

De waarde van werk

Jaarverslag 2025

OLYMPIA
geeft werk betekenis

Inhoudsopgave

Kerncijfers 3

Voorwoord 4

Visie op de markt 8

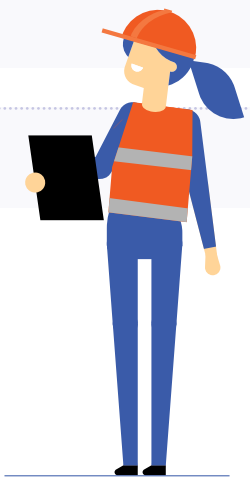
Impact 13

Managementteam 18

Bestuursverslag 20

Jaarrekening 35

Overige gegevens 76



Kerncijfers

In 2025 waren de ontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt onvoorspelbaar. Toch presteerde Olympia beter dan de markt en laten we op jaarbasis een stabiele omzet zien. De EBITDA steeg met 10% door het optimaliseren van kosten. Het bedrijfsresultaat verbeterde met 33%. We verwachten voor de komende jaren een gematigde groei van de rentabiliteit van Olympia.



Resultaten

Netto-omzet
(in € miljoen)
€ 464,8
2024: € 470,4

EBITDA
(in € miljoen)
€ 13,0
2024: € 11,8

Bedrijfsresultaat
(in € miljoen)
€ 10,5
2024: € 7,9

Resultaat voor belastingen
(in € miljoen)
€ 9,0
2024: € 6,4

Resultaat na belastingen
(in € miljoen)
€ 6,7
2024: € 4,5

Vermogenspositie

Balanstotaal
(in € miljoen)
€ 128,8
2024: € 127,1

Groepsvermogen
(in € miljoen)
€ 20,8
2024: € 14,1

Werkkapitaal
(in € miljoen)
€ 13,8
2024: € 5,9

Solvabiliteit
(in % van balanstotaal)
16,2
2024: 11,1

Liquiditeit
(current ratio)
1,1
2024: 1,1

Waarde

Plaatsingen flexkrachten
24.062
2024: 25.185

Flexkrachten met afstand tot arbeidsmarkt
2.072
2024: 2.012

Aantal uren
(x 1.000)
12.200
2024: 12.900

Nationaliteiten
148
2024: 116

NPS flexkrachten
44
2024: 36



Voorwoord CEO

Dynamiek in de markt, Olympia als constante

In de economie en arbeidsmarkt zijn beweging en verandering de enige constanten. Aan organisaties, werkgevers en werkenden de uitdaging om binnen al die veranderingen succesvol te blijven. Olympia helpt bedrijven en mensen daarbij. Dat doen we al meer dan 55 jaar. Ruim vijf decennia waarin we structureel beter presteren dan de (ABU-)markt en waarin Olympia is uitgegroeid tot een gevestigde naam. Onderscheidend in visie, positionering en dienstverlening. En vooral in de uitvoering en het waarmaken van onze beloften. Elk jaar opnieuw.

Toch was 2025 een ander jaar dan alle andere. Op het oog maakten economie, arbeidsmarkt en flexmarkt een pas op de plaats. Markten en resultaten bleven achter bij de prognoses. Olympia vormde daarop geen uitzondering. Deels door de markt en deels het gevolg van bewuste keuzes in de bedrijfsvoering, maar het past niet bij onze ambitie. Tegelijkertijd, we hebben zeker niet stilgezeten.

Wij zien 2025 als een 'wisseljaar', waarin de arbeidsmarkt en de markt van flexibel werk zich opmaken voor een grote transitie. In een ogenschijnlijk rustige markt, die zich grotendeels horizontaal bewoog ten opzichte van 2024, is er voorgesorteerd op ingrijpende veranderingen in wet- en regelgeving. Die veranderingen worden in belangrijke mate gedreven door de nieuwe cao voor uitzendkrachten van ABU en NBBU (ingangsdatum 1 januari 2026) en door de op handen zijnde Wet meer zekerheid flexwerkers en Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeid (Wtta). De implementatie van de cao heeft in 2025 bovengemiddeld veel gevraagd van onze organisatie. Het (verwachte) effect van de cao op kosten, leidt in sommige gevallen tot andere keuzes bij opdrachtgevers.

Olympia dicht op de markt, sociale innovatie als sleutel

Wij zien signalen dat bij opdrachtgevers de focus op kosten van arbeid geleidelijk verschuift naar de waarde van (flexibel) werk. De nadruk bij uitzenden beweegt van volume naar kwaliteit. Waarbij uitzenden als een volwaardige vorm van arbeid haar plek heeft als preferente vorm van arbeid, naast het vaste dienstverband en ondernemerschap. Een aantal van onze klanten loopt hierin voorop en hun keuzes vertalen zich naar concrete verbeteringen van resultaat. De aangekondigde wetten zullen deze beweging verder versterken. Wij vinden dit een goede beweging.

> "De arbeidsmarkt en markt voor flexibel werk maken zich op voor een grote transitie."

In de markt van vandaag waar de arbeidsproductiviteit en participatie achterblijven, is het meer dan ooit duidelijk dat de oplossing hiervoor moet worden gezocht in het ontwikkelen van een arbeidsrelatie en een werkomgeving die zorgen dat medewerkers het maximale uit hun eigen talent willen, en kunnen halen. Dat noemen wij werk van betekenis. Daarmee maken onze flexkrachten en medewerkers het verschil voor onze klanten en hun klanten. En voor zichzelf omdat werk op deze wijze op persoonlijk niveau meer waarde krijgt. Deze 'sociale innovatie', naast technologische- en procesinnovatie, is de essentie van de focus van Olympia.

Olympia is klaar voor deze beweging. Niet alleen omdat wij ons werkgeverschap, mede aan de hand van de nieuwe cao, verder hebben doorontwikkeld. Bijvoorbeeld door te werken met verschillende (maatwerk) beloningsprofielen. Maar ook door de ontwikkeling van eigen AI-technologie voor recruitment en selectie. En het door ontwikkelen van onze bekroonde Olympia-app. Daarnaast investeren we in onze academie en opleidingsprogramma's om onze professionals verder te brengen richting topprestaties. Dit alles wordt gedragen door een verdere aanscherping van onze organisatie-inrichting op het gebied van commercie en operatie. Door deze naast elkaar binnen onze businesslines te organiseren, zitten we nog dichter op de klant. En kunnen we deze nog beter ondersteunen. Dit alles combineren we met het versterken van onze lokale aanwezigheid door groei in franchise. Wij blijven dus inzetten op een hybride model: een netwerk van franchiseondernemers naast

een netwerk van eigen vestigingen. De nieuwe franchiseovereenkomst die in 2025 is afgesloten, is daarvoor een belangrijk fundament. Olympia en de Olympia-ondernemers opereren dicht op klant en markt. Dat is een solide basis om verder te groeien.

Ook in 2025 hebben we ingezet op de doorontwikkeling van onze producten en dienstverlening. De uitrol van onze outsourcingdienstverlening waarbij wij activiteiten van de klant overnemen is daarvan een sprekend voorbeeld, net als de introductie van het Werkwaarde model. Daarmee vertalen we de waarde die werk heeft naar werkwijzen en persoonlijke werkarrangementen. Dat leidt tot meer waarde voor flexkrachten én tot meer zekerheid en flexibiliteit voor inleners.

Veranderingen in de markt, bewegingen bij Olympia

2025 was een mager jaar, waarin de totale ABU-markt in volume met circa 5% afnam. De omzet bleef gemiddeld genomen stabiel. Onder meer door hogere tarieven als gevolg van schaarste en de geleidelijke verschuiving naar functies in hogere loonschalen. In de markt viel vooral de scherpe daling in het administratieve segment op. Mogelijk speelt de snelle ontwikkeling van AI hierbij een rol. In de industrie en logistiek was er juist sprake van groei. Olympia maakte daar haar reputatie waar en groeide sneller dan de markt. In de industriële sector zelfs twee keer zo snel als de ABU-markt. De komende periode gaan we ons vanuit deze sterke basis, in deze sectoren verder ontwikkelen. In een tijd waarin door toenemende investeringen in de defensie veel verwacht wordt van de maakindustrie en de logistiek haar kracht moet bewijzen, gaan wij onze bijdrage leveren. Naast de afname van uitzenden zagen we in 2025 ook een afname van ZZP met zo'n 10%. Daarin zijn de effecten van de handhaving van de Wet DBA zichtbaar.

W&S-dienstverlening bij Olympia groeide in 2025. Werkgevers zetten in op een vast dienstverband om in een structureel schaarse markt te kunnen beschikken over talent. Tegelijkertijd lijken zij af te schalen op de externe flexibele schil. De flexgraad in Nederland nam echter niet af.

Werkgevers hebben in sommige gevallen de externe flexschil ingeruild voor een interne flexschil. Daarbij is de inzet van nulurencontracten veruit dominant. Dit lijkt een beweging voor de korte termijn. Het aankomende verbod op nulurencontracten, opgenomen in de Wet meer zekerheid flexwerkers, zal naar verwachting de focus weer verleggen naar externe flexibiliteit. De ervaren economische onzekerheid richting 2026 kan dit verder versterken. Daarmee komt uitzenden, als volwaardige en helder gereguleerde vorm van flexibel werk, weer nadrukkelijker in beeld.

De verwachting is dan ook dat de markt, na een eerste terugval van uitzenden in het eerste kwartaal van 2026 door 'gewenningsverschijnselen' rond de nieuwe cao, weer voorzichtige groei zal laten zien. Partijen die inzetten op een waardevolle arbeidsrelatie en die zich als uitzender door ontwikkelen tot leverancier van waarde, zijn daarbij de winnaars. Precies daar ligt onze focus. Wij willen niet concurreren op kosten. Wij kiezen voor waarde.



"Ook in 2025 hebben we ingezet op de doorontwikkeling van onze producten en dienstverlening."

De beloften van Olympia.
Waarde, resultaat en impact

Olympia heeft als één van de vier beloften die wij doen aan de klant 'het verbeteren van je resultaat met geïnspireerde flexkrachten'. Olympia beweegt daarmee geleidelijk weg van klanten waar kostendruk zich vertaalt naar eenzijdige sturing op prijs, zeker wanneer dit ook ten koste gaat van de omgang met flexkrachten. Deze beweging stuurt onze keuzes in de segmenten en opdrachtgevers waarop wij ons richten en verklaart onze focus op de relatie met de flexkracht. Dat wordt beloond met een NPS van gemiddeld ruim +42 over 2025: een stijging van 5 ten opzichte van 2024 en ruim boven het marktgemiddelde. Die focus wordt ook door klanten herkend. Opnieuw kozen in 2025 enkele grote inleners juist daarom voor Olympia. Daarmee versterkt Olympia haar positie als kwaliteitsspeler, met de ambitie om voor alle stakeholders het verschil te maken. Vanuit de diepste overtuiging dat talent uiteindelijk het echte verschil maakt. Voor de organisatie waarvoor mensen werken. Voor de omgeving waarin zij bewegen. En voor henzelf.

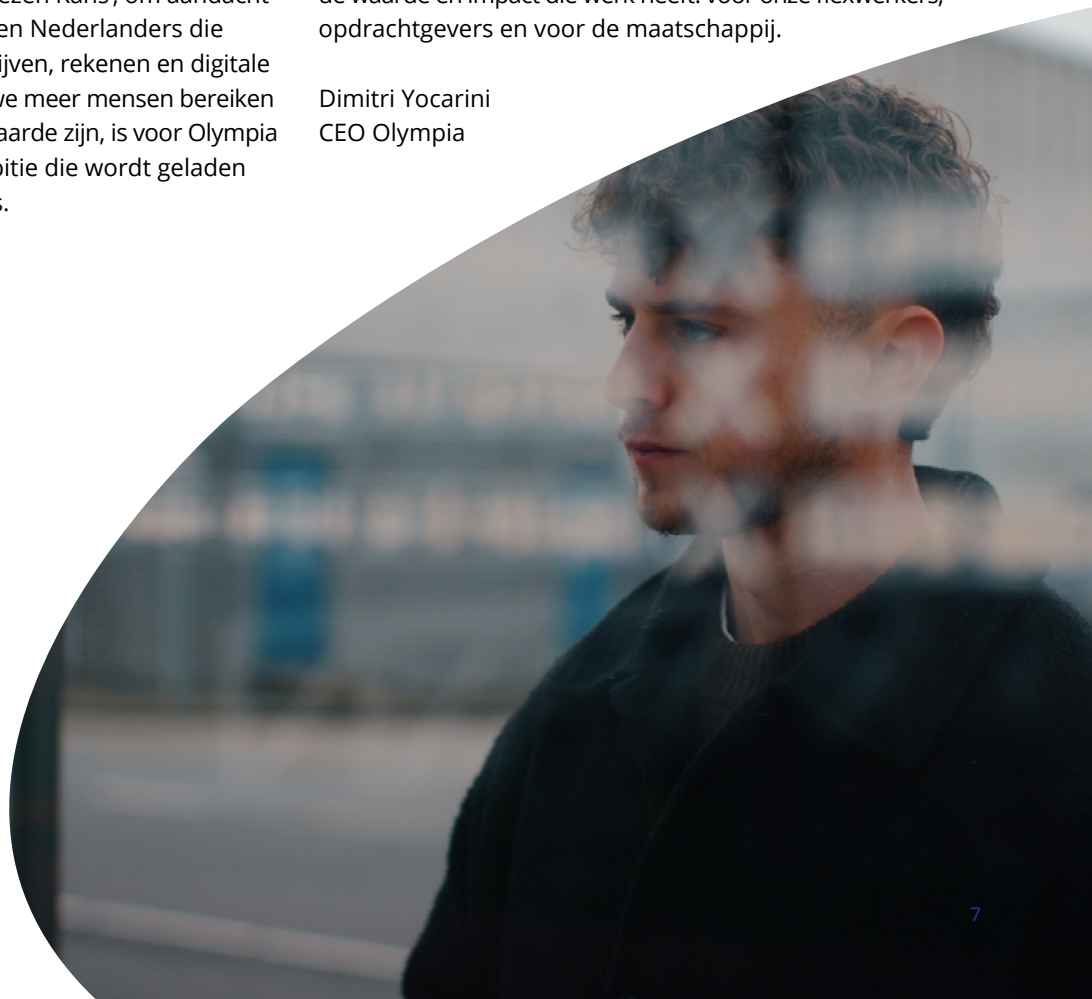
Daarbij is er voor iedereen, voor elk talent, een plek op de arbeidsmarkt. Soms hebben mensen daar wat extra hulp bij nodig. Niet voor niets is Olympia (opnieuw) PSO-trede 3 gecertificeerd, partner van het Nieuw Amsterdams Verbond en van Ajax (waar we sinds 2025 ook sponsor zijn van Ajax 1). Natuurlijk zorgt de samenwerking met Ajax voor extra naamsbekendheid. Maar de samenwerking vindt haar oorsprong in een gedeelde ambitie om samen het verschil te maken. Samen met Ajax en Stichting Lezen & Schrijven ontwikkelden we de campagne 'Uitgelezen Kans', om aandacht te vragen voor de ruim 3 miljoen Nederlanders die moeite hebben met lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden. Samen kunnen we meer mensen bereiken en concrete hulp bieden. Van waarde zijn, is voor Olympia geen loze kreet, maar een ambitie die wordt geladen en gedragen door alle collega's.

2026 wordt ongetwijfeld een dynamisch jaar. De bij aanvang van het jaar voorspelde bescheiden groei voor de uitzendsector, en voor de economie als geheel, staat sterk onder druk. Economische ontwikkelingen blijven onzeker door geopolitieke spanningen, prijsdruk en de beperkte beschikbaarheid van grondstoffen. Ook nationaal zal wet- en regelgeving voor de nodige dynamiek zorgen.

In al die beweging zorgen wij dat we van waarde blijven voor al onze stakeholders. Daarbij blijven we inzetten op de waarde en impact die werk heeft: voor onze flexwerkers, opdrachtgevers en voor de maatschappij.

Dimitri Yocarini
CEO Olympia

"Van waarde zijn is geen loze kreet, maar een ambitie die wordt geladen en gedragen door alle collega's."





Visie op de markt

De visie van Olympia op de wereld in 2025

Klaarmaken voor de verandering

In het jaarverslag over 2024 begonnen wij dit hoofdstuk met deze inleiding:
"Je kan niet verrast zijn door demografische ontwikkelingen en de verder voortschrijdende technologie, de achterblijvende arbeidsproductiviteit en de instabiele geopolitieke situatie die zich vertaalt naar een voorzichtige economie. Ook zijn de veranderende behoeften van werkenden als het gaat om de waarde werk en de wijze van werken niet nieuw. Ook niet nieuw is dat we er onvoldoende in lijken te slagen om de juiste antwoorden te vinden. De arbeidsmarkt lijkt daarmee eerder verder op slot te zitten, dan in beweging te komen. De flexibiliteit, kwaliteit en capaciteit die in toenemende mate nodig zijn om de economie goed te laten functioneren, lijken minder te worden. Beleidsmakers lijken de aansluiting op de markt en op werkenden te verliezen. Uitzenden en flexwerk staan steeds meer onder druk. Handelswijzen die in het verleden hun waarde hebben bewezen, sluiten niet meer aan op de wereld van vandaag."

Het jaar 2025 lijkt een herhaling van zetten. Alles wat wij eerder observeerden, is nog steeds waar. Dat is ook niet gek. Veel van deze veranderingen zijn onderdeel van langlopende trends, en dus ook niet van vandaag op morgen veranderd. En tóch is de wereld van 2025 in een aantal opzichten anders.

De wereld van werk, en die van flexwerk in het bijzonder, lijkt zich in 2025 klaar te maken voor een grote verandering en wedergeboorte. De wereld, de werkenden en de wetgever dwingen deze verandering simpelweg af. Zij die niet mee veranderen, lopen een groot risico en verliezen mogelijk de aansluiting. Onder de ogenschijnlijke rustige oppervlakte is er heel veel in beweging om al deze veranderingen vorm te geven, en op te vangen.

Wij zien volop kansen in deze nieuwe wereld. Voor flexwerk, voor uitzenddienstverleners, en voor Olympia in het bijzonder. We kijken terug op 2025 en vooruit naar 2026. Een jaar waarin uitzenden en flexwerk een nieuwe fase in gaan. De veranderingen waar al zo lang over gesproken wordt, gaan daadwerkelijk plaatsvinden. Aan uitzenders om zich opnieuw te bewijzen.

Economie: arbeidsmarkt remt de toch al onzekere economie[1]

De Nederlandse economie groeide in 2025 met 1,9% ten opzichte van 2024. Dit komt vooral door een sterke start van het jaar. In het vierde kwartaal van 2025 was deze groei slechts 0,5%. De economie remt af en de vooruitzichten richting 2026 zijn niet overdreven optimistisch. Voor 2026 wordt een groei van ongeveer 1,0% verwacht. Maar de geopolitieke spanningen en het conflict in het Midden-Oosten met effect op de olieprijs en internationale logistieke ketens kunnen ook deze bescheiden groei nog wel eens ernstig onder druk zetten.

In 2025 werd de economie voornamelijk ondersteund door een toename van de consumentenbestedingen (geholpen door een netto koopkrachtstijging) en ingrijpende (voorgenomen) investeringen door de overheid in infrastructuur en defensie. De bedrijfsinvesteringen lopen hierbij achter. Wel verwachten ondernemers in 2026 meer te investeren en is er aan het begin van het jaar optimisme over groei en aanname van personeel. Heel uitgesproken zijn de verwachtingen echter niet. Daarbij is het opmerkelijk dat werkgevers aanmerkelijk optimistischer zijn dan werknemers.



[1] *Deze terug- en vooruitblik is geschreven kort na het ontstaan van een nieuwe oorlog in het Midden-Oosten (maart 2026). De impact die dit kan hebben op de economische ontwikkelingen voor 2026 is dus niet verwerkt.*

De voorgenomen overheidsinvesteringen in defensie zullen de Nederlandse economie in 2026 vooruithelpen. Dit effect moet echter niet worden overschat. Nederland kent geen grote defensie-industrie, maar vooral producenten van zogenaamde 'dual-use' producten (producten die zowel een militaire en civiele toepassing kennen). Bovendien blijft het moeilijk deze voorgenomen investeringen om te zetten in economisch resultaat en productiegroei door het grote tekort aan vakkrachten. Juist in de maakindustrie die kampt met een structureel arbeidstekort van 60.000 tot 80.000 werknemers[2]. De aangekondigde investeringen leiden daardoor waarschijnlijk eerder tot verschuiving, dan tot toename van productie. De arbeidsmarkt in Nederland zorgt dus ook hier voor een rem op de economische ontwikkeling. Het toont de noodzaak van blijvende investering in opleiding, (duurzame) ontwikkeling, personeelsbehoud (duurzame inzetbaarheid) en technologie, als we willen voorkomen dat we voor deze banen afhankelijk worden van arbeidsmigranten.

Arbeidsmarkt: krapte is een gegeven

De arbeidsmarkt bleef ook in 2025 krap. Weliswaar waren er in Nederland voor het eerst sinds bijna 5 jaar weer meer vacatures dan werkzoekenden. Van een echte verlichting van de krapte is geen sprake. Nederland houdt de krapste arbeidsmarkt van Europa (bron: UWV) met bijna 1 werkzoekende ten opzichte van 1 vacature. De krapte is zodanig dat meer dan 30% van de bedrijven direct hinder in de bedrijfsvoering ondervindt door het gebrek aan personeel. 88% van de bedrijven zegt moeite te hebben met het vinden van talent. Krapte op de arbeidsmarkt is in 2025 nog steeds nummer 1 op de strategische agenda van de bestuurders in Nederland (bron: Berenschot). Volgens het World Economic Forum behoort schaarste van talent zelfs tot een van de top drie bedreigingen voor de economie van Nederland, naast misinformatie en desinformatie en geo-economische confrontaties (denk aan sancties en tarieven).

Nationaal maken bedrijven zich verder zorgen over het investeringsklimaat, netcongestie en het gebrek aan duidelijk en stabiel beleid. Bijvoorbeeld over stikstof, ruimtelijke ordening en de arbeidsmarkt. Wij focussen ons uiteraard op het laatste.

Het extreme tekort aan arbeid zal in 2026 naar verwachting iets minder zijn. We verwachten een lichte stijging van de werkloosheid. Vooral de toenemende jeugdwerkloosheid die al in 2025 zichtbaar werd (rond 9% ten opzichte van totale werkloosheid rond 4%[3]), is daarbij reden tot zorg. De toenemende werkloosheid zal de spanning op de markt niet wezenlijk verminderen.

Deze ontwikkelingen hebben een structureel karakter. Arbeid blijft schaars en de loonkosten lopen op, hoewel die trend richting 2026 over haar hoogtepunt heen lijkt (bron: AWV). Tegelijkertijd voedt de angst voor inflatie door stijgende olieprijzen als gevolg van conflicten in het Midden-Oosten opnieuw de angst voor een loon-prijsspiraal. Beleidsmakers dringen tegelijkertijd juist aan op loonmatiging om dit te voorkomen en daarmee het spookbeeld van stagflatie voor te blijven.

Feit blijft dat de arbeidsmarkt al meer dan vijf jaar onder de kraptegrens van 5% ligt. De verwachting is dat dit in 2026, en ook in de jaren daarna niet zal veranderen. Een afkoelende economie zal daar geen verandering in brengen.

Tegen de achtergrond van deze structureel krappe arbeidsmarkt leidt het verhogen van de drempel voor het inzetten van arbeidsmigranten en internationale kenniswerkers tot extra zorg bij ondernemers. Op het domein van arbeidsmigranten was in 2025 een opmerkelijke trend zichtbaar.



[2] In combinatie met het feit dat de vergrijzing in deze sectoren boven het landelijke gemiddelde ligt. 14-28% van de medewerkers is 55+. Het is de verwachting dat bij ongewijzigd beleid de tekorten verder toenemen.

[3] De jeugdwerkloosheid in Nederland is in vergelijking met andere EU-landen laag. Het EU-gemiddelde is 14,5%, met uitschieters als Italië, Spanje en Zweden met percentages boven de 20%.

In Nederland werken bijna 1 miljoen arbeidsmigranten. Dat is zo'n 10% (!) van de werkende beroepsbevolking. Deze groep levert een substantiële bijdrage aan de Nederlandse economie. In 2025 zagen we de netto migratiecijfers dalen. Er komen dus minder arbeidsmigranten naar Nederland. Dit staat in schril contrast tot de sociale verontwaardiging en onrust in het maatschappelijk debat over arbeidsmigratie. Het netto migratiecijfer voor Poolse arbeidsmigranten (veruit de grootste groep in Nederland) was in 2025 zelfs negatief. De verwachting is dat deze trend doorzet. Nederland wordt minder populair voor arbeidsmigranten door de huisvestingsproblematiek, gecombineerd met de lage werkloosheid, hoge vergrijzing en economische groei in de landen van herkomst. Daardoor komt de Nederlandse arbeidsmarkt alleen maar verder onder spanning te staan. Ook omdat andere eigen 'arbeidsreserves' de bodem hebben bereikt.

In Nederland zijn begin 2026 nog iets meer dan 400.000 werklozen (mensen die zoeken naar een baan en beschikbaar zijn voor werk). Dit is een misleidend getal dat de ernst van de krapte camoufleert. Het getal is in werkelijkheid veel lager dan je zou vermoeden. Van de huidige werklozen is maar een klein deel (50.000 tot 60.000) langdurig werkloos (> 1 jaar werkloos). De rest is zogenaamde 'transitiewerkloosheid'. Het gaat dan om mensen die tussen banen bewegen. Vacatures in Nederland worden dus vooral gevuld met mensen die uit een baan komen. Mensen bewegen dominant van baan naar baan, waarbij werkloosheid een kort (veelal) geplande 'pauze' lijkt.

De reserves die onvrijwillig echt langs de kant staan blijven veelal aan de kant. Vraag en aanbod op de markt sluiten overduidelijk niet meer op elkaar aan. Of moeten we in deze krappe markt stellen, dat het aanbod van werkgevers niet meer aansluit bij de wensen van de beschikbare reserve? Volharden in oud gedrag en oude waarden zorgt er in ieder geval niet voor dat deze groep aan het werk gaat (of kan). Hier is de arbeidsmarkt vastgelopen.

De beleidsmakers worstelen met een duidelijk antwoord om deze vastgelopen arbeidsmarkt weer op de rails te krijgen. Daarbij helpt het niet dat in 2025 voorgenomen wet- en regelgeving in sommige gevallen is uitgesteld, en nieuwe wet- en regelgeving vertraging opliep door de val van het kabinet. Ook werkgevers moeten zich herbezinnen over hun eigen eisen, wensen, aanbod en inrichting van de arbeidsrelatie en werkomgeving.

Omgaan met onzekerheden: flexibiliteit noodzakelijk

In 2025 kreeg 45% van de starters direct een vast dienstverband aangeboden. Dit ligt iets onder de piek van 2024. De langjarige trend laat hier een structurele stijging zien, die gelijkloopt met de periode dat Nederland een krappe arbeidsmarkt kent. Het vaste dienstverband is blijkbaar het antwoord van werkgevers om aantrekkelijk te zijn voor werknemers . In 2025 hebben we het aantal uitzendbanen verder zien dalen. Men zou kunnen denken dat dit duidt op een arbeidsmarkt waarin minder flexibel gewerkt wordt. Dit is een te snelle conclusie. De groei in vaste contracten wordt grotendeels veroorzaakt doordat werkgevers sneller dan in het verleden een vaste aanstelling bieden, in plaats van een tijdelijk contract met uitzicht op vast. En de terugloop in aantal uitzendcontracten is vrijwel gelijk aan de totale stijging van andere flexibele contractvormen.

Het totale aandeel flexibele arbeidscontracten blijft in 2025 vrijwel gelijk ten opzichte van 2024. Wat we zien is dat de samenstelling van deze flexibele schil verandert. Afgelopen jaren zagen we hier vooral de opkomst van ZZP-contracten (tot ruim 1,2 miljoen eind 2024). In 2025 lijkt deze trend gekeerd: de Belastingdienst is gaan controleren op schijnzelfstandigheid, nadat het handhavingsmoratorium op de wet DBA is opgeheven. De inzet van ZZP'ers en platformwerkers als alternatieve flexvorm staat daarmee onder druk. In 2025 is het aantal ZZP'ers sterk teruglopen met circa 70.000 mensen. In de wetenschap dat naar schatting bij 15 tot 20% van de ZZP'ers sprake is van schijnzelfstandigheid, zal dit aantal in 2026 waarschijnlijk verder teruglopen.

Om in de flexibiliteitsbehoefte van organisaties te blijven voorzien, wordt steeds vaker ingezet op inrichting van een eigen (interne) flexibele schil. Dit in de vorm van tijdelijke aanstellingen, nul-uren en/of oproepcontracten. In Nederland zijn dat ongeveer 1 miljoen contracten. Niet alleen biedt dit een organisatie beperkte flexibiliteit, maar met de nieuwe Wet meer zekerheid flexwerkers is dit straks in veel gevallen eenvoudigweg niet meer mogelijk.

ZZP staat onder druk. Interne flex staat onder druk. De behoefte aan flexibiliteit blijft bestaan. Bij alle deze veranderingen, blijft uitzenden voldoende ruimte en kansen bieden om flexibiliteit en zekerheid te

[4] *Het patroon en het aantal vacatures in Nederland loopt vrijwel synchroon met het aantal mensen dat van baan wisselt. Dus na het verleiden van werknemers door werkgevers om te starten, slagen werkgevers er onvoldoende in om deze mensen ook vast te houden.*

combineren, zonder juridische risico's voor alle betrokkenen. Uitzendarbeid wordt door beleidsmakers aangemerkt als de preferente vorm van flexarbeid, die een gelijkwaardige positie inneemt naast ondernemerschap en het vaste dienstverband. In beleid en wetgeving zie je daarbij vooral het vaste dienstverband en uitzenden naar elkaar toe bewegen. Toegegeven, het is vooral uitzenden dat in de richting van het dienstverband beweegt. Van de voorgenomen versoepeling van het vaste dienstverband is tot op heden nog weinig werk gemaakt. Maar ook bij veranderende wetgeving en de nieuwe cao voor uitzendkrachten die per 1 januari 2026 van kracht is, blijft uitzenden waardevol. Daarmee kan 2026 het jaar worden waarin uitzenden als goed gereguleerde flexvorm opnieuw wordt ontdekt.

Voor de samenstelling van deze bijdrage zijn cijfers, analyses en inzichten gebruikt vanuit verschillende bronnen waaronder CBS, CPB, UWV, KPMG, ABN AMRO, AWVN, Rabobank, ABU, TNO, FNV, Dzjeng, Berenschot, NBBU, Intelligence Group.

Flexibiliteit en onzekerheid: kansen voor uitzenders

2025 heeft voor uitzenders aangesloten bij ABU of NBBU vooral in het teken gestaan van de invoering van de nieuwe cao voor uitzendkrachten per 1 januari 2026. Samen met de aanstaande invoering van de Wtta een van de meest ingrijpende veranderingen van de afgelopen jaren. In 2026 zal de Wtta veel agenda's domineren. Er is veel aandacht geweest voor het kosten opdrijvende effect van de cao en de drempel verhogende werking van de Wtta. Daarmee is de waarde van beide wat uit het zicht geraakt.

De essentie is dat door invoering van gelijkwaardig belonen, uitzendkrachten volwaardig naast medewerkers met een vast dienstverband worden geplaatst. Daar waar ze horen. De Wtta gaat zorgen voor een verdere impuls voor kwaliteit van uitzenddienstverleners, waarmee de goede zich nadrukkelijk kunnen onderscheiden van de mindere broeders in de sector. Uitzenders worden in 2026 aangesproken op hun werkelijk toegevoegde waarde als leverancier van kennis, zekerheid en flexibiliteit. Flexibiliteit die op een andere manier niet mogelijk te maken is, of te risicovol is. Uitzenders zijn de specialisten die in staat zijn om het aanbod van een werkgevers te vertalen naar een ander 'werkarrangement' dat wél past en bereikbaar is voor die mensen die aan de kant staan. En dat ervoor zorgt dat mensen blijven en zich kunnen ontwikkelen. Ook in deze onzekere tijden.

Steven Gudde
Directeur Arbeidsmarkt, Ontwikkeling & Impact







Impact

Een betekenisvol verhaal

Olympia kijkt verder dan alleen financieel resultaat en winst voor de aandeelhouder. We kijken ook naar de waarde en impact van ons handelen voor alle individuen, en groepen die geraakt worden door onze activiteiten. Binnen en buiten onze organisatie. Gedreven vanuit onze ambitie om de wereld via werk te veranderen. Een wereld waarin werken voor iedereen een waardevolle activiteit is waarmee je betekenis aan je leven geeft. Zo maken wij impact. Dat zie je terug in de keuzes die we maken in onze operatie en dienstverlening. In de wijze waarop wij onze organisatie en processen inrichten. In de onderwerpen die we agenderen, de producten die we ontwikkelen en de maatschappelijke doelen die wij omarmen.

Bij impact gaat het om het daadwerkelijke (meetbare) resultaat. Onze totale impact is geen optelsom en registratie van toevalligheden. Het is het resultaat van gerichte sturing en keuzes die wij maken. Wat ooit begon als een eerste kwalitatieve inventarisatie van mogelijke impacts in 2022, is geleidelijk onderdeel geworden van ons totale denken, doen en sturing. Vanuit de 40 impacts die we oorspronkelijk hebben geïdentificeerd, sturen we nu op vier strategische impacts. Die zijn elk opgebouwd uit een aantal onderliggende bouwstenen (impacts). Dat wil niet zeggen dat we er al zijn. Wij blijven onze werkwijzen en wijzen van meten en rapporteren van onze strategische impacts voortdurend optimaliseren. Meten is niet het belangrijkste. Het is een middel om een actief bewustzijn te creëren in de organisatie, waarop mensen handelen.

Door impacts onderdeel te maken van de dagelijkse dialoog, groeit het besef bij alle collega's dat ze hieraan kunnen bijdragen. Hierbij bestaan geen kleine bijdragen. Alles is belangrijk. Alles telt.

De vier door Olympia gekozen strategische impacts volgen direct uit onze purpose en sluiten aan op een van de zes Sustainable Development Goals (SDG's) waarop we ons richten. Vanaf eind 2023 zijn we begonnen om intern op deze impacts te sturen en hebben we eerste dashboards ontwikkeld voor duidelijke monitoring. Onderdelen ervan zijn opgenomen in jaarplannen en KPI's[5]. Impact is een vast agendapunt bij periodieke overleg tussen de verschillende businessline directeuren, voor afdelingen en operationele eenheden.

Harde operationele sturing op impact is binnen Olympia nog volop in ontwikkeling. De methodieken en werkwijzen zijn niet klaar, noch volmaakt. Wij laten ons hier echter niet door beperken om al wel de organisatie te 'richten' en op alle niveaus impact onderdeel van het dagelijks denken en handelen te laten zijn.



[5] *We kiezen ervoor expliciet te sturen op een beperkt aantal strategische impacts. Deze hebben we ook opgenomen in het jaarverslag. De overige impacts worden echter ook gemeten en intern gerapporteerd.*

Olympia zet in op vier strategische impacts. Dit zijn:



1 Welzijnseffecten van werk

Werk draagt bij aan (mentaal en fysiek) welzijn. Mensen die via werk(en) meedoen in de maatschappij zijn aantoonbaar gelukkiger. Dit heeft direct effect op de werkende zelf. En op de omgeving van de werkende. Bij het concreet vaststellen van deze waarde maken we onder meer gebruik van de zogenaamde 'wellbeing-factor' uit de European Social Survey. De onderliggende impacts zijn:

1. Welzijnseffecten van het hebben van werk.
2. Welzijnseffecten van betekenisvol werk. Dit is de toegenomen (extra) waarde van het welzijn van werk omdat het voor jou extra betekenis heeft.
3. Welzijnseffecten van baanzekerheid, werkbehoud en effecten van ervaren (on) zekerheid van tijdelijke contracten.
4. Welzijnswaarde op gezin. Dit is de mate waarin werk impact heeft op gezinnen van werkenden.
5. Bijdrage aan (mentale) gezondheid door het krijgen van werk en inkomen en het vergroten van financiële zekerheid door bieden van perspectief of hulp bij financiële problemen.

Vertaling naar de praktijk: In 2025 heeft Olympia het Werkwaarde model geïntroduceerd. Dit is een werkwijze waarbij we ons laten leiden door wat werk voor een medewerker waardevol en betekenisvol maakt. Denk aan elementen als ontwikkeling, sociaal contact, zekerheid, zelf-regie, perspectief. Daarbij kijken we primair naar de behoeften van de medewerker. Dit vertalen we naar een 'werkarrangement' dat hierop aansluit. Zo sturen we maximaal op het verhogen van het welzijnswaarde van werk.

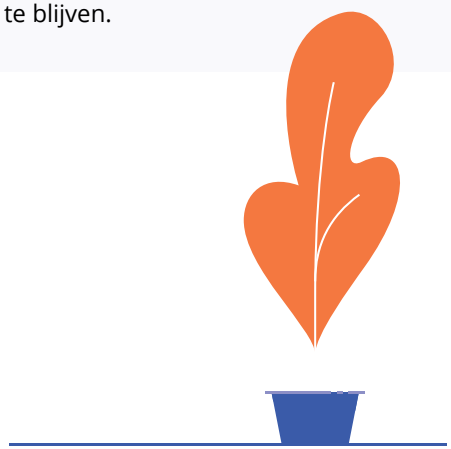


2 Ontwikkeling

Ontwikkeling is belangrijk voor een goed werkende arbeidsmarkt. Dat gebeurt via formele trainingen en opleidingen. En informeel via training on-the-job, coaching en begeleiding. Hier investeert Olympia in. Vaak in samenwerking met klanten en externe partners. Bij bepaling van de impactwaarde gebruiken we onder meer salarisontwikkeling en (duurzame) arbeidsmarktwaarde. De onderliggende impacts zijn hier:

1. De waarde van toename van kennis en vaardigheden als gevolg van werkervaring en trainingen die direct kan worden ingezet.
2. De waarde van toename van kennis en vaardigheden als gevolg van werkervaring en trainingen die in de toekomst kan worden ingezet.

Vertaling naar de praktijk: In 2025 heeft Olympia haar eigen Academie opnieuw ingericht. Daarbij zetten we nadrukkelijk in op het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden voor flexkrachten. Met de introductie van Tinqwise beschikt Olympia sinds 2025 over een volledig vernieuwd leer- en ontwikkelplatform voor alle flexkrachten. Dit helpt hen om duurzaam inzetbaar te blijven.





3 De impactwaarde van Diversiteit en Inclusie

Olympia streeft naar een maatschappij waarbij werk voor iedereen een waardevolle activiteit is. We meten (en sturen) onder meer op samenstelling van populatie(s) op de werkvloer, de genderloonkloof en rolmodellen. De impactwaarde hiervan wordt onder meer bepaald aan de hand van de zogenaamde self-efficiacy factor. De onderliggende impactwaarden zijn:

1. Maatschappelijk effect van de bijdrage van Olympia aan diversiteit en inclusie, door zich te onderscheiden ten opzichte van de maatschappij in representatie van rolmodellen die een positief effect hebben op de samenleving.
2. Welzijnseffect door diversiteit in het personeelsbestand en inclusie op de werkvloer.
3. Genderloonkloof: mate van verschil in betalingen tussen de verschillende seksen (niet gecorrigeerd voor uren, leeftijd en functie.

Vertaling naar de praktijk: Olympia heeft samen met Ajax en de Stichting Lezen en Schrijven de campagne ‘Uitgelezen Kans’ ontwikkeld om aandacht te vragen voor, en hulp te bieden aan de ruim 3 miljoen Nederlanders die moeite hebben met lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden. Vaak staat dit ook volwaardige deelname aan de maatschappij in de weg. Via de campagne zetten we stappen om iedereen mee te laten doen.



4 Natuur

Op de kapitaal natuur willen we een minimale footprint hebben. Wij willen onze impact minimaliseren en waar mogelijk compenseren. De onderliggende impacts zijn:

1. Bijdragen aan klimaatverandering. Uitstoot van broeikasgassen met een negatief effect op mensen en ecosystemen.
2. Overige natuurlijk kapitaal impact. Alle natuurlijke impacts naast de uitstoot van broeikasgassen die in verband kunnen worden gebracht met Olympia zoals vervuiling, effect op biodiversiteit en uitputting van schaarse grondstoffen.

Vertaling naar de praktijk: Bij inkoop van alle goederen wordt bij Olympia nadrukkelijk gestuurd op minimale ecologische impact. Daarom heeft in 2025 een wissel plaatsgevonden van elektriciteitsleverancier naar een leverancier die primair inzet op duurzaam opgewekte stroom en is de laatste stap gezet in het aanpassen van het Olympia wagenpark. Dat is vanaf 2025 100% elektrisch.



Impact en CSRD

Net zoals veel organisaties is Olympia actief bezig om te voldoen aan de verplichtte CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Het mag duidelijk zijn dat wij deze rapportageverplichting voor het bedrijfsleven toejuichen. Zeker als deze ervoor gaat zorgen dat meer organisaties verantwoording gaan afleggen over niet financiële resultaten en hun beleid hierop aanpassen. Olympia heeft deze opgelegde verplichting niet nodig om te handelen. Wij zijn al jaren geleden gestart om onze eigen impact(s) te registreren. Met dat verschil dat wij begonnen zijn om die impacts (positief én negatief) te registreren die wij zelf als materieel beschouwen. Vanuit onze overtuiging, purpose en ambitie. Dit is een wezenlijk verschil met de verplichte dubbele materialiteit die bij CSRD geldt. In combinatie met de door dit framework opgelegde (verplichte) rapportage onderdelen. Daarnaast vinden wij sommige zaken materieel die een buitenstaander wellicht minder belangrijk vindt. Ook rapporteren en sturen wij op een aantal impacts die geen verplicht onderdeel zijn van het CSRD-framework.

Bovendien onderscheiden wij in onze impactmeting meer stakeholders dan dat er nu vanuit CSRD-materialiteit wordt verwacht[6]. Uiteraard hebben wij onze gedefinieerde impacts (en onderliggende impacts) ingepast in het CSRD-framework. Hieronder is deze inpassing weergegeven. In de toekomst nemen we deze ook in onze jaarverslagen op.

Mapping CSRD en Impact

Stakeholders	CSRD	Impact
Flexkrachten	x	x
Vast personeel	x	x
Franchise ondernemers	x	x
Opdrachtgevers / klanten	x	x
Aandeelhouders	x	x
Leveranciers		x
Overheidsinstanties		x
Maatschappij		x
Natuur	x	

Voor de verplichte CSRD-rapportage onderdelen passen we in de toekomst uiteraard de verplichte dubbele materialiteit toe. Op een manier die de dan geldende regelgeving voorschrijft.



[6] *Een stakeholder bij CRSD heeft met name de focus op de impact van de onderneming op de een stakeholder. Impact denken en -meten gaat uit van een tweezijdige benadering, waarbij een stakeholder ook een beïnvloeder van de organisatie kan zijn.*

Strategische thema's

Materieel thema	CSRD	Impact	Strategische impact	Onderliggende impact
Environment				
Klimaatverandering	x	x	Natuur	Bijdrage aan klimaatverandering
Overige natuurlijk kapitaal impact		x	Natuur	Overige natuurlijk kapitaal impact
Social				
Baanzekerheid	x	x	Welzijnseffecten van werk	Welzijnseffecten van baanzekerheid
Arbeidsvoorwaarden	x	x	Welzijnseffecten van werk	Afname financiële stress
Betekenisvol werk		x	Welzijnseffecten van werk	Betekenisvol werk
Welzijnswaarde op gezin		x	Welzijnseffecten van werk	Welzijnswaarde op gezin
Veiligheid en gezondheid	x	x	Welzijnseffecten van werk	Mentale gezondheid
Training en vaardigheden	x	x	Ontwikkeling	Ontwikkeling korte termijn
			Ontwikkeling	Ontwikkeling lange termijn
Gelijke behandeling en kansen	x	x	Diversiteit en Inclusie	Gelijke kansen, samenstelling werkvloer
Non discriminatie	x	x	Diversiteit en Inclusie	Genderkloof
Sociale inclusie	x			
		x	Diversiteit en Inclusie	Welzijnseffecten D&I op werkvloer
Governance				
Bedrijfscultuur	x			
Data bescherming en privacy	x			



Managementteam

Managementteam



Dimitri Yocarini

Chief Executive Officer Olympia

Op zeventienjarige leeftijd startte Dimitri Yocarini als flexkracht bij Olympia. Zes jaar later opende hij als ondernemer zijn eerste vestiging. Na negen jaar ondernemen nam hij in 2016 een minderheidsbelang in Olympia en werd hij CEO. Drie jaar later werd hij grootaandeelhouder. Dimitri is ook bestuurslid bij de ABU en het Nationaal Fonds voor de Sport. Zijn persoonlijke missie is om via werk een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de levens van anderen. Zijn gezin is erg belangrijk voor hem. Ook is hij een groot sportliefhebber en hecht hij veel waarde aan een gezonde leefstijl.



Dominique Dingjan

Chief Human Resource Officer

Dominique Dingjan is in 2020 gestart als directeur Support bij Olympia. In juli 2022 werd ze CHRO en in 2024 ook directeur van het Shared Services Center. Zij heeft dertig jaar HR–ervaring in de uitzendsector en was eerder ook operationeel verantwoordelijk voor een Shared Services Center en diverse business lines. Haar ambitie is om mensen te inspireren door het bevorderen van persoonlijke groei, leiderschap, ondernemerschap en impact. Dominique heeft twee kinderen. Ze sport graag, houdt van actieve vakanties en geniet van het bourgondische leven met familie en vrienden.



Allen Pheiffer

Chief Financial Officer

Allen Pheiffer is zeer ervaren en heeft meer dan dertig jaar ervaring in verschillende rollen wereldwijd. Hij komt oorspronkelijk uit Zuid-Afrika en is een gekwalificeerde chartered accountant. Sinds mei 2020 is Allen verantwoordelijk voor de financiële afdelingen binnen de organisatie. Hij is verantwoordelijk voor financiële zaken, M&A en de financiering. Allen is getrouwd en heeft een zoon. Hij houdt van lezen en reizen en brengt graag tijd door in zijn vakantiehuis in Frankrijk.



Gabriella Serreli

Chief Digital Officer

Gabriella Serreli is sinds juli 2022 als CDO verantwoordelijk voor de aandachtsgebieden digitalisering (data & IT), marketing & communicatie en strategie & innovatie. Zij is op haar best waar marketing en technologie samenkomen en focust op het ontwikkelen en groeien van nieuwe business oplossingen. In haar vrije tijd geniet Gabriella van haar jonge gezin, familie, koken en eten.



Bestuursverslag

Bestuursverslag Olympia Nederland

Olympia behoort tot de top-10 arbeidsmarktbemiddelaars in Nederland. Sinds 1969 helpt Olympia mensen aan werk, vooral in operationele beroepen in de segmenten logistiek, industrie, gemeentelijke overheden, contactcenters en MKB. Elke dag zijn omstreeks 10.000 flexkrachten betekenisvol, via Olympia, aan het werk.

Onze merkbelofte is: 'Olympia geeft werk betekenis', drijfveer en de reden van ons bestaan. Wij geloven dat ieder mens een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt. We bemiddelen mensen niet een keertje, we maken werk van hun werk. We maken werk van het verbinden van mensen met werk waar zij gelukkig van worden, waar ze goed in zijn. We helpen te veranderen als de wereld verandert. We maken werk van ontwikkeling. Door mensen hun drijfveren en talenten te laten ontdekken. Door ze te verbinden met een werkgever waar ze het beste uit zichzelf kunnen halen, door middel van banen, werkstages, kennis en opleidingen.

Per 1 januari 2026 treedt de nieuwe CAO voor uitzendkrachten in werking. Een ontwikkeling die een majeure impact op de uitzendbranche en dus ook op Olympia heeft. Kern van de wijzigingen is dat de flexkrachten recht hebben op arbeidsvoorwaarden die qua waarde gelijk zijn aan die van werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn. De voorwaarden hoeven niet identiek te zijn, maar de totale waarde moet gelijkwaardig zijn. Dit gaat veel verder dan de oude inlenersbeloning die slechts beperkte onderdelen dekte.

De voorbereidingen voor de implementatie zijn reeds medio 2025 gestart en hebben grote inspanningen gevergd van de HR-afdelingen van de onderneming.

Het jaar 2025 heeft daarnaast in het teken gestaan van de herfinanciering van de groep waartoe Olympia Nederland behoort. Op 18 december 2025 is er een overeenkomst getekend waarbij de aandelen van dyo people solutions, de moedermaatschappij van Olympia Nederland, worden verkocht aan een nieuwe investeerder. De activiteiten van dyo people solutions worden onder de nieuwe investeerder voortgezet in en nieuw investeringsvehikel.



Structuur van Olympia

Gedurende 2025 stond Olympia Nederland B.V. aan het hoofd van een groep rechtspersonen en is onderdeel van de groep waarvan Arnold Participaties B.V. te Amsterdam aan het hoofd staat. De aandeelhouders van Arnold Participaties B.V. zijn Arnold Managers B.V., Mardim Holding B.V., NHTVF Oslo Holding B.V. en Stichting Administratiekantoor Olympia. Op de algemene vergadering van aandeelhouders van Arnold Participaties B.V. heeft Mardim Holding B.V. de meerderheid van de stemrechten.

De directe moedermaatschappij van Olympia Nederland B.V. is dyo people solutions B.V., als dochteronderneming van Arnold Participaties B.V.. Vanaf 26 januari 2026 is de eigendom van dyo people solutions overgegaan naar een investeringsvehikel van Navitas. Zie hiervoor de paragraaf over continuïteit.

Begin 2026 worden vervolgstappen gezet in de vereenvoudiging van de juridische structuur van Olympia. Voor de entiteiten Olympia Eigen Beheer AP B.V. en Liesbeth Coolen Consultancy B.V. is een juridische fusie gepland. Ditzelfde geldt voor de entiteiten Olympia Nederland B.V. en Olympia Concepts B.V.

Bestuur en managementteam

De statutaire directie van Olympia Nederland wordt gevoerd door Dimitri Yocarini en Allen Pheiffer. Dimitri is de CEO van Olympia en het herkenbare gezicht van Olympia. Allen is als CFO verantwoordelijk voor financiële zaken, M&A en ondernemingsfinanciering.

De onderneming wordt verder geleid door een breder managementteam dat naast Dimitri Yocarini en Allen Pheiffer bestaat uit Dominique Dingjan als CHRO en directeur Shared Services Center en Gabriella Serreli is als CDO verantwoordelijk voor de aandachtsgebieden digitalisering (IT en data), marketing & communicatie en strategie & innovatie.

Onafhankelijke accountant

Sinds 2020 is PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. de onafhankelijke accountant van Olympia.

Personele ontwikkelingen

Het gemiddelde aantal medewerkers dit jaar, exclusief flexkrachten, omgerekend naar voltijdsequivalent is 330 (2024: 380). De daling van het aantal FTE wordt met name veroorzaakt doorgenomen efficiencymaat-regelen. Dit jaar hebben er in totaal, omgerekend naar voltijdsequivalenten 7.595 flexkrachten (2024: 7.648) voor Olympia gewerkt.

Ook in 2025 is er veel aandacht geweest voor inclusief en sociaal ondernemerschap. In dit kader hebben we mensen uit meer kwetsbare groepen naar werk begeleid. In 2025 waren dit 2.095 (2024: 2.012) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Begin 2026 heeft er een PSO certificering plaatsgevonden, waarbij Olympia de PSO trede 3 classificatie heeft behouden.

Onze activiteiten inzake het sociale domein zijn onder-gebracht in een separaat label, te weten &iedereen. Deze activiteit is nu nog onderdeel van Olympia. In de toekomst zal deze business line, bij voldoende substantie, geplaatst worden als dochteronderneming onder dyo people solutions.

Olympia streeft naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen. Diversiteit in al haar facetten is onderdeel van ons recruitmentproces. In 2025 bestond ons totale personeelsbestand voor 67% uit vrouwen (2024: 67%).

Het directieteam van Olympia bestaat nog steeds voor 50% uit mannen en 50% uit vrouwen (de statutaire directie bestaat voor 100% uit mannen). We voldoen hiermee aan het wettelijke streefcijfer van ten minste 30% vrouwen. Het Olympia leiderschapsteam bestaat voor 50% uit vrouwen (2024: 36%).

Mooie ontwikkelingen om op terug te kijken en veelbelovend voor het bereiken van ons ideaal: een samenleving waarin iedereen zich optimaal ontwikkelt door werk dat voldoening geeft.

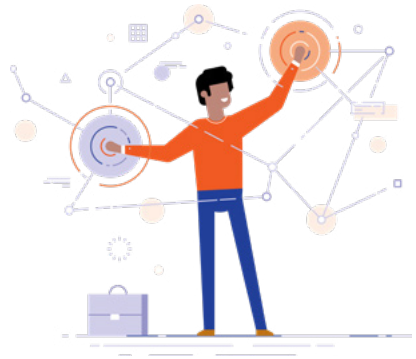
Franchiseformule Olympia

De franchise activiteiten binnen Olympia zijn een belangrijke pijler onder de totale bedrijfsvoering. Het omzetaandeel van deze activiteit bedraagt in 2025 omstreeks 46% en is stabiel gebleven ten opzichte van voorgaand jaar. Doelstelling is om in de komende jaren 10 nieuwe franchisees te werven.

De franchise activiteiten verschaffen Olympia toegang tot de lokale markt in het MKB segment, die anders voor Olympia minder makkelijk bereikbaar zou zijn. Dit marktsegment laat zich het beste bewerken middels een lokale ondernemer met een stevig lokaal netwerk. In het franchise concept gebruiken de franchisenemers de merknaam Olympia met een totaalpakket aan diensten die Olympia biedt, zoals automatisering, facturering, incasso, financiering van bedrijfskapitaal, marketing, centraal accountmanagement en bidmanagement, loonadministratie en betaling, innovatie en ontwikkeling, opleiding, ISO-, SNA- VCU- en PSO certificering en ABU-lidmaatschap.

Verder ondersteunt Olympia de franchisenemers met advies en begeleiding op het gebied van management, het uitbrengen van offertes, acquisitie en klantbeheer. Deze franchiseformule vormt een optimale combinatie van lokale kennis en ondernemerschap tezamen met landelijke dekking en een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening.

In 2025 is er een nieuwe franchisenemer gestart in Hoorn. Voorts zijn er besprekingen gestart met een geïnteresseerde partij ter zake van de gebieden Veghel en Schijndel, die momenteel in eigen beheer zijn.

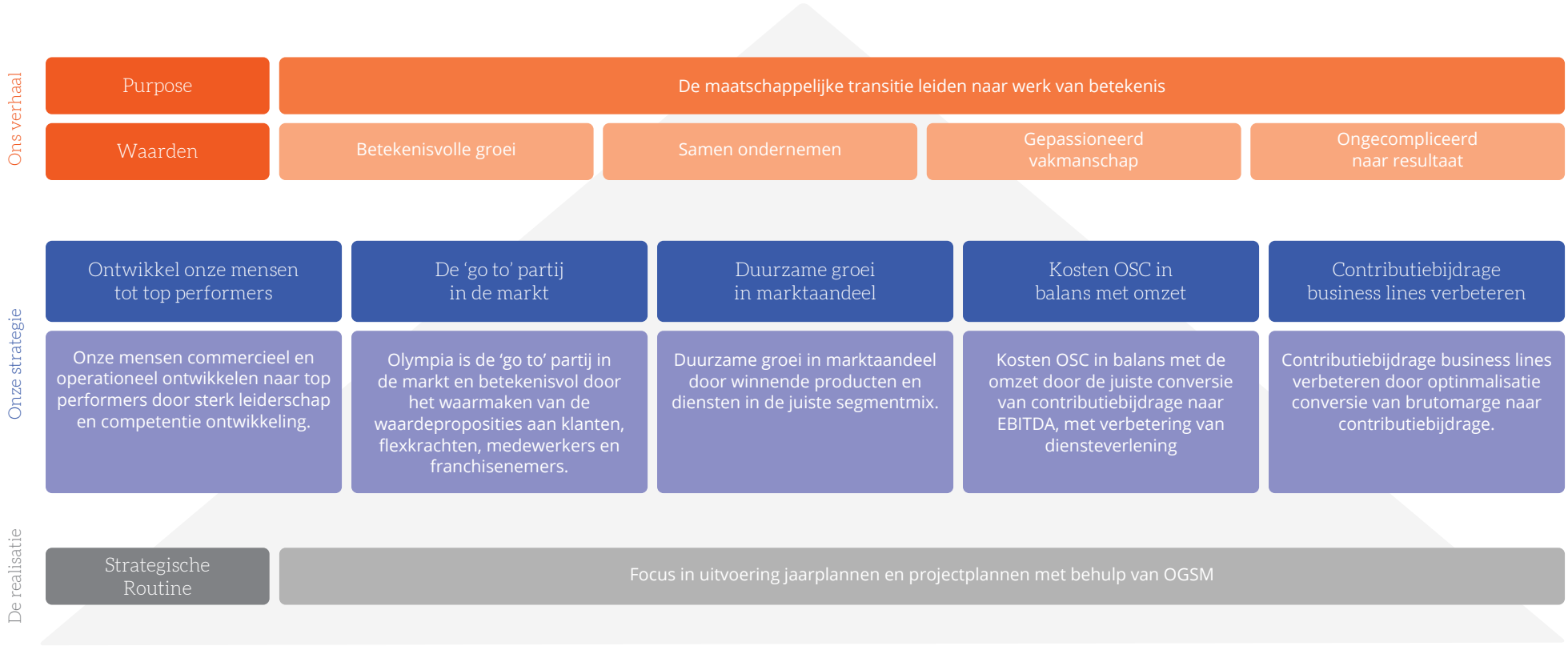


Strategie 2025 en purpose

Purpose
Ons ultieme doel is om de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis te leiden. Zo creëren wij waarde voor alle stakeholders: onze medewerkers, flexkrachten, klanten en franchisenemers, de maatschappij.

Onze purpose vormt het kompas voor alles wat we doen. Daarbij geloven we niet in 'profit over purpose', of andersom, maar juist in de relatie tussen die twee. Want een gezonde financiële situatie is nodig om te kunnen investeren in het vergroten van onze maatschappelijke impact. En zo onze purpose te kunnen realiseren.

Hieronder wordt de strategie van Olympia schematisch weergegeven:



Kernwaarden
Onze kernwaarden staan centraal in het realiseren van passend gedrag bij onze purpose.

Wij willen betekenisvol groeien, oftewel een steeds positievere impact voor al onze stakeholders, met de betekenis van werk als aanjager. Onze ongecompliceerde stijl en pragmatische aanpak leveren ons al jaren prachtige resultaten en samen ondernemen is binnen Olympia net zo vanzelfsprekend als ademhalen. Gepassioneerd vakmanschap vormt onze stimulans om het elke dag een stapje beter te doen en bij te blijven met alle trends en ontwikkelingen.

Strategie en ambities
We hebben onze strategie voor de komende jaren aangescherpt en versimpeld. Onze strategie draait om betekenisvolle groei. Dit realiseren we door het aanbieden van winnende producten en het versnellen van de lokale groei middels onze franchiseformule. De winstgevendheid wordt verbeterd door focus op de brutomarge en het creëren van een “lean & mean” centraal servicecentrum in Hoofddorp.



Marktontwikkelingen

Blijvende schaarste op de arbeidsmarkt

Net zoals in 2024, wordt ook in 2025 de Nederlandse arbeidsmarkt gedomineerd door schaarste. Deze schaarste neemt echter wel wat af. Voor het eerst sinds vier jaar zijn er in Nederland weer meer werkzoekenden dan openstaande vacatures (100 werkzoekenden ten opzichte van 98 vacatures). Deze verlichting is echter bedrieglijk omdat verschillen in tijd, geografie, kennis, vaardigheden geen onderdeel maken van een zuiver numerieke vergelijking tussen vraag en aanbod.

De werkloosheid ligt met 3,9% (en naar verwachting 4,4% over 2026, vooral omdat meer mensen zich gaan aanbieden) nog steeds ruim onder de schaarste grens van 5%. Nog steeds stelt 33% van alle bedrijven dat het tekort aan arbeidskrachten hen belemmert in hun activiteit. 88% van de bedrijven geeft aan dat vacatures minder makkelijk vervuld worden (bron: UWV). Een ander gevolg van deze gespannen arbeidsmarkt is een stijgende werkdruk die zich vertaalt naar een geleidelijk oplopend ziekteverzuim. Mentale problemen als gevolg van werkdruk (werkstress) is op de griep na de belangrijkste oorzaak van uitval. Niet alleen zien we de trend dat het verzuim percentage toeneemt. Ook de duur neemt toe, met name onder jongeren.

Door vergrijzing groeit de beroepsbevolking nauwelijks meer. Eventuele aanwas via arbeidsmigratie staat onder druk. Nederland verliest haar positie als aantrekkelijk land voor arbeidsmigranten. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het maatschappelijk debat en aangepaste regelgeving. En de meerderheid van de landen waar de traditionele arbeidsmigrant vandaan komt (de zogenaamde MOE-landen: Midden- en Oost-Europa), kampen zelf met een sterke vergrijzing in combinatie met een groeiende economie. Voor Poolse arbeidsmigranten is er zelfs sprake van een negatief migratie saldo.

Arbeid is, en blijft, voorlopig schaars in Nederland. Dit vraagt van werkgevers dat er goed moet worden nagedacht of het aanbod dat men via een vacature doet aan de markt, nog wel aansluit bij de behoeften die werkzoekenden in Nederland hebben. Tegen deze achtergrond is het opmerkelijk dat de overgrote meerderheid (ruim 80%) van alle vacatures die wordt vervuld door mensen die van baan wisselen en niet door mensen die langdurig aan de kant staan (bron: UWV, Paul de Beer). Het aanbod dat werkgevers doen, mobiliseert dus vooral mensen die al aan het werk zijn en die niet tevreden zijn in hun huidige werkomgeving. Daarmee blijft schaarste bestaan omdat de nog wel beschikbare reserves van mensen die niet werken, niet wordt ingezet. Het loont dus om als werkgever na te denken over een aanbod waarmee de onbenutte arbeidsreserve kan worden ingezet.

Volgens recent onderzoek doet 25% van alle werkenden in Nederland aan ‘Quiet quitting’. De werkenden doen hooguit het hoogst noodzakelijk dat van hen in deze functie wordt verwacht. En dit percentage stijgt. Deze medewerkers voelen zich op geen enkele wijze verbonden met hun werk en/of werkgever. Gallup beschrijft in het jaarlijkse ‘State of the Global Workplace’ rapport ook dat het engagement in van de medewerkers in Nederland afneemt. Nog slechts 16% van alle medewerkers is engaged. Een ‘engaged worker’ is iemand die betrokken en enthousiast is over eigen werk, werkplek en werkgever. Ze zijn betrokken en emotioneel verbonden met werk en werkgever. Ze zetten zich volledig in. Medewerkers die niet engaged zijn haken mentaal af, of vertrekken volledig. Om mensen wel engaged te houden moet werk, werkplek en werkgever voor hen van betekenis zijn. Werkgevers moeten dus blijven investeren in werkgeverschap en de arbeidsrelatie.

In Q4 2025 steeg het aantal ontslagaanvragen bij het UWV. Dit zien we niet terug in een stijging van het aantal werklozen. Mensen die hun baan verliezen, worden vrijwel direct ‘geabsorbeerd’ door de arbeidsmarkt. Veel voorkomende redenen voor ontslagaanvraag zijn: uitblijven van vraag, onzekerheid door export tarieven en de invoering van AI.

Er waren in het laatste kwartaal van 2025 meer reorganisaties bij bedrijven. De toegenomen loonkosten spelen hierbij ook een rol. Tezamen met de arbeidsmarktkrapte die nog steeds in 33% van alle arbeidsmarkt regio’s heel groot is, voedt dit noodzaak tot anders organiseren. De impact op werkloosheid blijft ook hierbij uit.

De werkloosheid blijft met 3,9% laag. Daarnaast werkt er in Nederland een historisch hoog aantal mensen. Nog nooit hadden zoveel mensen een betaalde baan. Bijna 75% van alle mensen tussen de 15 en 75 heeft een baan. Dat is bijna 50.000 meer dan vorig jaar.
Het ziekteverzuim in Nederland schommelt rond de 5% en laat een licht stijgende trend zien. Daarmee ligt het verzuim in 2025 boven het langjarig gemiddelde. Naast griep zijn met name stress gerelateerde klachten de grootste boosdoener. Dit is reden tot zorg omdat uitval door stress, leidt tot lange afwezigheid. Uitval door stress is afgelopen jaar met ruim 30% toegenomen.

De tekorten op de arbeidsmarkt leiden binnen organisaties tot extra werkdruk. Vacatures blijven onvervuld terwijl werk wel gedaan moet worden. Daarnaast blijkt in toenemende mate dat ook thuiswerken voor veel mensen negatief doorwerkt door de 'vervuiling' van werk en privé.

15% van alle medewerkers ervaart inmiddels hun eigen baan als stressvol. In banen met hoge taakeisen en weinig autonomie ligt die percentage nog hoger. Dit zijn bijvoorbeeld de zorg en het onderwijs. Binnen de horeca is het verzuim opmerkelijk laag.

IT-ontwikkelingen 2025

Het jaar 2025 stond in het teken van drie strategische sporen:

- modernisering van het dataplatform
- versterking van de informatiebeveiliging
- de versnelde inzet van AI binnen de organisatie



Modernisering dataplatform

In 2025 is gekozen voor Databricks als strategisch dataplatform voor de komende jaren. De afweging is gebaseerd op het "unified" karakter van het platform, waarin data-engineering, analytics en AI op één fundament samenkomen en op de positie van Databricks als industriestandaard met een brede gebruikersbasis, sterke compliance-kenmerken en een vooruitstrevende agent- en AI-strategie. De connectiviteit met het bestaande applicatielandschap maakt het platform "future proof" en schaalbaar voor toekomstige data- en AI-toepassingen. Met de inrichting van het nieuwe dataplatform zijn tevens aanvullende controls, een verfijnde rollen- en rechtenstructuur (RBAC) en verbeterde logging geïmplementeerd, wat de AVG-conformiteit rond de verwerking van kandidaat- en opdrachtgeverdata structureel versterkt.

Versterking informatiebeveiliging

Op het gebied van informatiebeveiliging is in 2025 een Security Operations Center met SIEM-functionaliteit geïmplementeerd. Hiermee is de detectie- en responscapaciteit op cyberdreigingen substantieel versterkt en is de security posture van de organisatie op een aantoonbaar hoger volwassenheidsniveau gebracht, wat terug te zien is in onze externe beveiligingsbeoordelingen en interne auditresultaten. Gegeven de aard van onze dienstverlening, waarin grote hoeveelheden persoonsgegevens worden verwerkt, is dit een noodzakelijke en strategische investering.

Inzet van AI

Op het AI-vlak heeft de organisatie zich in 2025 nadrukkelijk gepositioneerd als "early adopter" binnen de uitzendbranche. In het eerste deel van het jaar is samen met een externe leverancier een AI-pilot uitgevoerd. Hoewel deze pilot waardevolle inzichten heeft opgeleverd, is mede op basis hiervan de strategische keuze gemaakt om AI-expertise nadrukkelijk intern op te bouwen en zelfstandig toepassingen te ontwikkelen. Hierdoor kunnen we meer regie te houden op kwaliteit, data, kosten en doorontwikkeling. Deze keuze heeft in de tweede helft van 2025 geleid tot meerdere AI-agents in productie. De interne kennisbot, waarmee medewerkers op hoofdkantoor en vestigingen snel toegang hebben tot interne informatie en procedures, is breed uitgerold en kent een gestaag groeiend gebruik onder medewerkers. De change-agent ondersteunt medewerkers bij het indienen van changeformulieren en heeft de volledigheid en kwaliteit van de changeregistratie meetbaar verbeterd.

Daarnaast is Microsoft Copilot uitgerold bij een geselecteerde groep van 30 hoofdkantoormedewerkers, gericht op productiviteitswinst in vergaderingen, documentverwerking en dagelijkse werkzaamheden. In bepaalde rollen, met name kenniswerk en documentintensieve functies, zien wij duidelijke toegevoegde waarde, terwijl de impact in operationele functies vooralsnog beperkter is.

Deze inzichten worden actief benut bij de verdere uitrol in 2026. Gezamenlijk versnellen deze initiatieven werkzaamheden op zowel centraal als vestigingsniveau en vormen zij de basis voor verdere opschaling.

Vooruitblik voor 2026

In 2026 wordt het Databricks-dataplatform volledig geoperationaliseerd en worden de eerste data- en AI-producten opgeleverd die direct bijdragen aan recruitment, matching en operationele sturing. De nadruk verschuift van platforminrichting naar aantoonbare waardecreatie voor de business.

Op het vlak van informatiebeveiliging en compliance is de ISO 27001-hercertificering begin 2026 succesvol afgerond. Hiermee voldoet Olympia voor de komende drie jaar opnieuw aan deze internationaal erkende norm.

Voortbouwend op het in 2025 geïmplementeerde SOC/SIEM worden in 2026 de laatste stappen gezet richting volledige NIS2-compliance, passend bij onze verantwoordelijkheid binnen de arbeidsmarktketen.

De AI-propositie wordt in 2026 verder uitgebouwd, met een gefaseerde aanpak die nadrukkelijk rekening houdt met opkomende wet- en regelgeving. Het aantal Microsoft Copilot-licenties wordt begin 2026 uitgebreid, waarbij de uitrol gericht plaatsvindt in rollen waar de verwachte productiviteitswinst het grootst is. In het eerste halfjaar wordt een volledige inventarisatie van bestaande en geplande AI-toepassingen afgerond in het kader van de EU AI Act, inclusief de bijbehorende governance- en risicoclassificatie. Op basis daarvan worden bestaande agents doorontwikkeld en nieuwe toepassingen zorgvuldig toegevoegd, waaronder een WhatsApp-ondersteuning voor het kandidaatproces. De exacte inzet is afhankelijk van de uitkomsten van de AI Act-inventarisatie.

Hiermee combineert de organisatie snelheid in AI-adoptie met de noodzakelijke zorgvuldigheid op het gebied van compliance, privacy en verantwoord gebruik.

Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit en inclusiviteit speelden ook in 2025 in de publieke opinie en het maatschappelijk debat een belangrijke rol. Verschillende maatschappelijke en sociale bewegingen zorgden ervoor dat dit onderwerp onder de aandacht bleef. De noodzaak daarvoor is er. Helaas is het nog steeds niet overal vanzelfsprekend om waardevrij verschillen in geloof, sekse, seksuele voorkeur, etnische achtergrond of leeftijd te accepteren en te omarmen. Iedereen verdient een eigen veilige plaats in de maatschappij en de werkomgeving. Het is noodzakelijk om hier aandacht aan te blijven besteden en de waarde van diversiteit en inclusie te benadrukken. Precies wat wij bij Olympia doen.

In 2025 hebben we dit thema nadrukkelijk verbonden aan de bredere ontwikkeling van ons HR-domein. We hebben stappen gezet in het verder professionaliseren van onze HR-dienstverlening, met onder meer een aangescherpte inrichting per 1 januari 2025, extra focus op leiderschap en behoud & ontwikkeling van medewerkers, en versterking van verzuimreductie (preventief en curatief) via een dedicated verzuimteam. Ook is in 2025 veel aandacht uitgegaan naar het borgen van kennis en uitvoering in de operatie (o.a. via Topdesk en permanente educatie) en naar de voorbereiding op impactvolle wijzigingen die richting 2026/2027 op ons afkomen, zoals de nieuwe cao voor uitzendkrachten en de bredere beweging naar meer zekerheid voor flexwerkers. Deze ontwikkelingen onderstrepen dat inclusie, gelijke behandeling en goed werkgeverschap niet losstaan van ons dagelijks werk, maar er direct onderdeel van zijn.

In 2025 hebben we vanuit Olympia onze overtuiging dat ieder mens een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt, opnieuw als uitgangspunt genomen in ons handelen. We hebben gewerkt aan een samenleving waarin mensen zich optimaal kunnen ontwikkelen door werk dat voldoening geeft. Deze overtuiging werkte in 2025 door in onze dagelijkse keuzes en in de manier waarop we beleid vertaalden naar de praktijk. We hebben ons, elke dag opnieuw, ingezet voor betekenisvol werk voor iedereen. Daarbij bleven inclusiviteit en diversiteit vaste onderwerpen op onze agenda, die we concreet maakten in beleid, communicatie en uitvoering.

We hebben actief gestuurd op diversiteit en inclusie en beleid tegen discriminatie behandeld als een integraal onderdeel van haar ondernemingsbeleid. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid richting medewerkers, franchiseondernemers, inleners/opdrachtgevers, flexkrachten en de samenleving in het algemeen, hebben we dit beleid in 2025 onder de aandacht gebracht en toegepast. De kern van ons beleid bleef daarbij leidend: 'Binnen Olympia is er geen ruimte voor discriminatie. Iedereen doet ertoe, iedereen is welkom. Alle mensen moeten zich thuis voelen, jong of oud en van iedere afkomst, geloof, geslacht, seksuele voorkeur, nationaliteit.

In 2025 hebben we, naast het feit dat Olympia een PSO trede 3 gecertificeerde organisatie is, ook actief invulling gegeven aan de Charter Diversiteit van de SER die Olympia heeft ondertekend met D&I-doelen voor haar vaste medewerkers. Enkele voorbeelden:

- we leren onze collega's hoe zij discriminatie herkennen, erop kunnen reageren en hoe zij zelf inclusief kunnen communiceren;
- onze jaarlijkse deelname aan Diversity Day;
- we hebben een actieve werkgroep D&I die acties initieert, beleid ontwikkelt en voortgang monitort.



Kernpunten van de invulling van ons Diversiteit & Inclusie-beleid in 2025, kort samengevat:

- We hebben via (interne) audits de kennis van het beleid en de uitvoering getoetst.
- Medewerkers hadden toegang tot Topdesk (intern kennisplatform) met kennisitems over het voorkomen van discriminatie en over het handelingsperspectief als zich dit onverhoopt toch voordoet.
- Het beleid en de uitvoering is een onderdeel van de Olympia Basis Training (verplicht voor iedereen die bij Olympia in dienst komt) en maakten we dit onderdeel van ons permanente educatiebeleid.
- Klachten/meldingen van discriminatie door externen kunnen worden ingediend via de vestigingen, direct bij het Olympia Service Center of via de website Olympia.nl en zijn deze behandeld door de afdeling Kwaliteit.
- In 2025 waren ons beleid en onze verwachtingen ten aanzien van anti-discriminatie, inclusie en diversiteit opgenomen in onze gedragscode, algemene voorwaarden, raamovereenkomsten, franchiseovereenkomsten en uitzendovereenkomsten. Deze documenten zijn onderdeel van elke formele samenwerking en worden voor akkoord getekend. Hoe we handelen als men onverhoopt niet conform het beleid handelt, is vastgelegd in ons sanctiebeleid.

Een andere kijk op werk

In 2025 zagen we dat de herwaardering van werk verder doorzette. Thema's als (digitale) flexibiliteit, hybride werken en een betere werk/privébalans bleven bepalend voor keuzes die mensen maken in werk en werkgever. Voor veel mensen is werk nadrukkelijk meer dan een transactie van tijd en kennis in ruil voor geld: het biedt kansen voor ontwikkeling, persoonlijke verbinding, een sociale omgeving of in sommige gevallen een tijdelijke 'ontsnapping' uit een onwenselijke situatie. Ook bleef de relevantie van werk en zingeving dominant in de afwegingen van kandidaten en medewerkers.

In 2025 hebben we deze ontwikkeling herkend en benoemd als bevestiging dat Olympia's streven naar werk van betekenis voor iedereen aansluit bij de wereld waarin we werken. Dit heeft ons geholpen om, samen met klanten, flexkrachten en collega's, de maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk verder te ondersteunen.

In 2025 kwam dit denken terug in onze dienstverlening én in de Gesprekken van Betekenis die we als onderdeel van onze standaard werkwijze met flexkrachten hebben gevoerd.

Daarnaast hebben we in 2025 aandacht gevraagd voor de herwaardering van werk in de media en binnen de branche. Binnen Olympia hebben medewerkers deze gedachten vertaald naar een Persoonlijke Betekenis Verklaring, die staat voor de kern van hun persoonlijke waarden en de wijze waarop dit via werk tot uiting komt. Ook in 2025 zijn medewerkers hierin ondersteund via een gericht programma vanuit de Olympia Academie. Om deze waarden ook naar de maatschappij te vertalen, konden medewerkers in 2025 gebruikmaken van een Dag van Betekenis. Dit betekent dat medewerkers deze dag konden inzetten voor een persoonlijke maatschappelijke bijdrage, passend bij hun eigen waarden. Bijvoorbeeld door een dag als vrijwilliger te werken of een gastles te geven over sollicitatiegesprekken voeren.

Financiële ontwikkelingen

Omzet

De omzet van Olympia Nederland B.V. is met 1,1% gedaald tot € 465 miljoen (2024: € 470 miljoen). Evenals in 2024 heeft Olympia te maken gehad met krapte op de arbeidsmarkt, waardoor niet aan de volledige vraag van klanten voldaan kon worden. Het totaal aantal gewerkte uren neemt ten opzichte van voorgaand jaar af met 5,2%.

Bedrijfsresultaat

Het bedrijfsresultaat bedraagt € 10,5 miljoen (2024: € 7,9 miljoen). Deze stijging van het bedrijfsresultaat wordt met name veroorzaakt door een daling van de kosten van het vaste personeel ad € 1.4 miljoen De daling is de resultante van project Flintstone, waarmee vermindering van het aantal vaste fte beoogd is. Een deel van dit positieve effect in 2025 wordt verminderd door een lagere bruto marge. De oorzaken hiervoor zijn een daling in de werving en selectiefees en een verminderd resultaat op transitievergoedingen. De overige bedrijfskosten (inclusief overige personeelskosten) dalen met € 0,9 miljoen, deze daling is met name te zien in de overige personeelskosten.
De afschrijvingskosten dalen ten opzichte van 2024 met € 1,5 miljoen als gevolg van beperkte investeringen in 2025. De afschrijvingen in 2024 waren in 2024 éénmalig hoog door boekverliezen bij de verkoop van franchisegebieden. Per saldo stijgt het bedrijfsresultaat, als percentage van de omzet, van 1,7% in 2024 naar 2,3% in 2025.

Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten bedragen € -1,5 miljoen in 2025 en zijn daarmee nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2024. Een gemiddeld hogere benutting van de ING Com Fin faciliteit wordt gecompenseerd door een lager rentepercentage.

Netto resultaat

Het netto resultaat is toegenomen naar € 6,7 miljoen (2024: € 4,5 miljoen).

Liquiditeit

De kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg in 2025 € 7,7 miljoen negatief (2024: € 13,4 miljoen negatief). De verbetering ten opzichte van 2024 wordt veroorzaakt door de toegenomen rentabiliteit en een beperkte stijging van de vorderingen.

De kasuitstroom van investeringsactiviteiten in 2025 bedraagt € 0,8 miljoen. In 2024 is er door desinvesteringen een inflow ad € 0,5 miljoen gerealiseerd. Er hebben in 2025 slechts beperkte investeringen plaatsgevonden (met name software en hardware).

De current ratio is per ultimo 2025 stabiel gebleven ten opzichte van voorgaand jaar.



Financiering

De solvabiliteit, berekend als groepsvermogen uitgedrukt als percentage van het balanstotaal, bedraagt 16,1% per 31 december 2025. De stijging ten opzichte van ultimo 2024 (2024: 11,1%) wordt veroorzaakt door toevoeging van de winst uit 2025 aan het eigen vermogen, in relatie tot een nagenoeg gelijk gebleven balanstotaal. Olympia heeft een faciliteit met ING Commercial Finance voor de financiering van werkkapitaal.

Maximaal 90% van geselecteerde debiteuren worden door ING Commercial Finance gefinancierd om liquiditeit te creëren in de onderneming. De onderneming kan maximaal € 50 miljoen trekken uit deze faciliteit. Per ultimo boekjaar werd € 18,7 miljoen benut.

Voornaamste risico's en risicobeheersing

Het beleid en de procedures inzake risicobeheer bij Olympia worden aangestuurd door de directie. De risicobereidheid van de onderneming is laag. We nemen geen onverantwoorde significante risico's, waarbij rekening gehouden wordt met de verantwoordelijke positie die de onderneming inneemt ten opzichte van franchisenemers, klanten, personeel en flexkrachten. Het beleid inzake risicobeheer is gedocumenteerd en intern gecommuniceerd. Dit beleid herzien we periodiek en bespreken we binnen de managementstructuren en in het bijzonder binnen de breed samengestelde compliance commissie. Olympia verzekert risico's waar dat (economisch) haalbaar is.

Er is altijd een mogelijkheid dat er zich onvoorziene risico's voordoen, van politieke, economische of andere aard, die invloed hebben op de sector waarin wij actief zijn. De uitzendsector is sterk gereglementeerd en Olympia heeft gekozen voor een 'do the right thing'-compliance benadering.

Olympia heeft de volgende risico's geïdentificeerd:
- **strategisch risico**, voornamelijk het risico op een negatieve economische conjunctuur
- **operationeel risico**, het niet kunnen voldoen aan de behoefte aan uitzendkrachten, alsmede IT-risico's
- **kredietrisico**, het niet betalen van openstaande facturen door klanten
- **compliance risico**, het niet voldoen aan wet- en regelgeving (met inbegrip van de sectorspecifieke regelingen)
- **financieel- en verslaggevingsrisico**, waaronder het risico op gebrek aan liquiditeit en het niet voldoen aan financieringsconvenanten
- **fraude risico's**, het bewust doorbreken van interne beheersingsmaatregelen met als doel een onrechtmatig voordeel te behalen

De geïdentificeerde risico's kunnen afzonderlijk of in combinatie een wezenlijk ongunstig effect hebben op de inkomsten, kasstroom en financiële gezondheid van onze organisatie. Het in beeld brengen en beheersen van deze risico's is een voortdurend proces. De maatregelen die wij nemen om onze verschillende risico's te beheren of te beperken zijn zorgvuldig overwogen door de directie, bijgestaan door de compliance commissie en worden ook periodiek getoetst.

Wij treffen adequate mitigerende maatregelen om deze risico's te beperken tot een laag niveau, dat passend is bij onze risicobereidheid. De geïdentificeerde risico's, alsmede de bijbehorende interne beheersingsmaatregelen, worden vastgelegd in de risicomatrix. Deze wordt periodiek besproken in de compliance commissie. In het verslagjaar heeft er een hernieuwde integrale beoordeling en validatie van de risicomatrix plaatsgevonden.

Strategisch risico
De uitzendsector wordt steeds competitiever. Digitalisering leidt tot lagere kosten en de toenemende transparantie van deze kosten leidt tot prijsdruk. Olympia investeert in deze digitale ontwikkelingen. Wij werken samen met softwareleveranciers, zodat wij concurrerend kunnen blijven op het gebied van kosten. Wij evalueren onze concurrentiepositie voortdurend door onze offertes en de verhouding tussen volume- en klanten in het midden- en kleinbedrijf tegen het licht te houden. Dit laatste is belangrijk om risico's te spreiden en ongewenste afhankelijkheden te voorkomen.

Een groot strategisch risico is de economische groei, omdat deze een belangrijke motor is voor de vraag naar flexkrachten. Door haar operationele uitgaven onder controle te houden en een deel van het personeelsbestand op contracten voor bepaalde tijd, beperkt Olympia de impact van een potentiële economische neergang.

Operationeel risico
Een van de grootste operationele risico's binnen de uitzendbranche is het niet vinden van voldoende kandidaten voor onze klanten. Olympia beperkt dit operationele risico door niet alleen te werven binnen de groep werkzoekenden, maar ook door in contact te komen met de groep latent zoekenden.

Daarnaast digitaliseren we onze recruitmentprocessen. Zo investeren we in onze strategische platforms en die van derden om een constante stroom van kandidaten te garanderen met behulp van de meest geavanceerde technieken.

Het verkleinen van de risico's op het gebied van cybersecurity, zoals ransomware, datalekken, DDos-aanvallen wordt door het management van Olympia van groot belang geacht. Op dit gebied is in 2025 een Security Operations Center met SIEM-functionaliteit geïmplementeerd. Hiermee is de detectie- en responscapaciteit op cyberdreigingen substantieel versterkt en is de security posture van de organisatie op een aantoonbaar hoger volwassenheidsniveau gebracht. Tevens is er in het verslagjaar veel aandacht geweest ter zake van verbetering van de toegangsbeveiliging. Een onderdeel hiervan is de vergroting van de awareness bij eigen medewerkers. Olympia is gecertificeerd voor de norm ISO 27001. Begin 2026 vindt er weer een certificeringsaudit plaats.



Kredietrisico
Het kredietrisico wordt beheerd door de afdeling Creditcontrol van Olympia, gezamenlijk met een externe partner. Kernonderdelen van het credit control proces zijn klantacceptatie, de vaststelling en controle van kredietlimieten en monitoring van uitstaande bedragen van klanten. Olympia heeft een degelijke kredietadministratie en sluit waar mogelijk kredietverzekeringen. Vanuit kredietperspectief wordt veel aandacht besteed aan het concentratierisico en de omvang in sectoren waar als gevolg van economische omstandigheden, zoals stijgende energiekosten eventueel een hoger kredietrisico zou kunnen ontstaan.

Risico's op het gebied van oninbare vorderingen zijn als onderdeel van de factoringovereenkomst met ING Commercial Finance grotendeels verzekerd. In 2025 is het besluit genomen het credit control proces weer volledig in eigen beheer te nemen. Naar verwachting wordt dit begin 2e kwartaal van 2026 gerealiseerd.

Compliancerisico
Olympia heeft een gedragscode opgesteld voor haar werknemers, ondernemers, flexkrachten en ingehuurd personeel. Daarnaast zijn er procedures en beleid opgesteld en ingevoerd om risico's te beperken.

De ingestelde compliance commissie is verantwoordelijk voor het beheer van deze risico's en het toezicht op naleving van de procedures binnen de organisatie. Olympia volgt alle nieuwe wetgeving die in voorbereiding is om ervoor te zorgen dat er stappen ondernomen worden om de letter en de geest van wetgeving na te leven.

De interne controlesystemen worden periodiek geëvalueerd om ervoor te zorgen dat zij relevant blijven. Er is een autorisatiematrix met een volledige documentatie van de goedkeuringen binnen Olympia. Deze matrix is ingeregeld in de financiële applicatie van Olympia, waardoor het doorlopen van de juiste autorisaties bij de betaling van facturen afgedwongen wordt.

Olympia heeft een voltijds privacyfunctionaris benoemd en neemt voortdurend maatregelen om het omgaan met de vertrouwelijke data binnen Olympia te verbeteren.

Regelgeving
De uitzendsector, en dus ook Olympia, is onderworpen aan regelgeving van de overheid, zoals de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI), de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA), de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Naleving van deze wetgeving is voor Olympia van het allergrootste belang.

Olympia besteedt veel aandacht aan de onderliggende operationele en administratieve processen en de daaraan verbonden risico's. Interne controlemaatregelen met betrekking tot de inrichting, als ook het bestaan en de doeltreffendheid van processen en procedures zijn van cruciaal belang. Alle essentiële processen zijn gedocumenteerd en zijn onderworpen aan audits door certificeringsinstanties en interne audits. Olympia heeft ISO-, SNA- en VCU-certificeringen en is lid van de ABU. Medewerkers worden periodiek geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen in de regelgeving middels "PEP-talks".

Olympia is ook aan meerdere audits onderworpen op het gebied van beoordeling van processen, belastingen, pensioenpremies en andere cao-bepalingen. De onderneming hecht groot belang aan goede en transparante betrekkingen met de overheid en neemt ook proactief contact met hen op.



Financieel (liquiditeits-) en verslaglegging risico
Per week, maand, kwartaal en jaar worden de financiële ontwikkeling van de onderneming, alsmede de marktontwikkelingen gevolgd en besproken binnen de diverse managementniveaus van Olympia en diverse commissies. Bij deze monitoring wordt zowel gebruik gemaakt van de financiële systemen als van ondersteunende BI rapportages.

De kosten van verzuim, met name van flexkrachten, is een van de voornaamste resultaatdrivers van Olympia. Om de risico's hiervan beheersbaar te maken is er een dedicated afdeling binnen Olympia belast met de beheersing van het verzuim. Deze afdeling wordt ondersteund door een professionele externe partij. Conform de verslaggevingsvereisten is er in de balans van Olympia Nederland een voorziening getroffen ter dekking van de financiële effecten van het ziekteverzuim. De ontwikkelingen rond het ziekteverzuim en de hoogte van de voorziening worden periodiek binnen de diverse managementgremia besproken.

Olympia Nederland maakt voor de financiering van haar activiteiten gebruik van een tweetal financieringen die op het niveau van de moedermaatschappij zijn afgesloten. Aan deze financieringen zijn convenant-voorwaarden verbonden, waarover elk kwartaal wordt gerapporteerd aan de verstrekker van de financiering. Voor de eerste financiering zijn de voorwaarden als volgt: senior net leverage mag niet hoger zijn dan 2,5, de guarantor cover moet tenminste 85% bedragen. Deze laatste voorwaarde wordt getest aan het einde van elk financieel jaar of na een overname. Voor de tweede financiering betreffen de voorwaarden: de adjusted leverage mag niet hoger zijn dan 3,25, en de senior adjusted leverage mag niet hoger zijn dan 2,5. Daarnaast moet de onderneming vrij beschikbare liquiditeiten hebben van tenminste € 1 mln.
Voor het financiële jaar 2025 heeft de onderneming op de testmomenten voldaan aan de bovengenoemde financieringsconvenanten. Per 31 december 2025 bedraagt de adjusted leverage 2,93, de senior adjusted leverage 2,08 en de vrij beschikbare liquiditeiten € 2.086.

Na de verkoop van de aandelen van dyo people solutions is er op niveau van de uiteindelijke moedermaatschappij van Olympia Nederland een nieuwe financieringsovereenkomst afgesloten. Voor deze nieuwe financiering zijn de convenanten als volgt: tot en met Q3 van 2026 mag de senior net leverage mag niet hoger zijn dan 3,5. Voor de periode Q4 2026 t/m Q3 2027 mag deze factor niet hoger zijn dan 3,0. Na deze periode tot het eind van de financiering mag deze factor niet hoger zijn dan 2,5, behalve in Q2 en Q3 van ieder financieel jaar. Op deze testmomenten mag de senior net leverage niet hoger zijn dan 2,75. Daarnaast moet de guarantor cover tenminste 85% bedragen. Deze laatste voorwaarde wordt getest aan het einde van elk financieel jaar of na een overname.

De beschikbaarheid van voldoende liquiditeit is een belangrijke voorwaarde voor een goede bedrijfsvoering. Op weekbasis wordt er een rolling forecast van de liquiditeit van Olympia opgesteld op basis van de meest recente inzichten. De liquiditeitsontwikkeling is een belangrijk onderwerp in de wekelijkse finance bespreking. Daar waar knelpunten worden voorzien, worden bijsturingsmaatregelen getroffen. Hierdoor wordt gewaarborgd dat er voortdurend voldoende liquide middelen voor de bedrijfsvoering beschikbaar zijn. Hierdoor kan Olympia haar flexwerkers en andere stakeholders altijd op tijd betalen.

Voor Olympia als franchisegever is de financiële continuïteit van franchisenemers een belangrijk risico. Olympia is voortdurend in gesprek met haar franchisenemers en houdt periodiek toezicht op hun financiële positie, met inbegrip van winstgevendheid, financiering en financiële buffers. Olympia heeft permanente commissies die regelmatig vergaderen met de franchisees.

De onderneming is niet onderhevig aan wisselkoersrisico's en werkt alleen in Nederland in Euro's . De rente vergoeding op de financieringen is gebaseerd op 3-maands EURIBOR. Het risico op onverwachte schommelingen wordt door het management als beheersbaar ingeschaald.

Ten aanzien van de financiële verslaggeving is er een belangrijk risico met betrekking op die posten in de jaarrekening waar waardering een belangrijke rol speelt, aangezien deze subjectieve elementen bevatten. De voornaamste posten in de jaarrekening waar dit op van toepassing is, zijn de posten debiteuren, goodwill en voorzieningen. Om de diverse verslaggevingsaspecten van deze jaarrekeningposten te waarborgen zijn er verschillende beheersmaatregelen in onze processen verankerd. Olympia besteedt veel aandacht aan het kredietrisico (zie voor een nadere toelichting de paragraaf over het kredietrisico).

Balansposten waar het schattingselement een voorname rol speelt (met name voorzieningen), worden aan het einde van elk kwartaal beoordeeld. Inmiddels zijn er adequate accountingprocedures aangaande de voorzieningen ontwikkeld. De onderbouwingen hiervan zijn schriftelijk vastgelegd in position papers.

Frauderisico
Vertrouwen is belangrijk in de relatie die wij met onze klanten en uitzendkrachten aangaan. Wij zijn ons bewust dat er altijd een kans bestaat dat medewerkers, uitzendkrachten, klanten of leveranciers misbruik maken van ons vertrouwen door fraude te plegen. Daarom doen wij aan fraudepreventie, zodat de goedwillenden geen nadeel ondervinden van eventueel kwaadwillenden. Binnen Olympia onderkennen wij de volgende risicogebieden met betrekking tot het frauderisico.

Verloning flexkrachten en facturatie
Dit omvat het primaire proces van Olympia en vormt verreweg het grootste gedeelte van de geldstromen binnen Olympia. Ons primaire proces is aan regelgeving onderworpen (zie paragraaf Regelgeving). Daarom steunen wij voor de beheersing van het frauderisico op de bestaande uitgebreide interne controlemaatregelen die in dat kader genomen zijn en deels zijn ingebed in de financiële systemen. Daarnaast is het primaire proces onderhevig aan de externe audits van de certificeringsinstanties.

De interne controlemaatregelen bevatten bijvoorbeeld het vaststellen en vastleggen van de identiteit van al onze flexwerkers, het voorkomen van"spook"-flexkrachten en het waarborgen dat het salaris naar de juiste bankrekening van elke uitzendkracht wordt overgeboekt.

Het voldoen aan de relevante regelgeving is een belangrijke voorwaarde om ook in de toekomst onze werkzaamheden te kunnen/mogen uitvoeren en is daarom voor Olympia van cruciaal belang en heeft derhalve de hoogste prioriteit. De strenge regulering, de interne controlemaatregelen en de externe audits maken dat het frauderisico op dit domein laag is

Intern personeel en leveranciers
Dit betreft de overige geldstromen binnen Olympia. Deze zijn van aanzienlijke kleinere omvang dan het primaire proces.

Bij Olympia staan wij voor onze waarden. Alle medewerkers verklaren door middel van het ondertekenen van de gedragscode dat zij zich aansluiten bij deze

waarden. Olympia heeft een door de compliance commissie vastgestelde autorisatiematrix waarbij de bevoegdheden op basis van noodzakelijkheid worden toebedeeld. Uitgangspunt hierbij is het 4-ogen principe, waarmee controle altijd mogelijk is. In onze financiële- en HR-systemen zijn deze functiescheidingen ingeregeld. In aanvulling hierop zijn er binnen het financiële systeem auditregels ingesteld die permanent geautomatiseerd controleren op fouten en ongeautoriseerd wijzigen van bankrekeningnummers van leveranciers.

Management override
Dit betreft die situaties waarin leidinggevenden hun macht misbruiken om interne controlemaatregelen te negeren of ondermijnen. Dergelijke omstandigheden ontstaan in organisaties waarin er sprake is van machtscultuur en hangen vaak samen met bonusregelingen en situaties waarin subjectieve schattingen een belangrijke rol spelen.

Binnen Olympia zijn wij trots op onze open cultuur. Het reflecteert wie we zijn. Wij denken dat wij ons hiermee kunnen onderscheiden en het verschil kunnen maken. Directie en management zijn vrij toegankelijk voor alle medewerkers. Feedback is een belangrijk onderdeel van onze gesprekken en overleggen. Cultuur is het belangrijkste wapen tegen management override, maar kan nooit alleen de waarborg vormen. Daarom zijn er vertrouwenspersonen aangesteld en heeft Olympia uiteraard een klokkenluidersregeling. Daar waar subjectieve schattingen een belangrijke rol spelen, worden deze in een position paper vastgelegd en individueel met onze externe accountant besproken.

Vooruitzichten voor 2026

De ontwikkelingen in 2026 worden gedomineerd door de impact van de nieuwe CAO. Er wordt een stabilisering van de uren verwacht, waarbij rekening gehouden is met een lagere start van het jaar.

Voor het jaar 2026 wordt een omzet verwacht van € 457 miljoen. Hiermee wordt er een beperkte daling verwacht ten opzichte van het niveau van 2025 ad € 465 mln. De verwachte daling t.o.v. 2025 wordt met name veroorzaakt door de conservatieve inschatting van de ontwikkelingen in het 1e kwartaal van 2026.

De verwachte EBITDA stijgt met € 0,7 miljoen tot een niveau van € 13,6 miljoen. Deze verbetering wordt in de eerste plaats veroorzaakt door een beperkte stijging van de bruto marge. Er wordt uitgegaan van een hoger bedrag aan efficiencyresultaten, met name te realiseren op ziekteverzuim. De verwachte verbetering van de efficiencyresultaten bedraagt € 1,1 miljoen. Tevens stijgt de bruto marge als gevolg van hogere werving & selectie fees. In de tweede plaats verbetert de EBITDA door de een lagere afdracht aan franchisenemers ad € 0,6 miljoen. Deze is gerelateerd aan een lagere bruto marge in het franchise segment. In de indirecte kosten wordt een stijging t.o.v. 2025 verwacht, deels door een stijging van de vaste salariskosten ad 6,9% (4% indexering van de vaste salarissen en een hogere reservering voor verwachte bonussen). In het budget is rekening gehouden met een stabilisering van het aantal vaste FTE's. De overige bedrijfskosten stijgen met 7,5% ten opzichte van voorgaand jaar. In de overige bedrijfskosten nemen de marketingkosten toe door verhoging van de bekendheid van het merk Olympia. De IT kosten nemen voornamelijk toe als gevolg van indexering van de tarieven.



De begrote investeringen voor 2026 bedragen omstreeks € 1,5 miljoen. De voornaamste activiteiten betreffen projecten op het gebied van IT en digitalisering. De eventuele terugkoop van franchisegebieden is niet opgenomen in de reguliere investeringsbegroting.

In januari 2026 is er een nieuwe financieringsovereenkomst afgesloten met ING Bank. In de financieringsdocumentatie zijn verruimde convenanten opgenomen. Voor een verdere toelichting verwijzen wij naar de paragraaf "Gebeurtenissen na balansdatum".
Op basis van de begrote winstgevendheid en de verwachte investeringen voor 2026 is de verwachting dat er voor het jaar 2026 voortdurend aan de financieringsconvenanten wordt voldaan en Olympia kan beschikken over voldoende financiële middelen voor haar bedrijfsvoering. De verwachte benutting van de ING Commercial Finance faciliteit per ultimo 2026 bedraagt omstreeks € 22 miljoen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Op 26 januari 2026 heeft de uiteindelijke moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties, haar aandelen in dyo people solutions verkocht aan Olympitas B.V. Tegelijkertijd heeft Olympitas een nieuwe financieringsovereenkomst afgesloten, waar ook Olympia Nederland gebruik van kan maken. De bestaande overeenkomst van Olympia Nederland met ING Commercial Finance wordt ongewijzigd voortgezet. We verwijzen verder naar de paragraaf "Continuiteit" in deze jaarrekening.



Jaarrekening 2025

Geconsolideerde balans

per 31 december 2025 (voor voorstel resultaatverdeling)

Activa

Bedragen in €			31-12-2025		31-12-2024
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	1		**11.194.928**		12.691.321
Materiële vaste activa	2		**1.089.357**		1.238.445
Financiële vaste activa	3		**320.000**		320.000
Vlottende activa					
Vorderingen					
Vorderingen op handelsdebiteuren	4	72.468.303		73.982.066	
Vorderingen op verbonden partijen	5	29.484.571		26.005.816	
Overige vorderingen en overlopende activa	6	9.987.579		6.877.405	
			111.940.453		106.865.287
Liquide middelen	7		**4.250.021**		5.958.553
			128.794.759		127.073.606

Passiva

Bedragen in €			31-12-2025		31-12-2024
Groepsvermogen	8		**20.832.570**		14.135.159
Voorzieningen					
Voorzieningen	9		**5.525.774**		6.032.371
Kortlopende schulden	10				
Schulden aan kredietinstellingen		18.717.392		11.875.350	
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		5.121.685		6.463.243	
Kortlopende schulden aan participanten en	11				
aan maatschappijen waarin wordt deelgenomen		125.000		-	
Schulden ter zake van belastingen en	12				
premies sociale verzekeringen		43.632.407		45.614.970	
Overige schulden en overlopende passiva	13	34.839.931		42.952.513	
			102.436.415		106.906.076
			128.794.759		127.073.606

Geconsolideerde winst-en-verliesrekening

over 2025

Bedragen in €			2025		2024
Netto-omzet	**14**		**464.830.066**		470.406.451
Lonen		279.122.601		278.715.440	
Sociale lasten en pensioenlasten	15	94.593.800		97.677.230	
Overige personeelskosten	16	63.219.459		66.756.368	
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	17	2.460.661		3.899.386	
Overige bedrijfskosten	18	14.891.391		15.441.245	
Totaal van som der kosten			**454.287.912**		462.489.669
Totaal van bedrijfsresultaat			**10.542.154**		7.916.782
Financiële baten en lasten	19		-1.561.450		-1.542.243
Totaal van resultaat uit bedrijfsuitoefening voor belastingen			**8.980.704**		6.374.539
Belastingen over de winst of het verlies	20		-2.283.297		-1.887.839
Totaal van resultaat na belastingen			**6.697.407**		**4.486.700**

Geconsolideerd kasstroomoverzicht

over 2025

Bedragen in €			2025		2024
Totaal van kasstroom uit operationele activiteiten					
Bedrijfsresultaat			**10.542.154**		**7.916.782**
Aanpassingen voor:					
Afschrijvingen	17	2.453.672		2.920.241	
Toename (afname) van de voorzieningen		-506.597		-1.084.006	
			1.947.075		1.836.235
Verandering in werkkapitaal:					
Mutatie vorderingen	6	-5.075.166		-17.277.898	
Toename (afname) van overige schulden	10	-13.594.997		-2.504.722	
			-18.670.163		-19.782.620
Totaal van kasstroom uit bedrijfsoperaties			**-6.180.934**		-10.029.603
Ontvangen interest		-		34.922	
Betaalde interest		-1.561.450		-1.569.799	
Betaalde winstbelasting	20			1.887.839	
			-1.561.450		3.422.716
Totaal van kasstroom uit operationele activiteiten (transporteren)			**-7.742.384**		-13.452.319

Bedragen in €			2025		2024
Transport			**-7.742.384**		-13.452.319
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Verwerving van immateriële vaste activa	1	-466.290		-386.976	
Verwerving van materiële vaste activa		-341.900		-496.470	
Verwerving van financiële vaste activa	3	-		-320.000	
Ontvangsten uit hoofde van vervreemding	1				
van immateriële vaste activa		-		1.613.501	
Ontvangsten uit hoofde van vervreemding					
van materiële vaste activa		-		45.614	
Ontvangsten uit hoofde van vervreemding	3				
van financiële vaste activa		-		5.500	
Overige kasstromen		-		24.377	
Totaal van kasstroom uit investeringsactiviteiten			**-808.190**		**485.546**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Toename (afname) van de schulden aan	10				
kredietinstellingen			**6.842.042**		11.875.350
Totaal van toename (afname) van geldmiddelen			**-1.708.532**		**-1.091.423**

Bedragen in €	2025	2024
Verloop van toename (afname) van geldmiddelen		
Geldmiddelen aan het begin van de periode	5.958.553	7.049.976
Toename (afname) van geldmiddelen	-1.708.532	-1.091.423
Geldmiddelen aan het einde van de periode	**4.250.021**	5.958.553

Toelichting op de geconsolideerde jaarrekening

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Informatie over de rechtspersoon

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Olympia Nederland B.V. is feitelijk gevestigd op Mercuriusplein 1, 2132 HA te Hoofddorp, is statutair gevestigd in Amsterdam en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 27332657.

Algemene toelichting

De belangrijkste activiteiten van de rechtspersoon

De activiteiten van Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen bestaan voornamelijk uit het exploiteren van uitzendbureaus in Nederland, volgens een duaal model. Naast de exploitatie van eigen vestigingen vinden de activiteiten middels franchiselocaties plaats, beiden ondersteund door een centraal Shared Services Center.

Informatieverschaffing over continuïteit

De financiering van de uiteindelijke moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties, is per eind 2025 afgelopen. In het verslagjaar is een traject gestart om de balans te herstructureren en de schuldfaciliteiten te herfinancieren. Er is op 18 december 2025 een koopovereenkomst (SPA) getekend, die op 26 januari 2026 door de notaris is geformaliseerd. Hierbij zijn de aandelen van dyo people solutions, de moedermaatschappij van Olympia Nederland, verkocht aan een nieuwe investeerder, Olympitas B.V.. Met ING zijn nieuwe overeenkomsten voor de toekomstige financiering van de activiteiten van dyo people solutions afgesloten. Er is een langlopende lening afgesloten met een hoofdsom van € 20 miljoen en verruimde convenanten ten opzichte van de oude situatie.

De activiteiten van dyo people solutions worden onder de nieuwe investeerder voortgezet in een nieuw investeringsvehikel, Olympitas B.V.. ING Bank heeft een nieuwe financieringsovereenkomst afgesloten met Olympitas B.V., waar Olympia Nederland dan ook gebruik van kan maken. De term sheet zorgt voor verbeterde convenanten en extra financiering van het bedrijf voor uitbreidingsinvesteringen. De huidige factoringfaciliteit van Olympia Nederland, verstrekt door ING Commercial Finance, is op dezelfde basis voortgezet.

In maart 2026 heeft er een juridische fusie plaatsgevonden tussen Olympitas B.V. en dyo people solutions B.V., waarbij Olympitas B.V. de verkrijgende vennootschap is. Vervolgens heeft Olympitas B.V. de naam dyo people solutions B.V. gekregen.

Management heeft een inschatting gemaakt van de toekomstige operationele resultaten en cashflows voor de jaren 2026 en 2027. Het is de verwachting van management dat de onderneming kan voldoen aan de convenantentests en de toekomstige rente- en aflossingsverplichtingen.

Op basis van de hierboven beschreven gebeurtenissen en omstandigheden, wordt de jaarrekening opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

Informatieverschaffing over groepsverhoudingen

Olympia Nederland B.V. staat aan het hoofd van een groep rechtspersonen en is onderdeel van de groep waarvan Arnold Participaties B.V. te Amsterdam aan het hoofd staat. De aandeelhouders van Arnold Participaties B.V. zijn Arnold Managers B.V., Mardim Holding B.V., NHTVF Oslo Holding B.V. en Stichting Administratiekantoor Olympia.

Op de algemene vergadering van aandeelhouders van Arnold Participaties B.V. heeft Mardim Holding B.V. de meerderheid van de stemrechten.

De directe moedermaatschappij van Olympia Nederland B.V. is dyo people solutions B.V..

Informatieverschaffing over schattingen, oordelen, veronderstellingen en onzekerheden
Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van Olympia Nederland B.V. 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 bij de onzekerheden behorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten. De voornaamste schattingen betreffen economische levensduur van activa, waardering van goodwill, waardering van debiteuren, de voorziening transitievergoeding alsmede de voorziening voor het eigen risico ter zake van ziekteverzuim voor zowel vast- als flexpersoneel.

Informatieverschaffing over consolidatie
Financiële gegevens met betrekking tot groepsmaatschappijen en andere juridische entiteiten waarover Olympia Nederland B.V. zeggenschap heeft of waar de centrale leiding wordt gevoerd, zijn geconsolideerd in de jaarrekening van Olympia Nederland B.V. De in 2022 overgenomen vennootschap Liesbeth Coolen Consultancy B.V. wordt aangehouden ter vervreemding. Deze vennootschappen zijn daarmee op grond van artikel 2:407 lid c BW uitgesloten van consolidatie.

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld volgens de grondslagen voor financiële verslaggeving van Olympia Nederland B.V. De enkelvoudige jaarrekening bevat, in overeenstemming met artikel 2: 402 BW, uitsluitend een verkorte winst-en-verliesrekening.

Financiële gegevens met betrekking tot de groepsmaatschappijen en de overige in de consolidatie opgenomen rechtspersonen en vennootschappen zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen, waarbij de onderlinge verhoudingen en transacties worden geëlimineerd. Het aandeel van derden in het groepsvermogen en in het groepsresultaat wordt afzonderlijk vermeld.

De resultaten van verworven groepsmaatschappijen en de overige in de consolidatie opgenomen rechtspersonen en vennootschappen worden vanaf de overnamedatum geconsolideerd. Op die datum worden de verworven activa en passiva gewaardeerd tegen reële waarde. Indien de verkrijgingsprijs hoger is dan de reële waarde van de verworven activa en passiva, is dit goodwill, die wordt geactiveerd en afgeschreven over de verwachte gebruiksduur.

De grondslagen voor financiële verslaggeving van groepsmaatschappijen en andere geconsolideerde entiteiten zijn waar nodig gewijzigd om deze in overeenstemming te brengen met de geldende grondslagen voor financiële verslaggeving van de groep.

Hieronder volgt een samenvatting van de gegevens die vereist zijn op grond van de artikelen 2: 379 en 2: 414 BW.

De volgende ondernemingen worden in de consolidatie opgenomen:

Company	
Olympia Eigen Beheer AP. B.V., Amsterdam	100%
Olympia Concepts B.V., Amsterdam	100%
Olympia Uitzendbureau B.V., Amsterdam	100%
Olympia Flex Services B.V., Amsterdam	100%
Olympia Services B.V., Amsterdam	100%
Olympia Personeelsbeheer B.V., Amsterdam	100%

De volgende ter vervreemding aangehouden ondernemingen zijn niet meegenomen in de consolidatie: Liesbeth Coolen Consultancy B.V. (100%), Schijndel.

Fusies en overnames
Verworven identificeerbare activa en overgenomen verplichtingen in een bedrijfscombinatie worden in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen vanaf de overnamedatum, zijnde het moment waarop zeggenschap kan worden uitgeoefend over de overgenomen onderneming.

Indien er sprake is van een fusie of overname van een onderneming waarmee de verkrijgende partij onder gemeenschappelijke leiding staat, wordt de fusie of overname verwerkt volgens de 'pooling of interest'-methode in de geconsolideerde jaarrekening van de verkrijgende partij.

De verkrijgingsprijs bestaat uit het geldbedrag, of equivalent daarvan, die is overeengekomen voor de overname van de vennootschap, vermeerderd met eventuele direct toerekenbare kosten. Indien de verkrijgingsprijs hoger is dan het nettobedrag van de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva, wordt het meerdere geactiveerd als goodwill onder immateriële activa. Indien de verkrijgingsprijs lager is dan het nettobedrag van de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva, wordt het verschil (d.w.z. negatieve goodwill) verantwoord onder overlopende passiva.

Entiteiten worden geconsolideerd totdat ze worden verkocht; ze worden gedeconsolideerd vanaf de datum waarop de zeggenschap eindigt en als ze worden geclassificeerd als deelneming aangehouden voor verkoop.

Algemene grondslagen voor verslaggeving

De standaarden op basis waarvan de jaarrekening is opgesteld
De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de jaarverslaggeving. Waardering van activa en passiva en resultaatbepaling vinden plaats op basis van historische kosten, tenzij anders vermeld.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen wanneer deze op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en eventuele verliezen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het boekjaar, worden in acht genomen indien ze bekend zijn geworden vóór het opmaken van de jaarrekening. In de balans, winst-en-verliesrekening en het kasstroomoverzicht wordt verwezen naar de toelichting.

Zie voor continuïteit de separate paragraaf 'Informatieverschaffing over de continuïteit'.

De verschillen en redenen die tot herziening van de indeling en bedragen ten opzichte van voorgaand jaar hebben geleid
De gehanteerde grondslagen van waardering en van de resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Transacties met verbonden partijen
Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Olympia Nederland B.V., dyo people solutions B.V. of Arnold Participaties B.V. en nauwe verwanten, zijn verbonden partijen.

De transacties met verbonden partijen hebben plaatsgevonden volgens voorwaarden die in het normale economische verkeer met derden gebruikelijk zijn.

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

Informatieverschaffing over stelselwijzigingen
De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Operationele leases
De onderneming heeft leasecontracten waarbij de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet nagenoeg geheel door de onderneming worden gedragen. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst-en-verliesrekening over de looptijd van het contract.

Financiële instrumenten
Onder financiële instrumenten worden de primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, verstaan. In de toelichting op de specifieke balansposten wordt de reële waarde van het betreffende instrument weergegeven als deze afwijkt van de boekwaarde. Als het financiële instrument niet in de balans wordt opgenomen, wordt de informatie over de reële waarde vermeld in de toelichting bij de 'Niet in de balans opgenomen verplichtingen'.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naarde verantwoording per balanspost.

Grondslagen

Immateriële vaste activa
De immateriële vaste activa worden gewaardeerd op het bedrag van de bestede kosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De jaarlijkse afschrijvingen bedragen een vast percentage van de bestede kosten, zoals nader in de toelichting op de balans is gespecificeerd. De economische levensduur en de afschrijvingsmethode wordt aan het einde van elk boekjaar opnieuw beoordeeld.

Om vast te stellen of er voor een immaterieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering, wordt verwezen naar noot 'Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa'.

Kosten van goodwill die van derden is verkregen
Goodwill is het positieve verschil tussen de verkrijgingsprijs van de deelnemingen en de nettovermogenswaarde op het moment van verkrijging verminderd met de afschrijvingen, rekening houdend met mogelijke aanpassingen op basis van de reële waarde van activa en passiva. De geactiveerde goodwill wordt afgeschreven op basis van de economische levensduur.

Materiële vaste activa
De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing, met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte toekomstige gebruiksduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar noot 'Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa'.

Financiële vaste activa
De vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen. De voorzieningen worden bepaald op basis van de individuele beoordeling van de vorderingen.

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.

Indien de waardering van een deelneming volgens de nettovermogenswaarde negatief is, wordt deze op nihil gewaardeerd. Indien en voor zover de onderneming 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.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen historische kostprijs. Het resultaat betreft het in het verslagjaar gedeclareerde dividend, waarbij niet in contanten uitgekeerd dividend wordt gewaardeerd tegen reële waarde.

Indien sprake is van een bijzondere waardevermindering vindt waardering plaats tegen de realiseerbare waarde. De afwaardering vindt plaats ten laste van de winst- en verliesrekening. Voor de vaststelling of sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar noot 'Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa'.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa
De onderneming beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde. De realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de winst-en-verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoop-overeenkomst. Als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroom genererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een discon-teringsvoet wordt gehanteerd van 11,9% (2024: 11,9%). De disconteringsvoet geeft geen risico's weer waarmee in de toekomstige kasstromen al rekening is gehouden.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boek-waarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verant-woord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de vennootschap op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de vennootschap de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de winst-en- verliesrekening.

Bij financiële activa die gewaardeerd zijn tegen geamortiseerde kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de effectieve rentevoet van het financiële actief zoals die is bepaald bij de eerste verwerking van het instrument.

Het waardeverminderingsverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking.

De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Vorderingen
De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van de individuele beoordelingen 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.

Eigen vermogen
Indien de onderneming eigen aandelen inkoopt, wordt de verkrijgingsprijs van de ingekochte aandelen in mindering gebracht op de overige reserves, of op andere reserves mits de statuten dit toestaan, totdat deze aandelen worden ingetrokken of worden verkocht. Indien ingekochte aandelen worden verkocht, komt de opbrengst uit verkoop ten gunste van de overige reserves of andere reserves in het eigen vermogen.

De opbrengst komt ten gunste van de reserve waarop eerder de inkoop van deze aandelen in mindering is gebracht.

Kosten die direct samenhangen met de inkoop, verkoop en/of uitgifte van nieuwe aandelen worden rechtstreeks ten laste gebracht van het eigen vermogen, onder verrekening van relevante winstbelastingeffecten.

Voorzieningen
Voorzieningen worden gevormd in verband met verplichtingen en verliezen indien op balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: de vennootschap heeft een in rechte of feitelijk afdwingbare verplichting, het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is en er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van die verplichting. Alle voorzieningen worden, tenzij anders vermeld, gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de betreffende verplichtingen af te wikkelen.

Voorziening ontslagvergoedingen
Deze voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn voor de afwikkeling van ontslagvergoedingen aan medewerkers.

Voorziening loondoorbetaling bij ziekte
De voorziening loondoorbetaling bij ziekte wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen voor toekomstige loondoorbetaling aan werknemers die op balansdatum naar verwachting blijvend niet in staat zijn de werkzaamheden te hervatten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan betreffende werknemers. De voorziening voor loondoorbetaling tijdens ziekte wordt opgenomen tegen de waarde van de verwachte loondoorbetaling tot einde dienstverband of de eigen risicoperiode.

Voorziening transitievergoeding
De voorziening transitievergoeding wordt opgenomen voor verplichtingen die op de balansdatum worden geschat voor betalingen aan flexkrachten met een contract voor bepaalde tijd die de onderneming verlaten op initiatief van de onderneming vóór of aan het einde van de contractperiode. De voorziening transitievergoeding wordt opgenomen tegen de waarde van de verwachte loonbetalingen tijdens het resterende dienstverband.

Voorzieningen voor pensioenverplichtingen
Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen hebben verschillende pensioenregelingen. De regelingen worden gefinancierd door bijdragen aan pensioenuitvoerders, zijnde verzekeringsmaatschappijen en bedrijfstakpensioenfondsen. De pensioenverplichtingen van de regelingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. Bij 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 bestaan naast de betaling van de jaarlijkse premie die per balansdatum aan de pensioenuitvoerder verschuldigd is. Deze aanvullende verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de groep en worden als voorziening op de balans opgenomen. Bij pensioenregelingen op basis van eindsalaris wordt een verplichting (voorziening) voor (aanstaande) verstreken diensttijd opgenomen indien op balansdatum reeds toekomstige salarisverhogingen zijn gedefinieerd.

De waardering van de verplichting is de beste schatting van de bedragen die nodig 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. De discontering is gebaseerd op de rentetarieven van hoogwaardige bedrijfsobligaties.

Toevoegingen aan en vrijval van de verplichtingen worden in de winst-en-verliesrekening verantwoord.

Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer de groep beschikkingsrecht heeft over de pensioenvordering en het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen die de pensioenvordering inhoudt, zullen toekomen aan de groep en de pensioenvordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Ultimo 2025 (en 2024) waren er geen pensioenvorderingen en waren er geen verplichtingen voor de groep, naast de betaling van de jaarlijkse premie verschuldigd aan de pensioenuitvoerder.

Kortlopende schulden
Kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van korter dan een jaar. Bij de eerste verwerking worden de opgenomen leningen en verplichtingen gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Dit is meestal de nominale waarde.

De bepaling van het resultaat
Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en de kosten en andere lasten over het jaar. De opbrengsten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd.

Netto-omzet
Onder netto omzet wordt verstaan de opbrengst van de in het verslagjaar geleverde diensten onder aftrek van kortingen en de over de omzet geheven belastingen met betrekking tot het verslagjaar.

Overheidssubsidies
Subsidies worden als bate verantwoord in de winst-en-verliesrekening in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd tekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen.

Lonen
Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en- verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa
Onder de afschrijvingen worden opgenomen de afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verkrijgingsprijs en zijn berekend volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur.

Overige bedrijfskosten
Verkoopkosten en algemene en administratieve kosten omvatten kosten die ten laste van het jaar worden gebracht en die niet rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de kostprijs van geleverde diensten.

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

Belastingen over de winst of het verlies
De belasting over het resultaat wordt berekend over het resultaat voor belastingen in de winst-en- verliesrekening, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de latente belastingvorderingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet-aftrekbare kosten. Tevens wordt rekening gehouden met wijzigingen die optreden in de latente belastingvorderingen en latente belastingschulden uit hoofde van wijzigingen in het te hanteren belastingtarief.

Kasstroomoverzicht
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Vennootschapsbelastingen, uitgifte van aandelenkapitaal, ontvangsten en betalingen uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

De verkrijgingsprijs van verworven groepsmaatschappijen is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling heeft plaatsgevonden in geld. De geldmiddelen die in de verworven groepsmaatschappij aanwezig zijn, zijn op de aankoopprijs in mindering gebracht.

Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder het aangaan van een financiële leaseovereenkomst, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

De waarde van de gerelateerde activa en leaseverplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord.



Toelichting op geconsolideerde balans

Vaste activa

1 Immateriële vaste activa

Bedragen in €	2025	2024
Software	1.387.479	1.513.170
Goodwill	9.797.449	10.949.890
Activa in ontwikkeling	10.000	228.261
	11.194.928	12.691.321

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2025				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	9.423.876	17.947.938	228.261	27.600.075
Cumulatieve afschrijvingen	-7.910.706	-6.998.048	-	-14.908.754
Boekwaarde	**1.513.170**	**10.949.890**	**228.261**	**12.691.321**
Mutaties				
Investeringen	684.551	-	10.000	694.551
Afschrijvingen	-810.242	-1.152.441	-	-1.962.683
Desinvesteringen	-	-	-228.261	-228.261
Saldo mutaties	**-125.691**	**-1.152.441**	**-218.261**	**-1.496.393**
Stand per 31 december 2025				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	10.108.427	17.947.938	10.000	28.066.365
Cumulatieve afschrijvingen	-8.720.948	-8.150.489	-	-16.871.437
Boekwaarde	**1.387.479**	**9.797.449**	**10.000**	**11.194.928**

Immateriële vaste activa: Economische levensduur	Kosten van ontwikkeling	Kosten van goodwill die van derden is verkregen	Overige immatriële vaste activa
Afschrijvingspercentage	20,00	6,70	0,00

Informatieverschaffing over immateriële vaste activa
De immateriële vaste activa worden lineair afgeschreven in 5 tot 15 jaar en worden gebruikt door de groepsmaatschappijen. De afschrijvingspercentages zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van de activa.

Kosten van ontwikkeling heeft betrekking op extern ontwikkelde software. Investeringen in goodwill hebben betrekking op de acquisities van Olympia vestigingen.

Eventuele verplichtingen aan verkopende partijen met betrekking tot de resultaten van bedrijfsonderdelen worden tegen reële waarde in de goodwill opgenomen.

Activa in ontwikkeling betreffen voornamelijk investeringen in software die nog niet in gebruik genomen zijn. Hierover wordt nog niet afgeschreven.



2 Materiële vaste activa

Bedragen in €	2025	2024
Inventaris	465.462	461.949
Inrichting	623.895	753.680
Activa in ontwikkeling	-	22.816
	1.089.357	1.238.445

Bedragen in €	Inventaris	Vervoermiddelen	Inrichting	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2025					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	4.179.777	3.703	1.637.969	22.816	5.844.265
Cumulatieve afschrijvingen	-3.717.828	-3.703	-884.289	-	-4.605.820
Boekwaarde	**461.949**	**-**	**753.680**	**22.816**	**1.238.445**
Mutaties					
Investeringen	315.607	-	56.099	-	371.706
Afschrijvingen	-312.094	-	-185.884	-	-497.978
Desinvesteringen	-	-	-	-22.816	-22.816
Saldo mutaties	**3.513**	**-**	**-129.785**	**-22.816**	**-149.088**
Stand per 31 december 2025					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	4.495.384	3.703	1.694.068	-	6.193.155
Cumulatieve afschrijvingen	-4.029.922	-3.703	-1.070.173	-	-5.103.798
Boekwaarde	**465.462**	**-**	**623.895**	**-**	**1.089.357**

Materiële vaste activa: Economische levensduur	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfsmiddelen
Afschrijvingspercentage	14,00	20,00

Informatieverschaffing over materiële vaste activa
De investeringen hebben voornamelijk betrekking op investeringen in de normale bedrijfsvoering. De materiële vaste activa worden lineair afgeschreven in 5 tot 7 jaar en worden gebruikt door de groepsmaatschappijen.

Activa in ontwikkeling betreft nog niet in gebruik genomen inventaris en nog niet afgeronde herinrichtingen. Hierover wordt nog niet afgeschreven.

3 Financiële vaste activa

Informatieverschaffing over overige vorderingen

De leningen franchisenemers hebben betrekking op leningen verstrekt aan franchisenemers, waarvan een bedrag ad € 14.500 rentedragend is. Een voorziening wordt opgenomen wanneer dit nodig wordt geacht. Met betrekking tot de overige verstrekte leningen zijn geen afspraken gemaakt over rentebetaling.

Overige vorderingen

Bedragen in €	31-12-2025	31-12-2024
Leningen franchisenemers	320.000	320.000

Leningen franchisenemers

Bedragen in €	2025	2024
Boekwaarde per 1 januari	320.000	-
Verstrekking in boekjaar	-	320.000
Boekwaarde per 31 december	**320.000**	**320.000**

Vlottende activa

Vorderingen

Informatieverschaffing over vorderingen op handelsdebiteuren

De reële waarde van de handelsdebiteuren benadert de boekwaarde, gezien het kortlopende karakter van de vorderingen. Alle vorderingen hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar. Daar waar nodig is een voorziening voor oninbaarheid gevormd.

Informatieverschaffing over vorderingen op overige verbonden maatschappijen

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2024: 0%). In het kader van de voorgenomen verkoop van de aandelen in dyo people solutions heeft er een schuldoverdracht plaatsgevonden van Arnold Participaties naar dyo people solutions.

Informatieverschaffing over overige vorderingen

De overige vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd van korter dan één jaar. De nog te factureren bedragen van omstreeks € 5,6 miljoen hebben betrekking op omzetbedragen die op het einde van het jaar nog niet zijn gefactureerd.

De nog te ontvangen subsidies van omstreeks € 0,6 miljoen hebben betrekking op te verwachten gelden van de overheid met betrekking tot subsidies voor flexkrachten. Dit betreft subsidies in het kader van het loonkostenvoordeel (LKV). Deze verwachte subsidies zijn in de winst-en-verliesrekening in mindering gebracht op de bedrijfslasten.

De vooruitbetaalde kosten zien toe op met name abonnementen en licenties die betrekking hebben op 2026 en voldaan zijn in 2025.

De post deelneming gehouden om te vervreemden betreft de vennootschap Liesbeth Coolen Consultancy B.V. (verworven in 2022). Deze entiteit is gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, dan wel lagere reële waarde.

Deelnemingen aangehouden ter vervreemding zijn niet in de consolidatie betrokken. De vorderingen uit hoofde van scholingskosten omvatten de netto positie van de investeringen in de opleiding van gespecialiseerde flexkrachten en de bijdragen van zowel deze flexkrachten als de klanten om die investeringen te dekken. Per 31 december 2025 is een voorziening van € 198.000 aanwezig voor inactiviteit van het gespecialiseerde personeel en de verwachting om de gedane investeringen terug te verdienen.

4 Vorderingen op handelsdebiteuren

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Vorderingen op handelsdebiteuren	72.908.096	74.571.798
Voorziening dubieuze vorderingen op handelsdebiteuren	-439.793	-589.732
	72.468.303	73.982.066

5 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
dyo people solutions B.V.	29.471.723	-
Zest Talent B.V.	10.000	-
Arnold Development B.V.	2.223	1.632
&iedereen B.V.	500	-
Ennea B.V.	125	-
Arnold Participaties B.V.	-	26.004.184
	29.484.571	26.005.816

6 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Nog te factureren bedragen	5.839.111	3.338.449
Vooruitbetaalde kosten	1.430.937	984.906
Nog te ontvangen scholingskosten	829.291	702.013
Nog te ontvangen subsidies	609.804	828.548
Deelneming gehouden om te vervreemden	561.164	561.164
Waarborgsommen	158.571	162.008
Overige vorderingen	558.701	300.317
	9.987.579	6.877.405

7 Liquide middelen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
ING Bank	4.250.021	5.958.553
	4.250.021	5.958.553

Informatieverschaffing over liquide middelen

Per 31 december 2025 staat een bedrag van € 3.018.237 (2024: € 3.634.919) aan liquide middelen niet ter vrije beschikking. Dit betreft het geblokkeerde saldo ter zake van verstrekte garanties, alsmede het saldo op de G- rekeningen. Dit wordt regulier gebruikt ter betaling van de loonbelasting en sociale lasten.

8 Groepsvermogen

Informatieverschaffing over groepsvermogen

Het eigen vermogen wordt in de toelichting op de balans in de enkelvoudige jaarrekening nader toegelicht. Het aandeel van derden in het groepsvermogen is nihil.

Voorzieningen

Informatieverschaffing over voorzieningen
De voorzieningen hebben alle een looptijd korter dan één jaar.

9 Voorzieningen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Overige voorzieningen	5.525.774	6.032.371
Voorziening ontslagvergoedingen	2025	2024
Stand per 1 januari	464.723	350.871
Dotatie ten laste van resultaat	396.293	902.793
	861.016	1.253.664
Afname ten gunste van resultaat	-833.884	-788.941
Stand per 31 december	**27.132**	464.723
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte		
Stand per 1 januari	4.468.432	4.356.039
Dotatie ten laste van resultaat	460.622	112.393
	4.929.054	4.468.432
Afname ten gunste van resultaat	-599.470	-
Stand per 31 december	**4.329.584**	4.468.432
Voorziening transitievergoedingen		
Stand per 1 januari	1.099.216	2.364.328
Dotatie ten laste van resultaat	1.259.105	-
	2.358.321	2.364.328
Afname ten gunste van resultaat	-1.189.263	-1.265.112
Stand per 31 december	**1.169.058**	1.099.216

Kortlopende schulden

10 Schulden aan kredietinstellingen

Informatieverschaffing over schulden aan banken
Op 30 december 2021 is de onderneming een gewijzigde en aangepaste financierings- en dienstverleningsovereenkomst aangegaan met ING Commercial Finance B.V.

De faciliteit verstrekt door de ING is gebaseerd op het debiteurensaldo en gemaximaliseerd op € 50 miljoen. Voor deze faciliteit wordt een rente betaald van Euribor, met een minimum van 0%, plus een marge van 1,15%. Per ultimo boekjaar gebruikt de onderneming € 18,7 miljoen van deze faciliteit.

Informatieverschaffing over overige schulden
De overige schulden en overlopende passiva hebben een looptijd korter dan één jaar. De post nog te ontvangen facturen is met name gerelateerd aan de verrekening van het conditiestelsel met de franchisenemers.

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
ING Commercial Finance	18.717.392	11.875.350

11 Kortlopende schulden aan participanten en aan maatschappijen waarin wordt deelgenomen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Schuld aan Liesbeth Coolen Consultancy B.V.	125.000	-

12 Schulden ter zake van belastingen en premies sociale verzekeringen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Omzetbelasting	22.243.064	24.845.158
Premies sociale verzekeringen	18.318.722	16.303.024
Vennootschapsbelasting	334.012	1.887.839
Premies pensioenen	2.736.609	2.578.949
	43.632.407	45.614.970

13 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	26.020.898	34.819.359
Nog te ontvangen facturen	5.463.694	4.785.368
Reserveringen vast personeel	3.006.276	3.101.896
Overige schulden	349.063	245.890
	34.839.931	42.952.513

Niet in de balans opgenomen rechten, verplichtingen en regelingen

Informatieverschaffing over niet in de balans opgenomen regelingen

Olympia Nederland B.V. heeft een verplichting jegens Cannock Chase met betrekking tot debiteurenadministratie en debiteurenbeheer ter waarde van € 90.000 per jaar tot 30 juni 2026. ING Commercial Finance heeft voor rekening en risico van Olympia Nederland B.V. en Olympia Uitzendbureau B.V. garanties verstrekt aan derden voor een totaalbedrag van € 379.223 (2024: € 411.310).

Juridische procedures

Er zijn claims ingediend tegen de onderneming, die voorvloeien uit de normale bedrijfsvoering. De uitkomsten van de juridische procedures zijn onderhevig aan inherente onzekerheden en de uitkomst van individuele procedures is onvoorspelbaar. Olympia Nederland beoordeelt op individuele basis of zij aansprakelijkheid aanvaardt en of het waarschijnlijk is dat een procedure leidt tot een uitstroom van middelen en of de hoogte van deze uitstroom redelijkerwijze kan worden ingeschat. In deze situaties zal er een voorziening in de balans worden opgenomen. Indien er geen financiële impact wordt verwacht, of de omvang van deze impact niet redelijkerwijze kan worden ingeschat, wordt er geen voorziening opgenomen. Olympia Nederland is van mening dat de uiteindelijke uitkomst van deze claims, in totaliteit, geen materieel nadelig effect zal hebben op de financiële positie van Olympia Nederland. Er vindt geen nadere afzonderlijke toelichting plaats van de claims, aangezien dit de positie van de onderneming ernstig zou kunnen schaden.

De onderneming heeft een concept rapport van de Belastingdienst ontvangen, waarin deze stelt dat er te lage afdrachten voor bepaalde sociale premies gedaan zijn door dochterondernemingen van Olympia Nederland in de periode 2019 - 2022. Onze analyse, ondersteund door onze juridisch adviseurs, is dat we niet geloven in de geldigheid van de standpunten van de Belastingdienst. Ook zijn we het niet eens met de gevolgde methode van berekening van de sociale premies in het concept rapport. Management is dientengevolge van mening dat er sprake is van een voorwaardelijke verplichting.

De mogelijke gevolgen van de het concept rapport van de Belastingdienst zijn meegenomen in de verkoop van dyo people solutions (zie paragraaf over continuïteit). In de transactiedocumentatie is vastgelegd dat de verkoper (aandeelhouders van Arnold Participaties B.V.) verantwoordelijk zal zijn voor de afwikkeling van de mogelijke claim en dat er geld in escrow is geplaatst om dit af te handelen. Als gevolg hiervan zal deze zaak geen impact op de financiële positie van de onderneming hebben.

De niet in de balans opgenomen verplichtingen inzake de fiscale eenheid

Vennootschapsbelasting

Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen maken deel uit van de fiscale eenheid vennootschapsbelasting met haar moedermaatschappij Arnold Participaties B.V., tevens hoofd van de fiscale eenheid. Arnold Participaties B.V. is sinds 1 maart 2018 hoofd van een fiscale eenheid vennootschapsbelasting. Hieruit vloeit hoofdelijke aansprakelijkheid voort voor schulden vennootschapsbelasting van de fiscale eenheid. Onder de fiscale eenheid vallen alle groepsmaatschappijen, met uitzondering van Liesbeth Coolen Consultancy

B.V. Voor de vennootschappen in de fiscale eenheid, met uitzondering van Arnold Participaties B.V., wordt de heffing vennootschapsbelasting berekend op basis van het door deze vennootschappen behaalde commerciële resultaat. Arnold Participaties B.V. en de andere bedrijven verrekenen deze kosten via hun rekening-courantverhoudingen.

Omzetbelasting

Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen maken deel uit van de fiscale eenheid voor btw- doeleinden met haar moedermaatschappij Arnold Participaties B.V., tevens hoofd van de fiscale eenheid. Arnold Participaties B.V. is sinds 1 maart 2018 het hoofd van een deze fiscale eenheid voor btw-doeleinden. Hieruit vloeit hoofdelijke aansprakelijkheid voort voor schulden omzetbelasting van de fiscale eenheid. De fiscale eenheid omvat alle groepsmaatschappijen, met uitzondering van Liesbeth Coolen Consultancy B.V., Ennea Groep B.V. (inclusief Ennea Detachering B.V.), Vondel & Nassau B.V. en de entiteiten van VAPRO en STOC.

Informatieverschaffing over operationele leases

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 1.418.568 (2024: € 1.539.273) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 1.362.499 (2024: € 1.539.343) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

De verplichtingen uit operationele leasing, huurovereenkomsten en IT gerelateerde aankopen aan het einde van de verslagperiode zijn als volgt te specificeren:

Operationele leasing

< 1 jaar € 857.034, 1 - 5 jaar € 1.043.078

Huurovereenkomsten

< 1 jaar € 1.366.605, 1 - 5 jaar € 1.937.554

IT verplichtingen

< 1 jaar € 3.452.370, 1 - 5 jaar € 1.551.907, > 5 jaar € 14.213

Overig

< 1 jaar € 1.350.000, 1 - 5 jaar € 675.000

Toelichting op de geconsolideerde winst en verliesrekening

14 Netto omzet

Bedragen in €	2025	2024
Omzet uren	462.156.323	467.286.831
Omzet fees	2.640.557	3.078.142
Omzetkorting	33.186	41.478
	464.830.066	470.406.451

Informatieverschaffing over netto-omzet
De netto omzet wordt volledig in Nederland gerealiseerd.

De omzet uit hoofde van uren betreffen diensten geleverd door de flexkrachten. De omzet uit hoofde van fees betreffen bedragen gefactureerd aan klanten voor werving- en selectiediensten.

Informatieverschaffing over pensioenlasten
Ultimo 2025 zijn er evenals ultimo 2024 geen verplichtingen waarvoor een pensioenvoorziening is opgenomen.

De pensioenregelingen van de geconsolideerde ondernemingen, met uitzondering van Olympia Oosterhout B.V., zijn beschikbare premieregelingen. De pensioenregeling van de flexkrachten wordt gefinancierd door bijdragen aan een bedrijfstakpensioenfonds. De groep heeft een excedent regeling afgesloten voor personeel met een pensioengevend salaris dat hoger is dan de bovengrens van bovenstaande regelingen.

De groep heeft drie pensioenregelingen voor haar personeel:

Regeling I vaste medewerkers in dienst voor 1 januari 2018 (voorheen Olympia Nederland B.V. middelloon regeling)
Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan een particuliere pensioenuitvoerder, verzekeringsmaatschappij Nationale Nederlanden (de rechtsopvolger van Delta Lloyd).

Deelname aan de pensioenregeling is verplicht gesteld voor de medewerkers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2018 volgens het pensioenreglement respectievelijk de arbeidsovereenkomst. Dit betreft medewerkers van Olympia Nederland B.V. en dochteronderneming Olympia Eigen Beheer B.V. Franchisenemers kunnen op vrijwillige basis met hun personeel gebruik maken van dezelfde regeling.

De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling. Met beschikbare premie wordt een beleggingskapitaal opgebouwd dat op de pensioendatum tot uitkering komt voor de aankoop van een levenslang ouderdomspensioen, eventueel gecombineerd met een partnerpensioen. De risico's van overlijden voor de pensioendatum en arbeidsongeschiktheid zijn verzekerd door middel van leeftijdsafhankelijke risicopremies, voor rekening van de werkgever. Er is geen sprake van indexatie, maar van rendementsontwikkeling. Aangezien het een individuele polis per medewerker betreft, is er geen sprake van een dekkingsgraad.

De pensioenopbouw is afhankelijk van een leeftijdsafhankelijke staffel en de van toepassing zijnde franchise, te weten € 20.906 (2024: € 19.853). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 137.800 (2024: € 137.800).

Vanaf 1 januari 2018 is Regeling I gesloten voor nieuwe medewerkers. Nieuwe medewerkers treden toe tot Regeling II.

Regeling II Vaste medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2018 (voorheen Olympia Eigen Beheer AP B.V.)
Per 1 januari 2018 is de regeling van dochteronderneming Olympia Eigen Beheer AP B.V. aangepast en verruimd.

De regeling is, naast de medewerkers van Olympia Eigen Beheer AP B.V. die reeds voor 1 januari 2018 deelnamen aan deze regeling, vanaf deze datum van kracht voor alle nieuwe medewerkers van Olympia Nederland B.V., en haar dochterondernemingen Olympia Eigen Beheer B.V. en Olympia Groot Amsterdam B.V.

Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan een particuliere pensioenuitvoerder, verzekeringsmaatschappij Nationale Nederlanden (de rechtsopvolger van Delta Lloyd).

Deelname aan de pensioenregeling is verplicht gesteld voor de medewerkers volgens het pensioenreglement respectievelijk de arbeidsovereenkomst.

Franchisenemers kunnen op vrijwillige basis met hun personeel gebruik maken van dezelfde regeling.

De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling. Met beschikbare premie wordt een beleggingskapitaal opgebouwd dat op de pensioendatum tot uitkering komt voor de aankoop van een levenslang ouderdomspensioen, eventueel gecombineerd met een partnerpensioen. De risico's van overlijden voor de pensioendatum en arbeidsongeschiktheid zijn verzekerd door middel van leeftijdsafhankelijke risicopremies, voor rekening van de werkgever. Er is geen sprake van indexatie, maar van rendementsontwikkeling. Aangezien het een individuele polis per medewerker betreft, is er geen sprake van een dekkingsgraad.

De pensioenopbouw is afhankelijk van een leeftijdsafhankelijke staffel en de van toepassing zijnde franchise, te weten € 20.906 (2024: € 19.853). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 137.800 (2024: € 137.800).

Regeling III Olympia Nederland B.V. flexkrachten
De pensioenregeling van flexkrachten is ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds StiPP. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht gesteld volgens de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze pensioenregeling is te kwalificeren als een beschikbare premieregeling. Er bestaan in het geval van een tekort bij het pensioenfonds geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdrage, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies. De over het boekjaar verschuldigde premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening gepresenteerd.

Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. Er is geen sprake van indexatie, maar van rendementsontwikkeling. De dekkingsgraad van het bedrijfstakpensioenfonds StiPP bedroeg over 2025 113,5% (2024: 112,4%).

De pensioenopbouw is afhankelijk van de van toepassing zijnde uurfranchise, te weten € 8,90 (2024: € 8,45). Het pensioengevend uurloon is gemaximeerd op € 40,53 (2024: € 38,26).

Informatieverschaffing over overige lasten uit hoofde van personeelsbeloningen
Deze kosten hebben met name betrekking op overige personeelskosten voor flexpersoneel. Tevens zijn hier de kosten van doorleen van flexkrachten van andere uitzendbureaus opgenomen.

In het verslagjaar is de wijze van verwerking van de overdekking op de kostprijsfactoren gewijzigd. Op basis hiervan zijn tevens de vergelijkende cijfers van 2024 aangepast. Een en ander betekent een daling in de sociale lasten van € 5,7 miljoen, een stijging van de lonen met € 2,7 miljoen en een stijging van de overige personeelskosten van € 3,0 miljoen.

15 Sociale lasten en pensioenlasten

Bedragen in €	2025	2024
Sociale lasten	81.925.122	84.792.040
Pensioenlasten	12.668.678	12.885.190
	94.593.800	97.677.230

16 Overige personeelskosten

Bedragen in €	2025	2024
Overige personeelskosten	63.219.459	66.756.368

17 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Bedragen in €	2025	2024
Afschrijvingen immateriële vaste activa	1.962.683	3.366.972
Afschrijvingen materiële vaste activa	497.978	532.414
	2.460.661	3.899.386
Afschrijvingen immateriële vaste activa		
Software	810.242	1.128.088
Goodwill	1.152.441	1.304.428
	1.962.683	2.432.516
Boekverlies immateriële vaste activa	-	934.456
	1.962.683	3.366.972
Afschrijvingen materiële vaste activa		
Inventaris	312.094	302.468
Vervoermiddelen	-	532
Inrichting	185.884	191.550
	497.978	494.550
Bijzondere waardevermindering materiële vaste activa	-	37.864
	497.978	532.414

18 Overige bedrijfskosten

Bedragen in €	2025	2024
Huisvestingskosten	1.707.037	1.858.385
Communicatiekosten	2.027.900	2.061.812
Autokosten	1.937.773	2.208.305
Kantoorkosten	5.659.482	5.631.912
Algemene kosten	3.559.199	3.680.831
	14.891.391	15.441.245

Informatieverschaffing over overige bedrijfskosten

De overige personeelskosten betreffen overheadkosten voor direct personeel, inhuur derden en de vergoedingen voor franchisenemers. De daling ten opzichte van 2024 wordt voornamelijk veroorzaakt door een afname van inhuur van flexkrachten van andere uitzendbureaus.

De kantoorkosten zien met name toe op automatiseringskosten. De algemene kosten bestaan vooral uit beheerskosten, consultancy- en adviseringskosten, evenals overige algemene kosten.

19 Financiële baten en lasten

Bedragen in €	2025	2024
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	-	34.922
Rentelasten en soortgelijke kosten	-1.561.450	-1.577.165
	-1.561.450	-1.542.243
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten		
Ontvangen bankrente	-	34.922
	-	34.922
Rentelasten en soortgelijke kosten		
Factoring kosten	415.259	415.962
Rentelasten	1.146.191	1.161.203
	1.561.450	1.577.165

20 Belastingen over de winst of het verlies

Bedragen in €	2025	2024
Belastingen uit huidig boekjaar	-2.283.297	-1.887.839
Totaal van belastingen over de winst of het verlies	**-2.283.297**	-1.887.839
Effectieve belastingtarief	25,40	30,00
Toepasselijke belastingtarief	25,00	25,00

Informatieverschaffing over belastingen over de winst of het verlies

Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen maken deel uit van de fiscale eenheid vennootschapsbelasting met haar moedermaatschappij Arnold Participaties B.V., tevens hoofd van de fiscale eenheid. Arnold Participaties B.V. is sinds 1 maart 2018 hoofd van een fiscale eenheid vennootschapsbelasting. Hieruit vloeit hoofdelijke aansprakelijkheid voort voor schulden ter zake van vennootschapsbelasting van de fiscale eenheid. Onder de fiscale eenheid vallen alle groepsmaatschappijen, met uitzondering van Liesbeth Coolen Consultancy B.V.

Voor de vennootschappen in de fiscale eenheid, met uitzondering van Arnold Participaties B.V., wordt de heffing vennootschapsbelasting berekend op basis van het door deze vennootschappen behaalde commerciële resultaat. Arnold Participaties B.V. en de andere bedrijven verrekenen deze kosten via hun rekening-courantrekeningen.

De belasting voor de fiscale eenheid wordt bepaald door het commerciële resultaat te corrigeren met de niet aftrekbare afschrijving goodwill, niet aftrekbare rentelasten en niet aftrekbare kosten gerelateerd aan acquisities en transacties en overige niet aftrekbare bedrijfsuitgaven en dit bedrag te vermenigvuldigen met het geldende belastingtarief.

Opgave van de transacties met verbonden partijen die van betekenis zijn en niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Olympia Nederland B.V., dyo people solutions B.V. of Arnold Participaties B.V. en nauwe verwanten, zijn verbonden partijen.

De transacties met verbonden partijen hebben plaatsgevonden volgens voorwaarden die in het normale economische verkeer met derden gebruikelijk zijn. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Overige toelichtingen

Gemiddeld aantal werknemers

Bedragen in €	2025	2024
Gemiddeld aantal werknemers over		
de periode werkzaam binnen Nederland	7.595,00	7.648,00
Totaal van gemiddeld aantal werknemers over de periode	**7.595,00**	**7.648,00**

Informatieverschaffing over gemiddeld aantal werknemers over de periode
Van deze medewerkers waren er 0 werkzaam buiten Nederland (2024: 0). Het gemiddeld aantal indirecte FTE gedurende de periode bedraagt 330.

Bezoldiging van bestuurders en commissarissen

Informatieverschaffing over bezoldiging van bestuurders en commissarissen
De honorering van bestuurders vindt plaats in de moedermaatschappij van Olympia Nederland B.V.. De informatie is opgenomen in de jaarrekening van dyo people solutions B.V.

Accountantshonoraria

Bedragen in €	2025	2024
Accountantshonoraria voor het onderzoek		
van de jaarrekening	293.075	292.801
Accountantshonoraria voor andere niet-controlediensten	-	3.145
Totaal van accountantshonoraria	**293.075**	**295.946**

Informatieverschaffing over accountantshonoraria
Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de vennootschap en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort.

Gebeurtenissen na balansdatum

Op 26 januari 2026 zijn de aandelen in de moedermaatschappij van Olympia Nederland, dyo people solutions verkocht aan Olympitas B.V. en is er door Olympitas B.V. een nieuwe financieringsovereenkomst afgesloten met ING Bank. Wij verwijzen verder naar de paragraaf ‘Informatieverschaffing over de continuïteit’.

Enkelvoudige jaarrekening

Enkelvoudige balans per 31 december 2025 (vóór resultaatverdeling)

Activa

Bedragen in €			31-12-2025		31-12-2024
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	21		**1.623.057**		1.997.343
Materiële vaste activa	22		**663.674**		647.035
Financiële vaste activa	23		**116.218.730**		111.914.204
Vlottende activa					
Vorderingen					
Vorderingen op handelsdebiteuren	24	72.119.959		74.049.085	
Vorderingen op groepsmaatschappijen	25	2.755.146		2.667.874	
Vorderingen op verbonden partijen	26	29.424.977		24.674.352	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	27	9.781		-	
Overige vorderingen en overlopende activa	28	9.345.060		6.276.992	
			113.654.923		**107.668.303**
Liquide middelen	29		**4.092.892**		5.825.063
			236.253.276		228.051.948

Passiva

Bedragen in €			31-12-2025		31-12-2024
Eigen vermogen	30				
Gestort en opgevraagd aandelenkapitaal	31	18.000		18.000	
Agio	32	7.443.227		7.443.227	
Overige reserves	33	6.673.933		2.187.233	
Resultaat boekjaar		6.697.407		4.486.700	
			20.832.567		**14.135.160**
Voorzieningen	34		**4.289.981**		4.791.197
Kortlopende schulden	35				
Schulden aan kredietinstellingen		18.717.392		11.874.758	
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		5.079.053		5.763.331	
Kortlopende schulden aan groepsmaatschappijen	36	149.332.085		148.292.421	
Schulden ter zake van belastingen en premies					
Sociale verzekeringen	37	27.681.882		30.202.088	
Overige schulden en overlopende passiva	38	10.320.316		12.992.993	
			211.130.728		**209.125.591**
			236.253.276		228.051.948

Enkelvoudige verkorte winst-en-verliesrekening

over 2025

Bedragen in €	31-12-2025	31-12-2024
Resultaat deelnemingen	4.304.526	4.406.054
Vennootschappelijk resultaat na belastingen	2.392.881	80.646
Netto resultaat na belastingen	**6.697.407**	4.486.700

Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor verslaggeving

De standaarden op basis waarvan de jaarrekening is opgesteld

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de jaarverslaggeving.

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat, alsmede voor de toelichting op de onderscheiden activa en passiva en de resultaten wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening, voor zover hierna niet anders wordt vermeld.

Informatieverschaffing over stelselwijzigingen

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.

Grondslagen

Aandeel in resultaat van ondernemingen waarin wordt deelgenomen

Het resultaat is het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat voor zover dit aan Olympia Nederland B.V. wordt toegerekend. Indien geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend, worden de dividendopbrengsten als financiële opbrengsten in de winst-en-verliesrekening verantwoord.

Toelichting op de enkelvoudige balans

per 31 december 2025

Vaste activa

21 Immateriële vaste activa

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Software	1.387.529	1.513.220
Goodwill	235.528	255.862
Activa in ontwikkeling	-	228.261
	1.623.057	1.997.343

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2025				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	9.411.926	621.321	228.261	10.261.508
Cumulatieve afschrijvingen -	7.898.706	-365.459	-	-8.264.165
Boekwaarde	**1.513.220**	**255.862**	**228.261**	**1.997.343**
Mutaties				
Investeringen	684.551	-	-	684.551
Afschrijvingen	-810.242	-20.334	-	-830.576
Desinvesteringen	-	-	-228.261	-228.261
Saldo mutaties	**-125.691**	**-20.334**	**-228.261**	**-374.286**
Stand per 31 december 2025				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	10.096.477	621.321	-	10.717.798
Cumulatieve afschrijvingen	-8.708.948	-385.793	-	-9.094.741
Boekwaarde	**1.387.529**	**235.528**	**-**	**1.623.057**

Immateriële vaste activa: Economische levensduur	Kosten van ontwikkeling	Kosten van goodwill die van derden is verkregen	Overige immatriële vaste activa
Afschrijvingspercentage	20,00	6,70	0,00

Informatieverschaffing over immateriële vaste activa
De immateriële vaste activa worden lineair afgeschreven in 5 tot 15 jaar en worden gebruikt door de groepsmaatschappijen. De afschrijvingspercentages zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van de activa.

Kosten van ontwikkeling heeft betrekking op extern ontwikkelde software. Investeringen in goodwill hebben betrekking op de acquisities van Olympia vestigingen.

Eventuele verplichtingen aan verkopende partijen met betrekking tot de resultaten van bedrijfsonderdelen worden tegen reële waarde in de goodwill opgenomen.

Activa in ontwikkeling betreffen voornamelijk investeringen in software die nog niet in gebruik genomen zijn. Hierover wordt nog niet afgeschreven.



22 Materiële vaste activa

Bedragen in €	2025	2024
Inventaris	509.814	404.467
Inrichting	153.860	242.568
	663.674	647.035

	Inventaris	Inrichting	Totaal
Materiële vaste activa			
Stand per 1 januari 2025			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	3.693.083	786.365	4.479.448
Cumulatieve afschrijvingen	-3.288.616	-543.797	-3.832.413
Boekwaarde	**404.467**	**242.568**	**647.035**
Mutaties			
Investeringen	314.897	23.035	337.932
Afschrijvingen	-209.550	-111.743 -	321.293
Saldo mutaties	**105.347**	**-88.708**	**16.639**
Stand per 31 december 2025			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	4.007.980	809.400	4.817.380
Cumulatieve afschrijvingen	-3.498.166	-655.540	-4.153.706
Boekwaarde	**509.814**	**153.860**	**663.674**

Materiële vaste activa: Economische levensduur	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfsmiddelen
Afschrijvingspercentage	14,00	20,00

Informatieverschaffing over materiële vaste activa
De investeringen hebben voornamelijk betrekking op investeringen in de normale bedrijfsvoering. De materiële vaste activa worden lineair afgeschreven in 5 tot 7 jaar.

Activa in ontwikkeling betreft nog niet in gebruik genomen inventaris en nog niet afgeronde herinrichtingen. Hierover wordt nog niet afgeschreven.

23 Financiële vaste activa

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Deelnemingen	116.218.730	111.914.204

	Deelnemingen	Overige vorderingen	Totaal
Financiële vaste activa			
Stand per 1 januari 2025			
Hoofdsom	111.914.204	14.500	111.928.704
Cumulatieve waardevermindering	-	-14.500	-14.500
Boekwaarde	**111.914.204**	**-**	**111.914.204**
Mutaties			
Resultaat	4.304.526	-	4.304.526
Saldo mutaties	**4.304.526**	**-**	**4.304.526**
Stand per 31 december 2025			
Hoofdsom	116.218.730	14.500	116.233.230
Cumulatieve waardeverminderingen en -veranderingen	-	-14.500	-14.500
Boekwaarde	**116.218.730**	**-**	**116.218.730**

Informatieverschaffing over financiële vaste activa
De deelnemingen in groepsmaatschappijen betreffen de 100% deelnemingen Olympia Eigen Beheer AP. B.V., Olympia Concepts B.V., Olympia Uitzendbureau B.V., Olympia Services B.V., Olympia Personeelsbeheer B.V. en Olympia Flex Services B.V. allen gevestigd te Amsterdam.

Vlottende activa

Vorderingen

Informatieverschaffing over vorderingen op handelsdebiteuren

De reële waarde van de handelsdebiteuren benadert de boekwaarde, gegeven het kortlopende karakter van de vorderingen, alle vorderingen hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar, en het feit dat waar nodig voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd.

Informatieverschaffing over vorderingen op groepsmaatschappijen

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2024: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

Informatieverschaffing over vorderingen op overige verbonden maatschappijen

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2024: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt. In het kader van de voorgenomen verkoop van de aandelen in dyo people solutions heeft er een schuldoverdracht plaatsgevonden van Arnold Participaties naar dyo people solutions.

24 Vorderingen op handelsdebiteuren

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Vorderingen op handelsdebiteuren	72.907.338	74.797.740
Voorziening dubieuze vorderingen op handelsdebiteuren	-787.379	-748.655
	72.119.959	74.049.085

25 Vorderingen op groepsmaatschappijen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Olympia Concepts B.V.	2.741.741	2.667.874
Olympia Personeel Services B.V.	13.405	-
	2.755.146	2.667.874

26 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
dyo people solutions B.V.	29.412.129	-
Arnold Development B.V.	2.223	1.541
Arnold Participaties B.V.	-	24.672.811
&iedereen B.V.	500	-
Zest Talent B.V.	10.000	-
Ennea B.V.	125	-
	29.424.977	24.674.352

27 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Pensioenen	9.781	-

28 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Nog te factureren bedragen	6.117.587	3.441.358
Vooruitbetaalde kosten	1.422.912	984.906
Waarborgsommen	158.421	161.858
Nog te ontvangen scholingskosten	827.854	701.615
Overige vorderingen	818.286	987.255
	9.345.060	6.276.992

29 Liquide middelen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
ING Bank	4.092.892	5.825.063

Informatieverschaffing over liquide middelen
De liquide middelen staan tot een bedrag van € 2.861.537 niet ter vrije beschikking. Dit betreft een G-rekening voor een bedrag van € 2.861.537.

30 Eigen vermogen

Opgave van het voorstel voor de bestemming van de winst of de verwerking van het verlies

Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2024
De jaarrekening 2024 is vastgesteld in de algemene vergadering gehouden op 19 december 2025. De algemene vergadering heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel, namelijk het resultaat 2024 ter hoogte van € 4.486.700 toe te voegen aan de overige reserves.

Voorstel tot bestemming van het resultaat over het boekjaar 2025.

De directie stelt aan de algemene vergadering voor het resultaat over 2025 ter hoogte van € 6.697.407 als geheel toe te voegen aan de overige reserves. Dit voorstel is niet verwerkt in de jaarrekening.

31 Aandelen

Bedragen in €	2025	2024
Gestort en opgevraagd aandelenkapitaal		
Stand per 1 januari	18.000	18.000
Stand per 31 december	**18.000**	18.000

Informatieverschaffing over gestort en opgevraagd aandelenkapitaal
Het maatschappelijk kapitaal bedraagt € 90.000, verdeeld in 90.000 gewone aandelen van nominaal € 1. Hiervan zijn geplaatst en gestort 18.000 aandelen van nominaal € 1. Elk gewoon aandeel geeft recht op een stem in de algemene vergadering van Olympia Nederland B.V.. Het geplaatste kapitaal is gedurende dit boekjaar niet gewijzigd.

32 Agio

Bedragen in €	2025	2024
Stand per 1 januari	7.443.227	7.443.227
Mutaties	-	-
Stand per 31 december	**7.443.227**	7.443.227

Informatieverschaffing over agio
Deze reserve is in 2008 ontstaan bij de splitsing van de vennootschap en betreft de storting boven de nominale waarde van de geplaatste aandelen. In 2017 heeft Olympia Nederland B.V. via een akte van agio-overeenkomst voor € 107.508 agiostorting 100% van de aandelen van Olympia Utrecht B.V. overgenomen, vervolgens heeft een naamswijziging plaatsgevonden naar Olympia Personeel Resources B.V. In 2020 heeft Olympia Nederland B.V. via aktes van agio-overeenkomst voor € 18.100 agiostorting 100% van de aandelen van Olympia Eigen Beheer B.V. en Olympia Groot Amsterdam B.V. overgenomen.

33 Overige reserves

Bedragen in €	2025	2024
Stand per 1 januari	2.187.233	44.055.878
Uit resultaatverdeling	4.486.700	3.631.355
Dividenduitkeringen	-	-45.500.000
Stand per 31 december	**6.673.933**	2.187.233
Onverdeeld resultaat		
Stand per 1 januari	4.486.700	3.631.355
Mutatie uit resultaatverdeling	-4.486.700	-3.631.355
Resultaat boekjaar	6.697.407	4.486.700
Stand per 31 december	**6.697.407**	4.486.700

34 Voorzieningen

Informatieverschaffing over voorzieningen

De voorzieningen hebben alle een looptijd korter dan één jaar.

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Overige voorzieningen	4.289.981	4.791.197
Overige voorzieningen		
Voorziening ontslagvergoedingen	22.900	435.084
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	4.267.081	4.356.113
	4.289.981	4.791.197

Bedragen in €	2025	2024
Voorziening ontslagvergoedingen		
Stand per 1 januari	435.084	19.612
Dotatie ten laste van resultaat	370.942	659.297
	806.026	678.909
Afname ten gunste van resultaat	-783.126	-243.825
Stand per 31 december	**22.900**	435.084
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte		
Stand per 1 januari	4.356.113	4.250.602
Dotatie ten laste van resultaat	292.983	276.233
	4.649.096	4.526.835
Afname ten gunste van resultaat	-382.015	-170.722
Stand per 31 december	**4.267.081**	4.356.113

Kortlopende schulden

35 Kortlopende schulden

Informatieverschaffing over kortlopende schulden

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

Informatieverschaffing over schulden aan groepsmaatschappijen

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen wordt geen rente in rekening gebracht (2024: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Olympia Services B.V.	88.208.714	97.784.883
Olympia Flex Services B.V.	21.167.948	14.184.802
Olympia Uitzendbureau B.V.	17.839.640	17.761.482
Olympia Personeelsbeheer B.V.	12.861.982	12.670.238
Olympia Eigen Beheer A.P. B.V.	9.253.801	5.891.016
	149.332.085	148.292.421

37 Schulden ter zake van belastingen en premies sociale verzekeringen

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Omzetbelasting	26.629.774	28.285.655
Premies sociale verzekeringen	815.555	412.297
Vennootschapsbelasting	236.553	1.085.869
Premies pensioenen	-	418.267
	27.681.882	30.202.088

38 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31/12/2025	31/12/2024
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	4.681.014	6.523.032
Nog te ontvangen facturen	3.471.195	4.159.111
Reserveringen vast personeel	1.838.954	1.994.167
Overige schulden	329.153	316.683
	10.320.316	12.992.993

Niet in de balans opgenomen rechten, verplichtingen en regelingen

Informatieverschaffing over niet in de balans opgenomen verplichtingen

Olympia Nederland B.V. heeft een verplichting jegens Cannock Chase met betrekking tot debiteurenadministratie en debiteurenbeheer ter waarde van € 90.000 per jaar tot 1 juli 2026. ING Commercial Finance heeft voor rekening en risico van Olympia Nederland B.V. garanties verstrekt aan derden voor een totaalbedrag van € 379.223 (2024: € 402.748).

De niet in de balans opgenomen verplichtingen inzake de fiscale eenheid

Vennootschapsbelasting

Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen maken deel uit van de fiscale eenheid vennootschapsbelasting met haar moedermaatschappij Arnold Participaties B.V., tevens hoofd van de fiscale eenheid. Arnold Participaties B.V. is sinds 1 maart 2018 hoofd van een fiscale eenheid vennootschapsbelasting. Hieruit vloeit hoofdelijke aansprakelijkheid voort voor schulden vennootschapsbelasting van de fiscale eenheid. Onder de fiscale eenheid vallen alle groepsmaatschappijen, met uitzondering van Liesbeth Coolen Consultancy B.V. en Jeroen Duijm Personeelsmanagement B.V.

Voor de vennootschappen in de fiscale eenheid, met uitzondering van Arnold Participaties B.V., wordt de heffing vennootschapsbelasting berekend op basis van het door deze vennootschappen behaalde commerciële resultaat. Arnold Participaties B.V. en de andere bedrijven verrekenen deze kosten via hun rekening-courantverhoudingen.

Omzetbelasting

Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen maken deel uit van de fiscale eenheid voor btwdoeleinden met haar moedermaatschappij Arnold Participaties B.V., tevens hoofd van de fiscale eenheid. Arnold Participaties B.V. is sinds 1 maart 2018 het hoofd van een deze fiscale eenheid voor btw-doeleinden. Hieruit vloeit hoofdelijke aansprakelijkheid voort voor schulden omzetbelasting van de fiscale eenheid. De fiscale eenheid omvat alle groepsmaatschappijen, met uitzondering van Liesbeth Coolen Consultancy B.V., Ennea Groep B.V. (inclusief Ennea Detachering B.V.), Vondel & Nassau B.V., VAPRO Group B.V. en haar dochterondernemingen en STOC B.V.

Informatieverschaffing over operationele leases

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 961.261 (2024: € 1.073.030) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 646.055 (2024: € 666.826) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

De verplichtingen uit operationele leasing, huurovereenkomsten en IT gerelateerde aankopen aan het einde van de verslagperiode zijn als volgt te specificeren:

Operationele leasing

< 1 jaar € 650.676, 1 - 5 jaar € 604.135

Huurovereenkomsten

< 1 jaar € 576.568, 1 - 5 jaar € 96.095

IT verplichtingen

< 1 jaar € 3.452.370, 1 - 5 jaar € 1.551.907, > 5 jaar € 14.213

Overig

< 1 jaar € 1.350.000, 1 - 5 jaar € 675.000

Toelichting op de enkelvoudige winst-en-verliesrekening

Informatieverschaffing over overige lasten uit hoofde van personeelsbeloningen
Deze kosten hebben met name betrekking op overige personeelskosten voor flexpersoneel. Tevens zijn hier de kosten van doorleen van flexkrachten van andere uitzendbureaus opgenomen.

Overige personeelskosten

Bedragen in €	2025	2024
Overige personeelskosten	38.604.382	43.770.968

Aandeel in resultaat van ondernemingen waarin wordt deelgenomen

Bedragen in €	2025	2024
Resultaat deelneming Olympia Services B.V.	2.565.256	3.030.566
Resultaat deelneming Olympia Eigen Beheer AP B.V.	1.804.277	1.513.457
Resultaat deelneming Olympia Flex Services B.V.	63.536	-5.149
Resultaat deelneming Olympia Personeelsbeheer B.V.	27.531	-58.029
Resultaat deelneming Olympia Uitzendbureau B.V.	5.408	-66.717
Resultaat deelneming Olympia HR Services B.V.	-6.796	-
Resultaat deelneming Olympia Concepts B.V.	-154.686	-8.074
	4.304.526	4.406.054

Opgave van de transacties met verbonden partijen die van betekenis zijn en niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan
Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Olympia Nederland B.V. of de moedermaatschappij van Olympia Nederland B.V. en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

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

Overige toelichtingen

Gemiddeld aantal werknemers

Informatieverschaffing over gemiddeld aantal werknemers over de periode
Het gemiddeld aantal medewerkers van de onderneming gedurende het jaar, op basis van een volledig dienstverband en uitgesplitst naar activiteit was 139 (2024: 163). Alle werknemers zijn in Nederland werkzaam.

Gebeurtenissen na balansdatum

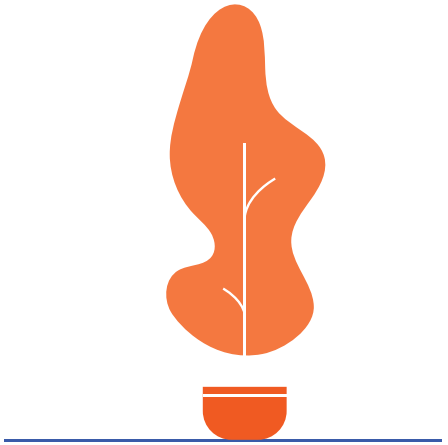
Informatieverschaffing over gebeurtenissen na balansdatum
Op 26 januari 2026 zijn de aandelen in de moedermaatschappij van Olympia Nederland, dyo people solutions verkocht aan Olympitas B.V. en is er door Olympitas B.V. een nieuwe financieringsovereenkomst afgesloten met ING Bank. Wij verwijzen verder naar de paragraaf ‘Informatieverschaffing over de continuïteit’.

Amsterdam,
Olympia Nederland B.V.

D.C. Yocarini A.F. Pheiffer

Overige gegevens

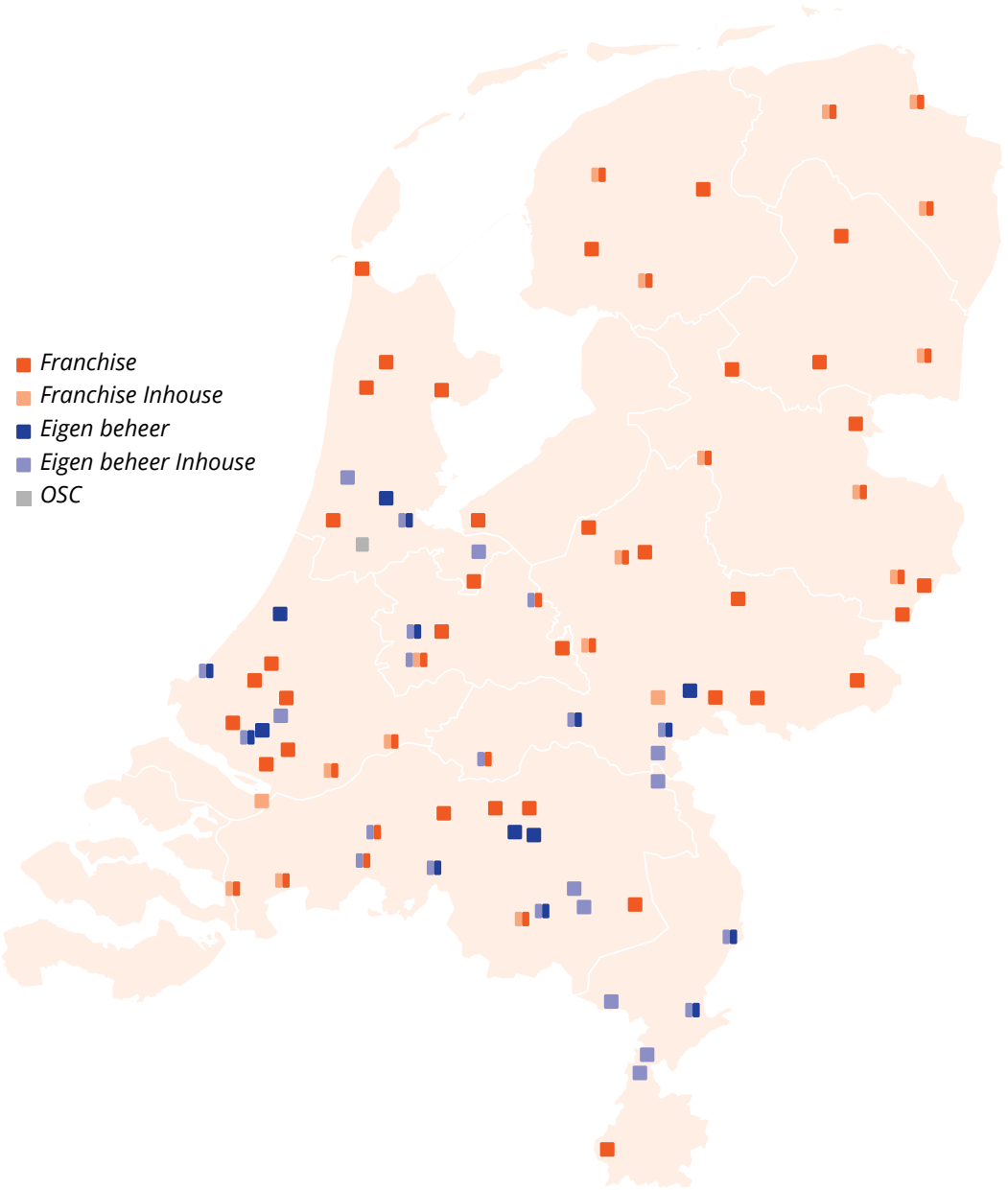
Statutaire regeling omtrent de bestemming van de winst
Conform artikel 27 van de statuten staat de winst ter vrije beschikking van de Algemene Vergadering.



Opgave van franchise en eigen vestigingen

Per 30 november 2025 heeft de onderneming franchise- en eigen vestigingen in Nederland op de locaties:

- Alkmaar
- Almelo
- Almere
- Alphen aan den Rijn
- Amersfoort
- Amsterdam
- Apeldoorn
- Arnhem
- Assen
- Barendrecht
- Bergen op Zoom
- Beuningen
- Beverwijk
- Born
- Breda
- Cuijk
- Delfzijl
- Den Bosch
- Den Haag
- Den Helder
- Deurne
- Deventer
- Doetinchem
- Dordrecht
- Drachten
- Ede
- Eindhoven
- Emmen
- Enschede
- Gooi en Vechtstreek
- Gorinchem
- Gouda
- Groningen
- Haaksbergen
- Haarlem
- Hardenberg
- Harderwijk
- Heerenveen
- Heerhugowaard
- Helmond
- Hengelo
- Heteren
- Hilversum
- Holtum
- Hoofddorp
- Hoogeveen
- Hoorn
- Leeuwarden
- Leiden
- Lichtenvoorde
- Lieshout
- Maassluis
- Maastricht
- Meppel
- Moerdijk
- Moordrecht
- Nieuwegein
- Nijmegen
- Oosterhout
- Oud-Beijerland
- Roermond
- Roosendaal
- Rotterdam
- Schiedam
- Schijndel
- Sneek
- Tiel
- Tilburg
- Uden
- Utrecht
- Veendam
- Veenendaal
- Veghel
- Veldhoven
- Venlo
- Waalwijk
- Weert
- Zaandam
- Zaltbommel
- Zeist
- Zevenaar
- Zoetermeer
- Zutphen
- Zwolle



Contactgegevens

Olympia Nederland
Mercuriusplein 1
2132 HA Hoofddorp

info@olympia.nl
olympia.nl



OLYMPIA

geeft werk betekenis