



caparis

werkt met talent

Jaarstukken 2025

Caparis NV

Inhoudsopgave

1	Verslag van de raad van commissarissen	3
1.1	Doelstellingen Caparis NV en belangrijke ontwikkelingen in 2025	4
1.2	Commissies	12
1.3	Tot Slot	14
2	Jaarverslag	16
2.1	Algemeen	16
2.2	Personele ontwikkeling	20
2.3	Financiële ontwikkeling	26
2.4	Caparis organisatie & stakeholders	42
3	Overige gegevens	45
3.1	Bestemming resultaat	45
3.2	Controleverklaring van onafhankelijke accountant	47
3.3	Geconsolideerde balans per 31 december 2025 (na resultaatbestemming)	48
3.4	Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2025	49
3.5	Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2025	50
3.6	Toelichting grondslagen jaarrekening	51
3.7	Toelichting op de geconsolideerde balans	61
3.8	Toelichting op de geconsolideerde winst-en-verliesrekening	67
3.9	Toelichting op het kasstroomoverzicht	68
3.10	Enkelvoudige balans per 31 december 2025 (na resultaatbestemming)	76
3.11	Enkelvoudige winst-en-verliesrekening 2025	77
3.12	Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2025	78
3.13	Toelichting op de enkelvoudige balans	79
3.14	Toelichting op de enkelvoudige winst-en-verliesrekening	82
3.15	Gebeurtenissen na balansdatum	83

1 Verslag van de raad van commissarissen

De raad van commissarissen (RvC) biedt hierbij de jaarstukken 2025 van Caparis NV aan, met het verslag van de raad van commissarissen, het jaarverslag en de jaarrekening over 2025. De jaarstukken zijn opgesteld door de raad van bestuur. Eshuis Accountants & Adviseurs heeft de jaarrekening gecontroleerd en voorzien van een goedkeurende controleverklaring. We verwijzen u hiervoor naar de 'overige gegevens' in de jaarrekening.

De auditcommissie heeft met de accountant de belangrijkste bevindingen van de uitgevoerde accountantscontrole besproken. De jaarrekening is in aanwezigheid van de raad van bestuur besproken in de raad van commissarissen. De raad van commissarissen is van mening dat de jaarstukken voldoen aan de voorschriften en de eisen van good governance en transparantie.

De raad van commissarissen stemt in met de jaarrekening en het voorstel van het bestuur om het resultaat van € -/- 2.477.000 als volgt te bestemmen:

- Een bedrag ter hoogte van de transitiekosten groot € 261.000 te onttrekken aan de hiervoor gevormde bestemmingsreserve;
- Het resterende resultaat groot € -/- 2.216.000 aan de overige reserves te onttrekken.

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

Op maandag 29 juni 2026 worden de jaarstukken 2025 tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) ter vaststelling voorgelegd. De raad van commissarissen stelt voor dat aan de raad van bestuur decharge wordt verleend voor het gevoerde beleid, dat aan de raad van commissarissen decharge wordt verleend voor het gehouden toezicht en dat de jaarrekening 2025 wordt vastgesteld.

1.1 Doelstellingen Caparis NV en belangrijke ontwikkelingen in 2025

Sociale en financiële doelstellingen

De raad van commissarissen heeft in 2025 regelmatig gesproken over de stand van zaken ten aanzien van het bereiken van de sociale en financiële doelstellingen. De raad van bestuur heeft de raad van commissarissen en de algemene vergadering van aandeelhouders periodiek voorzien van financiële en sociale rapportages.

De managementletter 'Interimcontrole 2025' is besproken en er zijn afspraken gemaakt ter controle van de voortgang.

Caparis heeft in 2025 een resultaat gerealiseerd van € 2.477.000 negatief. Het operationeel resultaat was € 2.216.000 negatief (in 2024 was dit € 1.062.000 negatief). De transitiekosten van € 261.000 worden in de bestemming van het resultaat verrekend met de hiervoor gevormde bestemmingsreserve.

De raad van commissarissen constateert dat het eigen vermogen van Caparis eind 2025 € 3.783.000 positief is (eind 2024: € 6.260.000 positief). De afname van het eigen vermogen wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2025 circa 14,80% (2024: 23,20%). De in de statuten opgenomen ondergrens voor de solvabiliteit om te komen tot een winstuitkering bedraagt 30%.

Een belangrijk kengetal om de continuïteit te beoordelen is de quick ratio ((vlottende activa – voorraden)/ kortlopende schulden). Deze is voor Caparis 0,70 eind 2025 (0,82 eind 2024). Een quick ratio boven de 1 wordt over het algemeen gezien als veilig voor de continuïteit. Helaas voldoet Caparis hier niet aan en is de trend dalende. De raad van commissarissen herkent het oordeel over de continuïteit in het jaarverslag en daarmee de onzekerheid over de toekomst van Caparis.

In 2025 zijn voorzieningen getroffen voor de RVU (€ 892.000) en het spaarverlof (€ 996.000), wat heeft geleid tot een extra verlies. Dit wordt in het jaarverslag verder toegelicht.

DVO-verlengingen en tariefstelling

Met ingang van 1 januari 2025 zijn de DVO's Sw (met alle acht gemeenten) en Nieuw beschut (met de vier aandeelhoudende gemeenten) met vijf jaar verlengd. De DVO BAB (Banen indicatie Banenafpraak Baan) met de aandeelhoudende gemeenten werd met twee jaar verlengd, met de intentie om de DVO's daarna opnieuw met nog drie jaar te verlengen onder dezelfde condities.

In 2024 stelden de aandeelhoudende gemeenten en Caparis vast dat de instroomaantallen, met name van medewerkers met een indicatie Banenafpraak Baan, niet voldoende kunnen worden gerealiseerd. De medewerkers in de nieuwe instroom hebben bovendien minder arbeidsmogelijkheden dan verwacht. Dit heeft een negatief effect op de inkomsten. Na intensieve gezamenlijke verkenningen met de gemeenten was de verwachting dat een verhoging van de DVO-tarieven de meest geëigende weg was om

in enkele jaren tot verbetering van het rendement te komen. Echter, met het ingaan van de nieuwe tarieven werd duidelijk dat de tariefverhoging, met name voor de DVO BAB, ook leidde tot een verdere daling van instroom.

Uitvoering Fair Deal en Financiering

Bij het afsluiten van de Fair Deal (31 december 2019) was bekend dat Caparis aanvullende financiering nodig zou hebben voor het aflossen van alle financiële verplichtingen uit de Fair Deal. Het uitkeren van de laatste 50% aan de gemeenten zou de liquiditeit van Caparis in de afgelopen jaren in gevaar brengen.

Daarom zijn bij de nieuwe DVO's 2025-2029 financieringsafspraken gemaakt die de uitbetaling van de resterende verplichtingen mogelijk maken. De vooruitbetaling van de DVO Sw werd met 1 maand verlengd. Daarnaast worden nu ook de DVO's Banen-Afspraak-Banen (BAB) en Nieuw Beschut vooruitbetaald. Na ondertekening van alle DVO-verlengingen per 1 januari 2025 heeft Caparis gedurende het jaar 2025 de resterende 50% van de Fair Deal-verplichtingen uitbetaald aan de vier aandeelhoudende gemeenten.

Toekomstperspectief

De Sw-doelgroep stroomt sneller uit dan verwacht door pensioen, het gebruik van de RVU (regeling vervroegd uittreden) en langdurige ziekte. Tegelijkertijd is de instroom onder de Participatiewet lager dan was verwacht. Het aantal medewerkers in de doelgroepen neemt daardoor versneld af. Duidelijk is dat de uitstromende medewerkers gemiddeld een hogere arbeidscapaciteit hebben dan de instroom, waardoor de gemiddelde NTW daalt en de begeleidingsbehoefte juist toeneemt. Hierdoor blijven de resultaten onder druk staan. Ondertussen verslechtert de verhouding tussen staf/kader en doelgroepen. Enerzijds komt dit omdat op de werkvloer intensievere begeleiding nodig is. Anderzijds moeten uitstromende SW-medewerkers op noodzakelijke staf- en kaderfuncties worden vervangen door NV-personeel. De instandhouding van de infrastructuur wordt door de samenloop van deze ontwikkelingen duurder. Het financieel perspectief is uiterst kwetsbaar. Tijdens een bijeenkomst met de aandeelhouders, de RvC en de raad van bestuur op 29 oktober 2025 is het financiële perspectief besproken met de aandeelhouders en heeft de RvC de 'stormbal gehesen'.

Transformatieproces en impuls gelden

In de RvC en de AVA is indringend gesproken over de toekomst van Caparis. Het Rijk wil beschut werk stimuleren en gemeenten aanmoedigen om een toekomstbestendige lokale of regionale infrastructuur op te zetten, met een heldere opdracht voor het sociaal ontwikkelbedrijf. Het Rijk stelt hiervoor impuls gelden beschikbaar. De aandeelhoudende gemeenten hebben in 2025 overleg gehad over een gezamenlijke visie op de sociale infrastructuur. Het overleg heeft ultimo 2025 nog niet geleid tot gezamenlijke concrete resultaten en/ of een voorzetting van de gesprekstafel met deelname door Caparis. Ook over het benutten van de door het rijk beschikbaar gestelde impuls gelden heeft nog geen afstemming plaats gehad.

Meerjarenplan

Voor Caparis is de gezamenlijke visie van de gemeenten cruciaal voor de koersbepaling van het bedrijf. Het meerjarenplan 2025-2029 was in overleg met de raad van commissarissen en de AVA uitgesteld, zodat de raad van bestuur het nieuwe meerjarenplan van Caparis NV af kon stemmen op het proces en de uitkomsten van het transformatieproces. In het eerste kwartaal van 2025 zijn de raad van bestuur, het managementteam en het middenmanagement gestart met de herijking van het meerjarenplan, met de intentie om het plan in de loop van het jaar werkenderwijs af te stemmen op de visie van de gemeenten. Het meerjarenplan is op een aantal momenten tijdens de totstandkoming met de RvC gedeeld en besproken, ook in bijeenkomsten met de OR en in de AVA. In de aandeelhoudersvergadering van december is het meerjarenplan eerst aangehouden, in afwachting van afspraken met de gemeenten over de toekomst van Caparis.

Aanbesteding accountantsdienstverlening

De accountantsdienstverlening van Caparis NV en de GR SW Fryslân is in de zomer van 2025 met een gezamenlijke Europese aanbesteding in de markt gezet. De controleopdracht van de huidige accountant loopt af na de vaststelling van de jaarrekening 2025. Het inkoopproces is verlopen volgens de Europese aanbestedingsrichtlijnen. Na goedkeuring door de aandeelhoudersvergadering van Caparis NV in december 2025 en het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling SW Fryslân in november 2025 werd de gunning aan de nieuwe accountant definitief.

Caparis BV

De RvC heeft in 2025 goedkeuring verleend aan de jaarrekening 2024 en de begroting 2026 van Caparis BV. Caparis BV (een 100% dochter van Caparis NV) is een aparte vennootschap voor medewerkers die onder de Participatiewet vallen. In 2025 was gemiddeld 233 fte werkzaam bij de BV (2024: gemiddeld 202 fte). De begrote bezetting voor 2026 is 253 fte (begroting 2025: 231 fte).

Beloningsbeleid

Caparis NV valt onder de werking van de Wet Normering Topinkomens (WNT) en is volgens de WNT een klasse I-onderneming. Het bezoldigingsmaximum voor klasse I is in 2025 bij ministeriële regeling vastgesteld op € 246.000 (2024: € 233.000).

De bezoldiging van de voorzitter van de raad van bestuur is volgens het bezoldigingsbeleid vastgesteld op 90% van het WNT-maximum. Dit leidt tot een bezoldiging van maximaal € 221.400 in 2025. De bezoldiging van het lid van de raad van bestuur is volgens het bezoldigingsbeleid 80% van het WNT-maximum, zijnde maximaal € 196.800 in 2025. De bezoldiging van leden van de RvC wordt eveneens gemaximeerd door de WNT en is afgeleid van het klassemaximum van het bestuur. De voorzitter ontving in 2025 10,5% (€ 25.830) en een lid 7,0% (€ 17.220).

Diversiteit en inclusie

Caparis NV hanteert in het kader van de Wet Ingroeiquotum streefcijfers voor de man-vrouwverhouding in de RvC, de raad van bestuur en de subtop van de organisatie. Doel van de Wet Ingroeiquotum is om de verhouding tussen vrouwen en mannen in de (sub) top van grote bedrijven evenwichtiger te maken. Onder subtop verstaat Caparis NV de leden van het managementteam exclusief de raad van bestuur. Het streefcijfer voor de RvC respectievelijk de RvB is 50% vrouw/ 50% man. Het streefcijfer voor het managementteam is een minimale verhouding van 40/60 of 60/40.

De man-vrouwverhouding ultimo 2025

	Totaal aantal personen	Waarvan man	Waarvan vrouw
RvC	5	4	1
Raad van bestuur	1	1	0
Subtop	6	3	3
Totaal	12	8	4

De voorzitters van de raad van commissarissen en de raad van bestuur zijn beiden man.

De man/vrouw-verhoudingen van de RvC en de RvB voldoen door de gewijzigde samenstelling in 2025 niet meer aan de streefcijfers. Na het vertrek van mevrouw A.J.M. Van Nimwegen-Mulder, lid RvB, is besloten de vacature in de RvB voorlopig niet in te vullen. In de RvC is de man/vrouw-verhouding veranderd als gevolg van het aftreden als commissaris door mevrouw D.J. Veldhuis. De RvC heeft besloten dit commissariaat niet opnieuw in te vullen en gaat door met vijf leden. Eind 2026 ontstaan nieuwe vacatures in de RvC als gevolg van het aftreden van de voorzitter en de vicevoorzitter. Zij bereiken op 31 december 2026 het einde van hun zittingstermijn. Bij de werving en selectie voor beide vacatures zal de raad rekening houden met de man/vrouw-verhouding. Het managementteam is in 2025 uitgebreid met één persoon en bestaat ultimo 2025 uit zes leden: drie mannen en drie vrouwen. De man/vrouw-verhouding voor de subtop voldoet aan de streefcijfers.

Caparis NV rapporteert over de diversiteit in het diversiteitsportaal van de Sociaal Economische Raad (SER).

Integriteit

Caparis beschikt over uiteenlopend instrumentarium voor het bespreekbaar maken en bewaken van integriteit. Monitoring vindt onder meer plaats in de jaarlijks geactualiseerde frauderisicoanalyse, door middel van de rapportage en analyse van klachten (jaarverslag klachtencommissie) en audits voor ISO 27001.

Het management bespreekt (het sturen op) gewenst en ongewenst gedrag op verschillende niveaus in bijeenkomsten voor geleide organisatieontwikkeling. In maart 2025 is de personeelscatalogus 'Zo werken we' aangepast. Hierin staan onder meer de gedragsregels en huishoudelijke regels. De uitreiking van de catalogus is onderdeel van de

onboarding van nieuwe medewerkers. Verder organiseert Caparis vier keer per jaar thematische werkoverleggen. Elk kwartaal staat een gedragsthema centraal. In het vierde kwartaal van 2025 is aandacht besteed aan diefstal en het lenen van bedrijfsmiddelen. Doel is om medewerkers bewust te maken dat alle vormen van diefstal verboden zijn, ook als het gaat om zaken van weinig waarde. Ook het lenen van bedrijfsmiddelen, zoals gereedschap, is niet toegestaan. Deze regel is opnieuw onder de aandacht gebracht.

Het omgaan met gevoelige en persoonsgebonden informatie volgt de normen van ISO 27001. Er zijn workshops waarin aandacht besteed wordt aan het omgaan met gevoelige informatie. Medewerkers met een digitale werkplek ontvangen elke week een vraag over informatieveiligheid via een vorm van e-learning. De vraag maakt medewerkers bewust waar risico's in het dagelijkse werk verstopt zitten.

Statutair bestuur

De heer A. Bonnema en mevrouw A.J.M. van Nimwegen-Mulder vormden op 1 januari 2025 de raad van bestuur en waren beiden statutair bestuurder. Mevrouw Van Nimwegen verliet Caparis NV per 1 april 2025 vanwege het aanvaarden van een nieuwe bestuurlijke functie buiten de organisatie. De heer Bonnema was het gehele jaar 2025 statutair bestuurder. De positie van lid van de raad van bestuur wordt voorlopig niet ingevuld. Met de raad van commissarissen en de aandeelhouders is in het voorjaar van 2025 afgesproken dat besluitvorming over het bestuursmodel voorlopig wordt aangehouden. De gemeenten zijn nog in gesprek over de toekomst van de sociale infrastructuur en wat dit betekent voor Caparis. Keuzes in het bestuursmodel zullen vervolgens worden afgestemd op wat Caparis in de toekomst nodig heeft.

Samenstelling raad van commissarissen

De samenstelling van de raad van commissarissen was met ingang van 1 januari 2025:

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

Mevrouw D.J. Veldhuis is per 1 oktober 2025 teruggetreden als commissaris. Om gezondheidsredenen is zij helaas eerder gestopt dan zij had gehoopt. Mevrouw Veldhuis was commissaris sinds 1 mei 2020. De raad kijkt met waardering terug op haar inzet voor Caparis.

De aandeelhoudersvergadering heeft mevrouw J.C. (Anneke) Groenenberg-Mossel voor een periode van vier jaar tot 1 maart 2029 herbenoemd als commissaris. Mevrouw Groenenberg is op 1 maart 2021 benoemd als commissaris op voordracht van de ondernemingsraad. De OR heeft de voordracht tot herbenoeming van harte ondersteund.

Rooster van aftreden |Raad van commissarissen Caparis NV

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

Hoofd- en nevenfuncties raad van bestuur en RvC

In het onderstaande overzicht zijn de hoofd- en nevenfuncties van het bestuur en de commissarissen gedurende 2025 weergegeven. Ook de verdeling van de commissies in de raad van commissarissen is in het overzicht opgenomen. De heer De Boer en mevrouw Groenenberg vormden in 2024 de auditcommissie en vervulden in die hoedanigheid de rol van financieel specialist in het toezicht.



Overzicht hoofd- en nevenfuncties bestuur en toezicht in 2025		
Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
De heer A. Bonnema	Voorzitter raad van bestuur Caparis NV	Lid bestuur Vereniging Circulaire Economie Fryslân (onbezoldigd, t/m 31-12-2025)
Mevrouw A.J.M van Nimwegen-Mulder	Lid raad van bestuur Caparis NV (tot 01-04-2025)	Voorzitter RvT Alfacollege lid RvC WMD Drinkwater NV
De heer G. Jaarsma voorzitter RvC lid remuneratiecommissie	Voorzitter Pensioenfederatie	Lid RvT ROC Firda (t/m 31-03-2025) voorzitter Toetsingscommissie vangnet Participatiewet, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (t/m 31-12-2025) voorzitter RvT GGZ Friesland voorzitter Raad voor Certificering SRCM voorzitter Espria Ledenvereniging voorzitter RvT Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Noord- en West-Fryslân voorzitter bestuur Ottema-Kingma Stichting (onbezoldigd).
De heer L.A.M. Barendregt vicevoorzitter RvC Voorzitter remuneratiecommissie	Juridisch adviseur	Adviseur WEEE Nederland BV bestuurslid Stichting ZonNext (onbezoldigd) bestuurslid Theatergezelschap Peer Group (onbezoldigd).
Mevrouw D.J. Veldhuis Voorzitter commissie mens & werk (t/m 01-10-2025)	Gepensioneerd	Voorzitter VVD Netwerkbestuur gemeenten Sudwest Fryslân, De Fryske Marren & Harlingen (onbezoldigd) bestuurslid VVE 't Hoogelandt Texel.
De heer R.J. Hageman Lid (en per 01-10-2025 voorzitter) commissie mens & werk	Eigenaar BlueSee Company	Advisor to the Board Koramic Investments NV Belgium (per 01-6-2025)
De heer E.A. de Boer Voorzitter auditcommissie	Directeur Finance & Risk, Univé Verzekeringen	Lid RvT GGZ Friesland
Mevrouw J.C. Groenenberg-Mossel lid auditcommissie	Coach NVZD - Vereniging van Bestuurders in de Zorg.	

Vergaderingen en overige bijeenkomsten

De raad van commissarissen heeft in 2025 in totaal acht vergaderingen gehad in aanwezigheid van het bestuur. Er zijn in juli en december 2025 twee aandeelhoudersvergaderingen (AVA's) geweest in aanwezigheid van de raad van commissarissen en het bestuur van Caparis. Op 29 oktober vond een informerende bijeenkomst met de vier aandeelhouders plaats over het meerjarenplan en het financieel meerjarenperspectief van Caparis.

Daarnaast is twee keer vergaderd met de ondernemingsraad en de raad van bestuur tijdens het artikel 24-overleg. Op 15 april was dit in aanwezigheid van het vertrekkende dagelijks bestuur van de OR; op 14 oktober was het nieuwe dagelijks bestuur van de OR aangetreden. Tijdens beide vergaderingen is zoals gebruikelijk de samenwerking tussen de OR en de bestuurder besproken. De traditie om een gezamenlijk inhoudelijk thema te agenderen krijgt ook navolging in de nieuwe OR. Zowel in april als in oktober waren de meerjarenvisie en het meerjarenplan het centrale thema. In oktober is ook een presentatie gegeven over het sociaal jaarverslag.

Tijdens een werkbezoek op 15 april ging de RvC in gesprek met een groep medewerkers van de afdeling Schoonmaak. De raad sprak met de medewerkers over hun beleving van werk en ontwikkeling, de sfeer in het team en de dagelijkse ervaringen op de schoonmaakobjecten. Na het gesprek met de collega's van de afdeling schoonmaak had de raad van commissarissen een informele lunch om kennis te maken en bij te praten met de managers en afdelingsleiders van het Werkbedrijf en Stream.

Tijdens de jaarlijkse 'benen-op-tafelbijeenkomst' gaan de raad van commissarissen en de raad van bestuur verkennend of opiniërend in gesprek over een vooraf te bepalen thema. In 2025 vond een bijeenkomst plaats over de rol van de voordrachtscommissaris.

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

Zelfevaluatie

Op 25 november 2025 heeft onder externe begeleiding de zelfevaluatie van de raad van commissarissen van Caparis plaatsgevonden. De raad voert de zelfevaluatie afwisselend 'in eigen beheer' of onder externe begeleiding uit. Er zijn afspraken gemaakt over de continuïteit en de samenstelling in de RvC, het vooroverleg voor vergaderingen, de aanstaande vacature voorzitter en de relatie met belangrijke stakeholders.

Deskundigheidsbevordering

De commissarissen volgen voor hun toezichthoudende functies met enige regelmaat lezingen of kennissessies. Eén commissaris volgde in 2024/ 2025 de commissariscyclus van Business Universiteit Nijenrode. Sinds 2024 maakt de raad van commissarissen voor de eigen themabijeenkomsten gebruik van de persoonlijke kennis en ervaring van de

commissarissen. In 2025 is een bijeenkomst over de rol van de voordrachtscommissaris voorbereid en ingeleid door één van hen.

Onafhankelijkheid

De raad van commissarissen en haar individuele leden stellen jaarlijks vast dat de onafhankelijkheid gewaarborgd is. Als er mogelijk sprake is van tegenstrijdige belangen, dan wordt hiervan door de betreffende commissaris melding gedaan tijdens een vergadering van de raad. In 2025 zijn geen meldingen gedaan.

1.2 Commissies

Per 1 januari 2025 waren er drie commissies actief: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie mens & werk.

De samenstelling van de commissie mens & werk is in 2025 gewijzigd als gevolg van het voortijdig aftreden van mevrouw D.J. Veldhuis. De heer R.A.M. Barendregt is naast zijn rol als voorzitter remuneratiecommissie ook lid geworden van de commissie mens & werk. De heer R.J. Hageman, voorheen lid van de commissie, heeft het voorzitterschap op zich genomen.

Remuneratiecommissie

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

De commissie heeft in 2025 twee keer vergaderd. De commissie behandelde de volgende onderwerpen:

- De voorlopige invulling van het bestuursmodel na het vertrek van mevrouw Van Nimwegen als lid RvB.
- De samenstelling van het managementteam en de invulling van vacatures in het MT.
- De voordracht tot herbenoeming tot commissaris van mevrouw J.C. Groenenberg-Mossel.
- Het proces en de profielschets voor de werving en selectie van een aankomend voorzitter RvC. De voorzitter van de RvC heeft overleg over de aanstaande vacature gevoerd met de aandeelhouders.
- De voorbereiding van de zelfevaluatie 2025 (onder externe begeleiding).
- De vaststelling van nadere criteria voor bestuurlijke handelingen die volgens de statuten van de NV voorafgaande goedkeuring van de RvC behoeven. De nadere criteria zijn na vaststelling in de RvC als bijlage toegevoegd aan het reglement RvC en het bestuursreglement.

Verder heeft de commissie de voortgangsgesprekken met de voorzitter van de RvB voorbereid en gevoerd. Ter voorbereiding op het voortgangsgesprek met de RvB in november heeft de remuneratiecommissie individuele gesprekken gevoerd met de leden van het managementteam.

Auditcommissie

De auditcommissie bereidt de bespreking in de raad van commissarissen voor van onder andere de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de naleving van de relevante wet- en regelgeving en interne regels. Ook de financiële documenten in de planning- & controlcyclus voor de NV en de BV staan op de agenda.

De auditcommissie heeft in 2025 drie keer vergaderd en de volgende onderwerpen behandeld:

- Het financiële toekomstperspectief, de gevolgen van de versnelde krimp van de SW-doelgroep en de ontwikkeling van de liquiditeit. Hier is meerdere keren indringend over gesproken, zowel in de commissie als in (extra) vergaderingen van de voltallige raad.
- De jaarstukken 2024, het jaarplan en de begroting 2026 en kwartaalrapportages 2025 Caparis NV.
- De jaarrekening 2024 en de begroting 2026 van Caparis BV.
- De interimcontrole 2025 van de accountant.
- De frauderisico-analyse 2025.
- De aanbesteding van de accountantsdienstverlening voor Caparis NV en de GR SW Fryslân en het voorstel voor contractering van de nieuwe accountantsdienstverlening met ingang van boekjaar 2026.
- De jaarlijkse evaluatie van de behoefte aan een interne auditfunctie.

Commissie Mens & Werk

Het werkgebied van de Commissie Mens & Werk omvat de ontwikkelingen, het beleid en de resultaten op het terrein van personeel & organisatie (Wsw, NV en Participatiewet), commercie, dienstverlening en productie.

In 2025 heeft de Commissie Mens & Werk twee keer vergaderd. De volgende onderwerpen stonden op de agenda:

- Het concept-meerjarenplan 2026-2029 en het concept-jaarplan Caparis NV 2026.
- De KAM-IB (kwaliteit, arbo, milieu, informatiebeveiliging) rapportage, het jaarverslag klachtencoördinatoren en het jaarbericht vertrouwenspersoon GIMD over 2025.
- Kennismaking met de manager Werkbedrijf en zijn visie op de ontwikkeling van het Werkbedrijf.
- Ontwikkelingen op het gebied van innovatie, sales en de werkvoorraad.
- Deelname aan de pilot van de Arbeidsinspectie over sociale veiligheid
- De evaluatie van het project Zonnepanelenvergruizer.

1.3 Tot slot

Met deze jaarrekening leggen wij verantwoording af over het boekjaar 2025. Het financiële resultaat laat zien dat de financiële positie onder druk staat. De toekomst en het financiële perspectief voor de komende jaren zijn onzeker. Een krimpende doelgroep, stijgende kosten en onzekerheden in de opdracht voor Caparis voor de lange termijn, maken het realiseren van een structureel gezonde exploitatie steeds complexer. Caparis en haar aandeelhouders staan voor belangrijke keuzes.

Juist in deze context is het van groot belang dat Caparis kan bouwen op een duidelijke en stabiele koers voor de komende jaren. De Raad van Commissarissen acht het daarom cruciaal dat er eenduidige toekomstplannen worden ontwikkeld die breed worden gedragen door onze aandeelhouders. Met een gezamenlijk perspectief kunnen bestuur, medewerkers en partners de maatschappelijke opdracht duurzaam blijven vervullen. Want de maatschappelijke opdracht doet ertoe. Voor mensen die niet vanzelfsprekend terecht kunnen op de arbeidsmarkt, is Caparis een springplank of een vangnet.

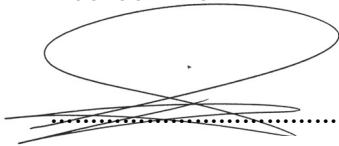


De Raad van Commissarissen spreekt zijn waardering uit voor de inzet en het doorzettingsvermogen van de medewerkers, het management en het bestuur. In een omgeving die onder druk staat, is er hard gewerkt om de dienstverlening op peil te houden en verder te ontwikkelen. De toewijding waarmee dit gebeurt, vormt de basis onder het bestaan en de maatschappelijke waarde van Caparis.

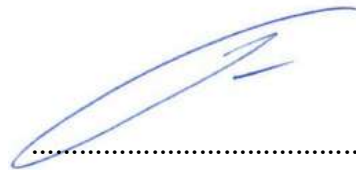
Drachten, 29 juni 2026

Raad van commissarissen Caparis NV

De heer G. Jaarsma, voorzitter
vicevoorzitter

A blue ink signature consisting of a large, loopy 'G' followed by several horizontal strokes, positioned above a dotted line.

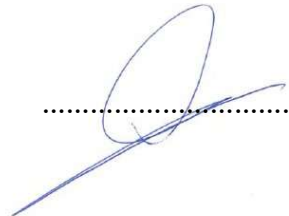
De heer L.A.M. Barendregt,

A blue ink signature that is a stylized, elongated 'L' shape with a small 'A' and 'M' at the end, positioned above a dotted line.

De heer E.A. de Boer

A blue ink signature that is a stylized, loopy 'E' followed by 'A' and 'de Boer', positioned above a dotted line.

De heer R.J. Hageman

A blue ink signature that is a stylized, loopy 'R' followed by 'J' and 'Hageman', positioned above a dotted line.

Mevrouw J.C. Groenenberg-Mossel

A blue ink signature that is a stylized, loopy 'J' followed by 'C' and 'Groenenberg-Mossel', positioned above a dotted line.

2 Jaarverslag

2.1 Algemeen

Algemene ontwikkeling Werkbedrijf

In de eerste twee kwartalen ontwikkelde de werkvoorraad zich positief. In de tweede helft van het jaar kwam deze in enkele productieafdelingen onder druk te staan. Onze dienstverlenende activiteiten realiseerden de begrote groei in NTW. De ambitieuze groeidoelstellingen binnen de productieafdelingen en de circulaire activiteiten zijn echter niet volledig behaald.

Dienstverlenende activiteiten

Binnen de dienstverlenende activiteiten (Groen, Schoonmaak, Business Post en Kwekerij) kijken we terug op een sterk jaar. Er zijn meerdere nieuwe contracten afgesloten en kansen verzilverd. Zo is een nieuw vijfjarig schoonmaakcontract verworven bij één van onze aandeelhoudende gemeenten. De succesvolle uitvoering van de verkiezingspost in 2024 leidde tot verkennende gesprekken en uiteindelijk tot vervolgoopdrachten in Leeuwarden, Opsterland en Smallingerland.

We zijn verheugd dat inwoners en bedrijven in ons werkgebied onze talenten steeds beter weten te vinden via onze drie pick-up points. Deze pakketpunten maken het mogelijk om meerdere bestellingen tegelijk af te leveren, waardoor bezorgers minder vaak hoeven aan te bellen. Dit vermindert het aantal goederenbewegingen in steden en woonwijken en creëert waardevol werk en ontwikkelplekken voor onze doelgroep. Onze postafdeling blijft vertrouwen genieten van grote organisaties. Bestaande contracten zijn verlengd en we hebben enkele grote nieuwe klanten mogen verwelkomen.

De pilot logistieke dienstverlening bij een grote zorginstelling in Smallingerland is succesvol omgezet in een structurele samenwerking. Dagelijks worden goederen op duurzame wijze geleverd aan diverse locaties. Deze werksoort sluit goed aan bij de mogelijkheden van onze medewerkers en voorziet duidelijk in een marktbehoefte. Inmiddels zijn gesprekken gestart met potentiële nieuwe klanten.

Ondanks de successen blijft capaciteit binnen Groen, Schoonmaak en Business Post een knelpunt. Door beperkte instroom neemt de afhankelijkheid van inhuur toe. Structureel uitblijvende instroom zet de houdbaarheid van deze werksoorten en de bijbehorende leerlijnen onder druk.

Voor onze hederakwekerij heeft de strategische samenwerking uit 2024 een succesvol vervolg gekregen met een contractverlenging tot en met 2028.

Verpakken, Montage en Elektro

De verpakings- en montageafdelingen lieten wisselende resultaten zien. In Q1 en Q2 zijn nieuwe samenwerkingen gestart, onder andere in Leeuwarden voor de assemblage van diervoederbakken. De elektroafdeling kende een moeizame start, maar liet in Q2 en Q3 een sterke groei zien met meerdere grote, langlopende orders en goede NTW-resultaten. Ondanks marktfluctuaties zijn de vooruitzichten voor deze werksoort positief.

De fietsenfabriek in Leeuwarden kwam verder op stoom, maar kende een uitdagende tweede halfjaar. Door groeiende vraag was een deel van de productie tijdelijk naar Drachten verplaatst maar in Q3 zorgden vertraagde componentleveringen en een afzwakkende markt voor een dip in deze werksoort. Verbreding van het klantenportfolio is noodzakelijk om de afhankelijkheid van een beperkt aantal klanten te verminderen. De Frozen Food-afdeling in Heerenveen groeit sneller dan verwacht en nadert haar maximale capaciteit. De strategische samenwerking met onze grootste klant is verder geïntensiveerd. Samen onderzoeken we hoe een verdere groei binnen Caparis kan worden gefaciliteerd.

De verpakingsmarkt blijft gekenmerkt door fluctuaties en lage tarieven. Hoewel de situatie beter is dan in 2024, zijn structurele verbeteringen in werkvoorraad en NTW nog niet volledig gerealiseerd. Tegelijkertijd zien we duidelijke lichtpunten.

Een belangrijke klant in het chocoladesegment groeide dit jaar met circa 25% en investeerde in een etiketterlijn die bij ons is geplaatst. Daarnaast zien we groei in volumes en nieuwe klanten voor producten die worden verwerkt op de multiheadlijnen in Heerenveen.

Twee klanten met zeer grote productvolumes zijn fors gegroeid, wat heeft geleid tot meer stabiliteit in werkaanbod in Leeuwarden en Drachten. Deze groei hopen we 2026 door te zetten.

We blijven actief zoeken naar meer diversiteit in werk en klantsegmenten om risico's te beperken en het financiële resultaat verder te optimaliseren.

Als bewijs van onze kwalitatieve dienstverlening hebben we in 2025 opnieuw meerdere audits succesvol doorlopen, waaronder binnen het werkbedrijf FSSC22000, WEEELABEX en ISO 9001.

Circulaire activiteiten

Met uitzondering van enkele nieuwe strategische samenwerkingen en pilots zien we in 2025 nog geen substantiële financiële bijdrage vanuit onze circulaire activiteiten. Voor de verwerking van zonnepanelen werken we verschillende scenario's uit, waarover in 2026 een besluit wordt genomen. We blijven de circulaire markt nauwlettend volgen en spelen in op kansen die zich voordoen.

Vertrouwenspersoon, meldingen en ontwikkelingen,

Op basis van de dossierregistratie heeft Gimd de cijfers over de inzet van de vertrouwenspersoon binnen Caparis samengebracht. Qua aantal meldingen kunnen we het volgende vast stellen: in 2024 was het aantal meldingen bij het Gimd 9.

Dit jaar zijn er totaal 8 meldingen geweest: 4 bij de interne en 4 bij de externe vertrouwenspersoon. Het aantal meldingen is ongeveer gelijk gebleven.

De externe vertrouwenspersoon heeft 2 melders doorverwezen naar de interne vertrouwenspersoon, vanwege hun verzoek op korte termijn en op eigen locatie met iemand te kunnen praten.

Voor Caparis is het thema sociale veiligheid een wezenlijk thema geweest in 2025, waarin het de informatie (lees signalen) van de vertrouwenspersoon een belangrijke rol speelt.

De samenwerking tussen de interne en de externe vertrouwenspersoon heeft in 2025 vorm gekregen. Zo is er een aantal keren onderlinge afstemming geweest op casus niveau en zijn er samenwerkingsafspraken voor 2026. Het gezamenlijk aanbieden van onze jaarberichten is daar één van.

Talentontwikkeling

De cijfers laten zien dat de gemiddelde leeftijd binnen de SW-populatie is opgelopen tot 54 jaar. De vergrijzing zet door en de afbouw van SW-plaatsen door natuurlijk verloop is zichtbaar. Tegelijkertijd groeit het aantal medewerkers in beschut werk en BAB gestaag. Deze verschuiving vraagt om gerichte begeleiding, scholing en inzet op duurzame inzetbaarheid.

Talentgesprekken

Talentontwikkeling is daarom niet alleen gericht op uitstroom, maar juist ook op stabilisatie en ontwikkeling binnen de eigen functie. In 2025 is 88% van de geplande talentgesprekken uitgevoerd. De meeste ontwikkelvragen hadden betrekking op groei binnen de huidige functie of het stabiliseren van de werksituatie. Dit onderstreept dat talentontwikkeling vooral draait om vakmanschap, werkplezier en toekomstbestendig inzetbaar blijven.

Programma's

Binnen het Talenthuis van Caparis is op alle niveaus geïnvesteerd in ontwikkeling. Met *Caparis Beweegt!* (128 deelnemers in Drachten), *Voel je Goed!*, de pilot *Fruit op het Werk* en stoppen-met-roken-trajecten is stevig ingezet op vitaliteit. Daarnaast is het opleidingsaanbod uitgebreid met functiegerichte trainingen (zoals VCA, BHV en schoonmaaktrainingen), trainingen rond psychische kwetsbaarheid en digitale vaardigheden, én leiderschapsonwikkeling voor team- en afdelingsleiders. Ook is gewerkt aan sociale veiligheid en bewustwording rond gedrag en omgangsvormen.

Leerlijnen en Vaklab

In 2025 is gestart met ontwikkelen van modulaire leerlijnen (Schoonmaak, gevolgd door Groenvoorziening, Logistiek en Productie & Assemblage in 2026 e.v.). Deze praktijkgerichte trajecten bieden een helder ontwikkelpad, met afronding via een praktijkverklaring.

Daarnaast is financiering aangevraagd voor Het Vaklab. Het VakLab wordt in 2026 opgezet als centrale oriëntatie- en ontwikkelplek waar mensen kennismaken met werk in de sector Techniek en gericht kunnen toewerken naar opleiding of werk. Het VakLab gaat functioneren als schakel tussen instroom, ontwikkeling en duurzame uitstroom, waarbij we starten met Techniek en later mogelijk uitbreiden naar andere sectoren.

JTF en stagecarrousels

In 2025 is gestart met de inzet van JTF-banen, mogelijk gemaakt vanuit het Just Transition Fund. Hiermee krijgen ruim 30 deelnemers een tijdelijke, betaalde werkplek waarin werken en ontwikkelen centraal staan. Het gaat nadrukkelijk om trajecten met perspectief: deelnemers bouwen werknemersvaardigheden op, ontwikkelen vakinhoudelijke competenties en werken toe naar een vervolgstap binnen of buiten de organisatie.

Daarnaast zijn in 2025 de stagecarrousels voor PRO- en VSO-leerlingen voortgezet en verder verstevigd. Leerlingen maken via een roulatiesysteem kennis met verschillende werksoorten binnen de organisatie, waardoor zij breed kunnen oriënteren op hun talenten en mogelijkheden. Deze aanpak vergroot de kans op een passende uitstroomrichting en zorgt voor een warme overgang van onderwijs naar werk. In het licht van de vergrijzing binnen de SW-populatie zijn deze instroomroutes van grote waarde voor een duurzame opbouw van nieuw talent.

Conclusie

In 2025 is talentontwikkeling verder geprofessionaliseerd binnen de organisatie. Door de combinatie van vitaliteit, scholing, leerlijnen en het Vaklab is er een start gekomen van een duidelijk ontwikkelstructuur. Daarmee willen we talentontwikkeling laten uitgroeien tot een strategische pijler onder de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de toekomstbestendigheid van Caparis.



2.2 Personele ontwikkeling

2.2.1 Bezetting

In onderstaand overzicht is de werkelijke gemiddelde personele bezetting 2025 vergeleken met de gerealiseerde personele bezetting 2024 en de begrote personele bezetting 2024 en 2025.

Bezetting in fte	Begroot 2025	Feitelijk 2025	Begroot 2024	Feitelijk 2024
Medewerkers Wsw bij NV (incl. RVU)	1.057	1.055	1.156	1.152
Medewerkers Wsw in 'Begeleid Werken'	101	98	105	104
Medewerkers P-wet indicatie 'Nieuw Beschut'	134	132	125	116
Medewerkers P-wet indicatie 'Banenafpraak'	80	88	123	75
Medewerkers niet gesubsidieerd	169	162	167	161
Basisbanen/doorstroombanen	17	14	0	11
Inhuur kaderpersoneel	1	6	1	3
Totale bezetting	1.559	1.554	1.677	1.622

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

Het aantal medewerkers in Caparis BV, de P-wetters is, per saldo, licht toegenomen met 6 fte.

Het aantal niet-gesubsidieerde medewerkers uitgedrukt in fte is 7 lager dan begroot. Voorheen benoemden we deze medewerkers als 'kader' maar door krimpende populatie van mensen in de Wsw hebben we ook regulier productie/dienstverleningspersoneel dat meewerkt in de operationele processen.

Externe inzet is er met name geweest bij de onderdelen financiën en ICT.

Ook is er een ontwikkeling op het gebied van basisbanen/doorstroombanen. Deze zijn begroot op 17 fte maar er zijn 14 gerealiseerd.

CAO wijzigingen

CAO SW

In het onderhandelaarsakkoord 2021 – 2025 zijn geen wijzigingen opgenomen die in 2025 van kracht zijn geworden.

De looptijd van de Cao SW blijft gelijk, dus tot en met 31 december 2025.

Cao Aan de slag

Er zijn geen CAO wijzigingen geweest in 2025 die hebben geleid tot aanpassingen van salarissen en/of andere arbeidsvoorwaarden

CAO SGO en arbeidsvoorwaardenregeling NV

Er zijn geen CAO wijzigingen geweest in 2025 die hebben geleid tot aanpassingen van salarissen en/of andere arbeidsvoorwaarden.

2.2.2 Ziekteverzuim

Het cumulatieve ziekteverzuim van 2025 is in de tabel hieronder weergegeven. In dit overzicht is onderscheid gemaakt tussen het kort en lang ziekteverzuim van medewerkers die vallen onder de Wsw, Participatiewet (indicatie Nieuw Beschut en Banenafsprak) en niet-gesubsidieerde medewerkers.

Werknemersgroep	Type	Realisatie t/m Q4 2024	Realisatie t/m Q4 2025	Doel jaar 2025	Benchmark t/m Q3-2025
Wsw	Kort	4,2%	3,8%	6,4%	
	Lang	11,5%	12,1%	8,2%	
Totaal Wsw		15,7%	15,9%	14,6%	17,3%
Pw	Kort	4,7%	4,3%	6,4%	
	Lang	7,0%	9,2%	8,2%	
Totaal Pw		11,7%	13,5%	14,6%	14,0%
Niet gesubsidieerd	Kort	1,2%	1,2%	1,9%	
	Lang	7,5%	3,7%	2,3%	
Totaal niet gesubsidieerd		8,7%	4,9%	4,2%	8,4%

- Realisatie t/m Q4 2024 = 1 januari 2024 t/m 31 dec 2024;
- Realisatie t/m Q4 2025 = 1 januari 2025 t/m 31 dec 2025;
- Benchmark t/m Q3 2025 = 1 okt. 2024 t/m 30 sep. 2025.

Het verzuimpercentage voor alle werkgeversgroepen samen is in 2025 gemiddeld 0,1% lager dan in 2024. In 2024 bedroeg het verzuimpercentage 14,4% en in 2025 14,3%. Dit lijkt een marginale verbetering, maar het gaat niet alleen om het verzuimpercentage; ook de verzuimduur en de meldingsfrequentie zijn van belang.

De gemiddelde verzuimduur is in 2025 ten opzichte van 2024 verbeterd: van 41,5 dagen in 2024 naar gemiddeld 32,7 dagen in 2025. Ook de gemiddelde meldingsfrequentie is verbeterd, van 2,1 in 2024 naar 1,9 in 2025.

In de bovenstaande tabel is een vergelijking gemaakt met de realisatie van vorig jaar over dezelfde periode, opgesplitst in de drie werkgeversgroepen en onderverdeeld naar kort en lang verzuim.

Het verzuimpercentage voor de werkgeversgroep Wsw is in 2025 met 0,2% gestegen ten opzichte van 2024, terwijl de meldingsfrequentie met 0,2 is gedaald. Het lang verzuim is in 2025 iets toegenomen, namelijk 0,6% in het totale verzuimpercentage. Het behaalde resultaat van de Wsw-groep ligt 1,3% hoger dan de beoogde doelstelling die door het MT is geformuleerd.

Bij de werkgeversgroep P-Wetters is het verzuimpercentage met 1,8% gestegen: van 11,7% in 2024 naar 13,5% in 2025. Daarentegen is de meldingsfrequentie met 0,2 gedaald. Het lang verzuim is in 2025 aanzienlijk toegenomen, namelijk 2,2% in het totale verzuimpercentage. Het behaalde resultaat van de P-groep ligt 1,1% lager dan de beoogde doelstelling van het MT.

Bij de groep kader/staf is met name het verzuimpercentage in 2025 verbeterd ten opzichte van 2024. In 2024 was het verzuimpercentage nog 8,7%, in 2025 is dit gedaald naar 4,9%. De meldingsfrequentie is in beide jaren gelijk gebleven op 0,8. Vooral het lang verzuim is sterk afgenomen. Het behaalde resultaat van de groep kader/staf ligt slechts 0,6% hoger dan de beoogde doelstelling van het MT.

In 2025 wordt tot en met het derde kwartaal een enquête afgenomen voor de verzuimbenchmark in de sector SW-bedrijven. Ten opzichte van andere SW-bedrijven scoort Caparis op het gebied van het verzuimpercentage zeer goed. In dezelfde bedrijfsgrootteklasse (> 1.500 personeelsleden) is Caparis in het derde kwartaal van 2025 koploper met het laagste ziekteverzuim van alle werkgeversgroepen samen. In het vierde kwartaal verslechtert echter ons verzuimpercentage, waardoor het afwachten is of we deze positie kunnen handhaven.

2.2.3 Opleidingen

Talentontwikkeling

We hebben het talentgesprek eind 2025 geëvalueerd aan de hand van de input aangepast. De belangrijkste uitkomsten van de evaluatie zijn:

Grote tevredenheid over de methodiek en de wijzigingen die vorig jaar al doorgevoerd zijn (voornamelijk volgorde van vragen, de verduidelijking van ontwikkelcodes, de toegevoegde vragen en een ander formulier voor gedetacheerde medewerkers);

Er is behoefte aan extra gesprekstechnieken voor het voeren van een talentgesprek met een collega met autisme, hier gaat Team talent invulling aan geven.

Opleiding en Scholing

In 2023 is het nieuwe opleidingsbeleid vastgesteld waarbij 1% van de loonsom (T-2) besteed zou worden aan opleiding en ontwikkeling van medewerkers.

Het jaarlijks vast te stellen opleidingsplan is opgebouwd uit: verplichte cursussen en trainingen, wenselijke veelal collectieve trainingen en cursussen en trainingen en individuele opleidingsaanvragen.

Voor 2025 zou dat betekenen dat het scholingsbudget € 530.000 vastgesteld zou moeten worden. Uit het oogpunt van kostenbesparing is daarom de begroting omlaag gebracht. Het opleidingsbudget bedroeg in 2025 € 434.055. Daarvan is het merendeel besteed aan opleidingsactiviteiten voor de doelgroepen. Het gaat daarbij om verplichte cursussen die benodigd zijn om bepaalde werkzaamheden gecertificeerd te kunnen uitvoeren.

Ook de inzet van interne trainers (bijv. Voor de weerbaarheidstrainingen rots en water) drukken gedeeltelijk op de opleidingsbegroting. Hun inzet komt rechtstreeks ten goede aan de doelgroep. De leergang psychische kwetsbaarheden is ook dit jaar aangeboden. Daarnaast zijn de trainingen voor leiderschapsvaardigheden ook in 2025 uitgevoerd. Het gaat daarbij om trainingen gespreksvaardigheden voor middenkader leidinggevend. De behoefte aan dergelijke trainingen is groot gebleken.

De uitgaven voor individuele scholingsaanvragen zijn in beperktere mate gehonoreerd. Bij benadering is € 38.000 niet besteed.

Leiderschap

Leiderschapsontwikkeling heeft ook in 2025 veel aandacht gekregen. Dat is gebeurd door verdere uitbreiding van de “Geleide Organisatieontwikkeling” Nagenoeg alle afdelingen en teams zijn inmiddels gestart met GO sessies. In deze GO sessies worden leiderschapsthema's besproken en wordt aandacht besteed aan intervisie. De sessie worden begeleid door HRM adviseurs en consultants veelal samen en onder begeleiding van externe consultants.

Daarnaast worden trainingen gegeven (zoals hiervoor al besproken) op het gebied van ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden. Deze trainingen zijn gericht op het voeren van het goede gesprek en worden op verschillende niveaus aangeboden.

De effecten van deze activiteiten zijn inmiddels goed zichtbaar. Dit uit zich onder meer in een lager verzuim en een drastische vermindering van klachten en hoorzittingen. De vaardigheid om lastige thema's bespreekbaar wordt daarmee steeds duidelijker.

2.2.4 Re-integratie

De afdeling re-integratie ondersteunt mensen met arbeidsvormend vermogen die (nog) niet zelfstandig werk kunnen vinden. Alle trajecten verlopen via deze afdeling.

De kern van onze aanpak is het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, met als doel duurzame participatie in werk.

In 2025 begeleidde Caparis 493 trajectdeelnemers in verschillende trajectvormen en voerden wij 209 loonwaardemetingen uit.

Wij onderscheiden vier typen trajecten:

- Diagnostetrajecten – Kortdurende trajecten gericht op het in beeld brengen van mogelijkheden, belastbaarheid en ontwikkelpunten.
- Maatwerktrajecten – Werkervaringsplaatsen binnen Caparis, waaronder de Leerlijn, het jaarprogramma *Talent naar Toekomst*, *Taal op de Werkvloer* en MAP-programma's.
- Jobcoaching – Begeleiding op de werkplek, gericht op het versterken van werknemersvaardigheden en duurzame plaatsing.
- Loonwaardemetingen – Objectieve metingen om de loonwaarde en inzetbaarheid van kandidaten vast te stellen.

Met deze integrale aanpak bieden wij deelnemers een passende route richting werk en vergroten wij hun kansen op duurzame uitstroom naar de arbeidsmarkt.

Gemeente	aantal	Gemeente	Maatwerk	Gemeente	Jobcoaching
Gemeente Opsterland	106	Gemeente Heerenveen	70	Gemeente Leeuwarden	5
Gemeente Smallingerland	119	Gemeente Leeuwarden	69	Gemeente Smallingerland	5
Gemeente Leeuwarden	331	Gemeente Opsterland	33	Gemeente Opsterland	4
Gemeente Weststellingwerf	30	Gemeente Smallingerland	10	Gemeente Heerenveen	3
Gemeente Heerenveen	113		182		17
Gemeente Tytsjerksteradiel	2				
	701				

Gemeente	Diagnose	Gemeente	Loonwaardemeting
Gemeente Leeuwarden	208	Gemeente Opsterland	50
Gemeente Heerenveen	38	Gemeente Smallingerland	78
Gemeente Opsterland	19	Gemeente Weststellingwerf	30
Gemeente Smallingerland	26	Gemeente Leeuwarden	49
Gemeente Tytsjerksteradiel	2	Gemeente Heerenveen	2
	293		209

Detacheringen en begeleid werken

Binnen de afdeling Stream zijn alle vormen van detachering ondergebracht in het team Detacheringen: individuele detacheringen, groeps- en flexdetacheringen en begeleid werken. Hiermee is de expertise rondom externe plaatsingen gebundeld binnen één team.

Het aantal individuele detacheringen en trajecten begeleid werken laat een dalende trend zien, voornamelijk als gevolg van natuurlijk verloop. Detacheringen die eindigen door keuzes van inleners worden in de meeste gevallen succesvol opgevangen door nieuwe samenwerkingen. In 2025 zijn in totaal 24 nieuwe (groeps)detacheringen gerealiseerd. Daarnaast hebben wij in samenwerking met de gemeente Leeuwarden 14 basisbanen tot stand gebracht.

Binnen de groepsdetacheringen had de voorgenomen sluiting van de fabriek van Accell in Heerenveen grote impact. Dit leidde tot beëindiging van deze groepsdetachering in

december 2025. In deze periode lag de focus op het begeleiden van circa 40 medewerkers naar passend, nieuw werk.

periode	Detacheren		Groepsdetacheren		Begeleid Werken		Groepsdetachering PostNL		Totaal
	Januari	December	Januari	December	Januari	December	Januari	December	
Regeling	fte	fte	fte	fte	Personen	Personen	fte	fte	
BAB	1,19	1,08	0,00	0,00	0,00	0,00	1,73	1,73	
Basisbaan	9,54	7,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Basisbaan LKS	3,68	2,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Beschut Werk	2,43	3,30	2,22	1,68	0,00	0,00	0,86	0,86	
Doorstroombaan	0,54	0,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
SW	87,17	77,74	76,73	68,57	120,00	118,00	9,59	7,75	
	104,55	92,74	78,95	70,25	120,00	118,00	12,18	10,34	-24,35

2.2.5 Ondernemingsraad

De gemeenschappelijke ondernemingsraad (OR) van Caparis bestaat uit gekozen medewerkers van Caparis. De OR kent twee kiesgroepen: acht medewerkers met een indicatie en zeven medewerkers van staf & kader. De OR houdt zich bezig met Caparis-brede zaken die van invloed zijn op het collectief of een grote groep van medewerkers. De ondernemingsraad kent een dagelijks bestuur (DB) en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. Hij kent geen commissies, wel is de OR vertegenwoordigd in werkgroepen rondom Arbo en impactvolle projecten.

Jaar van verandering binnen de OR

Het jaar 2025 was voor de ondernemingsraad een jaar van verandering. Eerst kwamen er reguliere verkiezingen waarbij een aantal collega's de OR verlieten en er nieuwe collega's bij kwamen. Er startte in april een nieuwe ambtelijk secretaris. Daarna nam na de zomer het vertrouwde dagelijks bestuur afscheid. De OR is hen dankbaar voor het bouwen aan vertrouwen en voor de tijd en energie die zij hebben gegeven in de OR. Door hun basis, de geleidelijke overdracht en hun vertrek per november, was er genoeg ruimte voor de nieuwe leden en het DB om in te werken. Met tussentijdse verkiezingen zijn vier collega's gevonden voor vier beschikbare plaatsen, deze collega's zijn benoemd en zullen per februari 2026 de Ondernemingsraad weer op volle sterkte brengen.

Ook binnen Caparis is er volop beweging

Het was een constructief en tegelijk uitdagend jaar voor de (mede)zeggenschap. Dankzij de open, korte lijnen met zowel bestuurder, HR als Raad van Commissarissen, heeft de OR zich vroegtijdig kunnen inzetten voor de belangen van medewerkers. Enkele belangrijke aanvragen dit jaar gingen over: de IT-projecten binnen Caparis, het meerjarenbeleidsplan, Jaarplan en begroting 2026, enkele Arbo risico-analyses en veranderingen binnen de organisatie zoals het vertrek van de tweede bestuurder, de gevolgen van Accell's stoppen, het aanstellen van een tijdelijke hoofd Bedrijfsvoering, Caparis Beweegt, aanpassing van HR-beleid en enkele evaluaties. Daarbij heeft de OR-adviezen gegeven, een standpunt ingenomen en zich kritisch opgesteld. Altijd met het duurzame belang van Caparis en haar medewerkers voorop.

Ook besprak de Ondernemingsraad de rapportages en informatiememo's, op het gebied van kwaliteit, Arbo, Financiën of wijzigingen binnen afdelingen. Tot slot heeft de OR op een aantal punten het initiatief genomen om verbetervoorstellen te doen richting de bestuurder. Rond bijvoorbeeld besluitvorming, tijdigheid van informeren en WOR - processen zijn deze overgenomen.

De OR heeft in totaal 30 keer vergaderd, waarvan zeven keer in aanwezigheid van de bestuurder van Caparis en twee keer met bestuurder en raad van commissarissen in een zogeheten Artikel-24 overleg. Daarbij stond steeds de algemene gang van zaken, de onderlinge samenwerking en een voor Caparis belangrijk thema wat gezamenlijk verkend werd. Dat was het meerjarenbeleid in april en in oktober topstructuur en sociaal beleid.

Doorkijk naar 2026

Ook komend jaar heeft de Ondernemingsraad weer het nodige op de agenda staan.

Samen werken binnen de OR met de nieuwe collega's erbij, kennis versterken wat betreft de Arbowet, aanscherpen van de medezeggenschapsprocessen met de bestuurder en de communicatie naar de collega's. Caparis breed komen onderwerpen als wijzigingen in de organisatie, medewerkerstevredenheid, bezoek van de arbeidsinspectie, update van RIE's en zullen uiteraard de reguliere rapportages besproken worden. Daarnaast zullen er nieuwe leden voor de Raad van Commissarissen worden geworven voor Caparis waarmee de OR zal kennis maken.

Bestuurder en OR houden gezamenlijk overzicht op de aankomende en lopende medezeggenschapsthema's. De OR kijkt vooruit naar weer een jaar vol beweging. Waar in een open en transparante samenwerking met de RvB en RvC de voor Caparis en haar medewerkers belangrijke onderwerpen worden besproken, uitgewerkt, van advies of instemming voorzien en vervolgens samen uitgevoerd. De OR is dankbaar voor het gebouwde vertrouwen wat als een stevig fundament in deze samenwerking ligt waar met vertrouwen op verder gebouwd kan worden voor de uitdagende jaren die komen. Dankzij de vorige OR en het vorige DB kan de huidige OR haar talenten hierop laten steunen.



2.3 Financiële ontwikkeling

De omzet en de rentabiliteit zijn enerzijds afhankelijk van de mogelijkheden in de markt bij het zoeken en vinden van werk. Anderzijds worden de mogelijkheden bepaald door wat passend is bij de medewerkers van Caparis.

Binnen dit spanningsveld wordt voortdurend gefocust op de te maken keuzes van het vinden en bieden van passende werksoorten. Uitgangspunt is dat de activiteiten ten dienste staan van de mogelijkheden en ontwikkeling van de medewerkers.

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

Deze op de ontwikkeling van medewerkers gerichte aanpak is onderdeel van de voortdurende onderzoeks- en ontwikkelingsgerichte werkwijze van Caparis. De financiële effecten van de gemaakte keuzes worden hieronder weergegeven en toegelicht. Daarnaast drukte de grilligheid van de markt zoals eerder toegelicht een flinke stempel op de gehele branche in 2025. Voor Caparis was dit met name merkbaar in het volgende:

- Een klant waar Caparis een grote groepsdetachering heeft kondigde in januari het ontslag aan van een groot deel van haar eigen personeel. Dit leidde tot stilstand in werk en uiteindelijk is de helft van de groep herplaatst;
- Het wegvallen van de marktvraag naar zonnepanelen heeft zich niet hersteld in 2025 doordat het huidige kabinet koos voor afschaffing van de salderingsregeling;
- De productieafdelingen in Leeuwarden en Drachten hadden wisselend toestroom van opdrachten. De productie liep achter in het eerste en laatste kwartaal;
- Op de Kwekerij en de afdelingen Groen, Business Post en Schoonmaak was volop werk.

In het hiernavolgende overzicht worden enkele belangrijke financiële posten vergeleken met de begroting 2025 en de realisatie 2024. De definitie van de gehanteerde kengetallen is gebaseerd op de kwartaalrapportages en begroting 2025.

Deze definitie wijkt op een aantal punten af van de (wettelijk voorgeschreven) indeling zoals gehanteerd in de jaarrekening. Hiervoor is gekozen omdat zo de gehanteerde definitie in de kwartaalrapportages en begroting beter aansluit bij de bedrijfsvoering van Caparis. Het totale resultaat sluit aan op het resultaat in de jaarrekening.

Resultatenrekening (x €1.000)	2025			2024	
	begroting	feit	Δ %	feit	Δ %
CAPARIS NV					
OPBRENGSTEN					
Omzet	20.883	20.722	-1%	20.251	2%
Interne omzet	447	455	2%	423	8%
Overige bedrijfsopbrengsten	1.594	2.429	52%	555	338%
Directe orderkosten	4.894	5.732	17%	4.824	19%
Inhuur uitzendkrachten	158	425	169%	147	189%
NTW	17.872	17.449	-2%	16.258	7%
PERSONEELSKOSTEN					
Loonkosten kader	13.932	12.764	-8%	12.257	4%
Inhuur kader personeel	510	865	70%	641	35%
Overige pers. kosten kader	341	965	183%	620	56%
Loonkosten nw. doelgroepen	3.062	3.173	4%	2.566	24%
Loonkosten SW	45.774	45.801	0%	46.154	-1%
Overige pers. kosten Sw	2.635	4.675	77%	2.652	76%
Overige pers.kosten nw.doelgroep	113	186	65%	0	0%
Reis-/verblijfkosten	116	101	-13%	113	-11%
Totaal Personeelskosten	66.483	68.530	3%	65.003	5%
KOSTEN					
Huisvesting	2.388	2.732	14%	2.430	12%
Vervoer/prod.middelen	1.634	1.480	-9%	1.552	-5%
Rente	-210	-147	-30%	-198	-26%
Reclamekosten/sponsoring	158	194	23%	182	7%
ICT kosten	563	783	39%	460	70%
Accountants/Advieskosten	162	202	25%	163	24%
Interne in/uitleen personeel	0	0	0%	0	0%
Overige kosten	865	811	-6%	812	0%
Totaal Kosten	5.560	6.055	9%	5.402	12%
Incidentele baten/lasten	0	0	0%	-45	0%
Totaal Incidentele baten/lasten	0	0	0%	-45	0%
Gemeentelijke bijdrage	53.341	54.920	3%	53.041	4%
Operationeel resultaat NV	-830	-2.216	167%	-1.062	109%
Transitiekosten	-233	-261	12%	-273	-4%
Bedrijfsresultaat NV	-1.063	-2.477	133%	-1.335	86%

In 2025 is een operationeel resultaat na incidentele baten/lasten gerealiseerd van € 2.216.000 negatief. Dit resultaat dient gecorrigeerd te worden met de vorming van een voorziening voor RVU en spaarverlof in de GR van € 1.900.000. Na deze correctie is het operationeel resultaat € 316.000 negatief. Dit is positiever dan de verwachtingen die in het 3^e kwartaal 2025 zijn afgegeven.

Door de vorming van de voorziening is het operationeel resultaat € 1.386.000 lager dan begroot en € 1.766.000 lager dan het resultaat in 2024. In 2025 was er een forse incidentele bate die een positief effect had op het operationeel resultaat, hier tegenover stonden hogere personeelslasten waardoor het effect per saldo nihil was. Voor een goed vergelijk tussen het operationeel resultaat 2025 versus 2024 is het zuiver om de vorming van de voorziening buiten beschouwing te laten. Gecorrigeerd voor deze post is het operationeel resultaat met € 134.000 verbeterd in 2025 ten opzichte van 2024.

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

Omzet

De omzet verminderd met de directe orderkosten (NTW) is in 2025 € 1.365.000 lager dan begroot, en € 471.000 hoger dan in 2024. Ten opzichte van 2024 is NTW verbeterd.

De begrote omzet en NTW is niet behaald. Hiervoor zijn meerdere oorzaken aan te wijzen. Zo ging een belangrijke klant, Accell, failliet, waardoor de omzet van het laatste kwartaal niet behaald werd.

Ook was het noodzakelijk door het ontbreken van instroom van BAB-medewerkers bij groen en schoonmaak inhuurkrachten in te zetten om zo de contractafspraken na te komen. Deze kosten hebben een negatief effect op de NTW.

Wel is er door nieuwe opdrachten er een hogere omzet voor de groenservice gerealiseerd. In Leeuwarden viel de omzet voor de productie van fietsen tegen doordat er minder fietsen geproduceerd werden dan vooraf ingeschat.

Verder is de begrote NTW door de hoge orderkosten bij de productie van zonnepanelen niet behaald.

De overige bedrijfsopbrengsten zijn lager dan begroot door de tegenvallende omzet voor dagbesteding. Er waren onvoldoende kandidaten om de kosten voor de inzet van de begeleider te dekken.

Bestemmingsreserve

Bij de bestemming van het resultaat van 2025 worden de transitiekosten van € 261.000 onttrokken aan de bestemmingsreserve. Het nog te bestemmen verlies van € 2.216.000 komt ten laste van de overige reserves.

Loonkosten

De loonkosten kader, inhuur kaderpersoneel en overige personeelskosten kader zijn per saldo € 189.000 lager dan begroot en € 1.076.000 hoger dan in 2024. Hiervoor zijn een aantal redenen.

- Er is 7 fte minder ingezet dan begroot;
- Als gevolg van langdurige ziekte en vacatures op cruciale functies is sprake geweest van inhuur ter vervanging, hierdoor is 4 fte meer ingezet dan begroot.

De overige personeelskosten van het kader is hoger dan begroot door de vorming van een voorziening voor het generatiepact (€ 290.000)

De loonkosten van mensen die vallen onder de Participatiewet zijn lager dan begroot door een lagere bezetting. De loonkosten en bezetting van deze groep medewerkers zijn wel hoger dan in 2024. De loonkosten van medewerkers die vallen onder de Wsw zijn na correctie van de vorming voor een voorziening RVU en spaarverlof van € 1.900.000 nagenoeg conform begroting maar € 353.000 lager dan 2024. Ook zijn er een paar eenmalige extra uitkeringen gedaan, een extra cao-uitkering van € 500 en een extra compensatie-uitkering. Deze laatste is gecompenseerd en de ontvangst is opgenomen bij de incidentele baten/lasten.

Huisvestingskosten

De kosten van huisvesting zijn hoger dan voorgaand jaar en ook hoger dan begroot. Dit komt met name door het aflopen van de energiecontracten en de nieuwe contracten voor gas en electra die in 2024 zijn afgesloten tegen hogere prijzen. Dit was € 344.000 meer dan begroot.

Accountants-, advies- en overige kosten

De accountants- en advieskosten liggen in lijn met de kosten van voorgaand jaar, maar zijn hoger dan begroot. Er is meer advies gevraagd dan begroot. De overige kosten zijn lager dan begroot en ook lager dan de kosten in 2024. De voornaamste reden voor de afwijking is de stijging van de certificeringskosten als gevolg van externe audits, een hogere bijdrage aan de brancheorganisatie Cedris en de indexering van de verzekeringspolissen.

Ook is het budget voor marketing en communicatie overschreden door de inzet voor het project merkpositionering en restylen huisstijl.

Transitiekosten

De kosten voor de transitie zijn ten laste gebracht van de bestemmingsreserve voor herstructurering. De bestemmingsreserve van de transitie is gevormd voor de kosten van organisatieontwikkeling en de daarbij behorende uitwerking, advisering en ondersteuning benodigd voor de herstructurering en organisatieaanpassingen. In 2025 bestond dit voornamelijk uit inhuur programmamanager voor de transitie van de ICT en de informatievoorziening en van de voortgang van de begeleiding bij het leiderschapstraject dat op alle lagen in de organisatie wordt uitgerold.

Incidentele baten / lasten

Onder incidentele baten en lasten is de opbrengst verantwoord die ontvangen is voor de compensatieregeling ingesteld vanwege het amendement.

Voortgang reorganisatie- en frictievoorziening

Reorganisatie- en frictievoorziening	Budget	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Resterend
Bedrag	2.373.274	351.131	228.947	147.407	431.350	426.142	354.503	121.320	312.473
In fte	19,44	4,80	3,23	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	-5

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

2.3.1 Investerings

In lijn met eerdere jaren is Caparis terughoudend geweest met het doen van investeringen. Vanwege de onzekerheid over de toekomst van Caparis zijn alleen de hoogst noodzakelijke investeringen uitgevoerd. Caparis heeft in 2025 voor € 822.000 aan investeringen gerealiseerd. Eind 2025 stond nog € 204.000 aan investeringen open. Deze waren nog niet volledig afgerond en zijn daarom nog niet geactiveerd. Er was in de begroting € 948.000 opgenomen voor investeringen in 2025 en de totale afschrijving bedroeg € 972.000.

Productie

De investering in de vriescel in Heerenveen is afgerond en in 2025 geactiveerd. Er is een aanpassing gedaan aan de klimaatbeheersing in Heerenveen en voor Vizier op Werk is een verbouwing uitgevoerd. Verder zijn in verband met de doorontwikkeling ICT laptops aangeschaft. De overige investeringen in 2025 waren hoofdzakelijk vervangingsinvesteringen en investeringen voor het verder optimaliseren van de productieprocessen gedaan.

Vastgoed

Net als voorgaande jaren, zijn er in 2025 wederom investeringen uitgesteld. Door extra onderhoud is de levensduur verlengd maar wordt het risico op uitval vergroot waardoor er ongeplande investeringen uitgevoerd moesten worden. Het uitstel heeft als consequentie dat sommige activa het einde van de economische én technische levensduur hebben bereikt. Acute vervanging kan noodzakelijk blijken om de continuïteit van de bedrijfsvoering niet in gevaar te brengen en om te voldoen aan wet- en regelgeving (veiligheid, hygiëne etc.).

De locatie in Leeuwarden is zeer gedateerd en vraagt om strategische keuzes voor de toekomst. Er is in 2025 deelgenomen aan het haalbaarheidsonderzoek voor gezamenlijke huisvesting met de gemeente Leeuwarden. Dit onderzoek heeft nog niet geleid tot verdere planvorming.

2.3.2 Milieu

In 2025 zijn er geen energieaudits uitgevoerd vanuit wettelijke verplichtingen.

Energie

In 2025 is er weer een kleine daling van de CO₂-uitstoot gerealiseerd van 10% ten opzichte van 2024. Deze besparing is toe te schrijven aan een lager gasverbruik in de Kwekerij en de locatie Heerenveen.

Groot struikelblok voor de te realiseren reductie gasverbruik (het grootste besparingspotentieel) is de beschikbaarheid van elektriciteit uit het net. Voor alle vestigingen geldt dat er op dit moment sprake is van netcongestie, de overgang van verwarmen op aardgas naar verwarmen d.m.v. warmtepompen kan op dit moment om die reden vooralsnog niet volledig gemaakt worden.

Wagenpark

Het wagenpark van Caparis bestaat uit 18 personenauto's en 46 bestelauto's en 2 vrachtwagens, in totaal 66 auto's. Hiervan zijn er 32 volledig elektrisch, 33 diesel Ad Blue en 1 hybride uitgevoerd. Bij vernieuwing van het wagenpark wordt de regel "elektrisch tenzij..." gehanteerd. Het wagenpark is daarmee bijna 50% elektrisch.

De afdeling Groen heeft naast enkele elektrische auto's ook zwaardere auto's nodig om gereedschappen en materieel te vervoeren. De markt begint langzamerhand elektrische alternatieven voor zware auto's te bieden. De auto's zijn wel voorzien van moderne techniek (Ad Blue-toevoeging aan diesel) en dragen zo toch bij aan vermindering van de CO₂-uitstoot.

We onderzoeken, vanuit het oogpunt van duurzaamheid en kostenbesparing, van welke auto's het leasecontract verlengd kan worden en voor welke auto's een elektrisch alternatief beschikbaar is.

Ook voor de vrachtauto's wordt gekeken naar het gebruik en de mogelijkheden om ook hier elektrisch te gaan rijden.

Verlichting en installaties

Alle hallen zijn voorzien van ledverlichting. We zijn gestart met het vervangen van de eerste generatie ledverlichting.

Het afgeronde meerjarenproject klimaatbeheersing op de locatie Heerenveen levert een positieve bijdrage aan het terugdringen van de CO₂uitstoot. Naast het terugwinnen van voorverwarmde lucht is nu ook een warmtepomp met buffer geïnstalleerd. Via vloerverwarming wordt de temperatuur per ruimte geregeld. Dit heeft geleid tot een vermindering van het gasverbruik op deze locatie met 25,6% ten opzichte van 2024. In

Leeuwarden moesten de CV-ketels, wegens defect, vervangen worden. Hier is gekozen voor ketels in cascade-opstelling waardoor er efficiënter gestookt kan worden en de verwachting is dat het gasverbruik vanaf 2026 zal verminderen.

Gebouwen

Sinds 2022 worden er maatregelen genomen om het verbruik van gas en elektra te verminderen. Er zijn technische aanpassingen gedaan, zoals het gebruik van ledverlichting en het verlagen van de temperatuur in de gebouwen. Caparis onderzoekt de mogelijkheden om de isolatie van de voorgevel in Heerenveen te verbeteren door middel van een voorzetgevel. Er wordt onderzocht welke maatregelen er getroffen kunnen worden waarbij een gezond leefklimaat in de ruimtes meegenomen wordt.

Energiebesparing

Caparis heeft in 2025 op de locatie Heerenveen en de kwekerij een flinke daling van het gasverbruik gerealiseerd. Ten opzichte van 2024 is er in totaal 6,6% minder gas verbruikt. 2025 kende meer zonnige dagen dan 2024 waardoor de zonnepanelen 10% meer geproduceerd hebben dan in 2023. De productie 2023 bedroeg 2.020.821 kWh ten opzichte van 1.837.306 kWh in 2024. 2022 blijft een topjaar met 2.188.392 kWh.

De hoeveelheid elektriciteit die Caparis daadwerkelijk verbruikt heeft in 2025 is gestegen. Hierbij wordt het rechtstreekse gebruik van de elektriciteit van de zonnepanelen opgeteld bij de stroom die afgenomen is van het net. Het totale gebruik 2025 bedroeg 1.614.460 kWh ten opzichte van 1.488.101 kWh in 2024.

De stijging wordt grotendeels veroorzaakt op de locatie Heerenveen en is te verklaren door het gebruik van een warmtepomp in plaats van een gasgestookte Cv-ketel. Dit was ook in het gasverbruik zichtbaar. Ook is er meer stroom verbruikt via de laadpalen.

Wet- en regelgeving

Vanuit de overheid is er meer regie (handhaving) op de wet waarin de energiebesparingsplicht voor gebouwen is vastgelegd. Hierbij moeten energiebesparende maatregelen, die binnen vijf jaar terugverdiend kunnen worden, worden uitgevoerd.

Daarnaast geldt voor locaties met een gasverbruik hoger dan 170.000 m³ een onderzoeksplicht.

Vanuit deze onderzoeksplicht is er een beleidsverklaring energiemangement opgesteld en is er in 2025 voor de eerste keer een energiemangementplan vastgesteld. Hierbij wordt er een terugblik gegeven op het afgelopen jaar en de doelen voor de komende jaren worden vastgesteld.

Gemeenten

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

Beperking stroomnet - Netcongestie

De netcongestie op de bedrijventerreinen waar Caparis werkzaam is zal de komende jaren nog voortduren. De verwachting is dat Liander in 2027/2028 een deel van het net heeft kunnen verzwaren. Door terugdringen van het energieverbruik heeft Caparis met de huidige bedrijfsvoering voorlopig geen knelpunten.

Caparis laat zich regelmatig informeren over de voortgang van oplossingsrichtingen met betrekking tot netcongestie. We maken gebruik van de RVO – subsidie om een flexibiliteitsscan uit te laten voeren die inzicht biedt in de mogelijkheden voor flexibel energiegebruik. De uitkomsten worden in het eerste kwartaal van 2026 verwacht.

2.3.3 Financiering

Caparis wordt sinds de Fair Deal voor nieuwe financiering niet meer gefinancierd door de GR. In plaats daarvan vindt de financiering plaats door middel van langlopende leningen en vooruitbetaling van de DVO Sw door de acht gemeenten.

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

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

Bij het afsluiten van de Fair Deal is een verplichting ontstaan aan de aandeelhouders om een deel van de agioreserve uit te keren. Van deze verplichting is in december 2020 en januari 2021 50% voldaan. Bij het maken van afspraken over de vooruitbetaling is ook afgesproken dat de resterende 50%, eerder dan eerst was afgesproken, in 2025 uitbetaald zou worden. Dit bedrag van € 2.197.000 is inmiddels eind 2025 uitbetaald.

In 2025 zijn de liquide middelen toegenomen € 743.000. De voornaamste reden hiervoor is de toename van de kortlopende schulden met een bedrag van € 1.253.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door nog te betalen loonkosten aan de GR (€1.200.000). In de laatste periode zijn de opbouw van de RVU- en spaarverlofvoorzieningen verwerkt en deze waren nog niet verrekend met de GR. Voor meer informatie over de mutatie in de liquide middelen verwijzen we naar het kasstroomoverzicht en toelichting daarop zoals opgenomen in de jaarrekening.



2.3.4 Interne beheersing

Een effectief intern risicobeheersings- en controlesysteem is essentieel voor het realiseren van de strategische, sociale en financiële doelstellingen van Caparis. Dit systeem stelt de organisatie in staat om tijdig afwijkingen te signaleren, bij te sturen waar nodig en risico's te beheersen. Gezien de maatschappelijke opdracht van Caparis heeft interne beheersing niet alleen een financieel, maar nadrukkelijk ook een sociaal en maatschappelijk belang.

De afgelopen jaren is structureel geïnvesteerd in de verdere professionalisering van de interne beheersing. Interne en externe ontwikkelingen binnen het sociale domein en de bedrijfsvoering worden periodiek besproken op alle organisatieniveaus, waaronder bestuur, management, afdelingsleiding en raad van commissarissen. Financiële, sociale, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen worden gemonitord via een samenhangend stelsel van rapportages en overlegstructuren:

- De voortgang op financiële en sociale doelstellingen wordt maandelijks gerapporteerd via managementrapportages, inclusief toelichting op relevante ontwikkelingen binnen de bedrijfsonderdelen. Deze rapportages worden tevens gedeeld met de ondernemingsraad.
- Na afloop van het eerste, tweede en derde kwartaal worden kwartaalrapportages verstrekt aan de raad van commissarissen, aandeelhouders, colleges en raden van de deelnemende gemeenten en de ondernemingsraad. Het vierde kwartaal maakt integraal onderdeel uit van de jaarstukken.
- Het bestuur overlegt ten minste tweemaal per jaar met de auditcommissie van de raad van commissarissen. De managementletter, het accountantsverslag, de conceptbegroting en de conceptjaarstukken worden in aanwezigheid van de accountant besproken. De auditcommissie rapporteert hierover aan de raad van commissarissen.

- Met ambtelijke vertegenwoordigers van de aandeelhoudende gemeenten vindt meerdere malen per jaar overleg plaats over gerealiseerde resultaten en actuele ontwikkelingen.
- Tijdens aandeelhoudersvergaderingen worden financiële en sociale prestaties toegelicht en beleidsmatige ontwikkelingen besproken. De aandeelhouders stellen de begroting vast en keuren de jaarrekening goed. De begroting 2026 is tijdens de aandeelhoudersvergadering van 10 december 2025 aangehouden en na een nieuwe aandeelhoudersvergadering is de opdracht aan Caparis gegeven om voor 1 juli 2026 een nieuwe begroting te overleggen met een sluitend meerjarenperspectief waarbij rekening gehouden moet worden met geen instroom vanuit de deelnemende gemeenten.

Op fiscaal gebied streeft Caparis naar transparantie en vroegtijdige afstemming met de Belastingdienst. In 2025 heeft een overleg met de Belastingdienst plaatsgevonden waarbij relevante thema's gedeeld zijn. Caparis werkt aan verdere versterking van haar Tax Control Framework. Hiervoor is een fiscale commissie ingericht, aangevuld met externe fiscale expertise, die meerdere malen per jaar samenkomt.

Ter beheersing van frauderisico's wordt jaarlijks een frauderisicoanalyse uitgevoerd, die wordt besproken binnen management, auditcommissie en raad van commissarissen. Belangrijke aandachtsgebieden zijn onder meer ICT-beheer, cybercriminaliteit en opbrengstverantwoording. De organisatie acht de getroffen beheersmaatregelen toereikend.

Daarnaast dragen certificeringen bij aan de kwaliteit van de interne beheersing. Diverse bedrijfsonderdelen beschikken over relevante kwaliteitscertificaten, waaronder FSSC 22000, ISO 9001 en Blik op Werk. Caparis is ook ISO 27001-gecertificeerd voor informatiebeveiliging, passend bij de verwerking van gevoelige persoonsgegevens.

Op basis van de huidige inrichting, monitoring en evaluatie van processen concludeert het bestuur dat binnen Caparis sprake is van een adequaat en effectief functionerend systeem van interne risicobeheersing en controle. In de risicoparagraaf (paragraaf 2.9) wordt een nadere toelichting gegeven op de voornaamste risico's en bijbehorende beheersmaatregelen.

2.3.5 Risicoparagraaf

Het strategische risico voor Caparis is gelegen in de transitie van de sociale werkvoorziening zoals bij de invoering van de Participatiewet is beoogd met ingang van 1 januari 2015. In 2020 en 2021 zijn diverse rapporten verschenen over deze wet. Hieruit blijkt dat er nog voldoende verbeterpotentieel is. Toch zijn er ook de nodige risico's. In deze paragraaf worden de belangrijkste risico's toegelicht die mogelijk van invloed zijn op het bedrijfsresultaat van Caparis in 2025.

Er wordt voor 10 jaar vanaf 2025 incidenteel geld beschikbaar gesteld voor het maken en uitvoeren van plannen voor de toekomstbestendige inrichting van de sociaal ontwikkelbedrijven. Dit incidentele geld is aan de gemeenten toegekend, onzeker is in hoeverre dit voor de continuïteit van Caparis ingezet wordt. Naast dit incidentele budget is er ook structureel geld vrijgemaakt. Dat budget is bedoeld voor het invullen van uiteindelijk 10.000 extra banen binnen sociaal ontwikkelbedrijven. Het gaat dan om banen voor werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een beschutte werkplek, maar ook niet bij een 'reguliere' werkgever aan de slag komen. Het meerjarenplan van Caparis en de transformatie die gekoppeld is aan bovenstaande budgetten moeten naadloos op elkaar aansluiten dan wel leiden tot een plan.

Het is voor Caparis van het grootste belang dat er uiterlijk medio 2026 een plan komt waar alle aandeelhoudende gemeenten in participeren. Op het moment van dit schrijven is het niet aannemelijk dat dit gaat lukken.

De realiteit is dat de uitstroom toeneemt en dat de instroom achterblijft bij de uitstroom waardoor de productie en daarmee de NTW onder druk komt te staan en de overhead per werkende in eerste instantie toeneemt. De krimp van de organisatie op dat moment gaat met sprongen. Een risico is dat deze plannen door de gemeenteraadsverkiezingen, vertraging oplopen waardoor de resultaten van Caparis en daarmee de continuïteit onder druk komen te staan.

Kaspositie

Bij het opstellen van de DVO's voor de jaren 2025 – 2029 is een doorkijk gegeven over de financiële resultaten van Caparis. Door het ontbreken van een toekomstplan waarbij het aantal werknemers bij Caparis stabiel blijft, is het meerjarenperspectief negatief. Hiermee komt de kaspositie onder druk te staan en zullen er in 2026 besluiten genomen moeten worden om deze verliezen te beperken. Daarnaast zal er een besluit genomen moeten worden over het al dan niet inzetten van de verlengoptie bij de bestaande DVO's.

Economie

Hoe de economie zich in 2025 ontwikkelt is ongewis door de grote geopolitieke onrust in de wereld en de oorlogen die er woeden. De afgelopen jaren is wel gebleken dat de wat er in de wereldeconomie gebeurt direct invloed heeft op de orderportefeuille van Caparis.

Cao

De cao Aan de Slag loopt tot en met 31-12-2025 en er is nog geen zicht op een nieuwe cao. Aangegeven is dat de éénmalige compensatie voor inkomensverlies structureel gemaakt wordt vanaf 2026.

Ambitie omzet Productie

Voor Productie in met name de vestigingen in Leeuwarden en Drachten is de keuze gemaakt om werk boven rendement te zetten. Wat de afdeling Sales verkoopt moet door het werkbedrijf Productie worden gerealiseerd. Hiervoor is de afdeling Supply chain het coördinerend schakelpunt. We zetten in op een nog nauwere samenwerking tussen deze afdelingen en op het lean inrichten van processen.

Instream medewerkers Participatiewet

Doordat vroeg pensionering mogelijk is door de cao, gaat de krimp van de groep medewerkers die valt onder de Wsw nog sneller dan gepland. Om blijvend ontwikkelkansen te geven aan zowel deze groep als de groep medewerkers vallend onder de Participatiewet is instroom van medewerkers noodzakelijk om de infrastructuur overeind te kunnen houden. Indien dit niet lukt zullen er andere keuzes moeten worden gemaakt voor de toekomst van Caparis. Dit gegeven zal mee moeten worden genomen in het meerjarig toekomstplan dat gemaakt wordt.

Leiderschap

Als onderdeel van het leiderschapstraject wordt gesproken met leidinggevend en of ze 'fit for the job' zijn.

Er zijn beperkte financiële middelen om daar waar leidinggevend een andere stap moeten gaan maken de vervanging te regelen. Door de beperkte middelen kan het zijn dat de verandering minder snel gaat dan gewenst en er alleen op natuurlijke momenten van mobiliteit en pensioen stappen kunnen worden gezet.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

In 2024 is Caparis gestart met het inrichten van de CSRD. Begin 2025 heeft de Europese Commissie de Omnibus-plannen gepresenteerd, met als doel om de regels binnen de EU te vereenvoudigen, de concurrentiepositie te verbeteren en de investeringscapaciteit te vergroten. De CSRD-regelgeving wordt daardoor drastisch aangepast. Voor Caparis betekent dit twee jaar extra tijd om een duurzaamheidsverslag volgens de CSRD-richtlijnen op te leveren. In het tweede kwartaal is nog een aantal inschalings sessies gedaan, zodat er een goede basis is ontstaan voor rapportage in 2027. Afhankelijk van de aanpassing van de CSRD-regelgeving is het ook mogelijk dat Caparis vanaf 2027 niet meer hoeft te voldoen aan de rapportageverplichtingen.

Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi)

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

Vervallen van compensatie Transitievergoeding door UWV

Het huidige kabinet is van plan om de compensatie voor transitievergoedingen af te schaffen voor werkgevers met meer dan 25 werknemers. Deze transitievergoeding is bedoeld voor werknemers die na 2 jaar ziekte uit dienst gaan. Bij Caparis betreft dit ieder jaar een fors aantal medewerkers. Deze maatregel zal leiden tot een forse extra kostenpost want de transitievergoeding moet wel worden uitbetaald.

Wet modernisering vennootschapsbelasting

In 2015 is de Wet modernisering vennootschapsbelasting definitief geworden. De invoeringsdatum was 1 januari 2016. Gevolg van deze wet is dat overheidsbedrijven, waaronder Caparis, vennootschapsbelasting over winst moeten betalen. Caparis was hier voorheen van vrijgesteld. Door de gewijzigde governance tussen Caparis NV, gemeenten en de GR per 1 januari 2020 is in het najaar van 2019 aan de Belastingdienst gevraagd of de vrijstelling van kracht blijft. Deze vrijstelling is toegekend.

Door de krimp in het aantal medewerkers die vallen onder de Wsw is het noodzakelijk om te blijven monitoren of voor Caparis blijft gelden dat de wet niet op haar van toepassing is. Met ingang van 2018 is afgesproken dat per kwartaal wordt gemonitord of er nog voldaan wordt aan de wettelijke voorwaarden.

Dit houdt in dat voor ten minste 90% werkzaamheden moeten worden verricht die bestaan uit het bieden van passend werk aan mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking. Alleen met inzet van reguliere krachten wordt het percentage beïnvloed.

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

Risicobeheersing

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

2.3.6 Continuïteit

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

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

Voor de continuïteit op lange termijn blijft een vruchtbare samenwerking met de gemeenten cruciaal. Een duidelijke toekomstvisie van gemeenten op de toekomst van de

sociale infrastructuur en de opdracht aan Caparis is een noodzakelijke basis hiervoor. In 2024 hebben de gemeenten tot en met 2029 middels DVO's de volledige uitvoering van de WsW bij Caparis belegd. De aandeelhoudende gemeenten hebben daarnaast voor de periode 2024-2029 een DVO Nieuw Beschut afgesloten. Voor de DVO BAB geldt een termijn van twee jaar met de intentie om dit vanaf 2027 tegen dezelfde voorwaarden met drie jaar te verlengen. Daarnaast blijven ook lange termijnopdrachten van gemeenten voor dienstverlening door Caparis en opdrachten in het kader van re-integratie en trajecten noodzakelijk. Het percentage omzet in diensten aan gemeenten ten opzichte van de totale commerciële omzet neemt weliswaar toe maar blijft nog steeds achter bij het landelijk gemiddelde.

Met de aandeelhouders is voor de nieuw afgesloten DVO's 2020-2029 vastgelegd dat er 4 maanden wordt vooruitbetaald in plaats van 3 maanden in 2024. Dit is met name noodzakelijk om de laatste tranche van de Fair Deal uit te kunnen betalen. Voor de inkoopende gemeenten zijn de afspraken gelijk gebleken.

De financiële positie staat echter onder zware druk. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2025 circa 14,80%, een forse daling ten opzichte van 23,20% in 2024. Daarmee blijft de organisatie ruim onder de statutaire ondergrens van 30% die vereist is voor een winstuitkering.

Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2025 slechts € 3.783.000, wat onvoldoende is om onvoorziene tegenvallers in de nabije toekomst op te vangen. Met de vaststelling van een aangepaste begroting 2026 wordt verwacht een licht positief resultaat te realiseren, maar, blijft de financiële situatie kwetsbaar en risicovol. Op basis van deze feiten en omstandigheden concluderen wij dat een onzekerheid van materieel belang zou kunnen ontstaan over de continuïteit van Caparis in de loop van het boekjaar 2027.



2.4 Caparis organisatie & stakeholders

2.4.1 Aandeelhouders

Caparis is een NV. De aandelen waren in 2024 in handen van vier Friese gemeenten: Heerenveen, Leeuwarden, Opsterland en Smallingerland. Voor deze gemeenten voert Caparis NV de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet 2015 uit.

De Algemene Vergadering (AV) bestaat ultimo 2025 uit:

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

In 2025 heeft twee keer een formele aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden en een keer een informerende bijeenkomst.

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

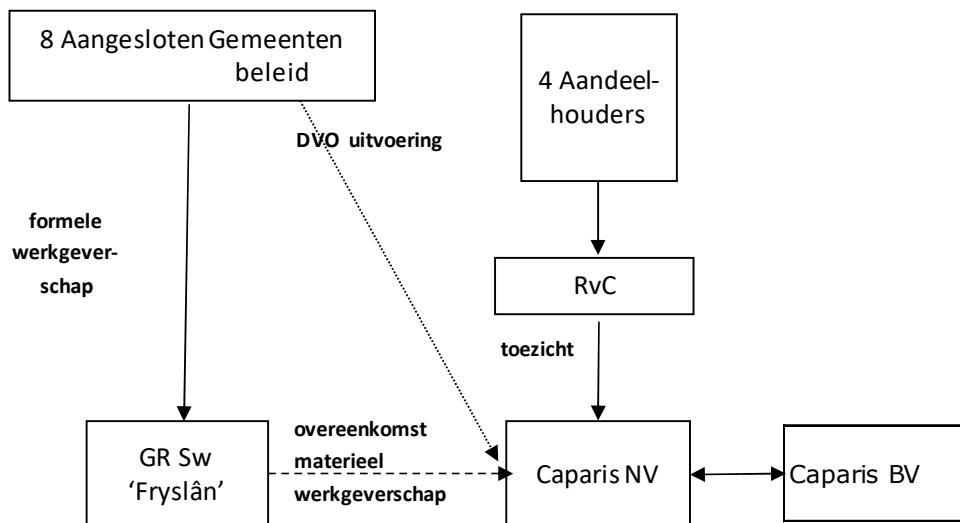
Caparis NV is statutair gevestigd te Drachten.

2.4.2 Relatie Caparis NV – GR Sw ‘Fryslân’ en Caparis NV – BV

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

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

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



Caparis BV is een 100% dochter van Caparis NV. Caparis BV is de formele werkgever van medewerkers uit de nieuwe doelgroepen (P-wet).

2.4.3 Missie en visie van Caparis N.V.

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

Onze **visie**: We coachen mensen naar een werkplek waar ze volwaardig meedoen en waar hun zelfvertrouwen groeit. Een plek die recht doet aan hun talent en hun leven verrijkt. We bieden meer dan alleen een baan. Denk aan structuur, zekerheid, sociale contacten, leermomenten, handvatten voor een duurzame en vitale levensstijl en de mogelijkheid om talenten verder te ontwikkelen. We geven mensen de kans te leren en door te groeien. We zijn er ook voor bedrijven die sociaal willen ondernemen en gemotiveerde medewerkers zoeken. Voor hen zijn wij een duurzame en hardwerkende partner met een veelzijdig talentaanbod.

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

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

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

2.4.4 Organisatie

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



De samenstelling van de het bestuur van Caparis was per 31 december 2025 als volgt:

Dhr. A. Bonnema - voorzitter raad van bestuur per 1 april 2022.

Mevrouw A.J.M. van Nimwegen-Mulder heeft per 1 april 2025 Caparis verlaten.

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

A. Bonnema
Voorzitter Raad van Bestuur

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Drachten, 29 juni 2026

3. Overige gegevens

3.1 Bestemming resultaat

De jaarrekening 2025 is vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 29 juni 2026. De bestemming van het resultaat over 2025 is vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel.

De directie stelt met goedkeuring van de raad van commissarissen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor om het resultaat van € -/- 2.477.000, als volgt te bestemmen:

- Een bedrag ter hoogte van de transitiekosten groot € -/- 261.000 te onttrekken aan de hiervoor gevormde bestemmingsreserve;
- Het resterende resultaat groot € -/- 2.216.000 aan de overige reserves te onttrekken.

Rechten tot het nemen of verkrijgen van aandelen

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

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

Statutaire regeling betreffende de bestemming van de winst

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

1. Het batig saldo volgens de winst- en verliesrekening staat ter beschikking van de algemene vergadering op voorstel van de raad van commissarissen, zulks evenwel met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde. Indien niet anders wordt besloten en bij staking van stemmen over uitkering of reservering van de winst wordt de winst waarop het voorstel betrekking heeft, gereserveerd.
2. Het batig saldo kan uitsluitend worden aangewend ten bate van dan wel eventuele uitkeringen ten laste van het vermogen van de vennootschap kunnen, met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, uitsluitend plaatsvinden aan een ingevolge artikel 5 lid 1 onderdeel c wet op de Vennootschapsbelasting 1969 juncto artikel 4 Uitvoeringsbesluit vennootschapsbelasting 1971 dan wel daarvoor in de plaats tredende bepalingen subjectief vrijgestelde instelling ofwel ten bate van dan wel uitgekeerd worden aan een algemeen maatschappelijk belang.
 - a) De vennootschap kan aan de aandeelhouders slechts uitkeringen doen indien en voor zover de solvabiliteitsratio van de Vennootschap ten minste dertig procent (30%) bedraagt (zulks ter beoordeling van de raad van commissarissen) en voorts voor zover het eigen vermogen groter is dan het gestorte en opgevraagde deel van

- het kapitaal vermeerderd met de reserves die krachtens de wet moeten worden aangehouden.
- b) Uitkering van winst geschiedt na de vaststelling van de jaarrekening waaruit blijkt dat zij geoorloofd is.
 - c) Op aandelen wordt geen winst ten behoeve van de vennootschap uitgekeerd.
3. Bij de berekening van de winstverdeling tellen de aandelen die de vennootschap in haar eigen kapitaal houdt niet mee, tenzij deze aandelen belast zijn met een vruchtgebruik anders dan ten behoeve van de vennootschap of daarvan met medewerking van de vennootschap certificaten zijn uitgegeven die niet door de vennootschap zelf worden gehouden.
 4. De vennootschap mag tussentijds uitkeringen doen bij besluit van de algemene vergadering genomen op voorstel van de raad van commissarissen, zoals de uitkering van interim-dividend, indien voldaan is aan het in lid 3 sub a van dit artikel bepaalde blijkens een tussentijdse vermogensopstelling.



3.2 Controleverklaring van onafhankelijke accountant

3.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2025 (na resultaatbestemming)

(x € 1.000)	31-dec-25	31-dec-24
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	11.767	11.917
Financiële vaste activa	<u>65</u>	<u>71</u>
	11.831	11.988
Vlottende activa		
Voorraden	455	372
Vorderingen	3.540	5.631
Liquide middelen	<u>9.732</u>	<u>8.989</u>
	13.726	14.992
	<u>25.558</u>	<u>26.980</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Geplaatst aandelenkapitaal	45	45
Agioreserve	4.185	4.185
Overige reserves	-834	1.381
Bestemmingsreserve	<u>387</u>	<u>649</u>
	3.783	6.260
Voorzieningen	802	611
Langlopende schulden	2.027	2.280
Kortlopende schulden	<u>18.946</u>	<u>17.830</u>
	21.774	20.721
	<u>25.558</u>	<u>26.980</u>

3.4 Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2025

(x € 1.000)	2025	2024
Netto Omzet	20.721	19.342
Wijzigingen in voorraden gereed product en onderhanden werk	1	-18
Overige opbrengsten	57.349	54.568
Totaal opbrengsten	78.072	73.892
Kosten grond- en hulpstoffen	1.530	1.032
Kosten uitbesteed werk	4.627	3.939
Personeelskosten	68.657	65.166
Afschrijvingen materiële vaste activa	972	957
Overige bedrijfskosten	4.910	4.329
Totaal kosten	80.695	75.424
Bedrijfsresultaat	-2.624	-1.532
Financiële baten en lasten	147	198
Resultaat voor belastingen	-2.477	-1.335

3.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2025

(x € 1.000)	2025	2024
Bedrijfsresultaat	-2.624	-1.532
Aanpassingen voor:		
— Afschrijvingen	971	957
— Voorzieningen	191	-332
— Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	2.091	391
Vorraden	-83	138
Kortlopende schulden	1.116	1.217
Overige veranderingen (EV)	0	0
	<u>3.124</u>	<u>1.746</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.663	837
Ontvangen rente	167	220
Betaalde rente	-20	-22
Rente per saldo	<u>146</u>	<u>198</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	1.809	1.035
Investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-819	-825
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	-1
Investeringen in financiële activa	0	0
Desinvesteringen van financiële activa	6	5
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-813	-820
Financieringsactiviteiten		
Mutatie kasgeldlening	0	0
Afgesloten langlopende leningen	0	0
Aflossing van langlopende schulden	<u>-253</u>	<u>-253</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-253	-253
Netto kasstroom	<u>743</u>	<u>-39</u>
Liquide middelen begin boekjaar	8.989	9.028
Liquide middelen einde boekjaar	<u>9.732</u>	<u>8.989</u>
Mutatie geldmiddelen	<u>743</u>	<u>-39</u>

3.6 Toelichting grondslagen jaarrekening

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

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

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

Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

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

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

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

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

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

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

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

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

Consolidatie

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

De in de consolidatie begrepen vennootschappen zijn:

- Caparis BV, Drachten (100%)

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

Continuïteit

In 2019 hebben de gemeenten voor vijf jaar middels dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) de volledige uitvoering van de Sw bij Caparis NV belegd. Van alle acht gemeenten is een intentieverklaring tot verlengen van opnieuw een periode van vijf jaar van deze dienstverleningsovereenkomsten (DVO) ontvangen. Met ingang van de nieuwe DVO periode per 1 januari 2025 is de vooruitbetaling door de aandeelhoudende gemeenten met één maand verruimd om de uitkering van het resterende bedrag van de Fair Deal mogelijk te maken zonder de continuïteit van de organisatie op dat moment in gevaar te brengen.

De solvabiliteit bedraagt ultimo 2025 circa 14,80% (2024: 23,20%). De ondergrens in de statuten om over te gaan tot winstuitkering is voor de solvabiliteit 30%.

Het eigen vermogen van Caparis NV bedraagt ultimo 2025 € 3.783.000. Deze omvang van het eigen vermogen biedt beperkte weerstand tegen financiële tegenvallers. Voor het boekjaar 2026 is op 11 juni 2026 de begroting vastgesteld met een positief resultaat van € 37.000 voor vorming van mogelijke voorzieningen. Het gepresenteerde positieve resultaat is marginaal en laat nauwelijks ruimte voor aanvullende risico's of tegenvallers.

De begroting die is besproken in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 22 april 2026 laat zien dat, gezien vanuit het meerjarenperspectief, afhankelijk van besluitvorming mogelijk een voorziening moet worden gevormd. Een eventuele vorming van deze voorziening zal in de jaarrekening 2026 worden opgenomen. Door de vorming van een voorziening komt de vermogenspositie van Caparis verder onder druk te staan, waardoor de financiële kwetsbaarheid van de organisatie toeneemt.

Een ander belangrijk kengetal om de continuïteit te beoordelen is de quick ratio (vlottende activa-voorraden/kortlopende schulden). Dit getal laat zien in hoeverre directe liquide middelen beschikbaar zijn om onmiddellijk de schuldeisers te kunnen betalen. Deze is voor Caparis NV 0,70 eind 2025 (0,82 eind 2024). Deze daling duidt op een verdere verslechtering van de kortetermijn liquiditeitspositie. Een quick ratio van 1,0 of hoger wordt algemeen aanvaard als indicatie voor voldoende capaciteit om op korte termijn aan verplichtingen te voldoen. De huidige ratio van Caparis blijft ruim onder deze norm, hetgeen betekent dat de organisatie in onvoldoende mate kan beschikken over direct beschikbare middelen om haar kortlopende verplichtingen volledig te voldoen.

Naast het in 2026 lange tijd ontbreken van een begroting voor het lopende jaar, hebben de aandeelhouders aangegeven zich niet willen vastleggen op een meerjarenraming voor de periode 2027-2029 omdat een gezamenlijke visie op de toekomst van Caparis momenteel onderwerp van gesprek is tussen de aandeelhouders.

Op basis van deze feiten en omstandigheden concluderen wij dat een onzekerheid van materieel belang zou kunnen ontstaan over de continuïteit van Caparis in de loop van het boekjaar 2027.

Vermogenspositie

Het eigen vermogen van Caparis NV – na resultaatbestemming- bedraagt eind 2025 € 3.783.000 positief (eind 2024: € 6.260.000 positief). Het eigen vermogen is daarmee, na verwerking van het resultaat over 2025, afgenomen met € 2.477.000. Gezien de overblijvende omvang blijft het eigen vermogen toereikend voor toekomstige tegenvallers in 2026.

Liquiditeitspositie

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

Van alle acht gemeenten is in 2024 een intentieverklaring tot verlengen van de DVO, voor opnieuw vijf jaar, ontvangen. Met ingang van de nieuwe DVO-periode per 1 januari 2025 is de vooruitbetaling door de aandeelhoudende gemeenten met één maand verruimd om de

uitkering van het resterende bedrag van de Fair Deal mogelijk te maken zonder de continuïteit van de organisatie in gevaar te brengen.

Voortvloeiende uit de afspraken in de Fair Deal is aan de aandeelhouders 50% van hun aanspraak op de agioreserve uitbetaald, aan twee aandeelhouders heeft deze uitbetaling plaatsgevonden in december 2020, aan de andere twee in januari 2021. De overige 50% is conform afspraak vanuit de aandeelhoudersvergadering van juli 2024 eind 2025 uitgekeerd. Volgens afspraak tussen gemeenten en Caparis NV is de laatste lening van de GR in 2023 afgelost.

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Bij het opstellen van de jaarrekening heeft het bestuur beoordeeld of de vennootschap in staat is haar bedrijfsactiviteiten in de komende twaalf maanden voort te zetten.

Per balansdatum zijn binnen de onderneming materiële omstandigheden aanwezig die kunnen leiden tot significante verplichtingen, waarvan de aard, omvang en het moment van ontstaan direct afhankelijk zijn van nog te maken strategische keuzes door de aandeelhouders. Deze keuzes zien onder meer op de voortzetting, aanpassing dan wel beëindiging van specifieke activiteiten. Op basis van de besluitvorming is het noodzakelijk om aanvullende voorzieningen te treffen, met een substantieel effect op resultaat en eigen vermogen.

Op balansdatum is door aandeelhouders aangegeven dat strategische keuzes zoveel mogelijk moeten bijdragen aan de continuïteit van de onderneming. Echter zijn bepaalde belangrijke keuzes, zoals het verlengen van de DVO afspraken met aandeelhouders en het aantrekken van noodzakelijke financiering nog niet geregeld. Door het uitstellen van besluitvorming bestaat aanhoudende en materiële onzekerheid over zowel het al dan niet vormen als de omvang van noodzakelijke voorzieningen als het in de toekomst kunnen blijven voldoen aan de financiële verplichtingen. Deze onzekerheid bemoeilijkt een betrouwbare inschatting van de toekomstige financiële positie en vergroot het continuïteitsrisico.

Gelet op het voorgaande is er sprake van een materiële onzekerheid omtrent de toekomst van de onderneming, die afhankelijk is van tijdige en inhoudelijke besluitvorming door de aandeelhouders. Niettemin is het bestuur, uitsluitend op basis van de huidige bekende omstandigheden en onder onveranderde aannames (*ceteris paribus*), van oordeel dat voortzetting van de bedrijfsactiviteiten vooralsnog aannemelijk is. Op basis hiervan is de jaarrekening opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode (nettovermogenswaarde). Wanneer

20% of meer van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is.

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

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

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

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

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

Vorraden

Vorraden grond- en hulpstoffen

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

Onderhanden werk, halffabricaat en gereed product

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

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Voorzieningen

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

Jubileumuitkeringen

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

Reorganisatievoorziening

Een reorganisatievoorziening wordt gevormd indien voor Caparis NV een feitelijke of juridische verplichting is ontstaan. Deze voorziening wordt gevormd indien per balansdatum een plan is geformaliseerd en hetzij de gerechtvaardigde verwachting is gewekt bij de betrokkenen dat de reorganisatie zal worden uitgevoerd, hetzij is gestart met de implementatie van het reorganisatieplan.

De in 2018 gevormde reorganisatievoorziening heeft betrekking op kosten die verband houden met de reorganisatie van activiteiten bij Caparis NV als gevolg van de vastgestelde herstructurerings- en transitieplannen.

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

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

Pensioenen

Caparis NV is voor zijn pensioenregeling aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenregeling wordt gefinancierd door afdrachten aan het ABP. De dekkingsgraad voor het pensioen bij het ABP is eind 2025 118,3%.

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

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

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

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

Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer Caparis NV beschikkingsmacht heeft over de pensioenvordering, wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen die de pensioenvordering in zich bergt zullen toekomen aan de vennootschap, en wanneer de pensioenvordering betrouwbaar kan worden vastgesteld. Ultimo 2025 (en 2024) waren er voor Caparis NV geen pensioenvorderingen of –verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie.

Caparis BV is voor haar personeel aangesloten bij bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Werk en Integratie en past samen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe. Er is geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies, in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds. De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt in 2025, 16,66% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen. De dekkingsgraad voor het pensioen bij het PWRI is eind 2025 125,7%.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

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

Netto-omzet

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

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

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

Overige bedrijfsopbrengsten

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

- gemeentelijke bijdrage;
- trajectopbrengsten;
- opbrengsten dagbesteding;
- bijstelling van de ontvangen Startfoundation innovatie subsidie;
- huuropbrengsten van verhuurde ruimtes;
- kantine-opbrengsten;
- opbrengsten gastverbruik laadpalen.

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

Kosten van grond en hulpstoffen en uitbesteed werk

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

Personeelskosten

De salariskosten bestaan uit de brutolonen (waarvan deel uitmaken het IKB, het vakantiegeld- en de eindejaarsuitkeringen) inclusief de sociale – en pensioenlasten van het personeel in dienst van de NV en BV. Hieronder worden ook de loonkostensubsidies

die Caparis ontvangt voor medewerkers met een BAB- en Nieuw Beschut-indicatie verantwoord.

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

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

Afschrijvingen

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

Overige bedrijfskosten

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

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

Doorverdeling BW-subsidie:

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

Financiële baten en lasten

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

Incidentele baten en lasten

De incidentele baten en lasten bestaan in 2025 uit de compensatiebijdrage vanuit het Rijk. Deze is via de centrumgemeente Leeuwarden uitgekeerd om zo in staat te zijn de compensatiebijdrage uit te betalen aan de werknemers CAO aan de Slag en SW. De totale uitgekeerde bijdrage bedroeg € 897.000 (€ 723.000 SW en € 174.000 Aan de Slag).

Belastingen

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

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

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

Jaarlijks zal getoetst moeten worden of aan de criteria voor vrijstelling wordt voldaan. Op basis van de uitgevoerde toetsing (per kwartaal) voldoet Caparis NV aan de gestelde criteria voor vrijstelling voor het jaar 2025.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

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

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

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

3.7 Toelichting op de geconsolideerde balans

Materiele vaste activa

Materiële vaste activa (x € 1.000)	Gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Overige vaste bedrijfs- middelen	In uitvoering	Lease	Totaal
Aanschafwaarde 1-1	19.510	16.632	6.357	446	36	42.981
Cumulatieve afschrijvingen	12.101	13.193	5.734	0	36	31.064
Boekwaarde 1-1	7.409	3.439	623	446	0	11.917
Ingebruikname investeringen	420	24	0	-444	0	0
Bij: investeringen	132	194	291	202	0	819
Bij: cumulatieve afschr. Desinvesteringen	5	26	4	0	0	34
Af: afschrijvingen	509	317	144	0	0	970
Af: aanschaf waarde desinvesteringen	5	26	4	0	0	34
Boekwaarde 31-12	7.452	3.340	770	204	0	11.767
Aanschafwaarde 31-12	20.057	16.825	6.644	204	36	43.766
Cumulatieve afschrijvingen	12.605	13.485	5.874	0	36	32.000
Boekwaarde 31-12	7.452	3.340	770	204	0	11.767
Afschrijvingspercentage	0% +2,5 - 5%	5 - 33%	10 - 20%		10%	
Genoemde bedragen zijn afgerond; hierdoor kunnen kleine afwijkingen ontstaan.						

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

Financiële vaste activa

Deelnemingen (x € 1.000)	2025	2024
Boekwaarde 1-1	71	76
Bij: Bijstorting/bijschrijving	0	0
Af: Ontvangst/correctie	6	5
Af: Aflossingen komend jaar	0	0
Boekwaarde 31-12	65	71

De deelnemingen betreft het volgende:

Caparis NV heeft een kwekerij in hedera 's. De hedera 's worden grotendeels via de veiling verkocht. Een vast percentage van de wekelijkse omzet van de verkochte hedera 's wordt door de veiling gestort in een ledenkapitaal. In 2024 is er een opname geweest van € 6.024 van het ledenkapitaal.

Caparis NV heeft een 24% belang in Grienskip BV. De deelneming wordt gewaardeerd op verkrijgingsprijs. Er is een gestort kapitaal van € 24.000. De vennootschap heeft ten doel het begeleiden dan wel doen begeleiden van mensen met een beperking en/of een achterstand in relatie tot de arbeidsmarkt bij het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden,

door het bieden dan wel doen bieden van werk, bestaande uit het verzorgen en verrichten van onderhoudswerkzaamheden en onkruid- en exotenbestrijding met betrekking tot groenvoorzieningen in het kader en van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening.

Vorraden

Vorraden (x € 1.000)	2025	2024
Grond- en hulpstoffen	390	309
Onderhanden werk/halffabricaat	20	19
Gereed product	45	44
Totaal	455	372

De sterke stijging van de voorraad grond- en hulpstoffen ten opzichte van 2024 wordt veroorzaakt door de hoge inkoop van grondstoffen (€ 94.000) voor één klant waarvan de productie halverwege 2025 is gestart.

Vorderingen

Vorderingen (x € 1.000)	2025	2024
Handelsdebiteuren	3.335	4.369
Voorziening dubieuze debiteuren	-117	-42
Totaal debiteuren	3.218	4.327
Omzetbelasting	0	0
Overige vorderingen	22	833
Overlopende activa	300	471
Totaal	3.540	5.631

De handelsdebiteuren zijn in 2025 ten opzichte van 2024 gedaald met € 1.034.000. In 2024 waren de betaalde voorschotten (onder overige vorderingen) aan de GR hoger dan de loonkosten waardoor er eind van het jaar nog een vordering op de balans stond (€ 803.000). Eind 2025 was dit een schuld in plaats van een vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen (x € 1.000)	2025	2024
Saldi banken	9.722	8.957
Saldi kassen	9	30
Overlopende saldi	0	2
Totaal	9.732	8.989

De liquide middelen zijn in 2025 ten opzichte van 2024 gestegen met € 743.000.

Groepsvermogen

Eigen vermogen (x € 1.000)	Geplaatst kapitaal	Agio- reserve	Overige reserves	Bestemmings- reserve	Resultaat boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari	45	4.185	1.381	649	0	6.260
Onttrekken deelname	0	0	0	0	0	0
Uitkering Agio	0	0	0	0	0	0
Toevoegen resultaat	0	0	0	0	-2.477	-2.477
Bestemming resultaat	0	0	-2.216	-261	2.477	0
Stand per 31 december	45	4.185	-835	388	0	3.783

Geplaatst kapitaal

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

Agioreserve

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

In 2019 is door afspraken gemaakt in de Fair Deal de agioreserve verminderd met € 2.563.000, zijnde de uitbetaling aan de vier uittredende gemeenten. Daarnaast is in 2019 de agioreserve ook verminderd met een bedrag van € 4.394.000, zijnde het aandeel waar de vier blijvende gemeenten op termijn aanspraak op kunnen maken. Dit aandeel is in 2019 als langlopende schuld in de jaarrekening opgenomen.

Eind 2020 is afgesproken dat de helft van aandeel van de agioreserve aan de vier blijvende gemeenten wordt uitbetaald, deze betaling heeft deels in december 2020 en deels in januari 2021 plaatsgevonden. De overige helft ad € 2.197.000 is eind 2025 uitbetaald.

Overige reserves

De overige reserves betreffen de cumulatieve exploitatieresultaten van de afgelopen jaren tot en met 2025. Deze exploitatieresultaten zijn, voor zover er sprake was van exploitatietekorten, tot en met 2012 door de aandeelhouders middels agiostortingen gefinancierd.



Bestemmingsreserve

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

De AVA heeft op 25 september 2019 besloten tot de vorming van deze reserve die onderdeel is van de Fair Deal. In 2025 is er voor € 261.000 aan kosten gemaakt voor deze herstructurering en dit bedrag wordt daardoor ten laste gebracht van deze reserve.

Resultaat lopend boekjaar

In het resultaat lopend boekjaar is de bestemming van het resultaat over 2025 weergegeven. Daarbij is in 2025 een bedrag van € 261.000 ten laste gekomen van de bestemmingsreserve herstructurering. Het overige deel is ten laste van de overige reserves gebracht.

Voorzieningen

Voorzieningen (x € 1.000)	Jubilea- uitkeringen	Reorganisatie	Overige Voorzieningen	Totaal
Boekwaarde 1-1	177	434	0	611
Bij: Dotaties	23	0	289	312
Af: Onttrekkingen	0	121	0	121
Af: Vrijval	0	0	0	0
Boekwaarde 31-12	200	312	289	802

Jubileumuitkeringen

Op basis van de personeelsregelingen hebben kadermedewerkers recht op een eenmalige uitkering bij een 12,5, 25- en 40-jarig dienstverband. De voorziening voor jubileumuitkeringen heeft betrekking op de jaarlijkse reservering voor de toekomstige jubileumuitkeringen. In 2025 is door toename van personeel in de BV € 23.000 gedoteerd. Van de totale voorziening van € 200.000 moet op 31 december 2025 € 193.000 als langlopend worden beschouwd (langlopend ultimo 2024: € 163.500).

Reorganisatievoorziening

De in 2018 gevormde reorganisatievoorziening heeft betrekking op de herstructurering van Caparis NV als gevolg van de bestuurlijke besluitvorming over de noodzakelijke aanpassingen die organisatie breed nodig zijn.

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

De met de personele reorganisatie gepaard gaande kosten bestaan naast de re-integratie- en outplacementkosten uit de vereiste loondoorbetalingsplicht en de kosten voor aanvullende (Ww-) uitkeringen die voor rekening van Caparis NV komen. Het in 2018 berekende bedrag voor deze organisatiebrede personele reorganisatie bedraagt € 2,4 mln. voor de komende jaren, hiervan resteert ultimo boekjaar een bedrag van € 434.000. In 2025 is € 121.000 onttrokken aan deze voorziening (2024: € 355.000). Van deze reorganisatievoorziening wordt € 121.000 als kortlopend (gelijk aan de onttrekking in 2025) beschouwd.

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

Overige voorzieningen

Voor medewerkers die deelnemen aan het generatiepact is in 2025 een voorziening opgenomen voor de toekomstige extra kosten die voortvloeien uit deze regeling. Het generatiepact biedt medewerkers de mogelijkheid om hun arbeidsduur te verlagen met behoud van gedeeltelijke salaris- en volledige pensioenopbouw. Op grond van RJ 252 is sprake van een verplichting zodra een medewerker op balansdatum deelneemt aan de regeling en de toekomstige lasten betrouwbaar kunnen worden ingeschat. De voorziening wordt bepaald op basis van de resterende looptijd van de individuele afspraken en actuele personeelsgegevens.

Langlopende schulden

Langlopende schulden (x € 1.000)	2025	2024
Onderhandse geldleningen		
- Looptijd korter dan 5 jaren	1.267	1.267
- Looptijd langer dan 5 jaren	760	1.013
Totaal	2.027	2.280
Rentevoet	0,85%	0,85%

Aflossingsverplichtingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zijn niet begrepen in de hierboven genoemde bedragen, maar zijn opgenomen onder de schulden op korte termijn.

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

Daarnaast was er in 2019 een schuld inzake een toekomstige afrekening van de agioreserve aan de 4 blijvende gemeenten voor een bedrag van € 4.394.000. Deze schuld is in 2025 volledig afgelost.

De betaalde rente over 2025 voor de langlopende schulden bedroeg € 20.000 (2024: € 22.000).

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden (x € 1.000)	2025	2024
Aflossingsverplichtingen leningen	253	2.451
Schulden aan leveranciers	1.245	1.123
Omzetbelasting	246	276
Loonheffing	932	805
Pensioenpremies	155	162
Overige schulden	15.764	12.693
Overlopende passiva	351	321
Totaal	18.946	17.830

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar. In 2025 heeft is de tweede helft van de Fair Deal uitbetaald aan de gemeenten, waardoor de aflossingsverplichtingen einde van het jaar een stuk lager zijn (€ 2.197.000). De schulden aan leveranciers laten een daling zien van € 123.000. Het betreft hier reguliere leveranciers, voor wie nog verplichtingen openstaan die betrekking hebben op het eind van 2025. Aan het overgrote deel van deze verplichtingen is begin 2026 al voldaan.

De overige schulden vertegenwoordigen voornamelijk het vooruit gefactureerde bedrag van de DVO's (€ 12.700.000, 2024: € 11.145.000) en de nog te betalen loonkosten GR (€ 1.218.000). Eind 2024 was dit een vordering.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

(x € 1.000) Omschrijving	Verplichting			
	< 1 jaar	1 -5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huur panden	132	0	0	132
Leaseauto's	485	489	0	974
Totaal	617	489	0	1.106

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

Per balansdatum heeft Caparis NV voor 61 auto's en 8 E-bikes (2024: 58 auto's) een operationele leaseverplichting.

3.8 Toelichting op het kasstroomoverzicht

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

Kasstroom uit operationele activiteiten

De kasstroom uit operationele activiteiten is ten opzichte van 2024 toegenomen. De kortlopende schulden zijn € 1.116.000 hoger. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de DVO's met de gemeenten die vooruit zijn gefactureerd (€ 12.700.000 eind 2025, € 11.145.000 eind 2024) en nog te betalen loonkosten aan de GR (€ 1.218.000). De betaalde voorschotten waren lager dan de doorbelaste salariskosten. In 2024 was de uitbetaling van de tweede helft van de Fair Deal (€ 2.197.000) opgenomen onder de kortlopende schulden. In 2025 is deze volledig uitbetaald.

De vorderingen zijn gedaald met € 2.091.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een lagere stand van de handelsdebiteuren ten opzichte van 2024 (€ -1.035.000). En eind 2024 stond er een vordering open op de GR (€ 803.400) voor te veel betaalde voorschotten. Eind 2025 is dit een schuld.

Kasstroom uit investeringsactiviteiten

De investeringsactiviteiten zijn in 2025 iets gedaald ten opzichte van 2024 met €6.000. In 2025 zijn net als in 2024 enkel noodzakelijke vervangingsinvesteringen uitgevoerd.

Kasstroom uit financieringsactiviteiten

De negatieve kasstroom uit financieringsactiviteiten is een gevolg van de aflossingen van de langlopende geldleningen. In 2025 is de schuld aan de 4 blijvende gemeenten volledig afgelost.

Caparis NV heeft per 31 december 2025 een totaalbedrag aan opgenomen leningen van € 2.280.000 (2024: € 2.533.332). Dit is 19% van de materiële vaste activa (2024: 21%).

Balansmutatie liquide middelen

De liquide middelen zijn met € 743.000 toegenomen ten opzichte van vorig jaar.

3.9 Toelichting op de geconsolideerde winst-en-verliesrekening

Netto omzet

Netto omzet (x € 1.000)	2025	2024
Netto omzet	20.721	19.342
Wijziging voorraden	1	-18
Totaal	20.722	19.324

In vergelijking met 2024 is de omzet gestegen met € 1.418.000. Dit is voornamelijk het gevolg van nieuwe contracten met gemeenten voor Post, Groen- en de Schoonmaakservice, een hogere vergoeding voor de samenwerkingsovereenkomst bij de Kwekerij en als gevolg van de uitbreiding Frozen Food activiteiten.

Overige bedrijfsopbrengsten

Overige bedrijfsopbrengsten (x € 1.000)	2025	2024
Gemeentelijke bijdrage	54.920	53.041
Overige	2.429	1.527
Totaal	57.349	54.568

In de winst- en verliesrekening is de gemeentelijke bijdrage conform de DVO's opgenomen. De stijging wordt veroorzaakt door de bijstelling van de Rijksbijdrage in mei 2025.

Onder de overige opbrengsten zijn onder andere opgenomen de vergoeding voor trajecten, de vergoeding voor dagbesteding, de verhuuropbrengsten en de opbrengsten van gastverbruik laadpalen.

En in 2025 is onder de overige opbrengsten ook de compensatie voor de eenmalige uitkering aan het Sw-personeel en de nieuwe doelgroep opgenomen (€ 940.000).

Kosten van grond- en hulpstoffen

Kosten van grond- en hulpstoffen (x € 1.000)	2025	2024
Kosten grond- en hulpstoffen	1.530	1.032
Totaal	1.530	1.032

De kosten van grond- en hulpstoffen zijn gestegen als gevolg van het inkopen van de materialen voor een grote klant (€ 500.000).

Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten

Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten (x € 1.000)	2025	2024
Inhuur Extern Productiepersoneel	425	147
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	4.202	3.792
Totaal	4.627	3.939

Voor het uitvoeren van nieuwe opdrachten voor twee gemeenten wordt bij de Groen- en Schoonmaakservice meer gebruik gemaakt van uitzendkrachten.

Personeelskosten

Personeelskosten (x € 1.000)	2025	2024
Lonen, salarissen en sociale lasten		
Lonen en salarissen	16.524	15.044
Pensioen/FPU-premies	1.892	1.802
Sociale lasten	2.994	2.713
Ontvangen ziekengeld/WAO	-483	-395
Ontvangen loonsubsidies	-5.405	-4.508
Totaal loonkosten	15.522	14.655
Overige personeelskosten	1.483	773
Reiskostenvergoeding	127	116
Uitzendkrachten/dienstverlening derden	992	751
Personeelskosten SW	50.534	48.871
Totaal	68.657	65.166

Onder de lonen, salarissen en sociale lasten zijn de kosten van het bij Caparis NV in dienst zijnde kaderpersoneel opgenomen (€ 12.466.000) en de kosten van de medewerkers die bij Caparis BV in dienst zijn (€ 3.359.000).

De loonkosten van de BV zijn gestegen (2025: €3.359.000 t.o.v. 2024: € 2.364.000). Dit komt deels door een instroom van medewerkers. In 2025 waren er gemiddeld 234 FTE werkzaam bij de BV t.o.v. gemiddeld 202 FTE in 2024. Maar dit komt ook door de sterke stijging van de gemiddelde loonkosten. In 2025 waren er hogere cao-loonstijgingen (5,5%), een eenmalige uitkering van € 500 bruto naar rato van het dienstverband en een eenmalige compensatie.

De loonkosten van de NV zijn ook iets gestegen (2025: € 12.466.000 t.o.v. 2024: €12.291.000). Dit wordt deels veroorzaakt door instroom van nieuw personeel en deels door de hogere gemiddelde loonkosten als gevolg van de loonsverhogingen van 2% per april 2025 en van 1,85% per oktober 2025.

Onder de ontvangen loonsubsidies worden de loonkostensubsidies weergegeven die Caparis BV ontvangt voor de medewerkers in dienst van de BV. Doordat er in 2025 een grote instroom van de nieuwe doelgroep is geweest, is de ontvangen loonsubsidies ook een stuk hoger.

De kosten van uitzendkrachten/dienstverlening derden zijn hoger dan vorig jaar. Door nieuwe opdrachten én een lager dan verwachte instroom van medewerkers was het nodig om medewerkers in te huren via een uitzendbureau. Daarnaast is er ingehuurd voor een aantal vacatures in de NV, deze inhuur viel binnen de begrote vacatureruimte.

Voorheen werd de doorverdeling van de BW-subsidie voor Sw-medewerkers onder de bedrijfskosten gepresenteerd. (2025: € 1.391.100, 2024: € 1.485.000)

In 2025 is dit verantwoord onder de Personeelskosten SW.

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

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

Caparis BV is voor haar personeel aangesloten bij bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Werk en Integratie en past samen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe. Er is geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies, in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds. De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt in 2025 16,66% van het pensioengevend salaris.

De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen. Vanaf 1 januari 2025 is PWRI overgestapt op het nieuwe pensioenstelsel, waarbij de klassieke dekkingsgraad verdwijnt als stuurcijfer.

Caparis NV is voor haar personeel aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De jaarlijkse premie die hier voor rekening komt van de werkgever bedraagt in 2025 18,9% van het pensioengevend salaris.

De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen. De dekkingsgraad voor het pensioen bij het ABP is eind 2025 123,5 % (2024: 111,7%). Op basis van het uitvoeringsreglement heeft Caparis NV bij een tekort in het fonds geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan door hogere toekomstige premies.

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

In onderstaand overzicht wordt het gemiddeld aantal werknemers weergegeven:

Gemiddeld aantal werknemers in fte's	2025	2024
Sw in fte in dienst (incl. RVU)	1.054,9	1.151,8
Sw in fte in 'Begeleid Werken'	98,4	104,4
BAB (BVA) in fte	83,5	70,0
Nieuw Beschut BVU in fte	129,0	113,6
Basisbaan (BVB)	8,4	6,1
Basisbaan intern (BVD)	1,5	4,6
Basisbaan met LKS (BVL)	3,7	0,6
Wajong (BVW)	4,2	5,1
Wajong Beschut (BVWB)	3,0	2,2
Dagbesteding in fte	1,0	1,9
Trajecten in fte	37,5	34,0
Totaal doelgroep in fte	1.425,0	1.494,3
Kader fte	162,2	160,6
Inhuur kader fte	5,6	3,1
Totaal Kader FTE	167,8	163,7

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

De WNT is van toepassing op Caparis NV. Het voor Caparis NV gebruikte bezoldigingsmaximum gebaseerd op het vastgestelde bezoldigingsbeleid is in 2025 80% van het algemeen bezoldigingsmaximum voor het lid van de RvB en 90% van het algemeen bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de RvB. Dit komt neer op respectievelijk € 196.800 (naar rato € 60.658) en € 221.400.

Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2025				
bedragen x € 1		A. Bonnema		A.J.M. van Nimwegen - Mulder
Functiegegevens		Voorzitter RvB		Lid RvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025		01/01 – 31/12		01/01 – 01/04
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0		1,0
Dienstbetrekking?		ja		ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		182.047		42.263
Beloningen betaalbaar op termijn		39.353		5.950
Subtotaal		221.400		49.114
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		246.000		60.658
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging		221.400		49.114
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t. N.v.t.
Gegevens 2024				
bedragen x € 1		A. Bonnema		A.J.M. van Nimwegen-Mulder
Functiegegevens		Voorzitter RvB		Lid RvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025		01/01 – 31/12		01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0		1,0
Dienstbetrekking?		ja		ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		169.705		163.105
Beloningen betaalbaar op termijn		39.995		22.639
Subtotaal		209.700		185.744
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		233.000		233.000
Bezoldiging		209.700		185.744

Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	G. Jaarsma	L.A.M. Barendregt	D.J. Veldhuis	R.J. Hageman	E.A. de Boer	J.C. Groenenberg-Mossel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2025	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	25.830	16.680	17.220	17.220	17.220	17.220
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	36.900	24.600	24.600	24.600	24.600	24.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	25.830	16.680	17.220	17.220	17.220	17.220
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024						
bedragen x € 1	G. Jaarsma	L.A.M. Barendregt	D.J. Veldhuis	R.J. Hageman	E.A. de Boer	J.C. Groenenberg-Mossel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2024	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	22.717	15.145	15.145	15.145	15.145	15.145
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.950	23.300	23.300	23.300	23.300	23.300

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding

De bezoldiging van de raad van bestuur is conform het voor 2025 door Caparis gehanteerde bezoldigingsmaximum.

Individueel toepasselijk maximum

Het individueel toepasselijk maximum in de tabellen betreft het wettelijk toepasselijk maximum. De AVA heeft op 9 december 2024 het beloningsbeleid vastgesteld door de waarbij de bezoldiging van de voorzitter van de RvB maximaal 90% (2025: € 221.400) van het WNT-maximum bedraagt. De bezoldiging van het lid van de raad van bestuur op maximaal 80% (2025: € 196.800) van het WNT-maximum bedraagt.

Voor de raad van commissarissen zijn een maximum van 9,75% (2025: € 25.830) voor de voorzitter en 6,5% (2025: € 17.220) voor een lid als bezoldiging vastgesteld waar de wet een ruimte biedt van respectievelijk 15% en 10%. Voor zowel de RvB als de RvC past de bezoldiging binnen het bekrachtigde beloningsbeleid.

Afschrijving op materiële vaste activa

Afschrijving op materiële vaste activa (x € 1.000)	2025	2024
Afschrijvingen materiële vaste activa	972	957
Totaal	972	957

Overige bedrijfskosten

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	2025	2024
Huisvesting	1.481	1.272
Onderhoudskosten	335	352
Autokosten	725	798
Kantoorkosten	1.303	859
Verkoopkosten	194	182
Algemene kosten	872	867
Totaal	4.910	4.329

De huisvestingskosten zijn gestegen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de hogere kosten van elektra (€ 140.000) en gas (€ 60.000) als gevolg van nieuwe contracten met hogere tarieven.

De autokosten zijn € 73.000 lager t.o.v. 2024. Vanaf 2025 worden brandstofkosten van Groenservice rechtstreeks in rekening gebracht bij de klant (€ 31.000) en kosten van de laadpalen voor Business Post zijn lager (€ 22.000) i.v.m. nieuwe leverancier.

De kantoorkosten waren in 2025 een hoger dan in 2024 (€ 444.000). Eind 2024 is gestart met meerdere projecten i.v.m. het toekomstbestendig maken van de ICT. Zo zijn we overgegaan naar Microsoft 365 en Afas, en is gewerkt aan de verbetering van het gebruik van Exact. Deze projecten zijn nodig voor de optimalisering van de informatievoorziening. Dit heeft tot extra kosten geleid in 2025.

Voorheen werd de doorverdeling van de BW-subsidie voor Sw-medewerkers onder de bedrijfskosten gepresenteerd. (2025: € 1.391.100, 2024: € 1.485.000)

In 2025 is dit verantwoord onder de Personeelskosten Sw.

Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (x € 1.000)	2025	2024
Rentelasten	20	22
Rentebaten	-167	-220
Totaal	-147	-198

Over 2025 is door de GR een rentebate van € 156.000 (2024: € 178.000) ontvangen over het saldo op de schatkistrekening bij de BNG. Feitelijk betreft dit het resultaat van rentebaten met middelen vanuit de NV die tijdelijk op de bankrekening van de GR worden 'gestald' als voorloper op de loonbetaling. Dit voordeel is overgeboekt naar NV. Over de depositorekening is in 2025 ook een rente ontvangen van € 16.300 (2024: € 51.000).



3.10 Enkelvoudige balans per 31 december 2025 (na resultaatbestemming)

(x € 1.000)	31-dec-25	31-dec-24
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	11.767	11.917
Financiële vaste activa	<u>83</u>	<u>89</u>
	11.849	12.006
Vlottende activa		
Vorraden	455	372
Vorderingen	3.350	5.307
Liquide middelen	<u>9.515</u>	<u>8.798</u>
	13.319	14.477
	<u>25.168</u>	<u>26.484</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Geplaatst aandelenkapitaal	45	45
Agioreserve	4.185	4.185
Overige reserves	-835	1.381
Bestemmingsreserve	<u>388</u>	<u>649</u>
	3.783	6.260
Voorzieningen	724	562
Langlopende schulden	2.027	2.280
Kortlopende schulden	<u>18.635</u>	<u>17.382</u>
	21.385	20.224
	<u>25.168</u>	<u>26.484</u>

3.11 Enkelvoudige winst-en-verliesrekening 2025

(x € 1.000)	2025	2024
Netto Omzet	20.721	19.342
Wijzigingen in voorraden gereed product en onderhanden werk	1	-18
Overige opbrengsten	57.349	54.568
Totaal opbrengsten	78.072	73.892
Kosten grond- en hulpstoffen	1.530	1.032
Kosten uitbesteed werk	4.627	3.939
Personeelskosten	68.657	65.166
Afschrijvingen materiële vaste activa	972	957
Overige bedrijfskosten	4.910	4.329
Totaal kosten	80.695	75.424
Bedrijfsresultaat	-2.624	-1.532
Financiële baten en lasten	147	198
Resultaat voor belastingen	-2.477	-1.335

3.12 Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2025

(x € 1.000)	2025	2024
Bedrijfsresultaat	-2.624	-1.532
Aanpassingen voor:		
— Afschrijvingen	971	957
— Voorzieningen	162	-357
— Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	1.957	486
Vorraden	-83	138
Kortlopende schulden	1.253	1.140
Overige veranderingen (EV)	0	0
	<u>3.127</u>	<u>1.764</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>1.637</u>	<u>831</u>
Ontvangen rente	167	220
Betaalde rente	-20	-22
Rente per saldo	<u>147</u>	<u>198</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	<u>1.783</u>	<u>1.029</u>
Investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-819	-825
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	-1
Investeringen in financiële activa	0	0
Desinvesteringen van financiële activa	6	5
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-813</u>	<u>-820</u>
Financieringsactiviteiten		
Mutatie kasgeldlening	0	0
Afgesloten langlopende leningen	0	0
Aflossing van langlopende schulden	<u>-253</u>	<u>-253</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>-253</u>	<u>-253</u>
Netto kasstroom	<u><u>717</u></u>	<u><u>-45</u></u>
Liquide middelen begin boekjaar	8.798	8.843
Liquide middelen einde boekjaar	<u>9.515</u>	<u>8.798</u>
Mutatie geldmiddelen	<u><u>717</u></u>	<u><u>-45</u></u>

3.13 Toelichting op de enkelvoudige balans

Financiële vaste activa

Deelnemingen (x € 1.000)	2025	2024
Boekwaarde 1-1	89	94
Bij: Bijstorting/bijschrijving	0	0
Af: Ontvangst/correctie	6	5
Af: Aflossingen komend jaar	0	0
Boekwaarde 31-12	83	89

De deelnemingen betreft het volgende:

Caparis NV heeft een kwekerij in hederen 's. De hederen 's worden grotendeels via de veiling verkocht. Een vast percentage van de wekelijkse omzet van de verkochte hederen 's wordt door de veiling gestort in een ledenkapitaal. In 2025 is er een opname geweest van € 6.024 uit het ledenkapitaal. In 2025 heeft er geen winstuitkering plaats gevonden.

Caparis NV heeft een 24% belang in Grienskip BV. De deelneming wordt gewaardeerd op verkrijgingsprijs. Er is een gestort kapitaal van € 24.000. De vennootschap heeft ten doel het begeleiden dan wel doen begeleiden van mensen met een beperking en/of een achterstand in relatie tot de arbeidsmarkt bij het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden, door het bieden dan wel doen bieden van werk, bestaande uit het verzorgen en verrichten van onderhoudswerkzaamheden en onkruid- en exotenbestrijding met betrekking tot groenvoorzieningen in het kader en van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening.

In 2020 is Caparis BV opgericht door Caparis NV. Caparis NV heeft een 100% belang in de BV. Het gestort kapitaal bedraagt € 18.000. De deelneming heeft ten doel het aanbieden van werk ten behoeve van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt door plaatsing op ontwikkelplekken binnen het werkleerbedrijf of bij derden, daaronder begrepen het uitlenen van personeel en het voeren van personeelsbeheer.

Vorderingen

Vorderingen (x € 1.000)	2025	2024
Handelsdebiteuren	3.335	4.369
Voorziening dubieuze debiteuren	-117	-42
Totaal debiteuren	3.218	4.327
Omzetbelasting	0	0
Overige vorderingen	15	826
Overlopende activa	117	154
Totaal	3.350	5.307

Vorraden

Vorraden (x € 1.000)	2025	2024
Grond- en hulpstoffen	390	309
Onderhanden werk/halffabricaat	20	19
Gereed product	45	44
Totaal	455	372

Eigen vermogen

Eigen vermogen (x € 1.000)	Geplaatst kapitaal	Agio- reserve	Overige reserves	Bestemmings- reserve	Resultaat boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari	45	4.185	1.381	649	0	6.260
Onttrekken deelname	0	0	0	0	0	0
Uitkering Agio	0	0	0	0	0	0
Toevoegen resultaat	0	0	0	0	-2.477	-2.477
Bestemming resultaat	0	0	-2.216	-261	2.477	0
Stand per 31 december	45	4.185	-835	388	0	3.783

Liquide middelen

Liquide middelen (x € 1.000)	2025	2024
Saldi banken	9.505	8.766
Saldi kassen	9	30
Overlopende saldi	0	2
Totaal	9.515	8.798

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

Voorzieningen

Voorzieningen (x € 1.000)	Jubilea- uitkeringen	Reorganisatie	Overige Voorzieningen	Totaal
Boekwaarde 1-1	128	434	0	562
Bij: Dotaties	0	0	289	289
Af: Onttrekkingen	6	121	0	128
Af: Vrijval	0	0	0	0
Boekwaarde 31-12	122	312	289	724

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden (x € 1.000)	2025	2024
Aflossingsverplichtingen leningen	253	2.451
Schulden aan leveranciers	1.245	1.123
Omzetbelasting	245	276
Loonheffing	747	688
Pensioenpremies	155	162
Overige schulden	15.972	12.650
Overlopende passiva	18	33
Totaal	18.635	17.382

3.14 Toelichting op de enkelvoudige winst-en-verliesrekening

Personeelskosten

Personeelskosten (x € 1.000)	2025	2024
Lonen, salarissen en sociale lasten		
Lonen en salarissen	16.524	15.044
Pensioen/FPU-premies	1.892	1.802
Sociale lasten	2.994	2.713
Ontvangen ziekengeld/WAO	-483	-395
Ontvangen loonsubsidies	-5.405	-4.508
Totaal loonkosten	15.522	14.655
Overige personeelskosten	1.483	773
Reiskostenvergoeding	127	116
Uitzendkrachten/dienstverlening derden	992	751
Personeelskosten SW	50.534	48.871
Totaal	68.657	65.166

Personeelskosten NV (x € 1.000)	2025	2024
Lonen, salarissen en sociale lasten		
Lonen en salarissen	9.625	9.469
Pensioen/FPU-premies	1.330	1.349
Sociale lasten	1.666	1.596
Ontvangen ziekengeld/WAO	-131	-135
Ontvangen loonsubsidies	-25	13
Totaal loonkosten	12.466	12.291
Overige personeelskosten	1.263	673
Reiskostenvergoeding	44	48
Uitzendkrachten/dienstverlening derden	992	751
Personeelskosten SW	50.534	48.871
Personeelskosten nieuwe doelgroep	3.359	2.532
Totaal	68.657	65.166

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

3.15 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen belangrijke gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

caparis

werkt met talent



WILT U MEER WETEN?
Kijk dan op www.caparis.nl
bel (0512) 58 65 86 of
stuur een e-mail naar
info@caparis.nl.