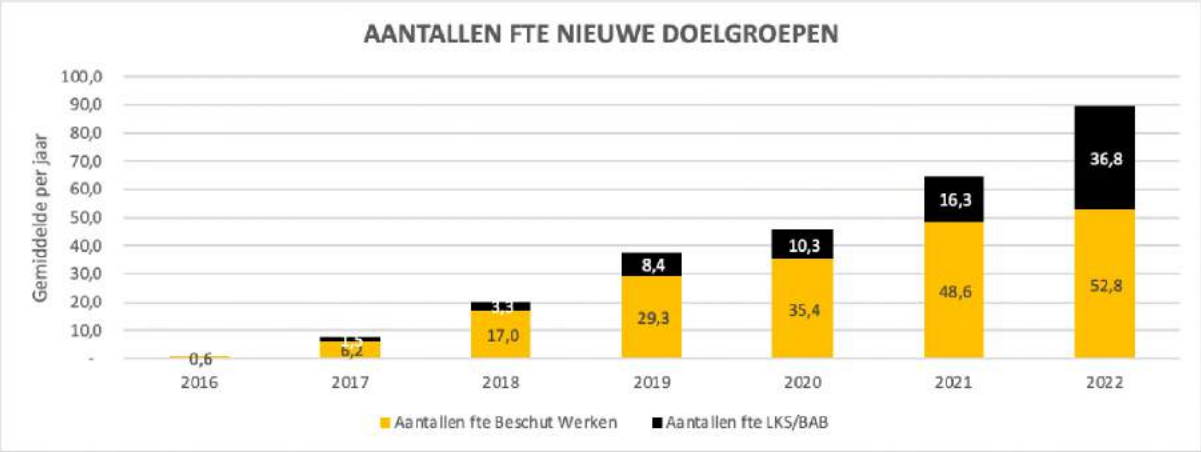
Uit de tabel 'vormen van werk sw-medewerkers' is zichtbaar dat, gelijk aan de trend in 2020 en 2021 ook in 2022 het aantal medewerkers dat gedetacheerd is of werkzaam is bij WOL-locaties afneemt door de Corona epidemie. Voor 2023 zal naar verwachting het aantal medewerkers dat werkzaam is

bij een WOL-locatie afnemen omdat door automatisering een groot deel van de werkzaamheden van de WOL-Locatie Frisia in Harlingen komt te vervallen ingaande maart 2023. Wij zijn inmiddels gestart met een zorgvuldig proces om de medewerkers te herplaatsen binnen de mogelijkheden en wensen van medewerkers en werkgevers.

Eind 2026 verwachten wij dat bijna 55% van onze SW-medewerkers op de één of andere wijze buiten de organisatie werkzaam is. Dit past in ons streven naar een inclusieve arbeidsmarkt doch is uiteraard afhankelijk van de instroom van doelgroepen en hun capaciteit.

Nieuwe doelgroepen

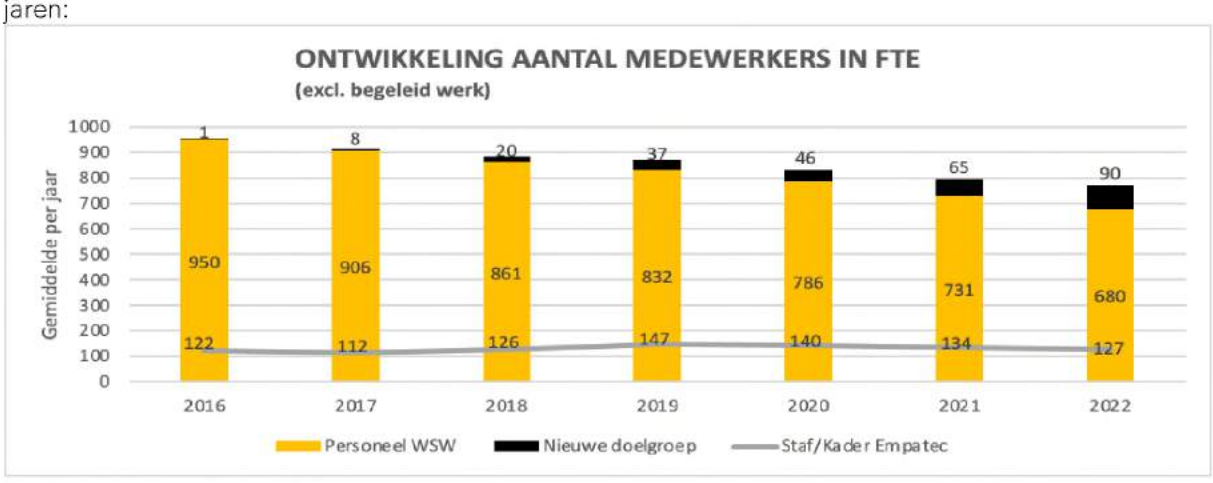
Sinds 2015 is de instroom van nieuwe SW-medewerkers gestopt. Sinds die tijd is er instroom van nieuwe medewerkers die de indicatie 'Beschut werk' hebben gekregen bij het UWV en worden medewerkers aangetrokken met Loonkostensubsidie (LKS). De ontwikkeling van deze nieuwe instroom is hieronder weergegeven.



Er is een afvlakking van de groei van Beschut Werkers te zien en een stijging van het aantal medewerkers met LKS/BAB-indicatie1. Deze laatste groei is o.a. het gevolg van de overname van een aantal oud-WIW-medewerkers2 van de gemeente SWF t/m 2020. In 2022 zien we ingaande het tweede kwartaal een groei in de aantallen LKS/BAB zoals die vanuit de gemeenten worden toegeleid naar Empatec. Daarnaast verwachten we, als gevolg van de voorgenomen beleidsinitiatieven rondom de wachtlijsten beschut werk, een hogere instroom om deze problematiek samen met de gemeenten op de lossen.

Ontwikkeling totale populatie

De ontwikkeling van het aantal medewerkers (doelgroepen en staf/kader) is als volgt de afgelopen jaren:



[1] LKS = Loon-Kosten-Subsidie, BAB = Baan-Afspraak-Banen (ingangsdatum 2013 en nog steeds van kracht)
[2] WIW = Wet Inschakeling Werkzoekenden (ingangsdatum 1997 en ondertussen opgeheven)

In 2021 is staf en kader gedaald met 15 fte doordat vooral bij het vakbedrijf meubel en dienstverlening een transformatie is doorgevoerd en minder staf / kader is aangenomen dan vertrokken is (oa door pensionering). Daarnaast neemt het aantal WSW'ers dat staf/kader functie invult af door pensionering. Aangezien de nieuwe instroom moeilijker in staat is om staf/kader functies in te vullen moeten deze functies met (ongesubsidieerde) medewerkers worden ingevuld, dit heeft een formatie verhogend effect.

In 2022 is de formatie bij de ondersteunende diensten afgenomen en is de formatie bij de vakbedrijven en Pastiel toegenomen door toegenomen bedrijfsactiviteiten en omzet. Het overzicht bevat ook de openstaande vacatures.

2.5.2 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in onderstaande tabel gespecifieerd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het ziekteverzuim van staf/kader (ongesubsidieerd) en Sw'ers en beschut werk etc (gesubsidieerden)

Doelgroep	Type	Verzuim 2022	Verzuim 2021
Staf/kader (ongesubsidieerd)	Kort	0,51%	1,34%
	Middel	1,52%	
	Lang	3,43%	4,36%
	Langer dan 1 jr	1,66%	
	Totaal	**7,12 %**	**5,7%**
Sw/Beschut Werk etc (gesubsidieerd)	Kort	0,91%	1,84%
	Middel	2,76%	
	Lang	5,17%	8,89%
	Langer dan 1 jr	3,92%	
	Totaal	**12,76%**	**11,26%**

In algemene zin zijn er een aantal trends te onderkennen:

- Ziekteverzuim bij de doelgroep Gesubsidieerd is licht gestegen;
- Na jaren van een dalende trend van ziekteverzuim bij Empatec is in 2022 sprake vaan een hoger ziekteverzuim, zowel bij de gesubsidieerden/doelgroep als staf/kader;
- Deze stijging is in lijn met de landelijke trend over 2022 waarbij het ziekteverzuim in Nederland flink toenam;
- Betrokkenheid van leidinggevenden en de inzet van job- en ontwikkelcoaches laten zien dat aandacht voor o.a. het verzuim helpt bij het reduceren en voorkomen (preventief);
- Achterstanden UWV bij beoordeling WIA aanvragen is in 2022 nog steeds aanwezig, maar achterstand bij dossiers van medewerkers ouder dan 60 jaar is weggewerkt;
- Deze medewerkers tellen, ook na 2 jaar, mee in het ziekteverzuimpercentage;
- Nieuwe instroom gesubsidieerd kent een hoger ziekteverzuim percentage;
- Gemiddelde leeftijd personeelsbestand stijgt waardoor ziekteverzuim toeneemt.

Het ziekteverzuim van Sw/Beschut (gesubsidieerden) is iets toegenomen. Gelet op de populatie binnen de SW/Beschut verwachten we hier geen grote dalingen meer te kunnen realiseren. Doordat de gemiddelde leeftijd toeneemt en bij nieuwe doelgroepen sprake is van een groter omvang van problematieken is dot ook logisch, de landelijke cijfers geven dit ook weer (zie hieronder). Onze aandacht voor ziekteverzuimbegeleiding en inzetbaarheid blijft echter onverminderd groot.

Ten opzichte van de landelijke benchmark is het verzuim van Sw/Beschut Werk etc (gesubsidieerd) bij Empatec al jaren ruim onder de landelijke cijfers. Landelijk was het verzuim in 2021 16% (2020 15%, 2019 14,5% bron: Cedris Benchmark). Hier zit Empatec met 11,6% in 2020, 11,2% in 2021 en 12,76% voor 2022 ruim onder (voor 2022 zijn de landelijke cijfers nog niet bekend).

Het ziekteverzuim van staf/kader (ongesubsidieerd) is ten opzichte van 2021 toegenomen tot 7,18%. De toename zit vooral in langdurig verzuim, waarbij we een mix zien van lichamelijke en psychische oorzaken. We ondernemen acties (mede n.a.v. het PMO in 2021) om het ziekteverzuim bij staf en kader te verlagen. De toename van kort/middellang verzuim ligt in lijn met landelijke gemiddelden. In Nederland was het (kort) ziekteverzuim in de Coronaperiode 2020 en 2021 ongebruikelijk laag en in 2022 fors hoger.

2.5.3 Opleidingen

SW en Nieuw Beschut

De Sw-medewerkers en nieuwe instroom zoals Nieuw Beschut krijgen binnen Empatec de gelegenheid om hun vaardigheden en talenten verder te ontwikkelen, veelal 'on-the-job' maar ook vaak ondersteund met een passende opleiding. Dit is een breed palet resulterend in een diploma of certificaat tot bosmaaier, chauffeur, vorkheftruckchauffeur, veilig werken met minikraan, motorzaag of hoogwerker, BHV, basisveiligheid (VCA), hovenier etc. Ondanks Corona is gepoogd om, met in achtneming van de nodige veiligheidsmaatregelen, de opleidingen zo veel mogelijk te continueren. Ook Pastiel deelnemers volgen opleidingen die passen binnen hun traject naar werk. Te denken valt aan VCA, Nederlands, heftruckchauffeur, lassen en groot rijbewijs.

Staf en kader

Een aantal staf-en kader medewerkers hebben opleidingen gevolgd voor o.a. jobcoach, HRM, Dariuz. Of specialisaties zoals TMA (talent management analyse), autisme- en interculturele coaching.

Ontwikkelcoach

Binnen twee vakbedrijven is een ontwikkelcoach werkzaam die op basis van individuele gesprekken en observaties (i.s.m. leidinggevenden) een ontwikkeltraject voor Sw-medewerkers heeft gestart. In een ontwikkelmatrix wordt weergegeven waar de medewerker staat, waar hij/zij in ontwikkeld kan worden en of er mogelijkheden zijn voor detachering en/of begeleid werken. In andere vakbedrijven (met name dienstverlening) wordt deze rol vervuld door de jobcoaches.

Stagecarrousel

In 2022 draait de stage carrousel voor het speciaal onderwijs, Pro/VSO scholen en Renn4 nog steeds naar tevredenheid. Leerlingen van De Diken, de Piet Bakkerschool (praktijkonderwijs) en Renn4 uit regio Sneek en leerlingen van VSO Twalûk uit regio Franeker, hebben als lesonderdeel arbeidsoriëntatie bij Empatec. In duo's of trio's doen de leerlingen praktijkervaring op bij de verschillende vakbedrijven. Docenten van de scholen komen mee om de leerlingen op de werkvloer te begeleiden. De stage draagt bij aan het accepteren van een beschutte werkomgeving die in de toekomst misschien ook voor de leerlingen aan de orde zijn. Daarnaast draagt het bij aan een bredere horizon m.b.t. functies en beroepen, het uitproberen van werkzaamheden en het nadenken over toekomstmogelijkheden. De scholen waarderen de samenwerking met Empatec, ze zien een toegevoegde waarde. De docenten geven aan dat de stageperiode voor hen een belangrijke observatie is om te bepalen hoeveel begeleiding een leerling op de werkvloer nodig heeft. Dit om te bepalen welke adviezen en keuzes gemaakt moeten worden aan het eind van de schoolperiode m.b.t. doorgeleiding naar dagbesteding, beschutwerk of regulier werk.

2.5.4. Ondernemingsraad

2022 was voor de OR wederom een intensief jaar die vooral in het teken stond van de organisatie wijzigingen naar aanleiding van de businesscase en de (procedure rondom de) werving en selectie van de nieuwe directeur-bestuurder. De OR en het directieteam van Empatec hebben veelvuldig formeel en informeel overleg gehad over deze ontwikkelingen.

Daarnaast waren er ook de gebruikelijke OR-vergaderingen en vergaderingen van de financiële commissie over de begroting 2023, jaarrekening en jaarverslag 2021 en kwartaalrapportages van Empatec over het lopende jaar 2022. Tevens zijn er door de directie van Empatec adviesaanvragen gedaan over onder ander businesscase, organisatiewijziging Verpakken en Maakwerk en de afdeling O&I, stoppen van de teelt in de kas bij Wier ingaande 2023, wijziging statuten NV n.a.v. de Businesscase, het opheffen van de deelneming Empaselect BV en de benoeming directeur-bestuurder. Instemming is verleend aan onder andere het verlofreglement. Tenslotte heeft de OR ook een overleg met RvC gehad in mei 2022 en heeft de commissie Arbo een periodiek overleg met de operationeel directeur over de Arbo aspecten. Dit jaar was er vanuit de OR specifiek aandacht voor medewerkers gezien hoge inflatie en energieprijzen en het op te richten noodfonds. Volgend jaar zal naast de reguliere OR-activiteiten ook in het teken staan van de algemene verkiezingen voor de OR in oktober 2023.

De directie van Empatec wil de OR bedanken voor de plezierige en open samenwerking en ziet uit naar continuering van de constructieve samenwerking in de komende jaren.

2.6 Financiële ontwikkeling

Toelichting op het resultaat 2022

De ontwikkeling van de omzet en resultaat bij Empatec is altijd een afweging tussen drie uitgangspunten:

- 1. zinvol werk voor medewerkers;
- 2. ontwikkeling van medewerkers en (waar mogelijk) uitstroom;
- 3. realiseren van een (hogere) brutomarge op onze producten en diensten.

Binnen deze set van uitgangspunten moet ook het resultaat bezien worden. Het resultaat van 2022 is als volgt samen te vatten:

cijfers x € 1.000

	2022	2021	Verschil
Netto omzet	20.362	19.745	618
Kosten grond- en hulpstoffen	3.902-	3.030-	872-
Kosten uitbesteed werk	321-	631-	310
Netto toegevoegde waarde	**16.140**	**16.084**	**56**
Overige opbrengsten	353	301	52
Subsidie voor gederfde opbrengsten	144	642	498-
Bruto bedrijfsresultaat	**16.636**	**17.027**	**391-**
Lonen en salarissen	5.924	6.000	76-
Sociale lasten en pensioenen	2.163	2.184	22-
Overige personeelskosten	562	1.060	499-
Totaal loonkosten	**8.648**	**9.245**	**597-**
Afschrijvingen op materiële activa	1.313	903	411
Overige bedrijfskosten	6.022	6.377	355-
			-
Som van de bedrijfslasten	**15.983**	**16.524**	**542-**
Bedrijfsresultaat	**654**	**503**	**151**
Rentebaten	23	-	
Rentelasten	22	13	
Resultaat voor belastingen	**655**	**490**	**165**
	2022	**2021**	
Resultaat NV Empatec	655	230	425
Resultaat Empaselect BV	-	260	260-
Resultaat Empathiek BV	-	-	-
	655	**490**	**165**

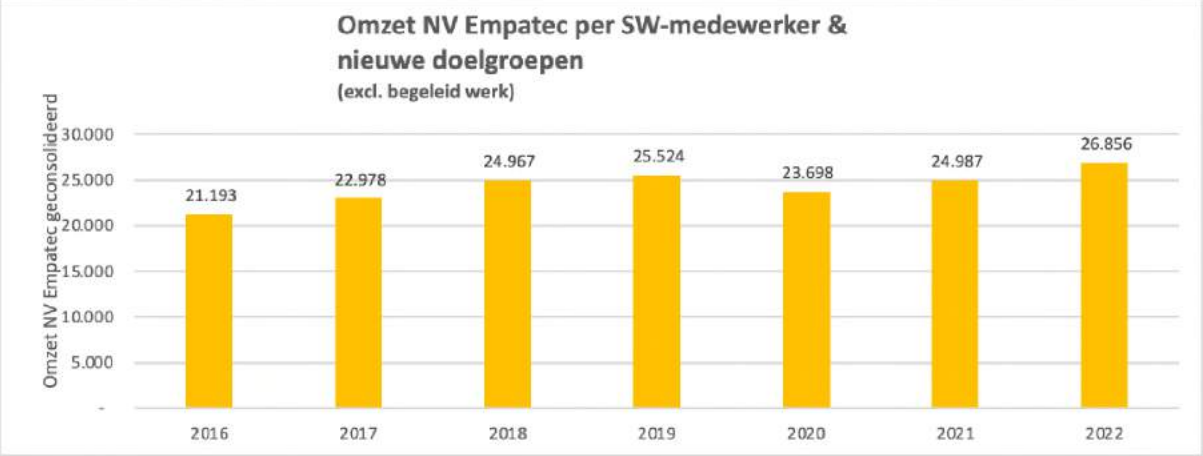
Het bedrijfsresultaat is in 2022 verbeterd ten opzichte van 2021. De NTW is met € 0,06 mln. verbeterd en de bedrijfslasten zijn € 0,54mln. lager. Enerzijds zijn de overige personeelskosten (€ 0,6 mln.) en bedrijfskosten (€ 0,36 mln.) lager. Anderzijds zijn de afschrijvingen hoger (€ 0,4 mln.) door incidentele afschrijving/waardevermindering van activa i.v.m. beëindiging van enkele bedrijfsactiviteiten. Daarnaast is de van het Rijk ontvangen Corona subsidie (subsidie voor gederfde opbrengsten) in 2022 € 0,5 mln. lager ten opzichte van 2021.

Omzet per medewerker

Om de teruglopende Rijksbijdrage en stijgende loonkosten het hoofd te bieden is Empatec sinds 2017 bedrijfsmatiger en marktgerichter gaan werken. Door een bedrijfsmatige en marktgerichtere inrichting sluit onze organisatie beter aan bij het reguliere bedrijfsleven. Dit komt de uitstroom ten goede. Om deze nieuwe manier van werken mogelijk te maken waren er in 2018 en 2019 significante transformatiekosten noodzakelijk, deze zijn in 2020 afgebouwd. Zoals ook uit vorige paragraaf blijkt, is de vergelijkbaarheid over de jaren lastig door de combinatie van ontvlechting (2018), transformatiekosten in 2018 en 2019 en de corona epidemie in 2020 en 2021. Toch worden hieronder een aantal trends toegelicht.
De belangrijkste doorgevoerde veranderingen waren:

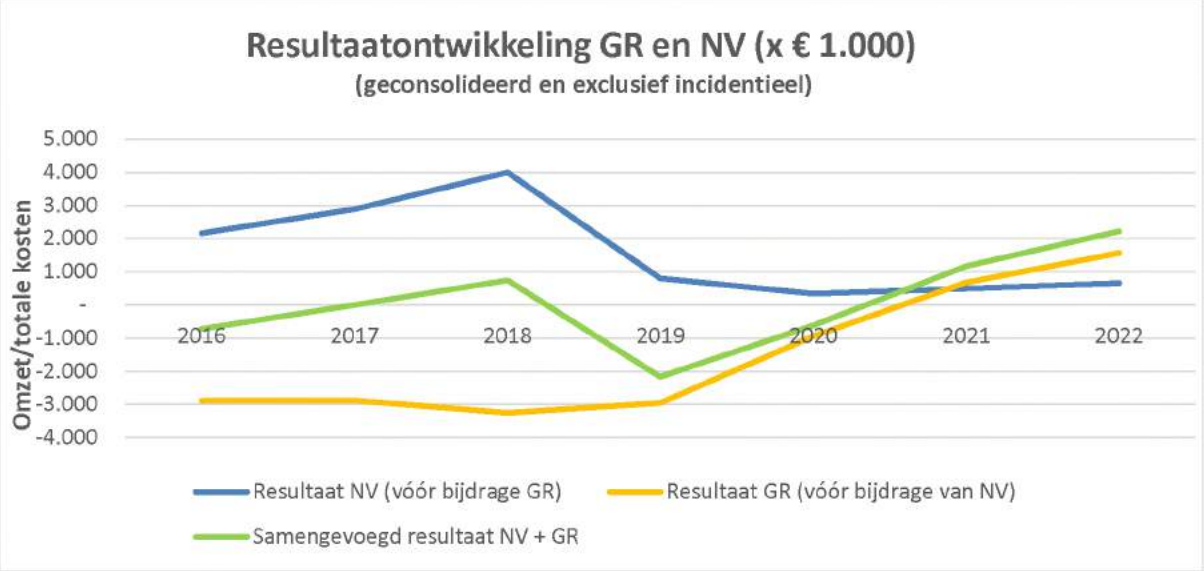
1. meer externe en klantgerichtheid;
2. marktconforme prijsstelling: ter voorkoming van oneigenlijke concurrentie en vanuit de overtuiging dat onze mensen waarde toevoegen waar de klant een reële prijs voor dient te betalen en mede ingegeven door de Wet Markt en Overheid hanteert Empatec zoveel mogelijk marktconforme verkoopprijzen waarin de integrale kosten zijn verwerkt;
3. decentralisatie van de organisatie;
4. investeringsprogramma voor leiderschapsontwikkeling.

Dit heeft ertoe geleid dat de omzet (en NTW) per medewerker de afgelopen jaren sterk verbeterd is en dat na het moeilijke (corona)jaar 2020 en deels 2021 de opgaande lijn weer zichtbaar is.



Ontwikkeling gezamenlijk resultaat GR en NV

De grafiek hieronder laat de resultaatontwikkeling van de NV, GR en gezamenlijk zien. De blauwe lijn laat de ontwikkeling zien van het resultaat van de NV (exclusief bijdrage van de NV aan de GR), de oranje lijn laat de ontwikkeling zien van de GR (exclusief bijdrage aan de GR van de NV) en de groene lijn laat de gezamenlijke situatie zien.



De NV kent jaarlijks een positief bedrijfsresultaat. Oorzaak van het dalende resultaat in 2019 en 2020 is de transformatie van het bedrijf (investering in personeelsontwikkeling en leiderschap, tijdelijke inhuur; goeddeels eenmalig). Het bedrijfsresultaat van GR is tot en met 2019 structureel negatief doordat de rijksbijdrage SW de loonkosten SW niet dekt. Naar verwachting zal dat in 2026 vrijwel geheel zijn weggewerkt.

Door verhoging van de gemeentelijke bijdrage en ingaande 2020 de nieuwe afspraken de kostenverrekening tussen GR en NV (kostenverlagend voor GR, kostenverhogend voor NV) leidt dit tot een structureel positief resultaat in de GR. In 2021 is sprake van een positief gezamenlijk resultaat van iets meer dan € 1 mln. Hierin is nog wel opgenomen de incidentele corona bijdrage 2021 van € 0,6 mln.

Voor 2022 is ook sprake van een verbeterend positief gezamenlijk resultaat van circa € 2,2 mln. Dit wordt veroorzaakt door vooral het positieve resultaat bij de GR door een hogere rijksbijdrage WSW. In dit resultaat is de incidentele corona bijdrage 2022 nog slechts € 0,14 mln.

2.7 Investeringen

In 2022 is conform de (investerings)begroting een beperkt investeringsprogramma uitgevoerd. Deze is uitsluitend gericht op het doen van de noodzakelijke vervangingsinvesteringen. Belangrijkste investeringen in 2022 waren gebouw gebonden investeringen (in combinatie met groot onderhoud aan het gebouw), vervanging van diverse frees- draai- en zaagmachines bij het vakbedrijf Metaal en Lankhorst en nieuwe voertuigen voor Dienstverlening.

Na vaststelling van de businesscase werkleerbedrijf Fryslân-West door drie gemeenteraden in 2022 is nader verkend worden welke toekomstige (vervangings-)investeringen noodzakelijk zijn (inclusief toekomstbestendige, duurzame huisvesting). In het implementatieplan is dit op hoofdlijnen uitgewerkt en verwerkt in de begroting 2023 van Empatec.

2.8 Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM)

Binnen Empatec worden de activiteiten rondom kwaliteit, arbo en milieu gecoördineerd en/of uitgevoerd door de afdeling KAM. Gezamenlijk met het operationeel management team waarin alle managers van de vakbedrijven zitting hebben, is een KAM plan opgesteld. In 2022 stond dit vooral in het teken van de volgende activiteiten:

Kwaliteit

- Het vaststellen en prioriteren van de stakeholders, context en bijbehorende risico's en kansen door de directie;
- Het opstellen van een directiebeoordeling door het DT van het kwaliteitsmanagementsysteem;
- Opnieuw succesvol doorlopen van de (externe) ISO 9001 audit bij de vakbedrijven Verpakken, Meubel en Metaal en het monitoren van de bevindingen en aanbevelingen;
- Empatec is op basis van klantvragen overgestapt van ISO 22000 op FSCC 22000. Een certificeringsproject is succesvol uitgevoerd voor het bereiken van een hogere standaard voor voedselveiligheid. De handboeken voor de ISO 9001 en de FSSC 22000 worden samengevoegd;
- Opnieuw succesvol doorlopen van de (externe) VCA* audit bij het vakbedrijf Dienstverlening en het monitoren van de bevindingen en aanbevelingen;
- De interne processen van Finance en Control die van belang zijn voor het kwaliteitssysteem zijn vastgelegd.

Arbo

- Met het interne Anti Corona Team in de laatste fase van Corona de medewerkers en directie op de hoogte houden van de maatregelen;
- Er zijn in het afgelopen jaar door de Arbo coördinator een aantal speerpunten op het gebied van Arbo en Veiligheid opgepakt o.a. het ondersteunen bij werkplekinspecties, RI&E opvolging, het optimaliseren van de BHV organisatie en verbetering opvolging ongevallen;
- Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) volgens de 4 jaarlijkse cyclus bij alle afdelingen (laten) uitvoeren, coördineren en monitoring van de afwikkeling van de bevindingen en aanbevelingen. Waar nodig zijn nadere metingen zoals geluid en stof uitgevoerd;
- Er is een periodiek medisch onderzoek (PMO) aangeboden aan het staf en kader personeel. Hierbij is de focus gelegd op de (mogelijk) aanwezige werkdruk. Naar aanleiding van de uitkomst is een plan van aanpak Werkdruk gemaakt;
- Verbeteren vastlegging werkinstructies arbeidsmiddelen. Arbowet eist dat medewerker instructie heeft gehad voor het werken met arbeidsmiddelen;
- Er zijn totaal 16 opgeleide preventie medewerkers actief op de afdelingen. In 2022 hebben zij een opfristraining gevolgd;
- Er is een overzicht gemaakt van alle wet- en regelgeving waar de organisatie mee te maken heeft op gebied van Arbo en Milieu.

Milieu

- In 2021 is Duurzaamheid toegevoegd aan KAM. Er is Duurzaamheid beleid gemaakt. In 2023 wordt dit verder uitgewerkt in een roadmap;
- Op het gebied van milieu is de afgelopen jaren geïnvesteerd in gebruik van een biomassacentrale bij de kas in Wier, de installatie van ledverlichting en de vervanging van het wagenpark (lease) door kleinere, zuinigere en moderne modellen. Uit onderzoek bleek helaas dat gezien de technische en financiële mogelijkheden het vervangen van de bestelauto's, busjes etc. door een volledig elektrisch autopark (nog) niet mogelijk is;
- Er is een uitgebreide energieaudit uitgevoerd in het kader van de EED (Energy Efficiency Directive) verplichting. Deze audit bevat een detail analyse van het energieverbruik en een overzicht van investeringsvoorstellen om het energieverbruik verder te verminderen;
- In 2022 is door Ekwadraat de CO2 footprint in kaart gebracht en daarbij de mogelijkheden van te nemen maatregelen en het besparingspotentieel aangegeven. Deze voorstellen worden het komende jaar nader geëvalueerd en de quick wins zullen worden gerealiseerd.

2.9 Financiering en liquiditeit

Empatec en GR Fryslân-West bankieren tot en met 2020 met verschillende bankrekeningen onder één overeenkomst bij de BNG. In het kader van de kredietfaciliteit saldeert de BNG de tegoeden en

tekorten van GR en NV. Om deze reden heeft de liquiditeitsplanning in de afgelopen jaren altijd vanuit de gezamenlijke situatie plaatsgevonden. Vanuit vereisten van de BNG hebben de GR en de NV sinds 2021 een afzonderlijke overeenkomst met de BNG en worden tegoeden en tekorten niet meer gesaldeerd.

De liquiditeit van de NV is positief en bedraagt ultimo 2022: € 9,0 mln. (2021 € 7,4 mln.). De toename met € 1,5 mln. ten opzichte van 2021 wordt vooral veroorzaakt door het positieve resultaat van 2022, de beperkte investeringen ten opzichte van de afschrijvingen (die in 2022 incidenteel hoog zijn) en positieve ontwikkeling van het werkkapitaal.

2.10 Interne beheersing

Vooruitlopend op de verdere vertaling van het keuzedocument in de concept businesscase zoals deze in samenwerking met de gemeenten is opgesteld, is verder gewerkt aan het optimaliseren van onze organisatie. Onder andere de volgende zaken zijn gerealiseerd;

- Er is samen met de deelnemende gemeenten gewerkt aan uitwerken van:
  - De nieuwe statuten van Empatec
  - De gemeenschappelijke regeling GR Fryslân-West
  - Het aanwijzingsbesluit en samenwerkingsovereenkomst tussen de GR en NV
  - Aangepaste dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) tussen de NV en gemeenten
  - De governance en planning & control cyclus
  - Nieuwe overlegstructuur
  - Aanpassing van de re-integratieketen tussen Pastiel en de gemeenten
  - Structuur, formatie van Empatec
  - Duurzaamheidsinvesteringen
  - De nul-optie van Empatec (uitwerking, kaders en randvoorwaarden rondom realiseren break-even resultaat Empatec)
  - Meerjarenbegroting Empatec
- Door de kostenverdeling[3] is de interne (financiële) sturing hierop aangepast waarbij de NV streeft naar een break-even operationeel resultaat. Hiermee is de financiële transparantie tussen NV en GR afgerond;
- Het verder uitbouwen, versnellen en vereenvoudigen van de planning en control cyclus via de maandelijkse financiële en inhoudelijke rapportages per bedrijfsonderdeel en op bedrijfsniveau, kwartaalcijfers inclusief prognoses (per bedrijfsonderdeel en op bedrijfsniveau) en bespreken van deze met de leidinggevenden van de vakbedrijven, directieteam, auditcommissie en Raad van Commissarissen;
- Per kwartaal met een afvaardiging van de financiële ambtenaren de kwartaalcijfers van de GR en NV bespreken;
- Versnellen van het jaarrekeningtraject;
- Uitvoeren van een financiële toekomstverkenning voor de komende 5 jaar die vervolgens ingebed is in de P&C cyclus waarbij naast de begroting van het nieuwe boekjaar ook structureel een meerjarenraming voor 4 jaar daarna wordt opgesteld in samenwerking met alle bedrijfsonderdelen;
- Afronding van de implementatie van de adviezen uit onderzoeken KokxDeVoogd, managementletters van de accountant en Intobest;
- Uitbouw van de interne beheersstructuur onder andere door realisatie en verdere doorontwikkeling van het KPI huis;

[3] *de subsidies en (loon)kosten samenhangend met de doelgroepen (SW, nieuw beschut en nieuwe doelgroepen participatiewet) bij de GR verantwoord worden en omzet, loonkosten staf en kader, afschrijvingen en overige bedrijfskosten bij de NV*

- Versterken van het resultaat van de vakbedrijven en optimaliseren van de hun infrastructuur door focus op werk met hoge toegevoegde waarde, optimaliseren van klant- en productportfolio en actief prijsbeleid gezien de sterk gestegen kosten
- Digitaal contractmanagement en -beheer;
- Verdere optimalisatie van AFAS (personeels- en salaris administratie systeem) waardoor we een digitaal, toekomstbestendige personeels- en salarisadministratie hebben en de formatie op personeelsbeheer hebben kunnen reduceren;
- Verbeteren van het werkkapitaal door o.a. actief te sturen op voorraden en debiteuren beheer;
- Uitvoeren van een uitgebreide scan door een externe partij op de juiste verwerking van betalingen en BTW rondom inkopen over de jaren 2017 t/m 2022. Hieruit bleek dat deze basis processen zeer goed op orde zijn;
- Uitwerken van een strategisch marketing beleid om de marketingactiviteiten te verbeteren en te laten aansluiten bij de uitgangspunten van de businesscase.

2.11 Ontwikkelingen en vooruitzichten 2023

De ontwikkelingen en vooruitzichten van Empatec voor het jaar 2023 zijn vooral gericht om, in de geest van de concept businesscase Werkleerbedrijf Fryslân-West, door te ontwikkelen naar een werkleerbedrijf. In paragraaf 2.2 wordt deze strategie nader toegelicht. Hierop vooruitlopend zal de organisatie, werkprocessen en kosten worden aangepast. Concreet wordt daarom ingezet op de volgende ontwikkelingen:

- De mens centraal: de instroom van BABS/LKS, Beschut Werk en overige doelgroepen(bijvoorbeeld UWV) verhogen, ontwikkelen van de Sw-medewerkers (duurzame inzetbaarheid en mobiliteit) en diversiteit van werksoorten behouden;
- Resultaat versterken, focus op werk met hoge toegevoegde waarde, optimaliseren van klant en productportfolio en actief prijsbeleid;
- Bedrijfsvoering optimaliseren, waar onder marketing en communicatie, strategische personeelsplanning, en optimalisatie van de infrastructuur (vakbedrijven, Pastiel en staf), ook mede in het licht van de gestegen energiekosten;
- Afronding van het implementatieplan Werkleerbedrijf Fryslân-West samen met de deelnemende gemeenten.

2.12 Risico paragraaf

In deze paragraaf worden de strategische risico's van Empatec beschreven. Wat grotendeels buiten onze invloedsfeer ligt maar wel van grote invloed is, is de transitie van de sociale werkvoorziening zoals die in 2015 in de Participatiewet is neergelegd. Hetgeen resulteerde in aanzienlijk minder rijksmiddelen, verminderde instroom, hogere gemeentelijke bijdrages, versnipperd lokaal beleid, transformatie van sociale werkvoorzieningsschappen en (inter)gemeentelijke sociale diensten. Inmiddels blijkt uit diverse onderzoeken dat de oorspronkelijke doelstelling van de Participatiewet niet gerealiseerd wordt. De inclusiviteit van de arbeidsmarkt neemt af. In het nieuwe coalitieakkoord[4] wordt een globale richting geduid maar e.e.a. is helaas nog niet in concrete maatregelen omgezet. In 2023 zal verder blijken wat het effect is op Empatec.

[4] *Coalitieakkoord 2021-2025 Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst: "Ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt, zijn er nog teveel mensen die er niet tussen komen en onnodig langs de kant staan. De komende jaren willen we daarom, samen met sociale partners, gemeenten en het UWV, meer mensen naar werk begeleiden. Verder gaan we meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden en breiden we het aantal beschutte werkplekken uit."*

Daarnaast zijn de volgende specifieke risico's nog te benoemen:

- De begroting 2023 en meerjarenraming gaat uit van ongewijzigde implementatie van de concept businesscase, de hierin opgenomen basis- en pluspakket voor re-integratie en een pilot voor LKS en detachering. Besluitvorming hierover vindt plaats in de gemeenten in medio 2023. Hierdoor blijft er onzekerheid over de financiële en organisatorische consequenties en kan dit impact hebben op onze medewerkers, klantrelaties en financieel resultaat voor 2023 en verder;
- Door de ouder wordende (sw-)doelgroep ontstaan knelpunten zoals langdurige ziekte, extra begeleiding, en de noodzaak tot het vinden van nieuw passend werk. Bij gebrek aan nieuwe instroom moeten een aantal sleutelposities bij vertrek door ziekte en pensionering van Sw-medewerkers worden ingevuld met ongesubsidieerde medewerkers;
- Op het moment van dit schrijven zijn er geen corona maatregelen. Echter, er zou wel een cyclus kunnen ontstaan met periodieke maatregelen die een permanent effect kunnen hebben op Empatec, bijvoorbeeld door teruglopende detacheringen en minder werk in specifieke sectoren die hard geraakt worden door Corona maatregelen;
- Sinds eind 2021 zien wij forse stijgingen van prijzen (grondstoffen zoals metaal, hout maar ook energie (elektriciteit, brandstof en gas) en verzekeringen) en lonen (door CAO en/of koppelingen aan landelijke prijsindexaties). Dit kan het begrote resultaat 2023 en verder negatief beïnvloeden indien we dit niet geheel kunnen doorbelasten aan onze klanten;
- Bij diverse vakbedrijven wordt gewerkt aan uitbreiding van het klantportfolio waardoor een hogere omzet en NTW wordt verwacht;
- Empatec is eigenaar van de panden op de locaties in Sneek, Franeker en Wier. Vooral het pand in Sneek is relatief oud (bouwjaar eerste deel 1980) en mogelijk zijn duurzaamheidsinvesteringen nodig bij uitbreiding, verbouw of renovatie van (delen van) het pand naar aanleiding van nieuwe wetgeving en bancaire eisen. Op basis van een eerste indicatief onderzoek van een extern bureau (E-kwadraat) is een investering van (eerste grove inschatting obv normbedragen) ca. € 2,4 mln. noodzakelijk. Deze is gereserveerd in de overige reserves van Empatec. Verdere uitwerking zal in 2023 plaatsvinden op dat moment is ook zekerheid over de hoogte van de benodigde budgetten voor verduurzaming;
- De aanpassing van de organisatie aan de businesscase vergt veel inspanningen van iedereen om dit goed en structureel te realiseren en zorgvuldige afstemming met alle actoren waaronder de OR en vakbonden. De hiermee samenhangende frictiekosten worden geschat op € 500k per jaar 50%/50% verdeeld tussen GR en Empatec conform de businesscase voor de jaren 2022-2025. Het aandeel van Empatec is in de (meerjaren)begroting opgenomen (gereserveerd onder de overige reserves). Het aandeel van de GR is opgenomen in de begroting van de GR. Ondanks dat besluitvorming over de businesscase (SWF) en Implementatieplan door de gemeenten nog moet plaatsvinden (medio 2023) is de transitie naar het Werkleerbedrijf in gang gezet. De aanpassingen vergen veel inspanningen en er is daarmee een risico op vertrek van medewerkers en daarmee kennis en ervaring. Gelet op de krapte op de arbeidsmarkt is het binden van goede medewerkers cruciaal om de transitie succesvol uit te voeren.

2.13 Continuïteit

De GR Fryslân West heeft samen met de RvC begin 2018 de economische normen vastgesteld waaraan de resultatenrekening en balans van Empatec hebben te voldoen om de continuïteit van de NV te borgen. Deze normen staan in onderstaande tabel links weergegeven.

TOETSINGSKADER ECONOMISCHE NORMEN			
		Financiële continuïteit	Doelmatigheid
		Signaleringsgrenzen	
Kengetallen	Formule	Ondergrens	Bovengrens
a. Solvabiliteit	Eigen Vermogen/Totale Vermogen	30% (en minimaal > € 4,5 mlj.)	65%
b. Liquiditeit	Quick ratio ((Vlottende activa -/- voorraden) / vlottende passiva)	1	1,5
c. Rentabiliteit	Netto resultaat/Totale Vermogen	0%	10%

ECONOMISCHE NORMEN NV EMPATEC ENKELVOUDIG				
Kengetallen	Formule	2020	2021	2022
a. Solvabiliteit	Eigen Vermogen/Totale Vermogen	68%	73%	73%
b. Liquiditeit	Quick ratio ((Vlottende activa -/- voorraden) / vlottende passiva)	1,7	2,3	2,7
c. Rentabiliteit	Netto resultaat/Totale Vermogen	1,8%	2,7%	3,4%
(bedragen x € 1.000)				
a. Solvabiliteit	Eigen vermogen	12.753	13.225	13.881
	Totale vermogen	18.875	18.221	19.036
b. Liquiditeit	Vlottende activa	9.890	10.473	12.308
	Voorraden	818	1.012	1.163
	Vlottende passiva	5.297	4.136	4.185
c. Rentabiliteit	Netto resultaat	336	490	655
	Totale vermogen	18.875	18.221	19.036

In de bovenstaande tabel rechts staat weergegeven hoe de feitelijke situatie is. Vastgesteld kan worden dat de jaarrekening 2022 zich binnen de gestelde normen bevindt. Hiermee is de continuïteit voor 2023 gewaarborgd.

*) Niet meegenomen in de bepaling van het eigen vermogen zijn de onder de overige reserves opgenomen reserveringen voor overeengekomen frictiekosten nav de businesscase ad € 1 mln. en verwachte duurzaamheidsinvesteringen ad € 2,4 mln. aangezien deze in de komende jaren besteed zullen worden.

2.14 Organisatie en stakeholders

Aandeelhouders

De aandelen van Empatec zijn voor 100% in handen van de gemeenschappelijke regeling Fryslân-West (GR). De algemene vergadering van aandeelhouders bestaat in 2022 tot de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022 uit de leden van het Algemeen en Dagelijks Bestuur van de GR. Dit zijn:

De Fryske Marren	L. Boelsma
Harlingen	P. Schoute
Súdwest-Fryslân	G. Wielinga
Waadhoeke	B. Tol

Na de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022 is de samenstelling van het bestuur (DB) als volgt:

De Fryske Marren	L. Boelsma
Harlingen	P. Schoute
Súdwest-Fryslân	M. Poelman
Waadhoeke	M. van der Meer

In 2022 heeft drie keer een aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden in aanwezigheid van de Raad van Commissarissen en directie van Empatec. Besproken onderwerpen zijn onder andere de jaarrekening 2021 en begroting 2023 van de NV, het proces en de benoeming van de nieuwe directeur-bestuurder van de NV, wijziging van de statuten van de NV, bezoldiging van de RvC, benoeming van nieuwe leden van de RvC en het (proces rondom het) businesscase en implementatieplan.

Transparantie in Empatec en GR Fryslân-West

Om zowel een transparanter beeld te krijgen van Empatec en van de GR Fryslân-West, is besloten om de NV en GR eenduidiger te positioneren. Dit is in 2019 ingezet en in de jaren hierna verder vormgegeven. Zo is een GR-secretaris en GR-controller benoemd. Daarnaast is eind 2020 de liquiditeit, solvabiliteit en rentabiliteit van de GR Fryslân-West structureel verbeterd. Dit was noodzakelijk vanwege de jarenlange rijksbezuinigingen op de bijdrage per SW-er. De deelnemende gemeenten hebben in 2020 met een kapitaalsinjectie van € 5 mln. het eigen vermogen van de GR verstevigd en middels een structurele verhoging van de gemeentelijke bijdrage de exploitatie van de GR verbeterd. Daarnaast heeft de NV ruim € 5 mln. afgelost aan de GR waardoor de liquiditeit van de GR is verbeterd. Daarnaast heeft de NV een deel van kosten van de GR overgenomen. De afspraken over de verdeling van de kosten zijn als volgt samen te vatten:

GR Fryslân-West	Empatec
De GR ontvangt subsidies en bijdragen van de aangesloten gemeenten voor de uitvoering van de activiteiten in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) en voor de uitvoering van Beschut Werken. Ook heeft de GR het voornemen om activiteiten uit te voeren in het kader van nieuwe doelgroepen, die niet bij reguliere werkgevers aan het werk kunnen vanwege hun beperking. De GR is formeel de werkgever van mensen met een Wsw-aanstelling, mensen met een Beschut Werken indicatie en staf- en kaderpersoneel met een ambtelijke aanstelling. Daarnaast worden binnen de Gemeenschappelijke Regeling kosten geregistreerd die specifiek met de Wsw, Beschut Werk en nieuwe doelgroep te maken hebben, zoals vervoerskosten, voeren van de financiële- en salarisadministratie, studiekosten en bedrijfsgeneeskundige zorg.	Binnen Empatec vinden de economische activiteiten plaats van het sociale werkbedrijf Empatec. Via economische activiteiten wordt toegevoegde waarde gecreëerd, wat omzet oplevert, waarbij na aftrek van de diverse kosten een nettoresultaat overblijft. Kosten die binnen Empatec worden gemaakt betreffen onder meer materiaalverbruik, loonkosten van het staf- en kaderpersoneel (ook die met een ambtelijke aanstelling), afschrijvingen en overige bedrijfskosten. Ook de belangrijkste bezittingen (infrastructuur, machines en materieel) bevinden zich binnen Empatec.

Kort samengevat is het subsidietekort/-resultaat de verantwoordelijkheid van de GR en gemeenten. Een hogere of lagere rijksbijdrage is een voor- of nadeel voor de GR en gemeenten. Zoals uit de meerjarige doorrekening die in de businesscase is opgenomen blijkt, heeft dit de komende jaren een positief effect op de gemeentelijke bijdrage. Empatec moet een minimaal breakeven resultaat halen met de kosteloos ter beschikking gestelde doelgroepen. Empatec ontvangt ook geen bijdrage van de GR of gemeenten.

Door bovenstaande is een reëel meerjarenperspectief voor Empatec en de GR gerealiseerd en een fundament gelegd onder een toekomstbestendiger werkleerbedrijf wat de gemeenten, GR en NV in 2021 verder vastgelegd de businesscase Leerwerkbedrijf Fryslân-West en in 2022 in het concept implementatieplan.

De verhoudingen tussen de GR Fryslân-West en Empatec zijn hieronder schematisch weergegeven:

2.15 Tenslotte

Tot slot bedankt het directieteam graag al de medewerkers voor hun harde werk en toewijding aan onze klanten van Empatec, onze kandidaten van Pastiel, onze cliënten van de Wurkjouwer en tot slot aan ons bedrijf.

Sneek, 31 mei 2023

Sandra de Boer
Algemeen directeur/bestuurder

3 Jaarrekening 2022 Empatec

3.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022

(vóór resultaatbestemming)

cijfers x € 1.000

	31-12-2022	31-12-2021
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	5.236	5.560
Installaties en machines	599	772
Inventarissen en vervoermiddelen	401	679
Activa in uitvoering	131	397
Totaal materiële vaste activa	**6.367**	**7.407**
Financiële vaste activa		
Andere deelnemingen	43	25
Overige vorderingen	20	16
Totaal financiële vaste activa	**63**	**41**
Totaal Vaste activa	**6.430**	**7.448**
Vlottende activa		
Voorraden		
Grond- en hulpstoffen	599	510
Onderhanden werk	303	188
Gereed product en handelsgoederen	261	315
Totaal voorraden	**1.163**	**1.013**
Vorderingen		
Handelsdebiteuren	2.142	2.229
Vorderingen groepsmaatschappijen	56	208
Overlopende activa	113	225
Totaal vorderingen	**2.311**	**2.662**
Liquide middelen	**9.000**	**7.404**
Totaal Vlottende activa	**12.473**	**11.078**
Totaal	**18.904**	**18.526**

	31-12-2022	31-12-2021
Passiva		
Groepsvermogen	**13.880**	**13.225**
Totaal Groepsvermogen	**13.880**	**13.225**
Voorzieningen		
Overige voorzieningen	979	879
Totaal voorzieningen	**979**	**879**
Kortlopende schulden		
Schulden aan leveranciers	819	800
Schulden aan groepsmaatschappijen	1.392	1.470
Belastingen en premies sociale verzekeringen	670	657
Schulden inzake pensioenen	90	75
Overlopende passiva	1.074	1.420
Totaal kortlopende schulden	**4.044**	**4.422**
Totaal	**18.904**	**18.526**

3.2 Geconsolideerde winst- en verliesrekening 2022

cijfers x € 1.000

	2022	2021
Netto omzet	20.362	19.745
Kosten grond- en hulpstoffen	3.902-	3.030-
Kosten uitbesteed werk	321-	631-
Netto toegevoegde waarde	**16.140**	**16.084**
Overige opbrengsten	353	301
Subsidie voor gederfde opbrengsten	144	642
Bruto bedrijfsresultaat	**16.636**	**17.027**
Lonen en salarissen	5.924	6.000
Sociale lasten en pensioenen	2.163	2.184
Overige personeelskosten	562	1.060
Totaal loonkosten	**8.648**	**9.245**
Afschrijvingen op materiële activa	1.313	903
Overige bedrijfskosten	6.022	6.377
Som van de bedrijfslasten	**15.983**	**16.524**
Bedrijfsresultaat	**654**	**503**
Rentebaten	23	-
Rentelasten	22	13
Resultaat voor belastingen	**655**	**490**
	2022	**2021**
Resultaat NV Empatec	655	230
Resultaat Empaselect BV	-	260
Resultaat Empathiek BV	-	-
	655	**490**

3.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022

cijfers x € 1.000

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Netto bedrijfsresultaat	**655**	**490**
Aanpassing voor:		
* Afschrijvingen en waardeverminderingen	1.313	903
* Mutaties in voorzieningen	100	21
Verandering in het werkkapitaal		
* Mutaties voorraden	-150	-82
* Mutaties vorderingen	351	-447
* Mutaties schulden op korte termijn	-378	-1.341
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	**1.891**	**-456**
Ontvangen interest	0	0
	1.891	**-456**
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële activa	-284	-917
Investeringen in financiële activa	-22	-7
Desinvesteringen van materiële activa	10	75
Desinvesteringen van financiële activa	0	8
	-297	**-842**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Uitkering interim dividend	0	0
Aflossing langlopende schulden	0	0
Betaalde interest	0	0
	0	**0**
Mutatie geldmiddelen		
Saldo liquide middelen 1 januari	7.404	8.705
Saldo liquide middelen 31 december	9.000	7.404
Mutatie geldmiddelen:	**1.596**	**-1.301**

3.4 Grondslagen voor de financiële verslaglegging (geconsolideerd)

Voor een betere interpretatie van de financiële overzichten worden de grondslagen van de financiële verslaggeving vooraf samengevat.

Activiteiten
De activiteiten van Empatec, statutair gevestigd te Sneek en geregistreerd onder KvK-nummer 01095065 en haar groepsmaatschappijen bestaan voornamelijk uit de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en re-integratieactiviteiten.

Groepsverhoudingen
Alle aandelen Empatec worden gehouden door de GR Fryslân-West. Empatec te Sneek staat aan het hoofd van een groep rechtspersonen. Een overzicht van de gegevens vereist op grond van de artikelen 2:379 en 2:414 BW is onderstaand opgenomen:

Naam	Statutaire vestigingsplaats	Adres	Activiteiten	% Deel-neming	Geconsolideerd
Empaselect BV	Sneek	Tingieterstraat 1	Re-integratie	100%	Ja
Empathiek BV	Sneek	Tingieterstraat 1	Re-integratie	100%	Ja
Grienskip BV	Leeuwarden	Fryslânplein 3	Re-integratie	24%	nee

Schattingen
Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding Empatec 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 bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen
Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Empatec of de moedermaatschappij van Empatec en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Empatec is door de GR Fryslân-West aangewezen als de uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet. Primaire doelstelling is het bieden van zinvolle arbeid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt tegen aanvaardbare kosten. Om de kosten voor de GR Fryslân-West zo laag mogelijk te houden werd in het verleden, afhankelijk van de financiële draagkracht van de GR en/of NV een bijdrage verrekend. Vanaf boekjaar 2020 hebben de GR Fryslân-West en Empatec nieuwe afspraken gemaakt over de kostenverdeling tussen deze twee entiteiten. Op hoofdlijnen zijn de volgende afspraken gemaakt rondom de verdeling van de kosten:

GR Fryslân-West	Empatec
Kosten (loonkosten) en opbrengsten (rijksbijdrage sw, loonkostensubsidie, begeleidingsbijdrage, gemeentelijke bijdrage, subsidies) die samenhangen met de doelgroepen zoals SW en Nieuw Beschut en overige doelgroepen.	Gerealiseerde omzet door bedrijfsactiviteiten van Empatec, Pastiel en Wurkjouwer Kosten grond en hulpstoffen en uitbesteed werk Kosten van kader/staf nodig voor de begeleiding van de doelgroepen Overige kosten (direct en indirect) die noodzakelijk zijn voor de bedrijfsmatige aansturing om de producten en diensten te vervaardigen.

Deze kostenverdeling is verwerkt ingaande de jaarrekeningen 2020 en verder van de GR Fryslân-West en Empatec. Ook zijn de begrotingen 2023 (en daarin opgenomen meerjarenramingen) van de GR en NV en de businesscase en implementatieplan Leerwerkbedrijf Fryslân-West conform deze uitgangspunten opgesteld.

Leasing

Bij de vennootschap kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de vennootschap ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst- en verliesrekening over de looptijd van het contract.

GRONDSLAGEN VOOR DE CONSOLIDATIE

In de geconsolideerde jaarrekening van Empatec zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarop een overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd. De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Empatec.

De financiële gegevens van de groepsmaatschappijen en de andere in de consolidatie betrokken rechtspersonen en vennootschappen zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties. Belangen van derden in het vermogen en in het resultaat van groepsmaatschappijen zijn afzonderlijk in de geconsolideerde jaarrekening tot uitdrukking gebracht.

De resultaten van nieuw verworven groepsmaatschappijen en de andere in de consolidatie meegenomen rechtspersonen en vennootschappen worden geconsolideerd vanaf de overnamedatum. Op die datum worden de activa, voorzieningen en schulden gewaardeerd tegen de reële waarden. De betaalde goodwill wordt geactiveerd en afgeschreven over de economische levensduur. De resultaten van afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie verwerkt tot het tijdstip waarop de groepsband wordt verbroken.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW. De jaarrekening is opgemaakt op 31 mei 2023. Op onderdelen is in deze jaarrekening van deze modellen afgeweken. Er is in die gevallen aangesloten bij een indeling die in de WSW sector gebruikelijk is. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel. Baten en

lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op 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 opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. 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 eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Voor de kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans. De activeringsgrens bedraagt € 5.000.

De afschrijvingstermijnen bedragen:

Terreinvoorzieningen	10 - 20 jaar
Gebouwen	6 - 40 jaar
Installaties	5 - 20 jaar
Machines	5 - 10 jaar
Inventaris	5 - 10 jaar
Vervoermiddelen	5 - 10 jaar
Vastgoedbeleggingen	0 - 15 jaar

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs en indien van toepassing onder aftrek van bijzondere waardeverminderingen. Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd op netto vermogenswaarde. De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen reële waarde.

Voorraden

Voorraden grond- en hulpstoffen en handelsgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden. De waardering van de voorraden grond- en hulpstoffen komt tot stand op basis van fifo (first in first out). Het onderhanden werk 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.

Handelsvorderingen en overige vorderingen

Waardering geschiedt tegen nominale waarde. Voor het risico dat vorderingen niet invorderbaar of gedekt zijn, wordt een voorziening in mindering gebracht op de post.

Liquide middelen

Deze zijn tegen nominale waarde gewaardeerd. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Empatec.

Voorzieningen

Er zijn langlopende voorzieningen getroffen voor:

- personele verplichtingen;
- onderhoud.

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde.

Personele verplichtingen
Deze voorziening is gevormd voor:
- overige langlopende personeelsbeloningen.

Voor de voorziening voor langlopende personeelsbeloningen is de richtlijn 271 van toepassing. Deze heeft betrekking op de verantwoording van uitgestelde beloningen waaronder toekomstige tijdsevenredig opgebouwde jubileumuitkeringen. De opgenomen verplichtingen zijn de beste schattingen van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

Onderhoud
Dit betreft een voorziening voor de gelijkmatige verdeling van de onderhoudslasten voor groot onderhoud van de gebouwen. Deze voorziening wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Leningen
Deze leningen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Het betreft schulden met een looptijd van langer dan een jaar.

Kortlopende schulden
De kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

GRONDSLAGEN VOOR DE WINST-EN- VERLIESREKENING

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.

Kosten grond- en hulpstoffen / uitbesteed werk
De kostprijs van de omzet omvat de kostprijs van de verkochte en geleverde goederen, bestaande uit het directe materiaalverbruik, de directe loon- en machinekosten en de overige directe en indirecte kosten die aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend. Voor de berekening van de netto toegevoegde waarde worden de kosten grond- en hulpstoffen/uitbesteed werk in mindering gebracht op de omzet.

Overige opbrengsten
Hieronder zijn verantwoord de incidentele baten en overige inkomsten die niet direct aan een product of dienst zijn toe te rekenen.

Personeelskosten
De loonkosten betreffen het personeel in dienst van Empatec, Empaselect BV en Empathiek BV. Empatec en Empaselect BV hebben voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Empatec. De verplichtingen, die voortvloeien

uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Empatec betaalt hiervoor premies waarvan 17,97% (2021: 17,97%) door de werkgever wordt betaald en 7,93% (2021: 7,93%) door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Op 31 december bedroeg de dekkingsgraad 110% (2021: 110%).

Empathiek BV heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Empathiek BV. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het Pensioenfonds Werk en (Re)Integratie (PWRI). Empathiek BV betaalt hiervoor premies voor de werkgever en werknemer, waarbij de inhouding is gebaseerd op de systematiek van het PWRI. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Op 31 december bedroeg de dekkingsgraad 130% (2021: 116%).

Pensioenen
De vennootschap heeft diverse pensioenregelingen. De regelingen worden gefinancierd door afdrachten aan bedrijfstakpensioenfondsen. De pensioenverplichtingen uit zowel de Nederlandse als de buitenlandse regelingen worden gewaardeerd volgens de 'Verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winsten- 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, waar onder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de vennootschap en worden in de balans opgenomen in een voorziening. Bij eindloonregelingen wordt een verplichting (voorziening) voor (coming) backservice opgenomen indien toekomstige salarisverhogingen op balansdatum reeds zijn toegezegd. Ultimo 2022 waren er voor de groep geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie.

Overige bedrijfskosten
De overige bedrijfskosten zijn verantwoord tegen de werkelijk betaalde kosten en omvatten de algemene kosten welke niet direct zijn toe te rekenen aan benoemde activiteiten.

Belastingen
De vennootschap is subjectief vrijgesteld voor de vennootschapsbelasting.

GRONDSLAGEN VOOR HET KASSTROOMOVERZICHT
Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

3.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2022

Activa

cijfers x € 1.000

Materiële vaste activa	Totaal	Bedrijfsgebouwen en -terreinen	Installaties en machines	Inventarissen en vervoermiddelen	Activa in uitvoering
Stand per 1-1-2022					
Aanschaffingswaarde	18.359	12.495	3.093	2.374	397
Afschrijvingen	-10.952	6.935-	2.321-	1.695-	
Boekwaarde 1-1-2022	**7.407**	**5.560**	**772**	**679**	**397**
Mutaties in de boekwaarde in 2022					
Investeringen	284	7	500	42	266-
Desinvesteringen	44	-	-	44	-
Afschrijving desinvesteringen	54-	-	-	54-	-
Afschrijvingen	824-	322-	229-	273-	-
Bijzondere waardevermindering	489-	9-	444-	36-	-
Totaal van de mutaties	**1.040-**	**323-**	**168-**	**278-**	**266-**
Stand per 31-12-2022					
Aanschaffingswaarde	17.696	12.476	2.932	2.157	131
Afschrijvingen	11.329-	7.240-	2.333-	1.756-	-
Boekwaarde 31-12-2022	**6.367**	**5.236**	**599**	**401**	**131**

De activa in uitvoering betreft met name de investering in een bandzaagmachine en een onderhanden zijnde verbouwing van pand Sneek.

De waardevermindering is vooral het gevolg van het stoppen van de teelt in de kas ingaande 2023 en heeft een resultaatseffect van € 489k.

Financiële vaste activa	2022	2021
Andere deelnemingen	43	25
Overige vorderingen	20	16
Totaal financiële vaste activa	63	41

Specificatie financiële vaste activa	31-12-2021	af	bij	31-12-2022
Andere deelnemingen	25	0	18	43
Overige vorderingen	16	0	4	20
	41	0	22	63

Voorraden	2022	2021
Gereed product en handelsgoederen		
Gereed product en handelsgoederen	314	368
Voorzieningen voor incourantheid en lagere marktwaarde	53-	54-
	261	**315**

Vorderingen	2022	2021
Handelsdebiteuren		
Handelsdebiteuren	2.273	2.372
Voorziening dubieuze debiteuren	131-	143-
	2.142	**2.229**

Vorderingen op groepsmaatschappijen	2022	2021
Rekening-Courant Grienskip B.V.	56	208

Overlopende activa		
Vooruitbetaalde bedragen	88	72
Te ontvangen bedragen leveranciers	17	110
Te verzenden facturen	1	31
Overige overlopende activa	7	12
	113	**225**

Liquide middelen	2022	2021
BNG Bank	8.761	7.209
Rabobank	235	192
Kas	5	2
	9.000	**7.404**

Passiva

Groepsvermogen

Voor een toelichting op het vermogen verwijzen wij naar de toelichting op de enkelvoudige balans.

Voorzieningen	2022	2021
Onderhoud	959	847
Jubileumuitkeringen	21	33
Totaal voorzieningen	**979**	**879**

Specificatie voorzieningen	31-12-2021	onttrekking	toevoeging	31-12-2022
Onderhoud	847	180	292	959
Jubileumuitkeringen	33	12	-	21
	879	**192**	**292**	**979**

Voorziening jubileumuitkering

Voor de voorziening voor langlopende personeelsbeloningen is de richtlijn 271 van toepassing. Deze heeft betrekking op de verantwoording van uitgestelde beloningen waaronder toekomstige tijdsevenredig opgebouwde jubileumuitkeringen. De opgenomen verplichtingen zijn de beste schattingen van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Deze verplichtingen hebben een langlopend karakter.

Voorziening onderhoud

Dit betreft een voorziening voor de gelijkmatige verdeling van de onderhoudslasten voor groot onderhoud van de gebouwen. Deze voorziening wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. In verband met de uitzonderlijke prijsstijgingen is in 2022 een incidentele indexatie van 10% (conform CPI 2022) toegepast.

Kortlopende schulden	2022	2021
Schulden aan groepsmaatschappijen		
Te verrekenen met GR Fryslân-West	1.392	1.470

De post te verrekenen met GR-Fryslân-West betreft de rekening-courant verhouding tussen de GR en de NV.

Belastingen en premies sociale verzekeringen		
BTW	144	216
Loonbelasting en premies sociale verzekeringen	526	441
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	**670**	**657**
Overlopende passiva		
Reservering verlofuren	309	291
Te betalen verlofdagen ca. aan GR uit hoofde van kostenverdeling	213	254
Reservering vakantiegeld	79	48
Reservering éénmalige uitkering CAO SGO	0	202
Vooruitgefactureerde bedragen	156	179
Nog te ontvangen inkoopfacturen	61	79
Reservering langdurig ziekte	75	228
Te betalen accountants- en advieskosten	65	100
Reservering noodfonds	50	0
Overige overlopende passiva	65	39
Totaal overlopende passiva	**1.074**	**1.420**

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	2022	2021
Lease verplichtingen wagenpark (1 jaar)	450	258
Lease verplichtingen wagenpark (1-5 jaar)	1.056	278
Huur verplichtingen onroerend goed (1 jaar)	176	182
Huur verplichtingen onroerend goed (1-5 jaar)	109	143
Lease-verplichtingen printers (1 jaar)	20	32
Lease-verplichtingen printers (1-5 jaar)	-	20

Er zijn geen verplichtingen langer dan 5 jaar ultimo 2022. De toename van de leaseverplichting wordt veroorzaakt door het nieuwe leasecontract van het wagenpark zoals aanbesteed.

Ten aanzien van het in 2020 verkochten pand in Balk is in de verkoopovereenkomst een meerwaarde clausdule opgenomen, zodat indien het verkochte pand binnen tien jaar wordt doorverkocht voor niet-agrarische doeleinden, over de meerwaarde een verdeling van 50%/50% wordt toegepast.

Ten aanzien van Empaselect BV en Empathiek BV is een aansprakelijkheidsstelling overeenkomstig artikel 2:403 BW afgegeven.

Empatec NV, Empaselect BV, Empathiek BV en Werkvoorzieningschap Fryslan-West zijn opgenomen in een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Alle vennootschappen in de fiscale eenheid zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de door de combinatie verschuldigde omzetbelasting.

3.6 Toelichting op de geconsolideerde winst- en verliesrekening 2022

cijfers x € 1.000

Netto toegevoegde waarde	2022	2021
Dienstverlening	5.389	5.694
Detacheringen	69	944
Metaal	2.578	2.574
Meubel	601	822
Wier	1.373	1.084
Verpakken	2.295	2.202
Pastiel	3.062	2.052
Wurkjouwer	759	747
Staf	62	34
Totaal vóór eliminatie interne omzet	***16.188***	***16.153***
Af: Eliminatie interne omzet	48-	69-
Totaal N.T.W.	**16.140**	**16.084**

In verband met samenvoeging van het vakbedrijf Detachering en Pastiel in 2022 is in 2022 de detacheringsomzet verantwoord bij Pastiel.

Specificatie netto toegevoegde waarde	Omzet	Materieel verbruik/ uitbesteed werk	NTW
Dienstverlening	5.861	472	5.389
Detacheringen	74	5	69
Metaal	5.092	2.514	2.578
Meubel	1.302	701	601
Wier	1.855	482	1.373
Verpakken	2.300	5	2.295
Pastiel	3.161	99	3.062
Wurkjouwer	762	3	759
Staf	84	22	62
Totaal vóór eliminatie interne omzet	***20.491***	***4.303***	***16.188***
Af: Eliminatie interne omzet	128-	80-	48-
Totaal N.T.W.	**20.363**	**4.223**	**16.140**

Overige opbrengsten	2022	2021
Resultaat desinvesteringen	78	26
Begeleidingsfee begeleid werk	275	275
Totaal overige opbrengsten	**353**	**301**

Subsidie voor gederfde opbrengsten	2022	2021
Subsidie voor gederfde opbrengsten	144	642
Totaal subsidie voor gederfde opbrengsten	**144**	**642**

Overheidssubsidies

Overheidssubsidies worden pas genomen als met redelijke zekerheid kan worden gesteld dat de Empatec NV de aan de subsidies gekoppelde voorwaarden zal vervullen en de subsidies zullen worden ontvangen.

Andere overheidssubsidies worden systematisch als inkomsten opgenomen over de perioden waarin de gerelateerde kosten die ze beogen te compenseren, worden opgenomen. Overheidssubsidies die worden ontvangen als compensatie voor reeds opgelopen lasten of verliezen of met het oog op het verlenen van onmiddelijke financiële steun zonder toekomstige relateerde kosten, worden opgenomen in winst of verlies in de periode waarin ze invorderbaar zijn.

Loonkosten Empatec/Empaselect	2022	2021
Loonkosten personeel Empatec		
Bruto lonen	5.254	5.771
Sociale Lasten	902	656
Pensioenlasten / FPU	831	719
Overige personeelskosten	468	939
Doorberekende kosten aan aandeelhouder	533-	487-
Totaal loonkosten personeel	**6.922**	**7.598**

Het personeelsbestand is gedaald van 80,5 fte in 2021 naar 75,6 fte in 2022. Daarnaast worden de kosten van de 20,3 fte aan ambtenaren aan de NV toegerekend (2021: 21,4) n.a.v. de afspraken uit de kostenverdeling.
Informatie inzake de bezoldiging van topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen uit hoofde van de Wet Normering Topinkomens (WNT) is opgenomen in de bijlage bij deze jaarrekening

Loonkosten overig personeel Empaselect	2022	2021
Bruto lonen	1.232	1.154
Soc. Lasten	238	210
Pensioenlasten / FPU	192	238
Overige personeelskosten	63	119
Totaal loonkosten	**1.725**	**1.721**

Het aantal fte's in 2022 bedroeg gemiddeld 23,89. Dit was in 2021 23,1 FTE. In 2023 is Empaselect opgeheven en worden de loonkosten verantwoord onder loonkosten personeel Empatec NV.

Loonkosten overig personeel Empathiek	2022	2021
Bruto lonen	30-	77-
Soc. Lasten	-	-
Pensioenlasten / FPU	-	-
Overige personeelskosten	30	2
Totaal loonkosten	**0-**	**75-**

Het aantal fte's in 2022 bedroeg gemiddeld 78,1. Dit was in 2021 56,3 FTE. Dit betreffen mensen uit de doelgroep Participatiewet vallende onder de CAO Aan de slag.
De loonkosten worden conform kostenverdeling verantwoord in de GR.

Totaal Loonkosten Empatec/ Empaselect/ Empathiek	8.648	9.245

Afschrijvingen	2022	2021
Afschrijvingen	824	903
Bijzondere waardevermindering	489	-
Totaal Afschrijvingen	**1.313**	**903**

Voor de specificatie van de post 'Afschrijvingen' verwijzen wij naar de toelichting balanspost activa.

Overige bedrijfskosten	2022	2021
Personeelskosten		
Leasekosten	574	567
Bedrijfsgeneeskundige zorg	10	126
Werkkleding	116	95
Vakonderwijs	38	42
Begeleid werken	5	2
Werkkostenregeling	133	55
Vervoerskosten	0-	14
Medische en arbeidskundige onderzoeken	251	147
Overige kosten	4	3
Totaal personeelskosten	**1.131**	**1.051**
Huisvestingkosten		
Huur	277	272
Onderhoudskosten	728	752
Energie	1.082	972
Belastingen	43	42
Totaal huisvestingskosten	**2.130**	**2.038**
Indirecte productiekosten:		
Hulpstoffen	121	178
Gereedschappen	104	90
Afval- milieukosten	49	74
Vrachtkosten	63	71
Reclame- en verkoopkosten	116	78
Overige verzekeringen	210	203
Overige kosten	53	25
Totaal indirecte productiekosten	**716**	**719**
Algemene kosten:		
Kosten externe dienstverlening en inleen personeel	689	981
Automatiseringskosten	515	370
Accountants- en adivieskosten*	49	88
Contributie en abonnementen	94	107
Kantoorbenodigdheden	70	80
Kantinekosten	247	248
Overige kosten	382	708
Totaal algemene kosten	**2.045**	**2.582**
Totaal overige bedrijfskosten	**6.021**	**6.391**

** Deze post is inclusief de honoraria van de accountant in 2022:*
- controle jaarrekening en verantwoordingen € 50.000
- overige opdrachten € 0

3.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2022 Empatec

(vóór resultaatbestemming) *cijfers x € 1.000*

	31-12-2022	31-12-2021
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	5.236	5.560
Installaties en machines	599	772
Inventarissen en vervoermiddelen	401	674
Activa in uitvoer	131	397
Totaal materiële vaste activa	***6.367***	***7.403***
Financiële vaste activa		
Deelnemingen	304	309
Andere deelnemingen	43	26
Overige vorderingen	14	10
Totaal financiële vaste activa	***361***	***345***
Totaal Vaste activa	6.728	7.748
Vlottende activa		
Voorraden		
Grond- en hulpstoffen	599	510
Onderhanden werk	303	188
Gereed product en handelsgoederen	261	314
	1.163	***1.012***
Vorderingen		
Handelsdebiteuren	2.142	2.210
Vordering op deelnemingen	355	390
Overlopende activa	100	166
	2.597	***2.766***
Liquide middelen	***8.548***	***6.695***
Totaal vlottende activa	12.308	10.473
Totaal	**19.036**	**18.221**

	31-12-2022	31-12-2021
Passiva		
Eigen vermogen		
Geplaatst aandelenkapitaal	4.500	4.500
Agioreserve	38	38
Statutaire reserve	5.761	5.610
Overige reserve	2.927	2.587
Resultaat lopend boekjaar	655	490
Totaal Eigen vermogen	13.881	13.225
Voorzieningen		
Overige	***970***	***861***
Kortlopende schulden		
Schulden aan leveranciers	819	786
Schulden aan groepsmaatschappijen	1.392	1.470
Schulden aan deelnemingen	456	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	502	511
Schulden inzake pensioenen	69	75
Overlopende passiva	948	1.295
Totaal kortlopende schulden	4.185	4.136
Totaal	**19.036**	**18.221**

3.8 Enkelvoudige winst- en verliesrekening 2022 Empatec

	2022	2021
Netto omzet	20.362	17.734
Kosten materiaalverbruik en uitbesteed werk	-3.902	-3.030
Kosten uitbesteed werk e.d.	-321	-631
Netto toegevoegde waarde	**16.140**	**14.073**
Overige opbrengsten	357	301
Subsidie voor gederfde opbrengsten	144	642
Bruto bedrijfsresultaat	**16.640**	**15.016**
Lonen en salarissen	6.929	5.284
Sociale lasten en pensioenen	1.303	1.375
Overige personeelskosten	415	981
Afschrijvingen op materiële activa	1.313	901
Overige bedrijfskosten	6.026	6.232
Som van de bedrijfslasten	**15.986**	**14.773**
Bedrijfsresultaat	**654**	**243**
Rentebaten	23	-
Rentelasten	22	13
Resultaat voor belastingen	**655**	**230**
Resultaat deelneming	0	260
Totaal	**655**	**490**

3.9 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2022

Activa

cijfers x € 1.000

Materiële vaste activa	Totaal	Terreinen en gebouwen	Installaties en machines	Inventarissen en vervoermiddelen	activa in uitvoering
Stand per 1-1-2022					
Aanschaffingswaarde	18.351	12.495	3.106	2.366	397
Afschrijvingen	-10.948	-6.935	-2.334	-1.691	
Boekwaarde 1-1-2022	**7.403**	**5.560**	**772**	**674**	**397**
Mutaties in de boekwaarde in 2022					
Investeringen	284	7	500	42	-266
Desinvesteringen	44	0	0	44	0
Afschrijving desinvesteringen	-50	0	0	-50	0
Afschrijvingen	-823	-322	-229	-272	0
Bijzondere waardevermindering	-489	-9	-444	-36	0
Totaal van de mutaties	**-1.035**	**-324**	**-173**	**-272**	**-266**
Stand per 31-12-2022					
Aanschaffingswaarde	17.646	12.476	2.882	2.157	131
Afschrijvingen	-11.279	-7.240	-2.283	-1.756	0
Boekwaarde 31-12-2022	**6.367**	**5.236**	**599**	**401**	**131**

	2022	2021
Financiële vaste activa		
Deelneming Empaselect	304	309
Deelneming Empathiek	-	-
Overige deelnemingen	43	26
Overige financiële activa	14	10
Totaal financiële vaste activa	361	345

Specificatie financiële vaste activa	31-12-2021	af	bij	31-12-2022
Deelneming Empaselect	309	5	-	304
Deelneming Empathiek	-	-	-	-
Andere deelnemingen	26	-	17	43
Overige financiële activa	10	-	4	14
	345	**5**	**21**	**361**

Voorraden	2022	2021
Gereed product en handelsgoederen		
Gereed product en handelsgoederen	314	368
Voorzieningen voor incourantheid en lagere marktwaarde	53-	54-
	261	**314**

Vorderingen	2022	2021
Handelsdebiteuren		
Handelsdebiteuren	2.273	2.352
Voorziening dubieuze debiteuren	131-	143-
	2.142	**2.209**
Vorderingen op deelnemingen		
Rekening-Courant verhouding met Empaselect B.V.	-	154
Rekening-Courant verhouding met Empathiek B.V.	299	28
Rekening-Courant verhouding met Grienskip B.V.	56	208
	355	**390**
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde bedragen	88	71
Te ontvangen bedragen leveranciers	8	59
Nog te verzenden facturen	1	31
Overige overlopende activa	3	6
	100	**166**

Liquide middelen	2022	2021
BNG Bank	8.308	6.501
Rabobank	235	192
Kas	5	2
	8.548	**6.695**

Passiva

Verlooptabel Eigen Vermogen

Eigen Vermogen	31-12-2021	af	bij	31-12-2022
Geplaatst aandelenkapitaal	4.500	-	-	4.500
Agioreserve	38	-	-	38
Statutaire reserve	5.610	-	151	5.761
Overige reserves	2.587	151	490	2.927
Resultaat lopend boekjaar	490	490	655	655
Totaal eigen vermogen	13.225	641	1.296	13.881

Eigen vermogen
Het eigen vermogen bestaat uit:

1. Geplaatst aandelenkapitaal
Het maatschappelijk kapitaal van NV Empatec bedraagt € 20.000.000. Het door de Gemeenschappelijke Regeling Fryslân-West gestort en geplaatst aandelenkapitaal bedraagt 450.000 aandelen met een nominale waarde van € 10 per aandeel.
Er is een agioreserve op de gestorte en geplaatste aandelen van € 38.000.

2. Statutaire reserve

De statutaire reserve van NV Empatec bedraagt maximaal 40% van het geconsolideerde balanstotaal verminderd met de nominale waarde van de aandelen. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar artikel 30 lid 3 van de statuten.

3. Overige reserves
Dit zijn de reserves boven de statutaire reserve. Deze zijn (conform besluitvorming bij begroting 2023 en inclusief resultaat lopend boekjaar 2022) gereserveerd voor duurzaamheidsinitatieven (€ 2,4 mln.) en frictiekosten businesscase (€ 1 mln.).

Voorzieningen	2022	2021
Onderhoud	958	847
Jubileumuitkeringen	12	14
Totaal voorzieningen	**970**	**861**

Specificatie voorzieningen	31-12-2021	onttrekking	toevoeging	31-12-2022
Jubileumuitkeringen	14	2	-	12
Onderhoud	847	180	292	958
	861	**182**	**292**	**970**

Kortlopende schulden	2022	2021
Rekening-courant groepsmaatschappijen		
Te verrekenen met GR Fryslân-West	1.392	1.470
Totaal rekening courant met groepsmaatschappijen	**1.392**	**1.470**
Schulden aan deelnemingen		
Rekening-Courant verhouding met Empaselect B.V.	456	-
Rekening-Courant verhouding met Empathiek B.V.	-	-
Rekening-Courant verhouding met Grienskip B.V.	-	-
Totale rekening courant schulden	**456**	**-**
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
BTW	141	189
Loonbelasting en premies sociale verzekeringen	361	322
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	**502**	**511**

Overlopende passiva		
Reservering verlofuren	260	211
Te betalen verlofdagen ca. aan GR uit hoofde van kostenverdeling	213	254
Reservering vakantiegeld	3	3
Reservering éénmalige uitkering CAO SGO	-	202
Vooruitgefactureerde bedragen	156	179
Nog te ontvangen inkoopfacturen	61	79
Reservering langdurig ziekte	75	228
Te betalen accountants- en advieskosten	65	100
Reservering noodfonds	50	-
Overige overlopende passiva	63	38
Totaal overlopende passiva	**948**	**1.295**

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	2022	2021
Lease verplichtingen wagenpark (1 jaar)	450	262
Lease verplichtingen wagenpark (1-5 jaar)	1.056	278
Huur verplichtingen onroerend goed (1 jaar)	176	163
Huur verplichtingen onroerend goed (1-5 jaar)	109	146
Lease-verplichtingen printers (1 jaar)	20	32
Lease-verplichtingen printers (1-5 jaar)	-	20

3.10 Toelichting op de enkelvoudige winst- en verliesrekening 2022

cijfers x € 1.000

Netto toegevoegde waarde	2021	2021
Dienstverlening	5.389	5.694
Detacheringen	69	944
Metaal	2.578	2.574
Meubel	601	822
Wier	1.373	1.084
Verpakken	2.295	2.202
Pastiel	3.062	-
Wurkjouwer	759	747
Staf	62	34
Totaal vóór eliminatie interne omzet	***16.188***	***14.101***
Af: Eliminatie interne omzet	48-	29-
Totaal N.T.W.	**16.140**	**14.072**

Specificatie netto toegevoegde waarde	Omzet	Materiaal verbruik/ uitbesteed werk	NTW
Dienstverlening	5.861	472	5.389
Detacheringen	74	5	69
Metaal	5.092	2.514	2.578
Meubel	1.302	701	601
Wier	1.855	482	1.373
Verpakken	2.300	5	2.295
Pastiel	3.161	99	3.062
Wurkjouwer	762	3	759
Staf	84	22	62
Totaal vóór eliminatie interne omzet	***20.491***	***4.303***	***16.188***
Af: Eliminatie interne omzet	128-	80-	48-
Totaal N.T.W.	**20.363**	**4.223**	**16.140**

Overige opbrengsten	2022	2021
Boekwinst desinvesteringen	82	26
Bgeleidingsfee begeleid werk	275	275
Totaal overige opbrengsten	**357**	**301**

Subsidie voor gederfde opbrengsten	2022	2021
Subsidie voor gederfde opbrengsten	144	642
Totaal subsidie voor gederfde opbrengsten	**144**	**642**

Loonkosten personeel Empatec (in 2022 inclusief Empaselect)	2022	2021
Bruto lonen	7.462	5.771
Soc. Lasten	664	656
Pensioenlasten / FPU	639	719
Overige personeelskosten	415	981
Doorberekende kosten aan aandeelhouder	533-	487-
Totaal Loonkosten personeel Empatec	**8.647**	**7.640**

Op basis van de in maart 2020 afgesproken kostenverdeling wordt een deel van de administratieve kosten tbv de doelgroepen doorbelast aan de GR Fryslân-West.

Informatie inzake de bezoldiging van topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen uit hoofde van de Wet Normering Topinkomens (WNT) is opgenomen in de bijlage bij deze jaarrekening

Afschrijvingen	2022	2021
Afschrijvingen	824	901
Bijzondere waardevermindering	489	-
Totaal Afschrijvingen	**1.313**	**901**

Voor de specificatie van de post 'Afschrijvingen' verwijzen wij naar de staat van de activa per 31-12-2022

Overige bedrijfskosten	2022	2021
Personeelskosten overig		
Leasekosten	574	567
Bedrijfsgeneeskundige zorg	10	126
Werkkleding	116	95
Vakonderwijs	38	42
Begeleid werken	5	2
Werkkostenregeling	130	52
Vervoerskosten	0-	1-
Medische en arbeidskundige onderzoeken	251	146
Overige kosten	3	2
Totaal personeelskosten	**1.126**	**1.030**
Huisvestingkosten		
Huur	277	252
Er	732	750
Energie	1.082	972
Belastingen en verzekeringen	43	42
Totaal huisvestingskosten	**2.133**	**2.016**
Indirecte productiekosten:		
Hulpstoffen	120	176
Gereedschappen	104	89
Afval- milieukosten	48	74
Vrachtkosten	63	71
Reclame- en verkoopkosten	118	70
Overige verzekeringen	209	201
Verpakkingsmateriaal	53	25
Totaal indirecte productiekosten	**716**	**706**
Algemene kosten		
Kosten externe dienstverlening en inleen personeel	689	947
Automatiseringskosten	511	357
Accountants- en adivieskosten	49	88
Contributie en abonnementen	89	105
Kantoorbenodigdheden	67	76
Kantinekosten	249	249
Prijs- en voorraadverschillen	120-	375
Overige kosten	517	298
Totaal algemene kosten	**2.051**	**2.494**
Totaal overige bedrijfskosten	**6.025**	**6.246**

3.11 Overige informatie

WNT-verantwoording 2022

Empatec valt niet onder de strekking van de Wet Normering Topinkomens in de publieke en semipublieke sector (WNT). Gezien de aard van het bedrijf willen wij in de jaarrekening van Empatec transparant verantwoording afleggen over de beloning van de commissarissen en bestuurders binnen Empatec. In de tabellen hierna is de bezoldiging van de commissarissen en bestuurders van Empatec over 2022 en 2021 weergegeven.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2022 **bedragen x €**		**Dhr. R. Geerling**
Functiegegevens		Algemeen Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2021		20/04 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1
Dienstbetrekking?		nee
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	148.770
Beloningen betaalbaar op termijn		-
Subtotaal		148.770
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	150.904
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.
Bezoldiging	€	150.904
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.

Gegevens 2021		
bedragen x € 1		**Dhr. H. de Wit**
Functiegegevens		Algemeen Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2020		01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1
Dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	146.962
Beloningen betaalbaar op termijn	€	23.618
Subtotaal	€	*170.580*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	209.000
Bezoldiging	€	170.580

Begin 2021 is gebleken dat de heer H. de Wit in verband met ziekte langere tijd afwezig zou zijn. Daarom is in april 2021, met instemming van de (gemeentelijke) aandeelhouders, de heer R. Geerling als interim algemeen directeur-bestuurder aangesteld. Gedurende 2021 is gebleken dat de afwezigheid van de heer De Wit langere tijd zou kunnen duren. Om die reden is in gezamenlijk overleg besloten dat de heer De Wit vrijwillig per 31 december 2021 afstand heeft genomen van zijn statutaire positie als bestuurder (en daarmee topfunctionaris) en is in december 2022 zijn dienstverband beëindigd.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

bedragen x € 1	R.V. Geerling	
Functiegegevens	Directeur bestuurder a.i.	
Kalenderjaar	**2022**	**2021**
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	1/1 - 20/4	20/4 - 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	3	9
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	624	972
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 206	€ 199
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 65.100	€ 229.200
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€	294.300
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 61.830	€ 131.220
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€	193.050
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Bezoldiging	€	**193.050**
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.	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022						
bedragen x € 1	**Dhr. E. van der Sluis**	**Dhr. J.S. Huizinga**	**Mw. A. Antuma**	**Dhr. H. Bouma**	**Mw. G. Duursma**	
Functiegegevens	Voorzitter	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	02/03 - 31/12	
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	€ 9.000	€ 7.500	€ 6.000	€ 7.500	€ 4.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 32.400	€ 21.600	€ 21.600	€ 21.600	€ 21.600	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.	

Gegevens 2021							
bedragen x € 1	**Dhr. E. van der Sluis**	**Mw. A.M. Hiemstra**	**Dhr. D. Plantinga**	**Dhr. J.S. Huizinga**	**Mw. A. Antuma**	**Dhr. H. Bouma**	
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 25/2	25/2 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	
Bezoldiging							
Bezoldiging	€ 9.000	€ 6.000	€ 1.250	€ 6.250	€ 6.000	€ 7.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 31.350	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900	

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

3.12 Overige gegevens

Statutaire resultaatsbestemming

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

1. De winst staat ter beschikking van de Algemene Vergadering, met inachtneming van het hierna in dit artikel 2 bepaalde.
2. De vennootschap kan aan de aandeelhouders en andere gerechtigden tot de voor uitkering vatbare winst slechts uitkeringen doen voor zover het eigen vermogen groter lis dan het gestorte en opgevraagde deel van het kapitaal vermeerderd de reserves die krachtens de wet of volgens lid 3 moeten worden aangehouden. Uitkering van winst geschiedt na de vaststelling van de jaarrekening waaruit blijkt dat zij geoorloofd is. Op aandelen wordt geen winst ter behoeve van de vennootschap uitgekeerd. De vordering van een aandeelhouder tot uitkering vervalt ten bate van de vennootschap door tijdsverloop van vijf jaren na de betaalbaarstelling. Tenzij de Algemene Vergadering anders besluit, is het winstbedrag dat op ieder aandeel wordt uitgekeerd, betaalbaar een maand nadat het is vastgesteld. Bij de berekening van de winstverdeling tellen de aandelen die de vennootschap in haar eigen kapitaal houdt niet mede, tenzij deze aandelen belast zijn met een vruchtgebruik of daarvan met medewerking van de vennootschap certificaten zijn uitgegeven.
3. Het na toepassing van lid 2 resterende gedeelte van de winst wordt gereserveerd, totdat het Eigen vermogen van de vennootschap, voorzover dat de nominale waarde van de door anderen dan de vennootschap zelf gehouden aandelen overstijgt, veertig procent (40%) bedraagt van het met de nominale waarde van voorvermelde aandelen verminderde balanstotaal. De volgens de vorige volzin gereserveerde winst geldt als statutair aan te houden reserve, behoudens voor zover de waarde van deze reserve een waarde gelijk aan veertig procent (40%) van het met de nominale waarde van de aldaar bedoelde aandelen verminderde balanstotaal overstijgt.
4. Van het na toepassing van de vorige leden van dit artikel resterende gedeelte van de winst wordt een zodanig gedeelte gereserveerd als de Raad van Commissarissen geraden acht.
5. Het na toepassing van de vorige leden van dit artikel resterende gedeelte van de winst staat ter beschikking van de Algemene Vergadering met dien verstande dat reservering zal plaatsvinden indien niet anders wordt besloten.
6. Indien blijkens de vastgestelde winst en verliesrekening over enig jaar verlies is geleden, hetwelk niet uit een reserve kan worden bestreden of op andere wijze gedelgd wordt, geschiedt in de volgende jaren geen winstuitkering zolang zodanig verlies niet is aangezuiverd.
7. De Algemene Vergadering kan op voorstel van het Bestuur met goedkeuring van de Raad van Commissarissen besluiten tot winstuitkering aan de houders van gewone aandelen in de vorm van gewone aandelen in het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap.
8. De vennootschap mag tussentijds uitkeringen doen indien aan het vereiste van lid 2 van dit artikel is voldaan blijkens een tussentijdse vermogensopstelling. Deze heeft betrekking op de stand van het vermogen op ten vroegste de eerste dag van de derde maand voor de maand waarin het besluit tot uitkering bekend wordt gemaakt. Zij wordt opgemaakt met inachtneming van in het maatschappelijk verkeer als aanvaardbaar beschouwde waarderingsmethoden. In de vermogensopstelling worden de volgens de wet of de statuten te reserveren bedragen opgenomen. Zij wordt ondertekend door de bestuurders; ontbreekt de handtekening van een of meer hunner, dan wordt daarvan onder opgave van reden melding gemaakt, De vennootschap legt de vermogensopstelling ten kantore van het handelsregister neer binnen acht dagen na de dag waarop het besluit tot uitkering wordt bekend gemaakt.

Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2021

Conform het voorstel in de jaarrekening van 2021 is de winst over dat boekjaar toegevoegd aan de statutaire reserve gebracht.

Voorstel resultaatbestemming boekjaar 2022

De directie stelt, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen aan de Algemene Vergadering voor om het resultaat van € 655.000 over het boekjaar 2022 ten gunste van de statutaire reserve te brengen. Hiermee zijn de overige reserves van voldoende omvang van de geschatte kosten voor duurzaamheidsinitiatieven en frictiekosten businesscase te dekken.

Gebeurtenissen na balansdatum

De oorlogssituatie in Oekraïne is eind 2022 nog steeds gaande en heeft flinke effecten gehad op de energieprijzen en inflatie. Hoe ingrijpend en blijvend de economische effecten van deze crisis zullen zijn, is op dit moment moeilijk te overzien.

De impact voor de bedrijfsvoering van Empatec is in 2022 geëvalueerd en er zijn passende maatregelen getroffen. Rekening moet worden gehouden met hogere energieprijzen voor gas en

elektriciteit. Deze zijn in Cedris-verband in 2022 landelijk aanbesteed en Empatec loopt over geheel 2023 geen prijsrisico meer. Daarnaast is door de gestegen energiekosten de teelt van tomaten in de Kas niet meer rendabel en is deze activiteit beëindigd met ingang van 2023. Anderzijds is er ook sprake van hogere inkoopkosten voor brandstoffen, hout, metaal en hulpstoffen. Daarnaast zien we dat veel zakelijke dienstverleners hun tarieven aanzienlijk verhoogd hebben. Uitgangspunt is dat we deze doorberekenen aan onze klanten. Met bovenstaande maatregelen hebben we een sluitende begroting 2023 kunnen opstellen.

Verder is in dit verband van belang dat Empatec geen directe zakelijke relaties onderhoudt met bedrijven in Oekraïne, Rusland en Wit-Rusland.

Datum opstellen jaarrekening: Sneek, 31 mei 2023

Goedgekeurd door Raad van Commissarissen: Sneek, 31 mei 2023

Directeur-bestuurder	Raad van Commissarissen
S. de Boer	E. van der Sluis (voorzitter)
	H.A. Bouma
	A. Antuma
	J.S. Huizinga
	G. Duursma

3.13 Controleverklaring

Eshuis REGISTERACCOUNTANTS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de directie en de raad van commissarissen van N.V. Empatec

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2022 van N.V. Empatec te Sneek gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van N.V. Empatec per 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

De jaarrekening bestaat uit:
1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige winst-en-verliesrekening over 2022.
3. Het kasstroomoverzicht 2022.
4. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van N.V. Empatec zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel
Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden bezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controleaanpak frauderisico's

Het risico dat het management maatregelen van interne beheersing doorbreekt
In iedere organisatie heeft het management de mogelijkheid om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken, die anderszins effectief lijken te werken.

Wij besteden om die reden bij de controle aandacht aan het risico van het doorbreken van maatregelen van interne beheersing door het management bij:
- Journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de jaarrekening zijn gemaakt;
- Schattingen en schattingsprocessen.
- Significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsuitoefening.
- De betaalorganisatie.

Controlewerkzaamheden en waarnemingen
Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing in de processen voor het genereren en verwerken van journaalposten en het maken van schattingen, uitgaande van een risico op doorbreking van dat proces. We hebben het proces rondom de totstandkoming van financiële verslaggeving beoordeeld en geëvalueerd.

Wij hebben journaalposten geselecteerd op basis van risicocriteria. Hierop zijn controlewerkzaamheden verricht, waarbij wij tevens aandacht hebben besteed aan significante transacties buiten de normale bedrijfsuitoefening. Daarnaast hebben wij controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van belangrijke schattingen van de directie, waaronder de waardering van de vaste activa en vorderingen, alsmede de afgrenzing van verplichtingen tussen boekjaren.

Wij hebben de toelichting in de risicoparagraaf in het jaarverslag geëvalueerd en verwijzen naar de desbetreffende passage.

Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het doorbreken van de interne beheersing door het management.

Controleaanpak continuïteit
Zoals toegelicht in de risicoparagraaf in het jaarverslag heeft de directie haar continuïteitsbeoordeling voor de periode van twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening uitgevoerd en geen gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's).

Onze werkzaamheden om de continuïteitsbeoordeling van de directie te evalueren omvatten onder andere:
- Overwegen of de continuïteitsbeoordeling van de directie alle relevante informatie bevat waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hebben en de directie bevragen over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten.
- Evalueren van de begrote operationele resultaten en daaraan gerelateerde kasstromen voor de periode van twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening rekening houdend met de ontwikkelingen in de branche en onze kennis uit de controle.
- Analyseren of de huidige en de benodigde financiering voor het kunnen continueren van het geheel van de bedrijfsactiviteiten is gewaarborgd.
- Inwinnen van inlichtingen bij de directie over haar kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door de directie verrichte continuïteitsbeoordeling.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van de directie over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling. Uit onze werkzaamheden blijkt dat de door het management gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie
Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, bestaande uit:
- Verslag van de raad van commissarissen
- Verslag van de directie
- De overige informatie
- De overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van Titel 9 Boek 2 BW is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in Titel 9 Boek 2 BW en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening. De directie is verantwoordelijk voor het opstellen van het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directie en de raad van commissarissen voor de jaarrekening
De directie is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW. In dit kader is de directie verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die directie noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directie afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de directie de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directie het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

De directie moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van commissarissen is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de vennootschap.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening
Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directie en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door de directie gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en de omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van commissarissen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bevestigen aan de raad van commissarissen dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met de raad over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

Groningen, 31 mei 2023

Eshuis Registeraccountants B.V.
Was getekend: drs. E. Vriesen RA

HELDEN
VAN
empatec