Werk van betekenis voor iedereen

Jaarverslag 2023

OLYMPIA

Inhoudsopgave

Kerncijfers 2023 3

Voorwoord van de CEO 4

De wereld om ons heen 9

Impact 17

Waarde 26

SDG's 28

Management-team 34

Ajax en Olympia 36

Bestuurs-verslag 37

Jaarrekening 2023 54

Overige gegevens 101

Controleverklaring 102

Kerncijfers 2023

Het versneld wegvallen van de COVID-'piek' eind 2022, leidde tot een herschikking van middelen en herijking van doelstellingen van de eigen organisatie. Dat maakte van de start van 2023 bijna een gedeeltelijke herstart van de reguliere operatie. Dat Olympia binnen deze dynamiek in het begin van 2023, het jaar afsluit met een eindresultaat van ruim 5 procent boven de markttrend is een prestatie van formaat.

Resultaten

Netto-omzet
(in € miljoen)
€ 478,7
2022 € 536,0

EBITDA
(in € miljoen)
€ 9,9
2022 € 12,2

Bedrijfsresultaat
(in € miljoen)
€ 6,5
2022 € 8,9

Resultaat voor belastingen
(in € miljoen)
€ 4,9
2022 € 7,3

Resultaat na belastingen
(in € miljoen)
€ 3,6
2022 € 5,4

Vermogenspositie

Balanstotaal
(in € miljoen)
€ 159,8
2022 € 152,5

Groepsvermogen
(in € miljoen)
€ 55,1
2022 € 51,5

Werkkapitaal
(in € miljoen)
€ 44,6
2022 € 23,7

Solvabiliteit
(in % van balanstotaal)
34,5
2022 33.8

Liquiditeit
(current ratio)
1,4
2022 1,3

Waarde

Plaatsingen flexkrachten
28.635
2022 40.994

Flexkrachten met afstand tot arbeidsmarkt
2.721
2022 2.157

Aantal uren
(x 1.000)
14.641
2022 18.521

Nationaliteiten
117
2022 150

NPS flexkrachten
33
2022 27

Voorwoord van de CEO

"Bij Olympia geloven wij dat iedereen een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt. En met iedereen bedoelen we ook echt iedereen."

Dimitri Yocarini
CEO Olympia Nederland

Olympia geeft werk betekenis

Alle mensen zijn uniek en maken zelf een keuze voor werk dat zij waardevol vinden. Voor zichzelf, voor de mensen om hen heen en voor de maatschappij. Werk is het instrument waarmee ze inhoud geven aan deze waarde. Dat noemen wij werk van betekenis.

Wij onderscheiden hierin drie niveaus: de betekenis van werk, betekenisvol werken en betekenisvol ondernemen. Werk biedt houvast en structuur, maar is ook een bron van groei, persoonlijke ontwikkeling en sociale verbinding. En het kan invulling geven aan persoonlijke idealen of bijdragen aan een betere samenleving. Dat geldt op individueel niveau, maar zeker ook voor organisaties en ondernemingen.
Het feit dat mensen aan het werk zijn of gaan, is van betekenis. Dat brengt voor ondernemingen en organisaties een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Bij Olympia nemen wij die verantwoordelijkheid zeer serieus. Het is het fundament van ons denken en geeft richting aan al ons handelen. 'Olympia geeft werk betekenis' is dus niet zomaar een kreet.

Gelukkig zien we steeds meer andere organisaties die de betekenis van werk centraal zetten. Daar hoeven wij ons ook niet op te onderscheiden.
Het is vanzelfsprekend en moet vooral breed worden gedragen. Want alleen als we dit gedachtegoed collectief omarmen en deze transitie doorzetten, veranderen we de gehele maatschappij naar een maatschappij met werk van betekenis.

Wat ons wél onderscheidt is het ondernemerschap waarmee we dit agenderen. Het bepaalt de wijze waarop we als organisatie een positieve impact maken voor al onze stakeholders. Iedereen bij Olympia heeft zich daaraan verbonden, daar stap je op in. Zo worden medewerkers die starten uitgenodigd om hun persoonlijke 'Betekenisverklaring' te schrijven.
Daarbij worden ze uitgedaagd hun meeste essentiële persoonlijke drijfveren te delen en te vertalen naar hun eigen functie en werk. Alles bij Olympia is hierop gericht. Dit vertaalt zich door naar de wijze waarop wij met flexkrachten en klanten omgaan en hen willen leren kennen. We voeren dan ook geen sollicitatiegesprekken maar Gesprekken van Betekenis waarbij we ingaan op drijfveren. We kijken namelijk verder dan het cv. Dat geldt voor directe collega's net zoals voor flexkrachten.

Zo kijken we ook naar onze klanten. Niet welk cv past bij jou, of welke functie moet vervuld worden? Maar welk type persoon past bij jou en bij de cultuur van de organisatie. Werken gaat over mensen, en wij matchen mensen en hun persoonlijke drijfveren met de juiste organisaties. Dat doen we voor iedereen en zo ontstaan kansen die anderen niet zien of niet grijpen.

Het is dus geen toeval dat we 2023 afsluiten met bestand van 2.721 werkenden vanuit PSO. Hiervan zijn er in 2023 1.638 gestart met werken.

De kracht van mensen, focus en ondernemen

Olympia ontleent haar kracht aan haar medewerkers. Medewerkers die zich verbinden aan de purpose en samen als organisatie betekenis vertalen richting klanten en flexkrachten. Voortgestuwd door de kracht van ondernemerschap. Dit is de basis voor ons structureel 'outperformen' van de markt. Geen wonder dat die medewerkers in een structureel krappe arbeidsmarkt in de belangstelling staan.

Reden te meer om extra te investeren, niet alleen in werving maar vooral ook in behoud en ontwikkeling van talent voor Olympia. In 2023 is ingezet op versterking van onboardingsprogramma's en doorontwikkeling van trainingen, cultuurprogramma's, scholingsplatforms, opleiding en leiderschap. Dit zien we terug in een scherpe daling van ons verloop en een sterke (verdere) toename van de NPS onder eigen medewerkers. In de operatie was dit zelfs een stijging van meer dan 400 procent.

2023 stond mede in het teken van het doorontwikkelen van de Betekenisverklaring naar Betekenisvertaling. Met diverse workshops en bijeenkomsten dagen we iedereen uit de waarde van ons denken concreet door te vertalen naar acties en resultaat voor klanten en flexkrachten. Hierbij zijn impactmeten en rapporteren belangrijk.

> "2023 stond mede in het teken van het doorontwikkelen van de Betekenisverklaring naar Betekenis-vertaling."

We hebben een model ontwikkeld, waarin wij betekenis, interventies, resultaat en impact met elkaar verbinden om zo de betekenis van werk concreet te agenderen en interventies te definiëren. Dit model is in 2023 bij een aantal grote klanten succesvol getoetst en ingezet. Het model vormde ook de basis van een aantal grote succesvolle aanbestedingstrajecten waarmee we onder meer onze positie binnen de overheid in 2023 sterk hebben uitgebreid. In 2024 treden we met dit model naar buiten.

Door de hele organisatie is meer focus gecreëerd. Onze operatie is dichter bij klanten gebracht en specialistische kennis is in regionale teams georganiseerd. Teams met kennis die past bij de specifieke karakteristieken van de klant om hen nóg beter te bedienen. Dit is in de hele organisatie doorgevoerd en zo is onze operatie en vestigingennetwerk verder versterkt. Door ons operationele fundament te optimaliseren versterken we de leidende positie in onze focussegmenten.

Naast een sterke centrale organisatie blijven wij inzetten op de kracht van regionaal ondernemerschap vanuit onze franchiseformule. Juist wanneer je specialistische klant- en productkennis regionaal concentreert en centraal stuurt, kan regionaal en zelfstandig ondernemerschap optimaal doorgroeien en maximaal gebruikmaken van de kracht van lokale verbinding.

Dit gaan wij verder versterken. Mede hierdoor verwachten we de in 2023 ingezette groei van klanten in het MBK in 2024 te versnellen.

De uitdagingen om op te ontwikkelen

In 2023 speelt COVID definitief geen rol meer, maar daarmee is de rust niet teruggekeerd. Er zijn nog steeds politieke en economische spanningen en onzekerheden. Ook wordt de noodzaak voor een transitie richting meer duurzame energie en economische systemen steeds duidelijker gevoeld. In combinatie met een historische arbeidsmarktkrapte legt dit grote druk bij de flexmarkt die zichzelf opnieuw aan het uitvinden is. Er moet invulling worden gegeven aan de combinatie van arbeidskrapte, stijgende arbeidskosten (door schaarste, stijgende lonen, wijzigende regelgeving en inflatie) en de noodzaak tot flexibilisering. Allocatie, opleiding en duurzame ontwikkeling legt een belangrijke rol bij de flexsector om hier invulling aan te geven. Dat zijn essentiële uitdagingen en behoeften voor de arbeidsmarkt.

Het onrustige politieke klimaat waarin wet- en regelgeving voortdurend wijzigt, maakt het moeilijk te komen met structurele, duurzame oplossingen. Helemaal wanneer die bij voortduring (opnieuw) ter discussie worden gesteld en daarmee flexibele arbeid, en met name uitzenden, permanent belast met een politieke debatten en stemmingmakerij.

Terwijl de essentiële uitdagingen en behoeften voor de arbeidsmarkt: flexibiliteit, allocatie, werkgeverschap en duurzame ontwikkeling bij uitstek in goede handen zijn bij de flex- en uitzendsector.

Met name uitzenden is daar veruit het meest in ontwikkeld. Maar ook het meest complex en stringent gereguleerd waardoor het niet altijd meer aansluit op de behoeften van medewerkers en opdrachtgevers en het potentieel van dit product door stijgende kosten, toenemende administratieve lasten en beperkter flexibiliteit niet volledig wordt benut. We zien een beweging naar andere contractvormen, zoals detacheren en minder gereguleerde varianten van flexibele arbeid.

Ook zien we een toename van het aantal aangeboden vaste banen door werkgevers als reactie op de arbeidsmarktkrapte, zonder dat hun aanbod werkelijk verandert en daarmee de werkelijke problemen worden opgelost.

Daarom kiest Olympia voor doorontwikkeling van uitzenden als product. Bijvoorbeeld door een andere contractinrichting in combinatie met zekerheidsgaranties op inkomen. Of door langere overeenkomsten in combinatie met ontwikkel- en scholingstrajecten. Zo combineren we noodzakelijke flexibiliteit en duurzame ontwikkeling met gewenste groei en zekerheid.

In 2023 is in lijn met de trend op de arbeidsmarkt het aandeel werving en selectie en detachering in ons portfolio gegroeid. Detachering wordt verder ontwikkeld met specifieke aandacht voor de focussectoren in combinatie met up- en reskilling.
De businessline Specialties van Olympia wordt verder versterkt, waarbij we voor 2024 ook kijken naar andere (nieuwe) beroepsgroepen en sectoren die passen bij de kracht van ons merk en aansluiten op onze purpose.

Olympia back to unusual business

Daar waar de jaren 2020, 2021, 2022 van Olympia nog sterk werden gekleurd door COVID, was dit in 2023 definitief geen bepalende factor meer in onze bedrijfsvoering. Het begin van de pandemie in 2020 eiste een hoge mate van flexibiliteit van de organisatie. Niet zozeer door de complete stagnatie van de economie bij start van de pandemie. Daar heeft de organisatie zich snel op aangepast. Mede door de robuuste digitale infrastructuur. Maar vooral door de versnelde opschaling en uitzonderlijk eenzijdige belasting van de organisatie bij het inzetten van duizenden flexkrachten in elkaar snel opvolgende pieken en dalen voor teststraten, priklijnen en contactcentra. Hoewel tijdelijk van karakter, heeft de tijdelijke organisatie door de omvang en duur van de pandemie onbedoeld een te structureel karakter gekregen en een bovengemiddeld beslag op de staande organisatie gelegd. Met alle risico's van afhankelijkheid van dien.

Het versneld wegvallen van deze COVID-'piek' eind 2022, leidde tot een herschikking van middelen en herijking van doelstellingen van de eigen organisatie. Dat maakte van de start van 2023 een gedeeltelijke herstart van de reguliere operatie. Dat Olympia binnen deze dynamiek in het begin van 2023, het jaar afsluit met een eindresultaat van ruim 5 procent boven de markttrend is een prestatie van formaat en een enorm compliment aan alle collega's. Intern lijkt dit bijna vanzelfsprekend, want Olympia presteert al jaren boven de markt. 'business as usual'. Eigenlijk is het heel 'unusual' in een markt die onder druk staat. Het kenmerkt onze 'wij maken het waar'- mentaliteit en de kracht van Olympia.

Strategische keuzes richting 2024

Zoals elk jaar toetsten we ook eind 2023 of onze strategie nog steeds voldoende aansluit op de ontwikkelingen buiten en binnen Olympia. En we kunnen concluderen dat onze strategie en de gemaakte keuzes voor ons nog steeds de juiste zijn. In 2023 is ons fundament alleen maar sterker geworden. We zetten door op de ingeslagen weg met een heldere focus op een beperkt aantal marktsegmenten, te weten: Industrie & logistiek, klantcontact & commercieel, overheid, afval & groene banen. En we focussen op een beperkt aantal functies en beroepen, met een nadruk op de uitvoerende- en maakberoepen en commercieel administratieve functies.

Omdat we nog steeds overtuigd zijn van de waarde van uitzenden, ontwikkelen we onze bestaande diensten- en productportfolio door. Daarnaast zetten we in op het verder ontwikkelen van werving en selectie en detachering in combinatie met up- en reskilling.

Dit alles blijven we doen vanuit ons duale model: een netwerk van vestigingen in eigen beheer (centraal gestuurd) naast zelfstandige (lokaal gestuurde) franchisevestigingen, daar waar lokale verbinding en persoonlijke netwerken het verschil maken. Zo ontwikkelen wij Olympia richting duurzame en impactvolle groei. We zijn ervan overtuigd dat vanuit deze basis ook andere labels en diensten gaan ontstaan. Merken en entiteiten die ook vanuit een sterke purpose een positieve impact gaan hebben op de wereld om ons heen.

> "Olympia presteert al jaren boven de markt, 'business as usual'. Of juist 'unusual', in een markt die onder druk staat."

De wereld om ons heen

"De visie van Olympia op de wereld van 2023: een dynamische standstill"

Steven Gudde
Directeur Impact en Arbeidsmarkt

Olympia streeft naar een maatschappij met werk van betekenis, voor iedereen. Die purpose kleurt onze blik op de wereld en vormt ons handelen, waarbij we ons laten inspireren door zes SDG's (Sustainable Development Goals van de VN). Deze vormen ons kompas voor gerichte acties die leiden tot resultaat (=Impact) op financieel en niet-financieel gebied. We sturen en rapporteren heel gericht en bewust op een beperkt aantal strategische Impacts die aansluiten op de SDG's en in lijn zijn met het raamwerk van de Europese richtlijn voor duurzaamheidsrapportage (Corporate Social Responsibility Directive (CSRD)) dat vanaf rapportage over 2025 een verplichting is. Dat maakt de CSRD-rapportage tot het resultaat van ons handelen, niet ons doel. Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om bij te dragen aan de wereld om ons heen. Met deze blik kijken wij naar de wereld van werk. We nemen u graag mee in onze gedachten over 2023.

"Zelfs bij een voorzichtig haperende economie waren er meer vacatures dan werkzoekenden op de arbeidsmarkt."

Dynamische wereld van 2023

2023 was onvoorstelbaar dynamisch met een onvoorspelbare, kwetsbare wereldeconomie en ogenschijnlijk instabiele wereldpolitiek. De al eerder voelbare krapte op de arbeidsmarkt blijkt in 2023 daadwerkelijk structureel. Veel organisaties ervaren dagelijks operationele problemen, omdat ze niet over het juiste talent beschikken. Aangepaste openingstijden, andere serviceniveaus en beperkte sluitingen door personeelstekort waren bijna eerder regel dan uitzondering. Voor 40% van alle bedrijven is krapte de belangrijkste reden voor het uitblijven van groei[1]. De benodigde groei in productiviteit om onze economie duurzaam te kunnen dragen, blijft uit. En dan moet de grote uitstroom door vergrijzing nog op gang komen.

Zelfs bij een voorzichtig haperende economie, waren er meer vacatures dan werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De druk op de economie en arbeidsmarkt vertaalde zich in 2023 naar verder stijgende prijzen, aanhoudend hogere inflatie, druk op productiviteit, stijgende lonen en verzuim. En naar een verdere verschuiving naar andere (meer flexibele) arbeidsvormen. Deze flexibilisering zet onverminderd door. Inmiddels heeft nog maar iets meer dan de helft (56%[2]) van alle werkende een vaste aanstelling.

1 UWV; december 2023
2 TNO, ABU, FNC, CBS; Flexbarometer, december 2023

De relatie tussen ons en ons werk verandert sowieso. Uit onderzoek uit 2023 blijkt dat de grote meerderheid van jongeren zich in hun keuze laat leiden door de werkelijke (positieve) impact van een organisatie[3]. Bijna 20% van de Nederlanders geneert zich voor zijn/haar werkgever als het gaat om zaken als reputatie, impact en, product. Een deel overweegt zelfs om daarom op te stappen[4]. De waarden van het werk zelf en die van de werkgever worden steeds belangrijker.

De standstill in 2023

Er is een verandering gaande in denken rond arbeid bij werknemers. Deze verandering vereist een gerichte aanpassing in denken, beleid en handelen van overheid, maatschappelijke partners én werkgevers. Juist op dit vlak is er minder beweging zichtbaar. We lijken als Nederland achterop te raken, omdat werk, werkgevers, werkenden en werknemers niet meer op een goede manier bij elkaar komen.

De bewegingen die in 2022 zichtbaar waren, werken door in 2023. Ze zouden ons niet meer mogen verbazen. Maar daar waar de wereld beweegt, staat een deel van de wereld die passend zou moeten reageren stil. Uit keuze, uit onvermogen, uit wens om het oude te beschermen, uit noodzaak omdat de staatsrechtelijke grond verdwenen is.

3 Ruud Polman; 2023 Net Positive Employee Barometer, februari 2023
4 Panelwizard; januari 2024

Of 'gewoon'; uit onwil omdat de nieuwe werkelijkheid die zich opdringt niet past bij de eigen voorkeur of maatschappelijke positie. In een dynamische wereld kunnen we ons deze standstill niet veroorloven. Een veranderende wereld vereist een gepast antwoord. Om alle mensen, organisaties en instituties die door deze veranderingen worden geraakt, te helpen richting een uitkomst die voor iedereen van waarde is.

De rol van Olympia

Voor Olympia dát de opdracht. Als intermediair en werkgever, opleider en toeleider, aanjager en als voortrekker. Als leerling en als thought leader. In Nederland is sowieso een belangrijke rol weggelegd voor uitzendorganisaties en arbeidsbemiddelaars om de transitie die nodig is, vorm te geven. Dit betekent wel dat de logica van het verleden soms ter discussie moet worden gesteld. Ontwikkel je je als intermediair, dienstverlener of werkgever?

De rol van de wetgever

Het jaar 2023 zou bepalend worden voor hervorming en herziening van de arbeidsmarkt met een veelheid aan voorgenomen wetgeving voor hervorming en gerichte herziening op de arbeidsmarkt[5] Dit is cruciaal om de huidige impasse te doorbreken en de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken.

5 Sinds het advies vanuit de WRR (2019), het eindrapport Commissie Regulering van Werk (2020) en het MLT Advies van de SER (2021).

Opmerkelijk in dat opzicht blijft de eenzijdige benadering van het vaste arbeidscontract (56% van de beroepsbevolking) en de nadrukkelijk negatieve framing van flexibel werken (44%) en dat van uitzendwerk (<4%) in het bijzonder.

De meeste onderwerpen in dit domein zijn na de kabinetsval niet controversieel verklaard, maar besluiten en richting zijn uitgebleven. De arbeidsmarkt heeft behoefte aan heldere regelgeving, waarbij verschillende arbeidsvormen volwaardig naast elkaar bestaan. Helemaal nu het vaste contract geleidelijk steeds verder op de achtergrond raakt en niet meer lijkt aan te sluiten op de behoeften van veel stakeholders. Wat betreft hervorming van de arbeidsmarkt en het creëren van een volwaardig en gelijk speelveld voor andere vormen van werk, is 2023 een verloren jaar.

Economische krimp en schaarste bestaan in 2023 naast elkaar

Nederland verkeert eind 2023 technisch gezien in een recessie, maar van een echte crisis lijkt geen sprake. De economie is (tijdens en) na corona sterk en weerbaar gebleken: ondanks de afkoeling is onze economie eind 2023 nog altijd 6% groter dan voor corona. En dus hoger dan de langjarige verwachtingen zonder corona. Wel zagen we over het gehele jaar het aantal vacatures iets teruglopen. Er kwamen 9% minder vacatures bij dan in het recordjaar 2022[6], maar heel 2023 bleef het aantal ruim boven het langjarig gemiddelde. In 2023 waren er gemiddeld zo'n 120 vacatures per 100 werkzoekenden, terwijl de participatiegraad historisch hoog is met gemiddeld zo'n 73%[7]. Voor mannen ouder dan 65 is deze in tien jaar bijna verdubbeld. Nog nooit waren er in Nederland zoveel mensen aan het werk (ruim 9,7 miljoen in december 2023). Nog nooit waren er zoveel banen (ruim 11 miljoen). Nog nooit was de werkloosheid zolang onafgebroken onder de schaarste grens van 5%. We lijken aan onze max te zitten.

De druk op Nederlandse werkenden is groot. Volgens economen werkten we in 2023 zo'n 2% boven ons reële productieplafond. Deze 'oververhitting' leidt onder meer tot bovengemiddeld veel ziekteverzuim (ruim boven het langjarig gemiddelde), met werkgerelateerde klachten zoals burn-out in de top-drie van oorzaken. Uitval leidt tot extra druk bij de achterblijvers omdat (ook tijdelijke) open plekken vaak onvervulbaar blijken. Een vicieuze cirkel ligt op de loer. Investeren in preventieve maatregelen om uitval te voorkomen is geen luxe, maar harde noodzaak. Bij Olympia hebben we een actief preventiebeleid voor uitval, omgaan met werkstress en het vroeg herkennen van signalen. Voor eigen personeel én flexkrachten. Daarom hebben we in 2023 onze samenwerking met externe gespecialiseerde partners versterkt (SDG 8).

De beperkte economische afkoeling heeft de arbeidsmarkt niet kunnen verlichten. Deze bleef in 2023 zeer gespannen. Het arbeidsaanbod lijkt opgedroogd: iedereen die kan werken, is aan slag.
Om een vacature te vervullen, moet een kandidaat vrijwel altijd ergens worden losgeweekt. Dit zien we terug in de mate waarin iemand minimaal één keer per kwartaal wordt benaderd voor een andere baan, de 'sourcingsdruk'[8]. In 2023 lag deze ruim boven de 40%.

> "Het arbeidsaanbod lijkt opgedroogd: iedereen die kan werken, is aan slag."

Ondanks de grote druk op de arbeidsmarkt en de focus op de werkenden is er nog steeds een onbenutte reserve, hoewel deze minder groot blijkt dan werd aangenomen[9]. Er zijn nog steeds mensen voor wie meedoen niet vanzelfsprekend is vanwege niet-passende arbeidsarrangementen, arbeidshandicap, achtergrond, achterstand of onderliggende problematiek. Olympia Werkvertrouwen richt zich op deze groep. Ook in 2023 hielpen wij zo bijna 3000 mensen op afstand, de stap naar de arbeidsmarkt te maken en gaven we hun een kans mee te doen en financieel zelfstandig te worden (SDG 1, SDG 10).

6 UWV; december 2023
7 CBS; december 2023
8 Intelligence Group; december 2023
9 ESB; oktober 2023

Schaarste zit in 2023 operatie en transitie in de weg

De arbeidsschaarste is structureel en strekt zich uit tot alle regio's en alle beroepsgroepen, maar zit vooral in de uitvoerende beroepen. Dit is deels veroorzaakt door het 'diplomafetisjisme': het maatschappelijk sentiment was vooral gericht op een zo hoog mogelijk diploma halen. 2023 laat zien dat het tekort aan geschoold (veelal) uitvoerend (technisch) personeel zorgelijke vormen begint aan te nemen. Daardoor komen zaken als de energietransitie, dragende maatschappelijke infrastructuur en publieke diensten in gevaar.

Er zijn veel onvervulde vacatures in de bouw, (elektro- & installatie)techniek, transport, maakindustrie en toelevering. Het gaat om circa 100.000[13] op een werkloze beroepsbevolking van ongeveer 360.000[14]. De huidige populatie in deze sectoren is sterk vergrijst. Daardoor is op korte termijn een grote uitstroom te verwachten en zullen de tekorten verder toenemen. Zeker wanneer aangejaagd door internationale onzekerheden, een deel van de geoutsourcete productie naar Nederland wordt teruggehaald en de gespecialiseerde maakindustrie door de geleidelijke toename van de defensie uitgaven een push krijgt.

13 Techniek Nederland; december 2023
14 CBS; december 2023

Noodzakelijke investeringen in de arbeidsrelatie blijven achter

In 2023 ligt de macht nadrukkelijk bij werknemers en kandidaten. Dit geldt voor iedereen, in alle sectoren, op alle niveaus in de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten hierop reageren. Niet voor niets steeg in 2023 het aantal aangeboden vaste aanstellingen in de slag om de gunst van de werknemer en kandidaat. Opmerkelijk is dat de meeste werkgevers in 2023 primair (blijven) inzetten op werving en arbeidsmarkt-communicatie[10 11 12], terwijl investeren in duurzaam en aansprekend werkgeverschap en de arbeidsrelatie nu veel zinniger is.

*Olympia streeft naar aansprekende en duurzame arbeidsrelaties, waarbij arbeid niet alleen een bron is van inkomen, structuur en houvast. Het biedt óók verbinding en duurzame ontwikkeling, op persoonlijk én professioneel vlak. Ultiem is, als persoonlijke overtuigingen en waarden samenkomen met de maatschappelijke betekenis en impact van de baan en werkgever. We onderscheiden dan ook drie niveaus om een medewerker en flexkracht te 'contracteren'. **1)** transactioneel/juridisch, **2)** relationeel/emotioneel, en **3)** zingeving/emotioneel. In elke samenwerking en bij elke stap in onze processen zoeken wij naar mogelijkheden om, al dan niet samen met opdrachtgevers, inhoud te geven aan deze niveaus. Zo werken wij continu aan waardig werk (SDG 10)*

10 Berenschot; Strategie Trendsonderzoek 2023
11 Evofenedex; Mens&Werk 2023
12 UWV; januari 2023

De huidige praktische opleidingen kunnen niet voorzien in de marktvraag. Om mensen op andere manieren om te scholen, wordt daarom gekeken naar zij-instromers en deeltijd-vakopleidingen. Dat moet niet per sector, maar cross-sectoraal.

We investeren in opleidingen via onze Academy en ons digitale opleidingsplatform. Ook zetten wij met de doorontwikkeling van onze vakschool in op vakopleidingen voor instromers, vooral voor technische banen op het gebied van de energietransitie. Dat doet Olympia zelf, samen met aan ons gelieerde bedrijven en onderwijsinstellingen. In 2024 blijven wij investeren in (vak) opleidingen en ontwikkeling van 'groene' banen (SDG 4, SDG 13) en ontwikkelen wij ons verder als specialist en opleider voor vakmensen.

"2023 kan wel eens het begin blijken van een wezenlijke versnelling van de automatisering en robotisering."

Technologische versnellingen in 2023, kansen en bedreigingen

2023 kende een doorbraak op het vlak van AI, maar automatisering en robotisering maken de hoogge-spannen verwachtingen als serieuze bedreiging op de arbeidsmarkt niet waar. Dit zou naar verwachting als eerst vooral de praktische uitvoerende beroepen treffen, maar in 2023 blijven die buiten schot.

De Nederlandse uitvoerende en producerende sectoren kennen een relatief laag niveau van automati-sering en robotisering. Zo wegen de hoge investerings-kosten (nog) niet op tegen de relatief lage kosten voor repeterend uitvoerend werk. Stijgende loonkosten in combinatie met structurele krapte kan deze balans wel eens doen doorslaan naar de andere kant en zorgen voor een versnelling. Daarmee komen banen te vervallen en kunnen automatisering en robotisering, eerder gezien als bedreiging, een structureel gespannen arbeidsmarkt verlichten. 2023 kan wel eens het begin blijken van een wezenlijke versnelling van de automatisering en robotisering in Nederland en daarmee ook het signaal om te versneld te investeren in mensen en kennis.

De AI-versnelling is ook in de wereld van werk en intermediairs zichtbaar. Onder meer op het vlak van werving, testen, matching en vacatureteksten. Bij sommige partijen genereert AI de meeste vacatures en er zijn platforms waar het gehele kernproces (vraag, aanbod, match, verloning) volledig autonoom verloopt. Ook Olympia zet op verschillende domeinen AI in.

De algemene opvatting in de sector is dat AI niet alleen efficiencyvoordelen brengt, maar ook 'blind' en dus veel objectiever is in de selectie. Daarmee kan het een versneller zijn op het vlak van bijvoorbeeld Diversiteit & Inclusie (D&I). Toch is terughoudendheid geboden. AI is veelal gebaseerd op patronen en gedrag uit het verleden en het gebruikt onder meer bestaande profielen als referentie. Daarmee riskeer je bij ondoordachte inzet eerder versterking van de bestaande situatie en mores, in plaats van deze te doorbreken. AI biedt kansen, maar op het vlak van D&I blijven kritische persoonlijke reflectie, gedrag, eerlijke feedback, open leercultuur en gericht beleid de sleutel tot echte stappen vooruit. Tijdens de openbare SER-bijeenkomst ter gelegenheid van ondertekening van de Charter Diversiteit heeft Olympia juist hiervoor een lans gebroken. Investeren in D&I begint bij gericht investeren in jezelf en verankering in beleid (SDG 5, SDG 10).

De andere waarden van werk en betekenis van de arbeidsrelatie

We zien een verdere verschuiving in de samenstelling van de arbeidsmarkt. Uitzenden nam iets af[15], met een opmerkelijk verschil tussen grote generieke partijen en kleinere specialistische spelers[16]. Zzp-contracten en detachering namen juist sterk toe (+30%, +11%[17]). Die stijging was sterker dan de groei in het aantal vaste contracten dat is ingezet om de gunst van de kandidaat. Deze verdere flexibilisering laat iets heel wezenlijks zien: traditionele arbeidsovereenkomsten voldoen niet meer aan de verwachtingen en behoeften van de medewerker.

De traditionele, puur transactionele benadering van inspanning versus beloning leidt tot steeds meer onvrede. Andere zaken zijn belangrijker geworden in een markt waarin de regie naar de werknemer is verschoven. Waarin de waarde van werk nieuwe dimensies heeft gekregen, versterkt door de corona periode. En in een maatschappelijke debat waarin het belang van impact, welzijn, maatschappelijke waarde steeds harder doorklinken. Voor iedere medewerker is de betekenis die werk heeft, of moet hebben, anders[18].

Geeft de werkgever hier geen inhoud aan, dan vertrekt de medewerker of gaat in staking. In 2023 kregen de termen 'great resignation[19]', 'the big quit' en 'quiet quitting' niet voor niets vaste grond in een definitief veranderde arbeidsmarktdynamiek.

Olympia onderscheidt verschillende niveaus van betekenis van werken waarop we ons denken en handelen baseren.

1) ***Betekenis van Werk**: Werk geeft structuur, houvast, regelmaat, identiteit, inkomen. Het is een fundament voor het leven van alle dag.*
2) ***Betekenisvol werken:** Werk biedt de mogelijkheid te ontwikkelen, ergens onderdeel van te zijn, gezien te worden en regie over leven en (loop)baan te nemen. Het geeft inhoud aan de persoonlijke waarden.*
3) ***Betekenisvol ondernemen.** wanneer je je bewust bent van de (maatschappelijke) waarde van je werk voor je omgeving en dit aansluit op persoonlijke waarden en overtuigingen, (SDG 8).*

2023 zag een stijging van het aantal zzp'ers en gedetacheerden in de zorg en het onderwijs, wat leidde tot veel publieke verontwaardiging. Werkgevers en beleidsmakers zijn gemakzuchtig als ze stellen dat dit komt door het salarisverschil. De belangrijkste reden dat deze professionals voor een andere arbeidsvorm kiezen, is het herpakken van de eigen regie. Regie over werk en -uren, verminderen van administratieve taken en werkdruk, meer flexibiliteit, betere werk-privébalans, minder onrust, meer tijd voor je vak. Salaris speelt vast een rol, maar is niet doorslaggevend.

Verhogen van arbeidsproductiviteit en ontsluiten van de beschikbare arbeidsreserve

Hoewel de arbeidsproductiviteit in Nederland 18% boven het gemiddelde van de Europese Unie ligt, is er al decennia sprake van afnemende groei. De grote technologische versnelling en veranderingen van de afgelopen jaren hebben dit niet kunnen veranderen[20]. En met de samenstelling van de Nederlandse economie en arbeidsmarkt is dat ook niet vanuit de technologische te verwachten. Ondanks de versnelling op het gebied van AI in 2023[21] [22].

15 ABU; december 2023
16 Flexnieuws; december 2023
17 Nétive: december 2023
18 Olympia Position Paper, Betekenisvol Werk&, 2023

19 Anthony Klotz, 2021

20 CPB; 2023
21 AWVN; juli 2023
22 CBS: december 2019

Nederland heeft meer arbeidsproductiviteit nodig. Dit moeten we realiseren door maximale inzet van het beschikbare arbeidspotentieel. Veel oplosrichtingen zijn daarvoor te bedenken: inzet van onbenutte reserves, investeren in intra- én intersectorale vakopleidingen, deeltijdwerkers verleiden tot meer uren, arbeidsmigranten niet als probleem zien, maar als (deel)oplossing. Maar ook versnellen op technische innovatie, verbeteren van samenwerking tussen overheid, werkgevers, maatschappelijk partners en de bemiddelingsbranche. En het optimaler benutten van huidige (arbeids)mobiliteitsstructuren van de bestaande spelers in de flexbranche. Op al deze domeinen neemt Olympia haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Maar u begrijpt: de 'rek' daar is beperkt. Echte welvaartsgroei valt niet meer te verwachten van meer mensen die meer uren aan het werk zijn[23].

We moeten vooral de bestaande arbeidsarrangementen herzien. Door arbeidsrelaties in te richten die aansluiten op alle niveaus van betekenis van werk, creëren we meer waarde. We moeten waardevolle invulling gaan geven aan de financiële, persoonlijke en emotionele behoeften van medewerkers. We moeten op alle niveaus gepast contracteren.

Als we dat doen, zetten we de stap van tevreden en gemotiveerde medewerkers naar geïnspireerde en bevlogen medewerkers. Dit vertaalt zich direct in een radicale stijging van productiviteit[24] en duurzame economische groei. En naar brede welvaart met een maatschappij waar werk voor iedereen betekenis heeft. Dat vraagt wel een fundamentele mind-shift bij veel betrokkenen en beslissers in de arbeidsmarkt. Daar zien wij een rol voor Olympia weggelegd: het leiden van de transitie met een maatschappij met werk van betekenis.

Steven Gudde
Directeur Impact & Arbeidsmarkt

"We moeten waardevolle invulling gaan geven aan de financiële, persoonlijke en emotionele behoeften van medewerkers."

23 ESB; oktober 2023

24 Bain & Company; december 2015

Ondernemen met Impact

Elke onderneming is onderdeel van de maatschappij. Alle activiteiten en resultaten van zo'n onderneming hebben invloed op de directe omgeving én op de maatschappij als geheel.
Het lijkt evident dat bedrijven daarbij verder kijken dan financieel resultaat en aandeelhouderswaarde.
Maar dat is het nog niet.

De impact van Olympia – Een betekenisvol verhaal

Bij Olympia zijn we ervan overtuigd dat het noodzakelijk is om een verschuiving te maken. Een verschuiving van primair financieel resultaat en winst voor de aandeelhouder naar de waarde en impact van ons handelen voor alle individuen, groepen en organisaties die door onze activiteiten geraakt worden. Daarbij bestaan financieel en niet-financieel resultaat naast elkaar als volwaardige resultaten van onze bedrijfsvoering. Gedreven vanuit onze ambitie om de wereld via werk te veranderen. Een wereld waarin werken voor iedereen een waardevolle activiteit is waarmee men betekenis aan zijn/haar/hen leven geeft.

Als bedrijf willen wij impactpositief zijn voor al onze stakeholders. Om zo de transitie naar een maatschappij met werk van betekenis te leiden. Daarbij gaat het om het daadwerkelijke (meetbare) resultaat van ons handelen[1]. Dát is impact. Het gaat niet om intentie, beleid of strategie. Dat is hooguit het begin. Deze totale impact is geen optelsom van toevalligheden. Het is het resultaat van gerichte sturing en inrichting van alle activiteiten binnen Olympia, vertaald in al ons handelen. Verbetering hierop begint bij het definiëren en meten van de eigen impact.

1 Gemeten volgens de methodiek van het Impact Weighted Framework (IWAF).

Daar zijn we in 2022 mee begonnen. Toen is onze impact voor het eerst opgenomen in ons jaarverslag.

In die eerste 'Hotspot Analyse' uit 2022 hebben we 40 impacts in beeld gebracht en een deel daarvan gemonetariseerd[2]. Uit die analyse blijkt dat de totale positieve impact van Olympia veel groter was dan de negatieve. Ook was de totale impact positief voor alle acht stakeholder(groepen) die we onderscheiden: flexkrachten, medewerkers, franchise-ondernemers, opdrachtgevers, aandeelhouders, leveranciers, overheidsinstanties en de maatschappij.[3] Waar we verdeeld over zes kapitalen[4] (financieel, geproduceerd, intellectueel, menselijk, sociaal, natuurlijk) impact op hebben. Ook in 2023 is onze impact positief voor alle geïdentificeerde stakeholders, waarbij we de meeste impact maken op het gebied van menselijk kapitaal. Gezien de aard van ons bedrijf is dat natuurlijk niet verwonderlijk. Wij kleuren de wereld via werk en de arbeidsrelatie.

In 2023 hebben we een begin gemaakt om vanuit de eerste metingen gericht te sturen op impact. Daarbij hebben we ervoor gekozen te focussen op vier Strategische Impacts, samengesteld uit twaalf onderliggende impacts. Deze Strategische Impacts, waarvoor de modellen in 2023 verder zijn verfijnd, worden doorvertaald naar onze dagelijkse operatie. Het vertrekpunt hierbij is altijd onze purpose: het streven naar 'werk van betekenis' voor iedereen. Daarmee zijn de betekenis van werk en impact bij Olympia onlosmakelijk met elkaar verbonden.

2 In het jaarverslag over 2022 is deze gemonetariseerde waarden niet opgenomen.
3 Inventarisatie stakeholders in het kader van CSRD.
4 Deze zes kapitalen zijn gedefinieerd door de International Integrated Reporting Counsil (IIRC). Dit zijn: financieel, intellectueel, menselijk, geproduceerd, natuurlijk en sociaal.

Betekenis volgens Olympia

In de huidige maatschappij worden in allerlei boodschappen van organisaties verschillende begrippen gebruikt: betekenis, purpose, zingeving, relevantie. Ze klinken mooi en verleidelijk en sluiten duidelijk aan bij een maatschappelijke behoefte.

Maar wat wordt en nu eigenlijk mee bedoeld? En belangrijker: Wat bedoelen wij bij Olympia met betekenis en hoe is dit verbonden met Impact?

In 2023 hebben wij een Position Paper[5] uitgebracht met een verkenning van de wetenschappelijke literatuur over dit begrip, om te komen tot een heldere definitie vanuit Olympia. Een definitie die toepasbaar is voor al onze stakeholders.

5 Position Paper, Betekenisvol Werk&, juli 2023.

Als het gaat om betekenis en werk onderscheiden wij drie niveaus als het gaat om betekenis en werk. Verkort weergegeven zijn dit:

1. **Betekenis van Werk:** het persoonlijke effect dat werk op het leven heeft. Denk aan inkomen, structuur, ritme, houvast, regelmaat, identificatie. Alleen al het hebben van werk, creëert aantoonbaar welzijn voor betrokkenen.
2. **Betekenisvol Werken:** de aanvullende persoonlijke waarde van werk(en). Denk aan: vertrouwen, zelfregie, ontwikkeling, persoonlijk contact, ertoe doen, verbinding, sociaal contact.
3. **Betekenisvol Ondernemen:** de waarde die je via werk creëert voor andere mensen, de directe omgeving en de maatschappij als geheel. Wat betekent jouw werk(en) voor anderen? Denk hierbij aan bijdragen aan een groter geheel waarbij termen als purpose, (maatschappelijke) relevantie en impact hun intrede doen.

Werk heeft voor iedereen betekenis op één of meerdere van deze niveaus, waarbij het een niet beter is dan het ander. Je zou dit ook wel de specifieke waarde die werk voor mensen heeft kunnen noemen. Voor iedereen vertegenwoordigt werk een zekere waarde. Financieel, materieel, immaterieel, sociaal, psychologisch, emotioneel, et cetera. Dus ook voor onze medewerkers, flexkrachten, klanten en andere stakeholders. Iedereen bepaalt zelf de waarde en het belang van werk. Deze waarde vertaalt zich vervolgens naar de arbeidsrelatie, persoonlijke motivatie en naar de manier waarop men zich verhoudt tot (eigen) werk(en).

Betekenis en Impact

In 2023 heeft Olympia een model ontwikkeld[6] waarin we de niveaus van betekenis (= persoonlijke waarde van werk) een-op-een koppelen aan niveaus van motivatie. Om dit vervolgens te verbinden aan interventies om te komen tot maximale impact. Deze Betekenis & Impact Matrix is de basis voor onze processen, activiteiten, producten, partnerschappen en diensten om onze impact te vergroten. In 2024 treden we naar buiten met dit model als instrument om de relaties met onze klanten te verdiepen en samen meer impact te maken voor alle andere stakeholders.

Halverwege 2023 zijn we begonnen met interne bewustwordingsprogramma's om ons impactdenken te vertalen naar hele praktische acties en concrete interventies op de werkvloer. Niet top-down, maar bottom-up, acties bedacht en gedragen door de collega's in de operatie, gericht op alle stakeholders. Aanjaagteams van medewerkers zorgen dat Betekenis, Impact en de Strategische Impacts van Olympia onder de aandacht blijven. Top-down is impactdenken in combinatie met de ontwikkelde Betekenis & Impact Matrix onderdeel van het algemene inwerk- en onboardingprogramma, het Olympia talentenprogramma en de Olympiade voor leidinggevenden.

6 Olympia Betekenis & Impact Matrix

Impactmeten bij Olympia

Impactmeten is bij Olympia een strategische keuze vanuit visie en purpose. We vertalen dit naar een operationeel instrument voor Olympia om op meer zaken te sturen dan alleen financieel resultaat. De uitkomsten van de metingen worden gebruikt om het eigen handelen te sturen en het resultaat van dit handelen te kunnen registreren door onderlinge mutaties vast te stellen. Zo vertalen we hoog-over strategie naar dagelijks handelen waarvan we het resultaat meten. In deze metingen vergelijken we ons dus met onszelf en met onze doelstellingen. Niet met een objectieve marktstandaard, en we meten onszelf daarmee ook niet aan andere partijen. Wij plaatsen ons resultaat ten opzichte van onze eigen ambitie om hier steeds in te verbeteren.

Tegelijkertijd willen we wel transparant zijn over onze resultaten door hier publiekelijk verslag van te doen. Vandaar dit hoofdstuk in het jaarverslag.

Om de resultaten van impactmeten onderling vergelijkbaar te maken en dit naast financieel resultaat te kunnen plaatsen, is de stap gezet om de gemeten impacts te monetariseren. Deze monetaire waardering is puur een rekenwaarde. De methodiek om te komen tot monetarisering van de Strategische Impacts is ontwikkeld in samenwerking met het Impact Institute en is uitgevoerd conform geldende richtlijnen die vanuit IWAF zijn ontwikkeld. Ze vinden hun oorsprong in de True Pricing methodiek. De mate waarin de impact uiteindelijk door Olympia 'geclaimd' kan worden wordt bepaald aan de hand van de zogenaamde attributiefactor.

De berekenmethode wordt per Impact op representativiteit getoetst. Deze wordt voor de duur van minimaal drie jaar vastgesteld om duurzaam gebruik en reële onderlinge vergelijking van resultaten mogelijk te maken. Om daarna opnieuw te worden gevalideerd. Omdat deze methodiek nieuw is, is er (nog) geen normwaarde bepaald, maar voor nu wordt gestreefd naar een positieve mutatie ten opzichte van eerder gemeten waarden.

De monetaire waarde wordt vastgesteld aan de hand van primaire- en secundaire data. Dit betreft zowel primaire (interne) data als externe data uit open databronnen (ESS, CBS, Rijksoverheid, Arbeidsinspectie, CPB, UWV, Eurostat, Belastingsdienst) en verschillende (internationaal) erkende onderzoeken en wetenschappelijke publicaties vanuit bijvoorbeeld Global Health Index, SEO, NCBI, Oecd, Erasmus Universiteit, TNO, British Medical Journal, New York University, University of Michigan, University of Seoul en verschillende Europese Universiteiten en onderzoeksinstituten. De rekenwijzen en alle onderliggende aannames zijn niet in dit verslag opgenomen. Deze liggen voor geïnteresseerden ter inzage bij Olympia. Per Strategische Impact is een aantal van de gebruikte datasoorten weergegeven.`

Totaal zijn er ruim 180 interne datapunten gehanteerd, meer dan 1000 secundaire datapunten. Voor de verschillende berekeningen zijn meer dan 20 monetariseringsfactoren en meer dan 20 rekenfactoren geïntroduceerd. Totaal resulteerde dit in verwerking van meer dan 100.000 data-entry punten om te komen tot berekening en monetarisering van de Impacts van Olympia.

Focus op Strategische Impacts

Sturen op veertig verschillende Impacts is niet verstandig en leidt niet tot maximaal resultaat. Het loont om focus aan te brengen. Binnen alle impacts die we in kaart hebben gebracht focussen we daarom op de vier onderstaande Strategische Impacts. Deze zijn gekozen omdat ze direct volgen uit onze purpose en aansluiten op een van de zes Sustainable Development Goals (SDG's) waar we ons op richten. Voor deze impacts is een dashboard gebouwd waarop vanaf 2023 intern wordt gestuurd. Onderdelen ervan zijn opgenomen in jaarplannen en KPI's[7][8]. Impact is een vast agendapunt tijdens het periodieke overleg tussen de verschillende businessline directeuren, voor afdelingen en operationele eenheden.

De Strategische Impacts van Olympia zijn:

4. **Welzijnseffecten van werk.** Wij weten hoe belangrijk werk(en) voor mensen is. Werk zorgt voor een hoger (mentaal en fysiek) welzijn. Onder meer doordat mensen zich gelukkiger voelen wanneer ze meedoen in de maatschappij. Dit heeft direct effect op de werkende zelf. Maar ook op zijn/haar/hen directe omgeving. Welzijnswaarde op individueel en gezinsniveau wordt door meerdere zaken bepaald, zoals de ervaren betekenis van werk, tevredenheid, zekerheid, financiële stress en perspectief. Bij het vaststellen van deze waarde maken we onder meer gebruik van de zogenaamde 'wellbeing-factor' uit de European Social Study van de EU (SDG's 1, 8 en 10). De onderliggende impacts die we meenemen bij het bepalen van deze Strategische Impact zijn:
   a. Welzijnseffecten van het hebben van werk. Onder andere het positieve effect op zelfvertrouwen, (mentale) gezondheid, autonomie, sociale relaties en sociale status.
   b. Welzijnseffecten van betekenisvol werk, die bijdragen aan wat belangrijk is voor jou en je omgeving. Dit is de toegenomen (extra) waarde van het welzijn van werk omdat het voor jou extra betekenis heeft.
   c. Welzijnseffecten van baanzekerheid, werkbehoud en het (negatieve) effect van ervaren onzekerheid van tijdelijke contracten. Hierbij is de waarde van opleiding(en) voor werkzekerheid niet in de berekening opgenomen. De duur van de arbeidsovereenkomst is hier wel in meegenomen.
   d. Welzijnswaarde op gezin. Mate waarin werk impact heeft op gezinnen van flexkrachten en medewerkers.
   e. Mentale gezondheid/afname financiële stress. Vermindering van uitputting van het cognitieve vermogen door het ontvangen van salaris en het vergroten van financiële zekerheid door bieden van perspectief of hulp bij financiële problemen.

- **Enkele gebruikte primaire datapunten:** #werkenden, #flexkrachten, gemiddelde werkduur, werktevredenheid, gezinssamenstelling, # voorheen langdurig werkloos, # voorheen in bijstand, type contract.
- **Enkele gebruikte secundaire datapunten:** verloren levenstevredenheid door onzekerheid, % gezondheidsklachten onder werklozen, DALY, gemiddelde levenstevredenheid, toename levenstevredenheid door hebben werk, welzijnsfactor werkend vs werkloos
- **Enkele gehanteerde monetariseringsfactoren:** levenstevredenheid 2023, monetariseringsfactor DALY
- **Enkele gehanteerde rekenfactoren:** levenstevredenheidsschaal conversie factor, # maanden in jaar

7 Wilt u inzage in aannamen en rekenmethoden, neem dan contact op met Olympia via impact@olympia.nl

8 De keuze om expliciet te sturen op een beperkt aantal strategische impacts betekent niet dat de andere impacts die zijn opgenomen in het jaarverslag over 2022 niet worden gemeten. Maar niet voor alle impacts geldt dat ze worden gemonetariseerd.

5. **Ontwikkeling**. Om duurzaam de aansluiting op de arbeidsmarkt te behouden, moet iedereen zich blijven ontwikkelen. Voor de korte én lange termijn. Dat gebeurt via formele trainingen en opleidingen. En informeel via training on-the-job, coaching en begeleiding. Hier investeert Olympia in, al dan niet in samenwerking met klanten en externe partners. Bij bepaling van de impactwaarde gebruiken we onder meer salarisontwikkeling en (duurzame) arbeidsmarktwaarde (SDG's 4 en 8).
   De onderliggende Impacts zijn hier:
   a. De waarde van toename van kennis en vaardigheden als gevolg van werkervaring en trainingen die direct kan worden ingezet.
   b. De waarde van toename van kennis en vaardigheden als gevolg van werkervaring en trainingen die in de toekomst kan worden ingezet.

- **Enkele gebruikte primaire datapunten:** #werkenden, #flexkrachten, gemiddelde werkduur, loon- en loonwaarde ontwikkeling, gemiddelde toekomstige arbeidsjaren
- **Enkele gebruikte secundaire datapunten:** disconteringsfactor tijd, pensioenleeftijd in Nederland, effectief belastingtarief levenstevredenheid door hebben werk.
- **Enkele gehanteerde monetariseringsfactoren:** salaris

6. **De impactwaarde van Diversiteit en Inclusie.** Vanuit Olympia streven wij naar een maatschappij waarbij werk voor iedereen een waardevolle activiteit is waarmee ze hun leven betekenis geven. Niet voor niets hebben wij de SER-Charter Diversiteit en Inclusie getekend, zijn wij ook in 2023 LinkedIn Diversity Champion, hebben we PSO-trede 3 en zijn we partner van Studiezalen en Urban Talentz. We meten (en sturen) onder meer op samenstelling van populatie(s) op de werkvloer, de genderloonkloof en rolmodellen. Waarbij de waarde ervan onder meer wordt bepaald aan de hand van de zogenaamde self-efficacy factor. (SDG's 1, 5, 8 en 10). De onderliggende impactwaarden zijn:
   a. Maatschappelijk effect van de bijdrage van Olympia aan Diversiteit en Inclusie, door zich ten opzichte van de maatschappij (met samenstelling van maatschappij als referentie) in representatie van rolmodellen die een positief effect hebben op de samenleving te onderscheiden.
   b. Welzijnseffect door diversiteit in het personeelsbestand en inclusie op de werkvloer. Denk hierbij aan de waarde van persoonlijke herkenning door samenstelling personeelbestand, gelijke doorgroei kansen en de waarde van rolmodellen.
   c. Genderloonkloof: de mate waarin betalingen aan medewerkers en flexkrachten verschillen tussen de verschillende seksen (niet gecorrigeerd voor uren, leeftijd en functie[9]).

- **Enkele gebruikte primaire datapunten:** #werkenden in 'hogere functie', #flexkrachten in 'hogere functie', salarisbetalingen, loonschalen, functie classificatie, samenstelling medewerkersbestand (leeftijd, nationaliteit, gender[10]), # gewerkte uren.
- **Enkele gebruikte secundaire datapunten:** # contacten op werkvloer, % ervaren self-efficacy, samenstelling (regionale) beroepsbevolking, (toename) levenstevredenheid door ervaren D&I, gemiddelde D&I score Nederland, levenstevredenheidsfactor.
- **Enkele monetariseringsfactoren:** monetariseringsfactor levenstevredenheid 2023
- **Enkele gehanteerde rekenfactoren:** maanden in het jaar

9 Er is bewust gekozen om hier niet op de 'corrigeren' het verschil veroorzaakt door uren, leeftijd en functie hoort bij de potentiële onevenwichtigheid die de (absolute) loonkloof laat zien. Tegelijkertijd moet de uitkomt hiervan door voorgaande wel met de nodige nuance worden geïnterpreteerd.

10 Onder de regels van de privacywetgeving, kunnen we vanuit onze huidige gegevens niet over alle dimensies die wij zouden wensen onze medewerkers en flexwerkerspopulatie in beeld brengen. Wij studeren op mogelijkheden om dat in te toekomst wel te kunnen door andere manieren van (vrijwillige) data verzameling. Daarmee wordt ons beeld completer, en kunnen we nog gerichter sturen.

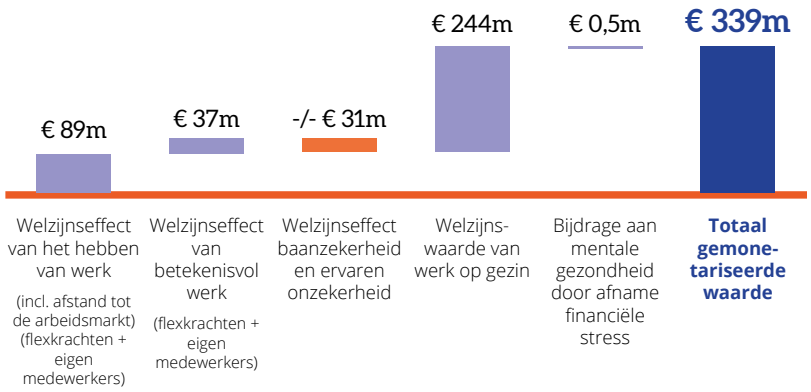
7. **Natuur**[11]. Op het kapitaal natuur zijn we negatief. Dit brengt de aard van ons bedrijf met zich mee. Dat is echter geen excuus. Wij willen deze negatieve impact minimaliseren en waar mogelijk compenseren. Dit kan door het planten van bomen maar bijvoorbeeld ook door een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke transitie naar duurzame energie. De impact wordt onder meer bepaald op basis van CO2-uitstoot (SDG 13). De onderliggende impacts zijn:
   a. Bijdragen aan klimaatverandering. Uitstoot van broeikasgassen met een negatief effect op mensen en ecosystemen.
      I. Scope 1
      II. Scope 2
      III. Scope 3
   b. Overige natuurlijk kapitaal impact. Alle natuurlijke impacts naast de uitstoot van broeikasgassen die in verband kunnen worden gebracht met Olympia.

- **Enkele gebruikte primaire datapunten:** gasverbruik in eigen panden, elektriciteitsgebruik, CO2-uitstoot bedrijfsauto's, afval, waterverbruik, energie labels eigen panden
- **Enkele gebruikte secundaire datapunten:** uitstootfactoren 2023
- **Enkele gehanteerde monetariseringsfactoren:** monetariseringsfactor CO2-equivalenten 2023

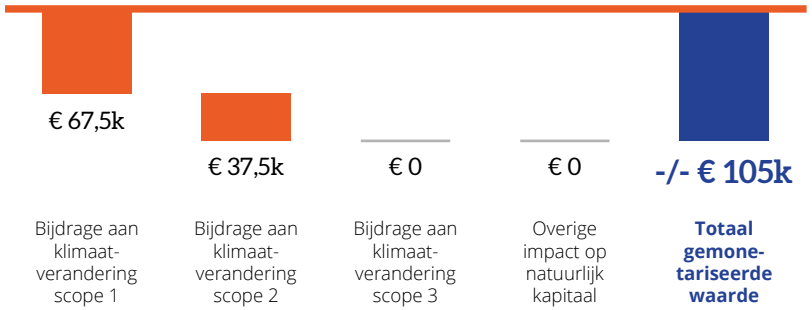
11 De meting van Impact op natuur is nog niet volledig. Als het gaat om scope 1 en scope 2 milieubelasting is deze vrijwel geheel in beeld gebracht. Scope 3 en de overige natuurlijke kapitaal impacts (lucht-, bodem- en watervervuiling, landgebruik, uitputting grondstoffen e.d.) zijn echter incompleet en daarom nu niet opgenomen in de meting. Met toevoeging van deze waarden in de meting is het niet onwaarschijnlijk dat in eerste instantie onze impact op natuur verder negatief zal worden, alvorens deze zal verbeteren in de komende jaren en rapportages.

Resultaten Strategische Impacts Olympia

Welzijnseffecten van werk

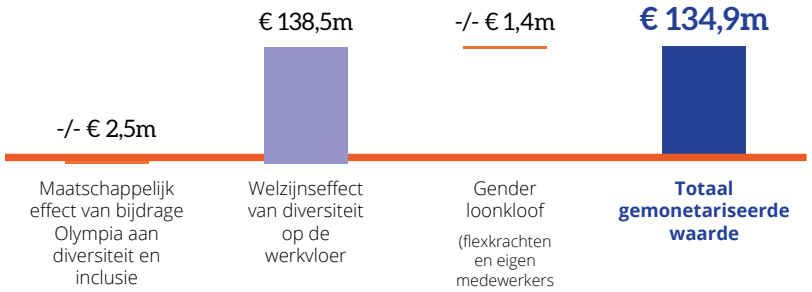


Impact op natuur



Ontwikkeling

Impact van Diversiteit en Inclusie



Observaties

De eerste gemonetariseerde resultaten van de Strategische Impacts over 2023, laten zien dat we total sum positief zijn. Op de Impact natuur zijn we niet positief. We moeten zelfs constateren dat deze in werkelijkheid mogelijk nog negatiever is dan hier wordt weergegeven, omdat we nog niet over een volledige set aan data beschikken. Dit vraagt dus om gerichte actie tot verder reductie en compensatie. Hier zal in 2024 verder actie op ondernomen worden.

Dat we op de welzijnseffecten van werk hoog scoren, verbaast ons niet. Dat is volledig in lijn met onze purpose. We verwachten zelfs dat deze verder zal stijgen nu we vanuit de Olympia Betekenis & Impact Matrix nog gerichter interventies kunnen ontwikkelen waarmee we betekenisvol werken verder stimuleren. We zien wel een negatief impact effect door verminderde zekerheid van tijdelijke contracten. Niet vreemd, want tijdelijkheid is grotendeels de aard van ons werk. Wel goed dat we de mogelijke negatieve impact hiervan niet 'verstoppen'. Ook wij kunnen nadenken over het bieden van zekerheid en perspectief. Ook in de context van tijdelijk werk. Dit doen wij door gerichte sturing op langere verblijfsduur, doorplaatsing en opleiding van flexkrachten waardoor meer perspectief wordt gecreëerd. Daarnaast zijn we gestart met een pilot waarbij we werken met een alternatieve contractvorm voor flexkrachten door een vast maandinkomen te garanderen in combinatie met wisselende werkuren. Daarmee creëren we meer zekerheid. We verwachten dan ook dat de effecten van deze stappen, volgend jaar in de Impact resultaten zichtbaar zijn.

We mogen tevreden zijn over de eerste resultaten op de impact Diversiteit en Inclusie, maar dat is geenszins een reden om 'achterover' te leunen. Ook bij Olympia en onze opdrachtgevers is sprake van een (zij het beperkt) gender-loonkloof. Deze laat zich deels verklaren door de (blijkbaar) onevenredige verdeling van de verschillende genders over uren en functies. Reden te meer om in te zetten op actieve doorstroom van vrouwen naar hogere posities binnen de organisatie. Doorstroom van eigen talent is een van de speerpunten binnen Olympia en de reden waarom in 2023 het Olympia Talentprogramma en de Olympia Management Olympiade zijn opgestart.

Impact en CSRD, tussen willen en moeten

Impactmeten en de vanaf 2025 verplichte CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) -rapportage zijn nauw verwant, maar toch zijn er wezenlijke verschillen. Olympia kiest er nadrukkelijk zelf voor om te rapporteren over en sturen op niet-financiële impact. Wij juichen het toe dat CSRD ervoor gaat zorgen dat andere organisaties ook verantwoording moeten gaan afleggen over niet-financiële resultaten. Wij hebben het niet nodig gehad om in beweging te komen.

Daar waar CSRD zich primair richt op verslaglegging op de negatieve Impacts, wordt bij Impactmeten óók gewerkt met positieve vormen van Impact. Dit zijn veelal die Impacts die door de organisatie zelf als materieel worden beschouwd. Dit kan zijn vanwege de grootte en het belang, maar ook omdat het voortkomt uit de eigen ambitie en purpose. Olympia heeft voor Impactmeten die Impacts gekozen die direct in het verlengde liggen van onze purpose. Bij het meten hiervan en rapporteren hierover kijken we al zeer zorgvuldig naar het CSRD-rapportageframe en de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dat mag duidelijk zijn. Doel is om ze daar in te kunnen passen, waar dit vanuit de regelgeving relevant is. Voor die Strategische Impacts die behoren tot de verplichte CSRD-rapportage, passen we dan uiteraard ook de verplichte dubbele materialiteit toe.

De opgelegde CSRD-verplichting verandert niets aan onze ambities om op onze vier Strategische Impacts een positief verschil te (blijven) maken, waarbij we steeds verder willen reiken.

Waarde

Hoe wij waarde creëren

In de visualisatie op de volgende pagina brengen wij in beeld hoe wij waarde creëren voor onze stakeholders.

Hoe wij waarde creëren

Onze input

Onze flexkrachten maken het verschil voor onze klanten, zij doen ertoe.

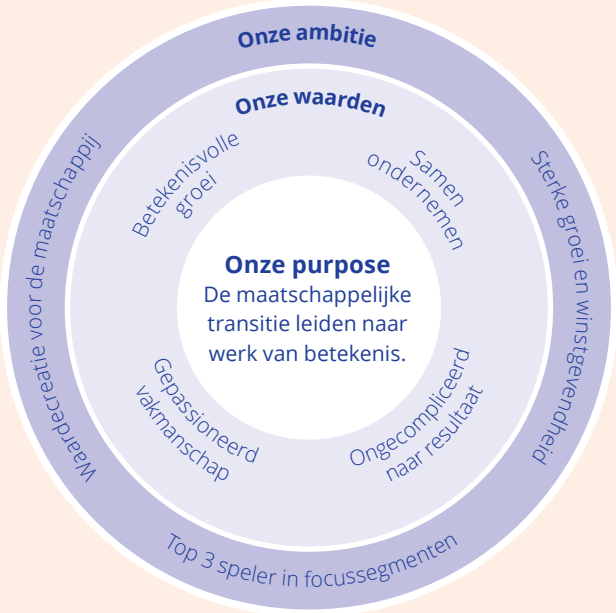
Onze medewerkers verbinden talentvolle flexkrachten aan klanten en creëren de optimale omstandigheden voor groei en ontwikkeling.

Onze ondernemers maken lokaal het verschil door de behoefte van onze opdrachtgevers en flexkrachten te vertalen naar gerichte dienstverlening.

Onze systemen worden continu doorontwikkeld om de operatie optimaal te ondersteunen.

Onze kennis helpt onze flexkrachten en klanten bij het bereiken van hun ambitie.

Onze route



Onze strategische programma's

- **Betekenisvolle onderneming**
- **Geïnspireerde medewerkers**
- **Beste franchisemodel**
- **Geïnspireerde flexkrachten**
- **Waardevol voor klanten**
- **Sterk fundament**

Onze output

1.691 klanten

28.635 flexkrachten, waarvan **864** in dienst bij opdrachtgever

14.160.440 uren

117 nationaliteiten

NPS Score flexkrachten **33**

2.721 flexkrachten met afstand tot arbeidsmarkt naar werk bemiddeld

1.424.709 aantal uren van deze flexkrachten

PSO trede **3** in 2023

64% vrouw / 36% man eigen medewerkers

116 persoonlijke betekenis-verklaringen

Olympia vestigingen: **102** eigen, **79** franchise

Nieuw leasebeleid **volledig elektrisch**

Flexkrachten **hulp bieden** bij financiële problemen

Onze impact kapitalen

Onze sturing en rapportage

Financieel
Financiële middelen

Geproduceerd
Materiële activa

Intellectueel
Immateriële activa

Menselijk
Waarde ingebed in individuen

Sociaal
Waarde ingebed in groepen

Natuurlijk
Natuur en milieu

SDG's
Onze inspiratie en richting

Onze waarde op 4 strategische impacts*

Welzijns-effecten van werk
Totaal gemonetariseerde waarde:
€ 339m

Impact op natuur
Totaal gemonetariseerde waarde:
-/- € 105k

Ontwikkeling
Totaal gemonetariseerde waarde:
€ 178m

Impact van Diversiteit en Inclusie
Totaal gemonetariseerde waarde:
€ 135m

* Olympia heeft voor haar 8 stakeholders 40 impacts, op 6 kapitalen, gedefinieerd en gemeten. Wij hebben gekozen om binnen de organisatie actief te sturen op 4 strategische impacts. Deze waarde hebben wij met behulp van Impact Institute, gemonetariseerd.

Sustainable Development Goals

Samen naar een betere wereld

De Sustainable Development Goals (SDG's) zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. Ze vormen een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis.

Sustainable Development Goals

In 2015 hebben alle lidstaten van de Verenigde Naties de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) aangenomen, met als doel duurzame ontwikkeling wereldwijd te bevorderen. Deze doelen, die zijn vastgesteld voor 2030, dienen als een gezamenlijke routekaart om wereldwijde armoede en ongelijkheid uit te roeien, klimaatverandering aan te pakken en een welvarend en vreedzaam leven voor iedereen te bevorderen.

Olympia zet zich actief in voor het bereiken van de volgende SDG's:

Beëindig armoede overal en in al haar vormen

Target 1.5 **Tegen 2030 de weerbaarheid opbouwen van de armen en van zij die zich in kwetsbare situaties bevinden en hun blootstelling aan en kwetsbaarheid voor met klimaatgerelateerde extreme gebeurtenissen en andere economische, sociale en ecologische schokken en rampen beperken**

Behaalde resultaten

Olympia werkt samen met Geldfit. Medewerkers en flexkrachten kunnen hulp vragen om hun geldzaken weer op orde te krijgen.

Trainen van intercedenten door Nibud om vroegtijdig schuldenproblematiek te kunnen herkennen en gericht hulp aan te bieden.

Olympia heeft actief een check ter beschikking gesteld aan medewerkers en flexkrachten om na te gaan of zij in aanmerking komen voor energietoeslag.

Olympia heeft een collectieve zorgverzekering waarmee medewerkers korting krijgen op aanvullende- en tandartsverzekeringen.

Olympia heeft in 2023 2.721 mensen bemiddeld met een kwetsbare arbeidspositie. In totaal hebben zij 1.424.709 uur gewerkt.

Gelijke toegang bieden tot kwaliteitsvol onderwijs en levenslang leren bevorderen, voor iedereen

Target 4.3 Tegen 2030 gelijke toegang garanderen voor alle vrouwen en mannen tot betaalbaar en kwaliteitsvol technisch, beroeps- en hoger onderwijs, met inbegrip van de universiteit

Behaalde resultaten

Alle medewerkers van Olympia volgen bij start het Onboardingsprogramma en trainingen, gefaciliteerd vanuit de Olympia Academie.

Elke medewerker beschikt over een persoonlijk opleidsbudget. Opleiden en persoonlijk ontwikkeling is een verplicht onderdeel van de scorecard van elke medewerker. Gemiddeld wordt er € 2.866 euro per medewerker aan opleidingskosten gemaakt.

Er zijn meerdere opleidingsprogramma's gericht op specifieke doorgroepen. Sinds oktober 2023 hebben we Learning Management System voor alle vaste medewerkers.
- Studiezalen
- Taaltrainingen
- Vakopleidingen

Voor alle flexkrachten zijn online traingen en leergangen beschikbaar via onderstaande (door Olympia) gefaciliteerde platforms: MijnOlympia App, Studytube en Flowsparks.

Er zijn samenwerkingen op onderwijsgebied tussen Olympia en:
- ROC Amsterdam Flevoland
- Albeda College
- Hogeschool van Amsterdam

Er zijn 560 scholingsvouchers vanuit DOORZAAM ingezet voor flexkrachten van Olympia.

Target 4.4 Tegen 2030 het aantal jongeren en volwassenen met relevante vaardig heden, met inbegrip van technische en beroepsvaardigheden, voor tewerk stelling, degelijke jobs en ondernemer schap aanzienlijk opdrijven

Behaalde resultaten

Indirect personeel per 31-12-2023:

< 20:	2
20 - 30:	161
30 - 40:	182
40 - 50:	83
50 - 60:	36
60+	7

9 stagiairs in 2023.

Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes

Target 5.1 Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overal

Behaalde resultaten

Oympia heeft een antidiscriminatie beleidsverklaring. Nieuwe medewerkers Olympia ondertekenden formeel de gedragscode van Olympia.

Olympia maakt gebruik van de door ontwikkelde Discriminatie | Factsheet vacaturecheck.

Olympia gebruikt Cortexter om discriminerend en niet inclusief taal gebruik in vacatures teksten te duiden en te verbeteren.

Olympia heeft het Charter Diversiteit ondertekend bij de SER.

Inzet van eelloo inclusie-meting om eigen gedrag in beeld te brengen en te reflecteren.

10 nationaliteiten indirect personeel, 117 nationaliteiten flexpersoneel.

Jaarlijks monitoren van status van eigen organisatie op gebied van cultuur, D&I via Organisational Health Scan.

Target 5.5 Verzekeren van de volledige en doeltreffende deelname van vrouwen en voor gelijke kansen inzake leiderschap op alle niveaus van de besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven

Behaalde resultaten

Man/vrouw verhouding in senior leiderschapsposities: Man 61,5%, Vrouw 38,5%.

Samen met zusteronderneming Vapro ontwikkelen we een trainings- en opleidingsprogramma voor 'blue collar' medewerkers in de industrie.

We trainen medewerkers, waaronder chauffeurs, van GVB naast de vaktechnische eisen ook in social skills.

Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen

Target 8.3 **Bevorderen van op ontwikkeling toegespitste beleidslijnen die productieve activiteiten ondersteunen, alsook de creatie van waardige jobs, ondernemerschap, creativiteit en innovatie, en de formalisering en de groei aanmoedigen van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, ook via toegang tot financiële diensten**

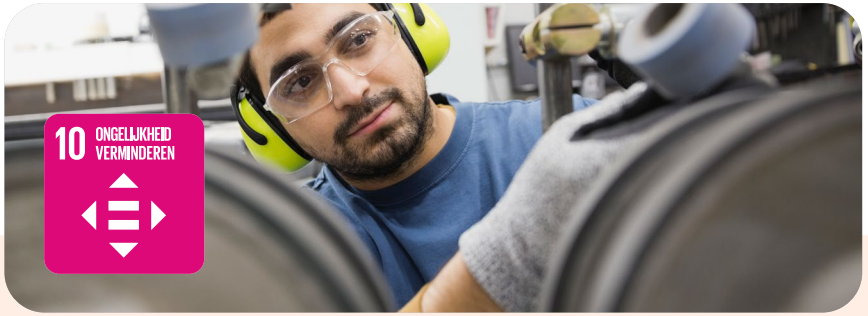
Behaalde resultaten

Olympia heeft een uniek franchisemodel waarmee nieuwe ondernemers kunnen starten met inhoudelijke ondersteuning van Olympia.

Bij het aantrekken van nieuwe franchisenemers stimuleert Olympia de jonge ondernemers.

Training en opleiding neemt binnen Olympia een belangrijke plaats in. Meer dan 1.700 cursusdagen werden door Olympia medewerkers in 2023 bijgewoond.

In 2023 één nieuwe vaste medewerker aangenomen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Dring ongelijkheid in en tussen landen terug

Target 10.2 **Tegen 2030 de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status**

Behaalde resultaten

10 nationaliteiten indirect personeel, 117 nationaliteiten flexpersoneel.

Corporate Recruitment werft inclusiever door aangescherpte doelstellingen en de inzet van een ander type assessment.

Olympia was host en mede-organisator van het SER-event 'Inclusief werven' op 25 mei 2023.

De mate waarin Olympia wordt ervaren als een inclusieve en diverse organisatie is een vast meetonderdeel geworden van ons jaarlijkse Organisational Health Survey (OHS). Tevens is dit onderdeel van de 3 maandelijkse NPS en EVP (Employee Value Propositie) vanaf september 2023.

Olympia biedt collega's van het Hoofdkantoor of een Eigen Beheer vestiging de mogelijkheid om per jaar drie officiële feestdagen om te ruilen voor een andere culturele of religieuze dag.

Target 10.3 **Gelijke kansen verzekeren en ongelijkheden wegwerken, ook door het afvoeren van discriminerende wetten, beleidslijnen en praktijken en door het bevorderen van de geschikte wetgeving, beleidslijnen en acties in dit opzicht**

Target 10.4 **Beleid voeren dat geleidelijk tot een grotere gelijkheid leidt, in het bijzonder inzake fiscaliteit, lonen en sociale bescherming**

Behaalde resultaten

Momenteel zijn wij PSO Trede 3 en PSO 30+ voor &Iedereen gecertificeerd (we behoren hiermee bij de 10% meest inclusieve werkgevers van Nederland).

Olympia is aangesloten bij de ABU, zie artikel 5.1 inzake discriminatie en artikel 40 inzake Monitoring inkomensgarantie.

Met de ondertekening van de Charter Diversiteit heeft Olympia het streven naar een inclusief en diverse organisatie verankerd in haar beleid en omgezet naar concrete doelstellingen voor de eigen organisatie.

Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden

Target 13.2 **Maatregelen inzake klimaatverandering integreren in nationale beleidslijnen, strategieën en planning**

Behaalde resultaten

Olympia is ISO 14001 gecertificeerd.

Het Olympia ServiceCentrum is gevestigd in Pharos met een BREEAM excellent score.

Olympia faciliteert hybride werken.

Olympia heeft een 100% elektrisch lease beleid.

Voor medewerkers die geen leaseauto nodig hebben voor hun werk, is er een mobiliteitskaart waarmee we groen en bewust reizen faciliteren zoals de mogelijkheid om een deelfiets of een elektrische scooter te huren.

Sturen op local-to-local dienstverlening en primair lokale en regionale inzet resources (ook bij klanten) om reisbewegingen te minimaliseren.

Managementteam

Het Olympia managementteam bestaat uit Dimitri Yocarini (CEO), Allen Pheiffer (CFO), Dominique Dingjan (CHRO) en Gabriella Serreli (CDO).

Dimitri Yocarini

Chief Executive Officer Olympia

Dimitri Yocarini is op zeventienjarige leeftijd begonnen als flexkracht bij Olympia en zes jaar later werd hij ondernemer van zijn eerste vestiging. Na negen jaar ondernemen nam hij in 2016 een minderheidsbelang in Olympia en werd hij CEO. In 2019 werd hij grootaandeelhouder. Daarnaast is Dimitri bestuurslid bij de ABU en bij het Nationaal Fonds voor de Sport.
Zijn persoonlijke purpose is om via werk een betekenisvolle bijdrage te leveren aan het leven van anderen. Sport en gezonde voeding vindt hij onmisbaar voor een gezonde leefstijl. Voor zijn gezin is hij een echte familieman. Hij geniet volop van het leven met zijn vrouw en drie zoons.

Allen Pheiffer

Chief Financial Officer

Allen Pheiffer, een ervaren Chief Financial Officer heeft bijna dertig jaar ervaring in verschillende rollen over de hele wereld. Oorspronkelijk afkomstig uit Zuid–Afrika, is hij een gekwalificeerde chartered accountant. Sinds mei 2020 draagt Allen de verantwoordelijkheid voor de financiële en ondersteunende functies in het bedrijf. Hij stimuleert digitalisering en voortdurende verbeterprocessen.
Zijn rol is zorgen voor een financiële en procesmatige bedrijfsstructuur, die wendbaar en schaalbaar is. Allen is getrouwd, heeft een zoon en houdt van lezen en reizen.

Dominique Dingjan

Chief Human Resource Officer

Dominique Dingjan is sinds juli 2022, twee jaar nadat ze begon bij Olympia als directeur Support, CHRO. Ze is daarnaast intensief betrokken bij de operatie en de support organisatie. Zij heeft bijna twintig jaar HR–ervaring in de uitzendsector, waarbij ze operationeel verantwoordelijk was voor een Shared Service Center en diverse business lines. Ze is gedreven, resultaat– en mensgericht. Haar ambitie is het inspireren van mensen door persoonlijke groei, leiderschap, ondernemerschap en impact te bevorderen. Dominique woont samen met haar man en twee kinderen, ze houdt van het goede bourgondische leven met familie en vrienden, houdt van actieve vakanties en sport graag.

Gabriella Serreli

Chief Digital Officer

Gabriella Serreli is sinds juli 2022 als CDO verantwoordelijk voor drie domeinen: digitalisering (data & IT), marketing & communicatie en strategie & innovatie. Gabriella heeft ruime ervaring met het bouwen van IT & Digital teams en het ontwikkelen en implementeren van customer journey transformaties.
Zij is op haar best waar tech en marketing samenkomen en werkt aan oplossingen die ons werk efficiënter en effectiever maken. Kenmerkend zijn haar positieve en ondernemende houding, visie, daadkracht en sterke communicatieve vaardigheden. Gabriella besteedt ook graag veel tijd aan haar jonge gezin, haar familie, koken en eten.

Olympia en Ajax versterken kansen voor jong talent

Vanaf 1 juli 2024 is Olympia Official Partner van Ajax en hoofd- en shirtsponsor van Ajax-jeugd.

Met dit partnerschap verbinden we ons minimaal tot en met 2027 aan een topspeler in de voetbalwereld die ons gaat helpen onze positie in de uitzendsector te versterken. Ajax heeft de topsport mentaliteit die we ook binnen Olympia hebben en verder willen versterken. Opleiden en werk maken van talent staan bij ons allebei centraal. Net als kansen creëren en impact maken. Samen maken we werk van de toekomst.

Menno Geelen commercieel directeur Ajax: "Olympia en Ajax passen erg goed bij elkaar. Dan heb ik het over onze aanwezigheid in het hele land, maar met name over onze overlappende ambities en waarden. Opleiden en werk maken van talent staan ook bij Olympia centraal, evenals de ambitie om kansen te creëren voor en impact te maken op iedereen. Een betere shirtsponsor van onze toekomst kunnen we ons bijna niet wensen."

Bestuursverslag

Een degelijke performance onder uitdagende marktomstandigheden

In 2023 is Olympia geconfronteerd met een lage economische groei in combinatie met een krappe arbeidsmarkt. De onderneming heeft zich weten aan te passen aan deze omstandigheden en is daardoor winstgevend gebleven.

Olympia behoort tot de top-10 arbeidsmarkt-bemiddelaars in Nederland van 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 ongeveer 10.000 flexkrachten betekenisvol, via Olympia, aan het werk.

&Iedereen is gecreëerd als een spin off binnen Olympia. De activiteiten van deze entiteit hebben als doel om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar 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.

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.

In maart 2024 heeft Arnold Participatie aangekondigd een tussenholding te op te richten, genaamd dyo people solutions. Het is de intentie om een "house of brands" te creëren, waarbij dyo people solutions de overkoepelende merknaam is.

Bestuur en managementteam

Dimitri Yocarini is de CEO van Olympia en het herkenbare gezicht van Olympia. Allen Pheiffer is als CFO verantwoordelijk voor de ondersteunende functies binnen de onderneming.

De onderneming wordt verder geleid door een breder managementteam dat naast Dimitri Yocarini en Allen Pheiffer bestaat uit Dominique Dingjan als CHRO en Gabriella Serreli als CDO.

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 428 (2022: 479). Dit jaar hebben er in totaal, omgerekend naar voltijdsequivalenten 8.724 flexkrachten (2022: 10.716) voor Olympia gewerkt.

Ook in 2023 hebben we mensen uit meer kwetsbare groepen naar werk begeleid. In 2023 waren dit 2.721 (2022: 2.157) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvan behoorden 1.638 (2022: 1.362) uitzendkrachten tot de doelgroep Banenafspraak.

In Amsterdam hebben we in 2023 64 kandidaten uit een uitkering naar betaald werk begeleid. Tevens zijn wij in 2023 een samenwerking met Stichting Studiezalen om sociaal-economisch kwetsbare gezinnen te begeleiden naar werk. Samen met life coaches van Studiezalen bouwen we een brug tussen gezinnen, de wijk en de arbeidsmarkt onder de naam Winclusief.

In januari 2023 zijn onze activiteiten inzake het sociale domein afgesplitst in een separate entiteit, 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 Arnold Participaties.

Olympia streeft naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen. Diversiteit in al haar facetten is onderdeel van ons recruitmentproces. In 2023 bestond ons totale personeelsbestand voor 64% uit vrouwen (2022: 67%).

Het managementteam van Olympia bestaat nog steeds voor 50% uit mannen en 50% uit vrouwen. We voldoen hiermee aan het wettelijke streefcijfer van ten minste 30% vrouwen.

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.

In 2021 is Olympia gestart met een drie jaar durend leiderschap ontwikkelingsprogramma met als doelstelling het Olympia verhaal tot leven, onze strategie in beweging, en focus en discipline in de uitvoering te brengen. Dit programma, genaamd "Olympiade", wordt gedurende de looptijd in de gehele organisatie uitgerold. "Olympiade" is in 2023 verder uitgerold binnen het leiderschapsteam en krijgt hiermee een structurele rol in de Olympia organisatie. Het Olympia leiderschapsteam bestaat voor 38% uit vrouwen (2022: 36%).

Franchiseformule Olympia

De franchise activiteiten binnen Olympia zijn een belangrijke pijler onder de totale bedrijfsvoering. Het omzetaandeel van deze activiteit bedraagt omstreeks 50%. De franchise activiteiten verschaffen Olympia toegang tot de lokale markt, die anders voor de onderneming minder makkelijk bereikbaar zou zijn. 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 franchise formule vormt een optimale combinatie van lokale kennis en ondernemerschap tezamen met landelijke dekking en een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening.

In 2023 hebben we een programma gestart met als doel het vergroten van het aantal franchisenemers. We zoeken uitbreiding in die delen van Nederland waar Olympia nog niet adequaat vertegenwoordigd is.

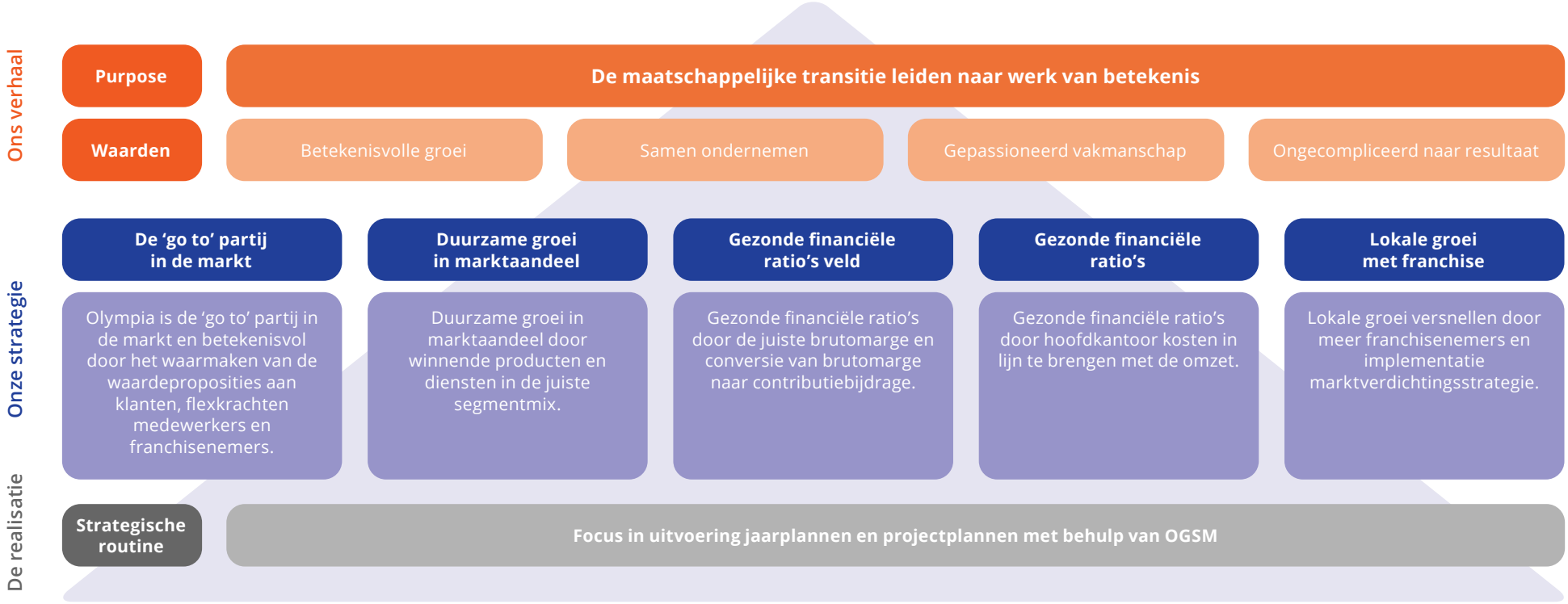
Strategie 2023-2025 en purpose

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.

Onderstaand 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 franchise formule. De winstgevendheid wordt verbeterd door focus op de bruto marge en het creëren van een "lean & mean shared service center".

Marktontwikkelingen die in 2023 hebben doorgezet

Schaarste

Arbeidsmarktschaarste is een structureel gegeven dat ook de komende jaren de arbeidsmarkt zal domineren. Deze schaarste is voelbaar in alle sectoren van de economie. Dit geldt ook in die sectoren die traditioneel populair zijn en nooit met dit fenomeen zijn geconfronteerd, zoals de kinderopvang. Hoewel de extreme schaarste iets is getemperd door een lichte daling in het aantal vacatures en het feit dat nieuwe mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt, is de schaarste voelbaar. De schaarste is zodanig dat dit de ontwikkeling van organisaties remt en de kosten van arbeid versneld doet stijgen. Dit werkt door op de economische groei in Nederland. De uitzendbranche voelt deze schaarste dubbel. Ze moet haar best doen om talent te vinden en te behouden. Voor haar klanten en voor zichzelf.

Olympia wordt ook met deze schaarste geconfronteerd, maar slaagt er desalniettemin in om ook in deze markt haar klanten vrijwel altijd te kunnen voorzien van passend talent. Dit doen we op verschillende manieren, waarvan we er hier enkele uitlichten. We hebben stevig ingezet op de ontwikkeling van slimme (aanbodgerichte) arbeidsmarktcommunicatie met gericht gebruik van social media, en het vergroten van onze online vindbaarheid in combinatie met een sterk (nieuw geïmplementeerd) ICT-platform. Deel van deze inspanning is in 2022 bekroond met een nominatie voor 'Beste Website' van het jaar. Daarnaast kijkt Olympia verder dan alleen de 'traditionele' doelgroepen op de arbeidsmarkt. Vanuit Olympia Werkvertrouwen helpen we 2.157 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk. Een PSO-trede 3 certificering is dan ook bijna logisch. Naast andere doelgroepen kijken wij ook actief naar de effectiviteit van alternatieve werving zoals 'Open Hiring'.

Arbeidsmarktkrapte kan deels worden bestreden door het optimaliseren van mobiliteit. Zowel binnen sectoren als over verschillende sectoren heen. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor scholing maar ook voor andere manieren van werven waarbij meer op basis van skills wordt gewerkt en het benaderen van andere doelgroepen. Daarbij moet wel worden aangetekend dat de hiervoor genoemde oplossingen zich vooral richten op het vergroten van het aanbod.

De daadwerkelijke winst hiervan moet kritisch worden benaderd tegen de achtergrond van structurele schaarste en toenemende vergrijzing. Vanuit Olympia denken wij dat er naast de genoemde maatregelen veel winst valt te behalen door in te zetten op andere wijzen van inrichting van de arbeidsrelatie en aanbod en dus veel meer werknemersgericht te werken dan wat werkgevers traditioneel gewend zijn om te doen. Dit begint bij investeren in het behoud van zittend personeel.

In een tijd van arbeidsmarktschaarste is het nog belangrijker om personeel te behouden. Dit vraagt ook bij Olympia om de ontwikkeling van werkgeverschap, zowel voor eigen medewerkers als voor flexkrachten. Olympia richt zich met haar activiteiten op het doorplaatsen van flexkrachten door gerichte begeleiding en opleiding. Ook stimuleren we doorgroei en ontwikkeling van eigen medewerkers.

Technologische ontwikkeling

Technologie zal het wezen van de uitzendsector structureel wijzigen. In 2023 hebben we het ingezette transformatieproces op het gebied van digitalisering verder doorgezet. Voor de komende jaren verwachten wij nog grote veranderingen in de sector als gevolg van datagedreven ondernemen en AI.

Technologie wordt omarmd en ingezet onder het motto 'digitaal waar het kan, persoonlijk waar dat toegevoegde waarde heeft'. Dat geldt dus ook voor de wijze waarop Olympia haar werkgeverschapsrol invult. Olympia is een volwaardig werkgever voor haar flexkrachten. Een rol die we invullen door naar flexkrachten te luisteren en een duurzame relatie met hen aan te gaan. Het pure platformdenken past daar niet bij. Verregaande technologische ontwikkeling om onze werkwijze, communicatie en dienstverlening te optimaliseren natuurlijk wel. Maar dit mag nooit in plaats komen van persoonlijke verbinding en contact. Daar zetten we dan ook vol op in.

Olympia app en een daarbij aansluitende omgeving: MijnOlympia is in 2023 verder ontwikkeld als onderdeel van ons digitaliseringsproces. Deze app is met succes ontvangen door onze (potentiële) flexkrachten. Het aantal vaste gebruikers is groot en nam nog altijd fors toe. Middels dit platform communiceren wij met onze flexkrachten. Via de app kunnen onze (potentiële) flexkrachten ontdekken welk werk bij ze past, ze kunnen hun profiel verrijken en zelfs ze kunnen direct solliciteren en ook opleidingen en trainingen volgen. De Nederlandse taalcursus is de meeste gevolgde module in de app. Bestaande flexkrachten raadplegen de app voor roosters, loonstrookjes et cetera waardoor ze ook extra binding houden met Olympia. Het werken met de Olympia app versterkt onze aanpak.

Maatschappelijke ontwikkelingen die in 2023 hebben doorgezet

Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit en inclusiviteit spelen ook in 2023 in de publieke opinie en het maatschappelijk debat een belangrijke rol. Verschillende maatschappelijke en sociale bewegingen zorgen ervoor dat dit onderwerp onder de aandacht blijft. 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.

> "Diversiteit en inclusiviteit spelen ook in 2023 in de publieke opinie en het maatschappelijk debat een belangrijke rol."

Wij geloven dat ieder mens een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt. Wij werken aan een samenleving waarin iedereen zich optimaal ontwikkelt door werk dat voldoening geeft. Deze overtuiging werkt door in alles wat we doen. Elke dag weer zetten wij ons in voor betekenisvol werk voor iedereen. Inclusiviteit en diversiteit zijn belangrijke onderwerpen op onze agenda, die we vertalen naar beleid en ons dagelijks handelen.

Olympia streeft naar diversiteit en inclusie en ziet beleid tegen discriminatie als een integraal onderdeel van haar ondernemingsbeleid. Zij heeft een maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid tegenover medewerkers, franchiseondernemers, inleners/opdrachtgevers, flexkrachten en de samenleving in het algemeen. De kern van ons beleid is als volgt: '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. Ieder mens is uniek en brengt een unieke waarde. Wij zoeken actief naar de unieke waarde van ieder mens. Hoe meer divers het team, hoe meer unieke waarde je als organisatie kan inzetten. We stimuleren daarom een cultuur waarin verschillen worden gewaardeerd en benut'.

Naast het feit dat Olympia een PSO trede 3 gecertificeerde organisatie is, heeft Olympia in 2023 ook de Charter Diversiteit van de SER ondertekend met D&I doelen voor haar vaste medewerkers. Het belangrijkste doel daarbij is om de maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk in gang te zetten en dit ook intern proactief in te vullen. Ook op andere manieren zetten wij ons in om Diversiteit & Inclusie te versterken. 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;
- op onze website en in de media delen we onze visie en ervaringen.

Ons beleid komt tot uiting in:

- Onze purpose: De transitie leiden naar een wereld waarin iedereen werk van betekenis doet.
- Onze merkbelofte: 'Olympia geeft werk betekenis'.
- Ons inclusieve gedachtegoed en geloof: Iedereen heeft recht op betekenisvol werk
- Onze merkcampagne: wat jij doet, doet ertoe.
- Onze gedragscode, waarin onder andere staat beschreven op welke manier wij met elkaar omgaan.
- Onze werknemerspropositie met de belofte aan onze medewerkers: 'Voel je gewaardeerd in een omgeving waar iedereen welkom is.'
- De Charter Diversiteit tussen SER en Olympia, hierin staan onze doelstellingen om diversiteit & inclusie te bevorderen binnen onze organisatie.

Kernpunten van de invulling van ons Diversiteit & Inclusie beleid in het kort samengevat:

1. Het vastgestelde beleid wordt minimaal 1 keer per jaar door de directie beoordeeld en indien nodig aangepast.
2. D.m.v. jaarlijkse audits wordt de kennis van het beleid en de uitvoering getoetst. De resultaten worden met de directie besproken en eventuele aanpassingen worden doorgevoerd.
3. Iedere medewerker heeft toegang tot Topdesk (intern kennisplatform) waarin diverse kennisitems opgenomen zijn om discriminatie te voorkomen en hoe te handelen indien zich dit onverhoopt tóch voor zou doen.
4. Het beleid en de uitvoering hiervan is onderdeel van de Olympia Basis Training welke verplicht is voor eenieder die bij Olympia in dienst komt.
5. Klachten/ meldingen van discriminatie kunnen door externen worden ingediend via de vestigingen, direct bij het Shared Service Center of via de website Olympia.nl en worden behandeld door de afdeling Kwaliteit. Vaste medewerkers kunnen contactpersonen benaderen om melding te maken van discriminatie dan wel een klacht.
6. Ons beleid en onze verwachtingen ten aanzien van anti-discriminatie, inclusie en diversiteit zijn opgenomen in onze gedragscode, algemene voorwaarden, raamovereenkomsten, franchiseovereenkomsten en uitzendovereenkomsten en dienen voor elke formele samenwerking voor akkoord getekend te zijn. Hoe we handelen als men onverhoopt niet conform het beleid handelt, is vastgelegd in ons sanctiebeleid.

Hybride werken

Bij Olympia hebben wij een hybride werkbeleid en bieden wij onze medewerkers de gelegenheid om hybride te werken. Met hybride werken bedoelen wij plaats-onafhankelijk kunnen werken. In de praktijk betreft dit een passende combinatie van werken op je reguliere werkplek en werken vanuit huis (of mogelijk een alternatieve werkplek).

We geloven dat hybride werken past bij onze cultuur, ambities en purpose. En dat zelf invloed hebben op hoe en waar je werkt – mits goed ingevuld - bijdraagt aan autonomie, vertrouwen, ondernemerschap en werkgeluk. Bovendien leveren we met hybride werken ook een bijdrage aan onze planeet. Allemaal aspecten die we belangrijk vinden.

> "We geloven dat hybride werken past bij onze cultuur, ambities en purpose."

Een andere kijk op werk

Een belangrijke 'bijvangst' van de coronacrisis is dat veel mensen de lockdown, het digitaal werken en het op afstand werken hebben ervaren als een periode van bezinning. Een ander perspectief en een andere werk/privé balans hebben mensen aan het denken gezet. Op onderdelen is de werkelijke waarde van werk herontdekt. Werk is meer dan een transactie van tijd en kennis in ruil voor geld. Het biedt mogelijkheden tot ontwikkeling, persoonlijke verbinding, een sociale omgeving of in sommige gevallen wellicht een tijdelijke 'ontsnapping' uit een onwenselijke situatie. Daarnaast is ook zichtbaar dat een herijking op de werk/privé balans is ontstaan en dat de relevantie van werk steeds dominanter wordt in de keuze voor werk en werkgever.

Het grote aantal mensen dat parttime wil werken is hier een voorbeeld van. Ook een ander fenomeen, de betekenisvolle stapelbaan, kan deels als bijvangst worden bijgeschreven. Oftewel iemand die een tweede baan neemt naast de huidige baan om iets goeds te doen in een andere, meer ideële, werkomgeving.

Vanuit Olympia zagen wij deze herwaardering van werk al langer. Het is een bevestiging dat Olympia's streven naar werk van betekenis voor iedereen, past in de wereld waarin wij nu leven. Wij kunnen dit alleen maar toejuichen, want zo kunnen we met z'n allen de maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk laten plaatsvinden.

Niet alleen is dit denken terug te vinden in al onze dienstverlening, maar ook in de Gesprekken van Betekenis. Deze gesprekken voeren wij, als onderdeel van onze standaard werkwijze, met flexkrachten. Daarnaast vragen wij aandacht voor de herwaardering van werk in de media en binnen de brancheorganisatie. Binnen Olympia vertaalt elke medewerker deze gedachten naar een 'Persoonlijke Betekenis Verklaring', die staat voor de kern van hun eigen persoonlijke waarden en de wijze waarop dat via werk tot uiting komt. Hierbij worden alle medewerkers via een gericht programma vanuit de Olympia Academie geholpen. Om deze waarden ook naar de maatschappij te vertalen beschikt elke Olympia medewerker over een 'Dag van Betekenis'.

Een extra vrije dag die iedereen mag inzetten voor een persoonlijk maatschappelijke bijdrage. Bijvoorbeeld door een dag als vrijwilliger te werken, of een gastles te geven op een AZC of in het lokale verzorgingshuis. Zolang het maar past bij de eigen waarden die je ook via je werk tot uitdrukking wilt brengen.

Financiële ontwikkelingen

Omzet

De omzet van Olympia Nederland B.V. is met 10,6% gedaald tot € 479 miljoen (2022: € 536 miljoen). In het eerste kwartaal van 2022 heeft de onderneming nog covid-gerelateerde activiteiten gehad. Deze zijn in 2023 niet meer aanwezig.

Daarnaast geven de ABU-cijfers aan dat de uitzend-markt in 2023 gekrompen is t.o.v. 2022, zowel qua uren als omzet. Daarnaast zijn factoren voor de omzetdaling de afkoeling van de economie en de voortdurende schaarste aan beschikbare arbeid.

Bedrijfsresultaat

Het bedrijfsresultaat bedraagt € 6,5 miljoen (2022: € 8,9 miljoen). Deze daling van het bedrijfsresultaat wordt met name veroorzaakt door de afgenomen afzet en omzet, waarbij de bedrijfskosten minder hard gedaald zijn dan de omzet. Het bedrijfsresultaat als percentage van de omzet is derhalve gedaald van 1,7% in 2022 naar 1,4% in 2023.

Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten bedragen € -1,6 miljoen in 2023 en zijn daarmee nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2022.

Netto resultaat

Het netto resultaat is afgenomen naar €3,6 miljoen (2022: € 5,4 miljoen).

Liquiditeit

De kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg in 2022 € 6,4 miljoen (2022: € - 34,6 miljoen). De grote verbetering ten opzichte van 2022 wordt veroorzaakt door het feit dat in 2022 de uitgestelde belasting-schulden als gevolg van COVID zijn betaald aan de Belastingdienst.

De kasuitstroom van investeringsactiviteiten was € 0,1 miljoen in 2023 (2022: € 1,9 miljoen). Het niveau van investeringen was in 2023 beperkt voor alle categorieën vaste activa. Daarnaast heeft er een desinvestering van goodwill plaatsgevonden.

De current ratio is per ultimo 2023 licht gestegen tot 1,4 (2022: 1,3).

Financiering

De solvabiliteit, berekend als groepsvermogen uitgedrukt als percentage van het balanstotaal, bedraagt 34,8% per 31 december 2023. De stijging ten opzichte van ultimo 2022 (2022: 33,8%) wordt veroorzaakt door de toevoeging van het resultaat na belastingen aan het groepsvermogen.

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.

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

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.

> "De risicobereidheid van de onderneming is laag."

Wij treffen adequate mitigerende maatregelen om deze risico's te beperken tot een laag niveau, dat passend is bij onze risicobereidheid.

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.

Het franchise model mitigeert het strategische risico voor Olympia, daar zij een deel van het ondernemersrisico dragen.

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, 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 hybride werken in binnen Olympia de standaard geworden. Dit stelt hogere eisen aan onze IT-systemen, onder meer op het gebied van toegangsbeveiliging. De jaarlijkse audit inzake ISO 27001 heeft met goed gevolg plaatsgevonden.

Olympia is gecertificeerd conform de standaarden van ISO 14001 milieumanagement systeem.

Kredietrisico

Het kredietrisico wordt beheerd door een gespecialiseerde afdeling die kredietlimieten en uitstaande bedragen van klanten controleert. 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.

Er is een actief credit control proces, met onder meer aandacht voor klantacceptatie en actief beheer van de openstaande facturen in het kader van de volledige factoringovereenkomst met ING Commercial Finance. Risico's op het gebied van oninbare vorderingen zijn als onderdeel van deze volledige factoringovereenkomst grotendeels verzekerd.

Compliancerisico

Olympia heeft een verplichte 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 machtigingsmatrix met een volledige documentatie van de goedkeuringen binnen Olympia. Deze autorisatiematrix 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.

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.

"De onderneming hecht groot belang aan goede en transparante betrekkingen met de overheid en neemt ook proactief contact met hen op."

Financieel en verslaglegging risico

Per week, maand, kwartaal en jaar worden de financiële ontwikkeling van de onderneming, alsmede de markt-ontwikkelingen 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.

In 2023 heeft Olympia het besluit genomen om de risico's van ziekte niet meer in het publieke stelsel te verzekeren, maar om eigen risicodrager te worden voor zowel het flex- als het eigen personeel. Om de risico's hiervan beheersbaar te maken is er een professionele externe partij belast met het management van de processen rondom het ziekteverzuim. Daarnaast is er in de balans een voorziening getroffen ter dekking van de financiële effecten van het ziekteverzuim.

Olympia kan voor haar bedrijfsvoering onder meer gebruik maken van de kredietarrangementen die door moedermaatschappij Arnold Participaties zijn afgesloten. Periodiek vindt er een monitoring plaats of er wordt voldaan en in de toekomst voldaan kan worden aan de overeengekomen convenanten uit deze financieringsarrangementen.

Binnen de afdeling Finance neemt de forecasting van de liquiditeit een belangrijke plaats in. Hierdoor wordt gewaarborgd dat er voortdurend voldoende liquide middelen beschikbaar zijn. Door gebruik te maken van de faciliteiten van ING Commercial Finance kan Olympia haar flexwerkers en leveranciers 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 toezicht op hun financiële positie, met inbegrip van winstgevendheid, leningen en financiële buffers. Olympia heeft permanente commissies die regelmatig vergaderen met de franchisees.

Olympia is niet onderhevig aan wisselkoersrisico's en werkt alleen in Nederland in Euro's. Het renterisico is beperkt door middel van vaste afspraken.

Olympia werkt niet met complexe financiële instrumenten of derivaten.

De verdere professionalisering van de financiële organisatie, die gebruik maakt van up to date geautomatiseerde systemen, draagt bij aan de beperking van eventuele verslaggleggingsrisico's. Een belangrijk risico in relatie tot de financiële verslaggeving heeft 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 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).

Daar waar schattingselementen een belangrijke rol spelen worden de uitgangspunten die hieraan ten grondslag liggen vastgelegd in een position paper en met management en accountant besproken. Deze uitgangspunten worden jaarlijks herzien en vastgelegd.

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. Gelet dat ons primaire proces aan eerdergenoemde regelgeving onderworpen is, 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 voldoen aan de 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, en is 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 fraude.

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.

Macro economische ontwikkelingen

Hoewel de economische ontwikkelingen op het eerste gezicht nog positief zijn, is er geen sprake van een stabiele situatie. De conflicten in de wereld, zoals de oorlog in de Oekraïne, het conflict tussen Israël en Hamas, spanningen tussen China en Taiwan, kunnen gemakkelijk leiden tot verstoringen van de wereldeconomie.

De uitzendbranche wordt telkens als één van de eerste sectoren beïnvloed door deze verstoringen. We moeten derhalve waakzaam zijn en snel kunnen acteren bij dergelijke ontwikkelingen.

We zien nog steeds forse stijgingen van de salarissen. De vakbonden hebben nog steeds forse looneisen bij CAO-onderhandelingen, ook nu de periode van zeer hoge inflatie achter de rug lijkt te zijn. In energie-intensieve sectoren (glastuinbouw en industrie) zijn sommige bedrijven overgegaan tot verlaging of zelfs het stilzetten van productie. Dit zijn sectoren waarin uitzenders en ook Olympia traditioneel een substantieel gedeelte van hun omzet vandaan halen.

> "Hoewel de economische ontwikkelingen op het eerste gezicht nog positief zijn, is er geen sprake van een stabiele situatie."

De energietransitie heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Banen ontstaan, banen verdwijnen en banen veranderen. Het achterblijven van de arbeidsmarkt brengt de realisatie van de afspraken in het klimaatakkoord in gevaar. De noodzaak tot versnelling van de energietransitie wordt alleen maar groter door de bovengenoemde macro economische ontwikkelingen. Tegelijkertijd vormt de problematiek rondom de stikstofnormen een risico op de voortgang van deze transitie. Deze laatste problematiek heeft ook een negatief effect op infrastructurele- en bouwprojecten.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft naar verwachting voorlopig aanhouden. Hoewel fractioneel gestegen, is het percentage werkloosheid nog steeds historisch laag. Veel sectoren hebben nog steeds groot tekort aan werknemers. Voor Olympia betekent deze krapte een rem op de omzetgroei.

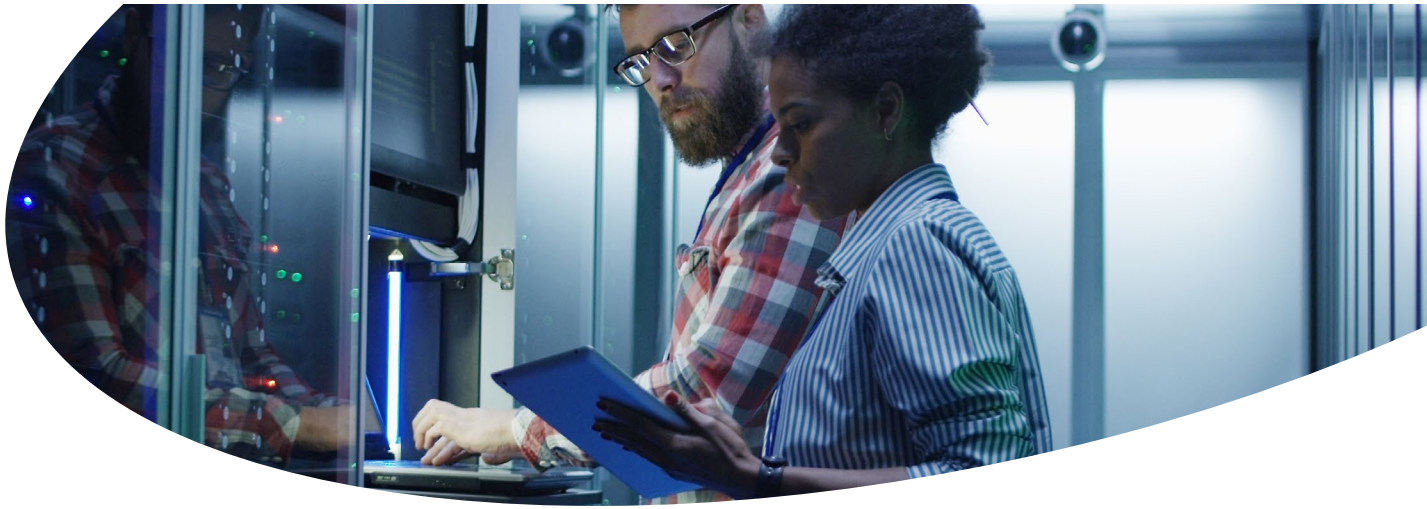
Krimp en groei

Na de uitbundige groei van de economie in 2021 en 2022 heeft in 2023 er een afkoeling plaatsgevonden. Per saldo is er een bescheiden groei gerealiseerd ad 0,7%. Voor 2024 zijn de verwachtingen iets positiever met een economische groei van 1,4%. De inflatie is gedaald ten opzichte van 2022, maar blijft op een verhoogd niveau van rond de 3,8%. De verwachting is dat de kerninflatie in 2024 licht daalt tot 3,5%.

Door de afgenomen vraag en de hoge rente als gevolg van de inflatie hebben de investeringen van het bedrijfsleven in 2023 onder druk gestaan. Voor de 2e helft van 2024 wordt een licht herstel verwacht als gevolg van de aangekondigde renteverlagingen.

Hoewel het lastig in te schatten is in hoeverre deze factoren elkaar al dan niet compenseren en hun invloed hebben op de economie, is het duidelijk dat dit tot verschuiving zal leiden binnen en tussen sectoren en ook van invloed zal zijn op de benodigde kennis en vaardigheden van het personeelsbestand.

Na het opheffen van reisbeperkingen als gevolg van de coronapandemie, en als gevolg van de oorlog in Oekraïne, zien we in heel West-Europa een stijging van de migratie. De opvang van migranten stelt overheid en gemeenten voor een grote uitdaging en vraagt om extra capaciteit.



De oorlog in Oekraïne lijkt vooralsnog niet op korte termijn tot een einde te komen. Veel vluchtelingen stellen zich de vraag of zij zich niet op een langer verblijf in Nederland moeten instellen.

Bedreigingen en kansen

Gelet op het bovenstaande is er voor Olympia een mix aan elementen met bedreigingen en kansen. Terugval van de vraag of zelfs uitval bij klanten leidt tot een verminderde vraag naar onze dienstverlening. Onzekerheid omtrent de economische situatie zal de behoefte aan flexibiliteit juist doen toenemen. Voor de meeste focussectoren zal gelden dat na een beperkte terugval de vraag in 2024 zal stabiliseren, gegeven het economisch en maatschappelijk cruciale karakter van deze sectoren. Bij andere focussectoren zoals de lokale overheden, de (maak)industrie en het MKB zal de vraag eerder toe- dan afnemen.

De arbeidsmarkt blijft structureel krap. In een economie waar de behoefte aan flexibiliteit en de noodzaak tot ontwikkeling naast elkaar bestaan, zijn er juist veel kansen voor partijen die arbeidsmobiliteit en duurzame beroepsopleidingen mogelijk maken. Kansen dus voor Olympia. Ook in economisch onzekere tijden.

Vooruitzichten voor 2024

Voor het jaar 2024 wordt een omzetgroei van 2% verwacht tot een niveau van omstreeks € 489 miljoen. De stijging wordt veroorzaakt door de eerder beschreven marktontwikkelingen, alsmede een beperkte groei in het aantal werkbare dagen.

Voor 2024 wordt een substantiële stijging van de EBITDA verwacht. Deze verbetering wordt in de eerste plaats veroorzaakt door een stijging van de marge. We gaan uit van een hoger omzetaandeel SME, zowel voor de eigen activiteiten als voor franchise. Dit marktsegment heeft een relatief hoger margepercentage. In de tweede plaats verbetert de EBITDA door de in het 1e kwartaal van 2024 ingezette verbeteringsprogramma's ter zake van de indirecte kosten. Het begrote aantal FTE daalt met 26 FTE t.o.v. 2023. Tevens wordt er een daling van de externe inhuur verwacht. Tegenover deze daling staat wel een stijging van de salariskosten als gevolg van indexeringen (3% per 1 juli 2024).

De begrote investeringen voor 2024 stijgen ten opzichte van 2023. De voornaamste projecten betreffen de opening van twee nieuwe vestigingen alsmede een aantal projecten op het gebied van IT en digitalisering.

Op basis van de begrote winstgevendheid is de verwachting dat er voor het komende jaar voortdurende aan de financieringsconvenanten wordt voldaan en Olympia kan beschikken over voldoende financiële middelen voor haar bedrijfsvoering.

De jaarrekening van Olympia Nederland B.V. is dan ook op basis van de going concern uitgangspunten opgesteld.

Jaarrekening 2023

Verbeterde balansratio's

Ondanks de uitdagende marktomstandigheden blijft de relatieve performance op niveau. Er is een verbetering van de balans-ratio's te zien.

Geconsolideerde balans

(per 31 december 2023, voor voorstel resultaatverdeling)

Activa

Bedragen in €			31-12-2023		31-12-2022
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	1				
Software		2.482.593		3.515.958	
Goodwill		13.867.769		15.575.080	
Activa in ontwikkeling		-		-	
			16.350.362		19.091.038
Materiële vaste activa	2				
Inventaris		637.532		1.109.188	
Inrichting		624.979		760.166	
Vervoersmiddelen		531		3.355	
Activa in ontwikkeling		36.648		42.861	
			1.299.690		1.915.570
Financiële vaste activa					
Overige vorderingen	3	-		-	
			-		-
Vlottende activa					
Handelsdebiteuren	4	73.835.505		73.788.546	
Vorderingen op verbonden partijen	5	56.393.887		50.337.645	
Overige vorderingen en overlopende activa	6	4.865.363		6.808.307	
			135.094.755		130.934.498
Liquide middelen	7		7.049.976		563.074
			159.794.783		152.504.180

Geconsolideerde balans (vervolg)

(per 31 december 2023, voor voorstel resultaatverdeling)

Passiva

Bedragen in €			31-12-2023		31-12-2022
Groepsvermogen	8				
Groepsvermogen			55.148.460		51.517.105
Voorzieningen					
Voorzieningen	9		7.110.877		3.298.514
Kortlopende schulden					
Handelscrediteuren		5.606.172		7.855.886	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	10	46.246.402		45.480.247	
Overige schulden en overlopende passiva	11	45.682.872		44.352.428	
			97.535.446		97.688.562
			159.794.783		152.504.181

Geconsolideerde winst-en-verliesrekening

(over 2023)

Bedragen in €			2023		2022
Netto omzet	13		478.721.117		535.982.701
Lonen en salarissen	14	-278.220.280		-319.251.038	
Sociale lasten	15	-89.767.317		-91.712.270	
Pensioenlasten	16	-11.468.791		-8.181.596	
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	17	-3.357.256		-3.359.346	
Overige bedrijfskosten	18	-89.392.969		-104.614.121	
Som der bedrijfslasten			**-472.206.613**		**-527.118.371**
Bedrijfsresultaat			**6.514.504**		**8.864.330**
Financiële baten	19	1.441		158	
Financiële lasten	20	-1.649.132		-1.558.559	
Financiële baten en lasten			**-1.647.691**		**-1.558.401**
Resultaat vóór belastingen			**4.866.813**		**7.305.929**
Belastingen	21		-1.235.458		-1.946.989
Resultaat na belastingen			**3.631.355**		**5.358.940**
EBITDA			**9.871.760**		**12.223.676**

Geconsolideerd kasstroomoverzicht

(over 2023, volgens de indirecte methode)

Bedragen in €		2023		2022
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Bedrijfsresultaat		6.514.504		8.864.330
Aanpassingen voor:				
• Afschrijvingen en overige waardeveranderingen	3.304.302		3.388.377	
• Voorzieningen	3.802.363		-27.000	
		7.106.665		3.361.377
Verandering in werkkapitaal:				
• Vorderingen	-4.160.860		15.886.323	
• Kortlopende schulden (exclusief schulden aan kredietinstellingen)	-153.116		-59.199.743	
		-4.313.976		-43.313.420
Ontvangen interest	1.441		-175.380	
Betaalde interest	-1.649.132		-1.385.021	
Betaalde vennootschapsbelasting	-1.235.459		-1.946.989	
		-2.883.150		-3.507.390
Kasstroom uit operationele activiteiten		**6.424.044**		-34.595.103

Geconsolideerd kasstroomoverzicht (vervolg)

(over 2023, volgens de indirecte methode)

Bedragen in €	2023	2022
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen immateriële vaste activa	-264.467	-1.522.638
Investeringen materiële vaste activa	-96.841	-401.393
Desinvestering immateriële vaste activa	365.803	-
Desinvesteringen materiële vaste activa	18.363	11.753
Leningen afgelost	10.000	4.500
Waardeverminderingen immateriële vaste activa	30.000	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	**62.858**	**-1.907.778**
Toename/(afname) geldmiddelen	**6.486.902**	**-36.502.881**
Verloop van de geldmiddelen is als volgt:		
Stand per 1 januari	563.074	37.065.955
Mutatie boekjaar	6.486.902	-36.502.881
Stand per 31 december	**7.049.976**	**563.074**

Resultaat van de Groep

(voor het jaar eindigend op 31 december 2023)

Bedragen in €	2023	2022
Geconsolideerd resultaat na belastingen	3.631.355	5.358.940
Totaalresultaat van de rechtspersoon	**3.631.355**	**5.358.940**

Toelichting op de geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

Activiteiten

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 service center.

Olympia Nederland B.V. is statutair gevestigd in Amsterdam, Nederland en het adres van de vennootschap is Mercuriusplein 1, 2132 HA Hoofddorp. Het bedrijf is ingeschreven in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel onder nummer 27332657.

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.

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	31-12-2023	31-12-2022
Olympia Eigen Beheer AP. B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Concepts B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Uitzendbureau B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Flex Services B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia HR Services B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Services B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Personeelsbeheer B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Personeelsdiensten B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Personeel Resources B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Personeel Services B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Staffing Services B.V., Amsterdam	100%	100%

De volgende ter vervreemding aangehouden ondernemingen zijn niet meegenomen in de consolidatie:

- Liesbeth Coolen Consultancy B.V. (100%), Schijndel
- Duijm Personeelsmanagement B.V. (100%), Almelo

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 vennootschappen Liesbeth Coolen Consultancy B.V. en Jeroen Duijm Personeelsmanagement B.V. worden aangehouden ter vervreemding. Deze vennootschapen 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-verlies-rekening.

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.

Business combinations

Vervreemding vestigingen

In het verslagjaar zijn de vestigingen Zaltbommel en Oosterhout verkocht middels activa/passiva transacties. De effecten hiervan zijn in de jaarrekening verwerkt.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

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.

Continuïteit

De grondslagen die worden toegepast bij de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling in deze jaarrekening zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de onderneming.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van 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. 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.

Oordelen, schattingen 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, schattingen inclusief de bij de onzekerheden behorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten. De belangrijkste 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.

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.

Operationele leasing

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 indien 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 naar de verantwoording per balanspost.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

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'.

Goodwill

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 kasstroomgenerende 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 verkoopovereenkomst; 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 kasstroomgenererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een disconteringsvoet wordt gehanteerd van 11,9% (2022: 13,5%). 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 boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. 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 leegstand Deze voorziening heeft betrekking op verlieslatende huurovereenkomsten. De leegstand is ontstaan door het te laat opzeggen van huurovereenkomsten van locaties van franchisenemers die hadden besloten te verhuizen. Het bedrag van de voorziening wordt berekend op basis van de laagste van alle huurverplichtingen tot einddatum en de boetes indien de huurverplichtingen niet worden betaald. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde van de huurverplichtingen, rekening houdend met eventuele baten.

Voorziening earn–out verplichtingen De voorziening earn-out verplichtingen heeft betrekking op uitgestelde betalingen van de verkrijgingsprijs als onderdeel van de acquisitie van een dochtermaatschappij of haar activiteiten. In sommige gevallen is de verkrijgingsprijs afhankelijk van de toekomstige prestaties van de betreffende dochtermaatschappij of andere earn-out verplichtingen. De opgenomen voorziening voor earn-out verplichtingen is de beste schatting op balansdatum van de bedragen die nodig zijn om de gerelateerde verplichtingen af te wikkelen. In het geval van een latere wijziging in de geschatte earn out-verplichting, wordt het bedrag geregistreerd als een aanpassing van de aankoopprijs en goodwill.

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 tijdens dienstverband of de eigen risico periode.

Voorziening transitievergoeding De voorziening transitievergoeding wordt opgenomen voor verplichtingen die op de balansdatum worden geschat voor betalingen aan werknemers 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 uit hoofde van pensioenregeling

Pensioenregelingen personeel 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 2023 (en 2022) waren er geen pensioenvorderingen en waren er geen verplichtingen voor de groep naast de betaling van de jaarlijkse premie verschuldigd aan de pensioenuitvoerder.

Langlopende schulden

Langlopende schulden hebben een verwachte looptijd van langer dan een jaar.
Bij de eerste verwerking worden de opgenomen leningen en verplichtingen gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de langlopende schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen.

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.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

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.

Lonen en salarissen

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.

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.

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

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.

Resultaat deelnemingen

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.

Grondslagen voor het 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 lease-verplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord.

Toelichting op geconsolideerde balans per 31 december 2023

Activa | Vaste activa

1 Immateriële vaste activa

Een overzicht van de immateriële vaste activa is hieronder opgenomen:

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.030.433	21.302.322	-	30.332.755
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-5.514.475	-5.727.242	-	-11.241.717
Boekwaarde	**3.515.958**	**15.575.080**	**-**	**19.091.038**
Mutaties				
Investeringen	56.471	29.689	178.306	264.466
Desinvesteringen aanschafwaarde	-	-558.063	-	-558.063
Desinvesteringen cum afschrijvingen	-	192.260	-	192.260
In gebruik genomen activa	178.306	-	-178.306	-
Amortisatie	-1.268.143	-1.371.198	-	-2.639.341
Saldo	**-1.033.366**	**-1.707.312**	**-**	**-2.740.678**
Stand per 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.265.211	20.773.948	-	30.039.159
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-6.782.618	-6.906.179	-	-13.688.797
Boekwaarde	**2.482.593**	**13.867.769**	**-**	**16.350.362**
Amortisatiepercentages	20%	6,7%	0%	

De immateriële vaste activa worden lineair afgeschreven in 5 tot 15 jaar en worden gebruikt door de groepsmaatschappijen. In gebruik genomen software hebben betrekking op extern ontwikkelde software. Investeringen in goodwill hebben betrekking op de acquisities van Olympia vestigingen. De afschrijvingsperiode is gebaseerd op de te verwachten synergievoordelen voortvloeiend uit de overnames.

Eventuele verplichtingen aan verkopende partijen met betrekking tot de resultaten van bedrijfsonderdelen worden tegen reële waarde in de goodwill opgenomen. De desinvesteringen hebben betrekking op de verkoop van de vestigingen Zaltbommel en Oosterhout. Activa in ontwikkeling betreffen voornamelijk investeringen in software die nog niet in gebruik genomen zijn.

2 Materiële vaste activa

Een overzicht van de materiële vaste activa is hieronder opgenomen:

Bedragen in €	Inventaris	Inrichting	Vervoersmiddelen	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2022					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	4.098.357	1.429.666	9.773	42.861	5.580.857
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-2.989.169	-669.500	-6.418	-	-3.665.087
Boekwaarde	**1.109.188**	**760.166**	**3.355**	**42.861**	**1.915.570**
Investeringen	44.084	23.731	-	43.743	111.558
Desinvesteringen	-96.236	-32.254		-	-128.490
In gebruik genomen activa	7.777	35.966	-	-43.743	-
Herrubricering naar kosten	-	-	-	-6.213	-6.213
Afschrijvingen	-510.261	-189.705	-2.824	-	-702.790
Afschrijvingen desinvesteringen	82.980	27.074		-	110.054
Saldo	**-471.656**	**-135.188**	**-2.824**	**-6.213**	**-615.881**
Stand per 31 december 2023					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	4.053.982	1.457.109	9.773	36.648	5.557.512
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.416.450	-832.130	-9.242	-	-4.257.822
Boekwaarde	**637.532**	**624.979**	**531**	**36.648**	**1.299.690**
Afschrijvingspercentages	20%	14%	20%	0%	

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.

3 Overige vorderingen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Leningen franchisenemers	-	-

De leningen franchisenemers hebben betrekking op leningen verstrekt aan franchisenemers, waarvan een deel niet–rentedragend is. Een voorziening wordt opgenomen wanneer dit nodig wordt geacht.

Bedragen in €	2023
Stand per 1 januari	
Verstrekte leningen	30.000
Voorziene bedragen	-30.000
Boekwaarde	-
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	-
Mutaties	
Afboekingen	-
Aflossingen	-10.000
	-10.000
Stand per 31 december	
Verstrekte leningen	20.000
Voorziene bedragen	-20.000
Boekwaarde	-
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	-

Vlottende activa

4 Handelsdebiteuren

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Handelsdebiteuren	74.765.273	74.718.365
Af: voorziening voor oninbaarheid	-929.768	-929.819
	73.835.505	73.788.546

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.

5 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Olympia Nederland Coöperatieve U.A.	327.252	331.955
Arnold Participaties B.V.	56.065.094	50.005.049
Arnold Development B.V.	1.541	641
	56.393.887	50.337.645

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2022: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

6 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Nog te factureren bedragen	876.664	1.745.569
Nog te ontvangen subsidies	1.571.433	2.239.411
Vooruitbetaalde kosten	641.181	824.410
Deelneming gehouden om te vervreemden	966.164	886.164
Nog te ontvangen scholingskosten	573.903	535.215
Nog te ontvangen rente	7.366	5.925
Waarborgsommen	192.461	196.400
Overige vorderingen	36.191	375.213
	4.865.363	**6.808.307**

De overige vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd van korter dan één jaar.

De nog te factureren bedragen van omstreeks € 0,9 miljoen hebben betrekking op omzetbedragen die op het einde van het jaar nog niet zijn gefactureerd, maar die naar verwachting begin 2024 worden gefactureerd.

De nog te ontvangen subsidies van omstreeks € 1,6 miljoen hebben betrekking op te verwachten gelden van de overheid met betrekking tot subsidies voor flexkrachten. Dit betreft subsidies in het kader van het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV). Deze verwachte subsidies zijn in de winst-en-verliesrekening in mindering gebracht op de bedrijfslasten.

De vooruitbetaalde kosten zien toe op overige bedrijfskosten, met name abonnementen en licenties betrekking hebben op 2024 die voldaan zijn in 2023. Deze kosten worden in 2024 toegerekend aan de winst-en-verliesrekening.

De post deelneming gehouden om te vervreemden betreft de vennootschappen Liesbeth Coolen Consultancy B.V. en Jeroen Duijm Personeelsmanagement B.V. (verworven in 2022). Deze entiteiten zijn 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 2023 is een voorziening van € 297.000 aanwezig voor inactiviteit van het gespecialiseerde personeel en de verwachting om de gedane investeringen terug te verdienen. Deze voorziening wordt voor toekomstige bijzondere waardeverminderingen gebruikt.

7 Liquide middelen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
ING Bank	7.049.976	563.074
	7.049.976	563.074

Per 31 december 2023 staat een bedrag van € 2.474.242 (2022: € 2.144.793) aan liquide middelen niet ter vrije beschikking. Dit betreft het saldo op de G-rekeningen en wordt regulier gebruikt ter betaling van de loonbelasting en sociale lasten. De ING Commercial Finance faciliteit is gepresenteerd onder de liquide middelen.

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%. De beschikbare ruimte bedroeg ultimo 2023 € 25.976.617.

Passiva | Groepsvermogen

8 Groepsvermogen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Aandeel van de rechtspersoon in het groepsvermogen	55.148.460	51.517.105

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.

9 Voorzieningen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Voorziening earn out verplichtingen	-	94.128
Voorziening ontslagvergoedingen	-	248.522
Voorziening transitievergoedingen	2.754.838	2.515.647
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	4.356.039	440.217
	7.110.877	3.298.514

Omwille van balansvereisten zijn de vergelijkende cijfers aangepast. Hier werd in de jaarrekening 2022 alleen het langlopende gedeelte ad € 135.000 weergegeven.

Bedragen in €	Voorziening leegstand	Voorziening earn-out verplichtingen	Voorziening ontslag-vergoedingen	Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	Voorziening transitie-vergoeding	Overige voorzieningen	Totaal
Stand per 1 januari 2023	-	94.128	248.522	440.217	2.515.647	-	3.298.514
Langlopend deel	-	-	-	135.000	-	-	135.000
Kortlopend deel	-	94.128	248.522	305.217	-	-	3.163.514
Mutaties							-
Dotatie	-	-	-	3.915.822	2.036.047	-	5.951.869
Vrijval	-	-	-	-	-	-	-
Onttrekking	-	-94.128	-248.522	-	-1.796.856	-	-2.139.506
	-	**-94.128**	**-248.522**	**3.915.822**	**239.191**	**-**	**3.812.363**
Stand per 31 december 2023	-	-	-	4.356.039	2.754.838	-	7.110.877
Langlopend deel	-	-	-	4.356.039	-	-	4.356.039
Kortlopend deel	-	-	-	-	2.754.838	-	2.754.838

Voorziening earn–out verplichtingen

Deze voorziening heeft betrekking op uitgestelde betalingen van de verkrijgingsprijs in het kader van de acquisitie van dochterondernemingen en te betalen door de onderneming of een van haar dochterondernemingen. In sommige gevallen is de overnameprijs gebaseerd op de toekomstige prestaties van de betreffende dochter-onderneming. De opgenomen voorziening voor earn-out verplichtingen is de beste schatting op balansdatum van de bedragen die nodig zijn om de gerelateerde verplichtingen af te wikkelen.

Voorziening ontslagvergoedingen

Deze voorziening heeft betrekking op ontslagvergoedingen aan medewerkers van wie het dienstverband per balansdatum geëindigd is met een einddatum van het contract in 2024.

Voorziening loondoorbetaling bij ziekte

Deze voorziening is gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan medewerkers die per balansdatum naar verwachting niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Voorziening transitievergoeding

De voorziening transitievergoeding wordt opgenomen voor verplichtingen die op de balansdatum worden geschat voor betalingen aan werknemers met een contract voor bepaalde tijd die de onderneming verlaten op initiatief van de onderneming vóór of aan het einde van de contractperiode.

Kortlopende schulden

10 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Omzetbelasting	26.398.830	24.917.946
Premies sociale verzekeringen	17.215.097	19.766.905
Premies pensioenen	2.632.475	795.396
	46.246.402	**45.480.247**

11 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	34.564.623	32.614.148
Nog te ontvangen facturen	7.554.166	8.585.769
Reserveringen vast personeel	3.224.675	2.420.330
Overige schulden	339.408	732.181
	45.682.872	**44.352.428**

De overige schulden en overlopende passiva hebben een looptijd van korter dan één jaar. De overige schulden zijn met name gerelateerd aan de verrekening van het conditiestelsel met de franchisenemers. In de vergelijkende cijfers is het kortlopende deel van de voorziening nu gerubriceerd onder de post voorzieningen.

12 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

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

Bedragen in €	< 1 jaar	1 – 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Operationele leasing	701.188	823.744	-	1.524.932
Huurovereenkomsten	1.453.372	2.226.001	-	3.679.373
IT verplichtingen	3.339.184	5.205.416	-	8.544.600
Totaal	**5.493.744**	**8.255.161**	**-**	**13.748.905**

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 1.362.190 (2022: € 1.230.804) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 1.635.196 (2022: € 1.474.182) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Overig

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 mei 2024, die automatisch onder gelijkblijvende voorwaarden voor de duur van 6 maanden wordt verlengd.

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 € 341.520 (2022: €415.152).

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 Collen 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 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., Jeroen Duijm Personeelsmanagement B.V., Ennea Groep B.V. (inclusief Ennea Detachering B.V.) en Vondel & Nassau B.V.

Toelichting op de geconsolideerde winst en verliesrekening over 2023

13 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.

Bedragen in €	2023	2022
Omzet uren	474.937.805	532.315.971
Omzet fees	3.720.880	3.759.859
Omzetkorting	62.432	-93.129
	478.721.117	535.982.701

14 Lonen en salarissen

Gemiddeld aantal medewerkers

Het gemiddeld aantal medewerkers van de groep gedurende het jaar, op basis van een volledig dienstverband en uitgesplitst naar activiteit, is als volgt:

	2023	2022
Flexkrachten	7.039	9.053
Direct personeel	**7.039**	9.053
Management	5	5
National accountmanagement	16	17
Ondersteunende diensten	145	164
Medewerkers vestigingen	262	293
Indirect personeel	**428**	479
Totaal gemiddeld aantal werknemers	**7.467**	9.532

Van deze medewerkers waren er 0 werkzaam buiten Nederland (2022: 0). Management is gerelateerd aan het management team.

15 Sociale lasten

Sociale lasten bevatten alle loonheffingen en sociale premies conform wet- en regelgeving. Onder deze post zijn ook de betalingen aan zieke medewerkers inbegrepen.

Bedragen in €	2023	2022
Sociale lasten	89.767.317	91.712.270

16 Pensioenlasten

Bedragen in €	2023	2022
Pensioenlasten	11.468.791	8.181.596

Ultimo 2023 zijn er, evenals ultimo 2022, 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 betaalde pensioenpremies worden als last in de winst- en verliesrekening verantwoord.

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 EUR 18.470 (2022: € 18.292). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op EUR 128.810 (2022: € 114.866).

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 zusteronderneming 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 EUR 18.470 (2022: € 16.749). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op EUR 128.810 (2022: € 114.866).

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 2023 112,2% (2022: 112,0%). De pensioenopbouw is afhankelijk van de van toepassing zijnde uurfranchise, te weten € 7,86 (2022: € 7,13). Het pensioengevend uurloon is gemaximeerd op € 35,77 (2022: € 31,89).

17 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Bedragen in €	2023	2022
Afschrijvingen immateriële vaste activa	2.690.540	2.644.533
Afschrijvingen materiële vaste activa	666.716	714.813
	3.357.256	**3.359.346**
Afschrijvingen immateriële vaste activa		
Software	1.268.143	1.274.627
Goodwill	1.371.197	1.369.906
Boekverlies immateriële vaste activa	51.200	-
	2.690.540	**2.644.533**
Afschrijvingen materiële vaste activa		
Inventaris	472.433	533.155
Inrichting	189.705	177.168
Vervoersmiddelen	2.824	4.690
Bijzondere waardevermindering materiële vaste activa	1.754	
Boekverlies materiële vaste activa	-	-200
	666.716	**714.813**

18 Overige bedrijfskosten

Bedragen in €	2023	2022
Overige personeelskosten	73.393.645	88.125.663
Huisvestigingskosten	2.026.395	1.835.888
Communicatiekosten	2.007.789	2.676.942
Autokosten	1.932.821	1.752.432
Kantoorkosten	5.599.660	6.376.752
Algemene kosten	4.432.659	3.846.444
	89.392.969	**104.614.121**

De overige personeelskosten betreffen overheadkosten voor direct personeel en inhuur derden. De daling ten opzichte van 2022 wordt voornamelijk veroorzaakt door een afname van inhuur derden, de zogenoemde makelaarsconstructie.

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

Accountantshonoraria

De volgende accountantshonoraria zijn in de verslagperiode als last in de winst-en-verliesrekening opgenomen:

2023 Bedragen in €	PwC	Overig netwerk PwC	Totaal
Controle van de jaarrekening	229.775	-	227.775
Andere controlewerkzaamheden	7.805		36.375
Andere niet controlediensten	26.570		-
	264.150	**-**	**264.150**

2022 Bedragen in €	PwC	Overig netwerk PwC	Totaal
Controle van de jaarrekening	248.190	-	248.190
Andere controlewerkzaamheden	11.880		11.880
Andere niet controlediensten	-	45.000	45.000
	260.070	45.000	305.070

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de vennootschap en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountants-organisaties 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. De boven vermelde bedragen betreffen de kosten die ten laste van het betreffende boekjaar zijn gebracht.

19 Financiële baten

Bedragen in €	2023	2022
Rente–inkomsten	1.441	158

20 Financiële lasten

Bedragen in €	2023	2022
Factoring kosten	429.468	466.238
Rentelasten	1.219.664	918.783
Resultaat deelnemingen	-	173.538
	1.649.132	1.558.559

21 Belastingen

De belasting over het resultaat kan als volgt worden toegelicht:

Bedragen in €	2023		2022	
	€	ETR in €	€	ETR in €
Winst voor belastingen	4.866.813	-1.235.458	7.305.929	-1.884.930
Permanente verschillen				
Verschil door afschrijvingen	-	-	-	-
Verschil door afschrijvingen immateriële vaste activa	-	-	-	-
Niet aftrekbare acquisitie kosten	-	-	-	-
Niet aftrekbare gemengde kosten	-	-	-	-
Resultaat voor tijdelijke verschillen	**4.866.813**	**-1.235.458**	7.305.929	-1.884.930
Tijdelijke verschillen				
Verschil door afschrijvingen materiële vaste activa	-	-	-	-
Belastbaar bedrag / huidige belastingen	**4.866.813**	**-1.235.458**	7.305.929	-1.884.930
Aanpassingen vorige jaren				-62.059
Totale belastingen		**-1.235.458**		-1.946.989
Effectieve belastingdruk		25%		27%
Toepasselijke belastingdruk		25%		25%

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 Personeels-management 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 niet aftrekbare kosten gerelateerd aan acquisities en transacties en overige niet aftrekbare bedrijfsuitgaven en dit bedrag te vermenigvuldigen met het geldende belastingtarief.

22 Overige toelichtingen

Bezoldiging (voormalig) bestuurders

De honering van de bestuurders vindt plaats in de moedermaatschappij van Olympia Nederland B.V.. De informatie is opgenomen in de jaarrekening van Arnold Participaties B.V..

23 Gebeurtenissen na balansdatum

In februari 2024 heeft de moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties B.V. 100% van de aandelen in Vapro Group geacquireerd. Middels deze acquisitie wordt een belangrijke stap gezet in de inrichting van een house of brands, waar Olympia Nederland ook deel van uit maakt.

In mei 2024 heeft Olympia Nederland een overeenkomst met Ajax gesloten dat Olympia de hoofdsponser wordt van Ajax Jeugd voor 3 seizoenen, juli 2024 tot juli 2027.

Enkelvoudige balans

(per 31 december 2023, voor voorstel resultaatverdeling)

Activa

Bedragen in €			31-12-2023		31-12-2022
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	24				
Software		2.482.593		3.515.958	
Goodwill		276.195		296.528	
Activa in ontwikkeling		-		-	
			2.758.788		3.812.486
Materiële vaste activa	25				
Inventaris		525.128		936.805	
Inrichting		314.825		406.993	
Activa in ontwikkeling		27.977		35.029	
			867.930		1.378.827
Financiële vaste activa					
Deelnemingen	26	107.508.150		101.435.607	
Overige vorderingen	27	-		-	
			107.508.150		101.435.607
Vlottende activa					
Handelsdebiteuren	28	73.830.284		74.368.173	
Vorderingen op groepsmaatschappijen	29	5.762.764		5.162.341	
Vorderingen op verbonden partijen	30	55.051.284		50.010.393	
Belastingen en premies sociale verzekeringen		3.389		-	
Overige vorderingen en overlopende activa	31	16.065.789		17.488.771	
			150.713.510		147.029.678
Liquide middelen	32		6.901.584		34.952
			268.749.962		253.691.550

Enkelvoudige balans (vervolg)

(per 31 december 2023, voor voorstel resultaatverdeling)

Passiva

Bedragen in €			31-12-2023		31-12-2022
Eigen vermogen	33				
Aandelenkapitaal		18.000		18.000	
Agio		7.443.227		7.443.227	
Overige reserves		44.055.878		38.696.938	
Onverdeeld resultaat		3.631.355		5.358.940	
			55.148.460		51.517.105
Voorzieningen					
Voorzieningen	34		4.270.214		554.718
Kortlopende schulden					
Handelscrediteuren		4.842.110		8.211.160	
Schulden aan groepsmaatschappijen	35	157.548.205		143.224.852	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	36	29.305.149		27.077.075	
Overige schulden en overlopende passiva	37	17.635.824		23.106.640	
			209.331.288		200.934.075
			268.749.962		253.691.550

Enkelvoudige verkorte winst-en-verliesrekening

(over 2023)

Bedragen in €	2023	2022
Resultaat deelnemingen	6.072.543	9.079.979
Vennootschappelijk resultaat na belastingen	-2.441.188	-3.721.039
Resultaat na belastingen	**3.631.355**	5.358.940

Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

Algemeen

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.

Vergelijkende cijfers

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.

Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2023

Activa | Vaste activa

24 Immateriële vaste activa

De mutaties in de immateriële vaste activa worden als volgt weergegeven:

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.018.433	621.321	-	9.639.754
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-5.502.475	-324.793	-	-5.827.268
Boekwaarde	**3.515.958**	**296.528**	**-**	**3.812.486**
Mutaties				
Investeringen	56.471	-	178.306	234.777
In gebruik genomen activa	**178.306**	**-**	-178.306	-
Afschrijvingen	-1.268.143	-20.333	-	-1.288.476
Saldo	**-1.033.366**	**-20.333**	**-**	**-1.053.699**
Stand per 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.253.211	621.321	-	9.874.532
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-6.770.618	-345.126	-	-7.115.744
Boekwaarde	**2.482.593**	**276.195**	**-**	**2.758.788**
Afschrijvingspercentages	20%	6,7%	0,0%	

De immateriële vaste activa worden lineair afgeschreven in 5 tot 15 jaar en worden gebruikt door de groepsmaatschappijen. 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.

25 Materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

Bedragen in €	Inventaris	Inrichting	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.553.822	736.464	35.029	4.325.315
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-2.617.017	-329.471	-	-2.946.488
Boekwaarde	**936.805**	**406.993**	**35.029**	**1.378.827**
Mutaties				
Investeringen	44.084	5.500	13.900	63.484
Desinvesteringen	-36.933	-1.488	-	-38.421
In gebruik genomen activa	4.620	9.280	-13.900	-
Intercompany transfers	-	-	-4.948	-4.948
Herrubricering IMVA-MVA/ Kosten	-	-	-2.105	-2.105
Afschrijvingen	-456.363	-105.549	-	-561.912
Afschrijvingen desinvesteringen	32.915	89	-	33.004
Saldo	**-411.677**	**-92.168**	**-7.052**	**-510.897**
Stand per 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.565.593	749.756	27.977	4.343.326
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-3.040.465	-434.931	-	-3.475.396
Boekwaarde	**525.128**	**314.825**	**27.977**	**867.930**
Afschrijvingspercentages	20,0%	14,3%	0,0%	

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.

Financiële vaste activa

26 Deelnemingen

Bedragen in €	2023	2022
Stand per 1 januari	101.435.607	92.355.628
Investeringen	-	-
Resultaat deelnemingen	6.072.543	9.079.979
Stand per 31 december	**107.508.150**	**101.435.607**

De deelnemingen in groepsmaatschappijen betreffen de 100% deelnemingen Olympia Eigen Beheer AP. B.V., Olympia Concepts B.V., Olympia Uitzendbureau B.V., Olympia Flex Services B.V. Olympia HR Services B.V., Olympia Services B.V., Olympia Personeelsbeheer B.V., Olympia Personeelsdiensten B.V., Olympia Personeel Resources B.V., Olympia Personeel Services B.V. en Olympia Staffing Services B.V., allen gevestigd te Amsterdam.

27 Overige vorderingen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Leningen franchisenemers	-	-

Bedragen in €	2023
Stand per 1 januari	
Verstrekte leningen	25.500
Voorziene bedragen	-25.500
Boekwaarde	**-**
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	-
Mutaties	
Afboekingen	-
Aflossingen	-5.500
	-5.500
Stand per 31 december	
Verstrekte leningen	20.000
Voorziene bedragen	-20.000
Boekwaarde	**-**
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	-

De leningen franchisenemers hebben betrekking op leningen verstrekt aan franchisenemers, waarvan een deel niet-rentedragend is. Een voorziening wordt opgenomen wanneer dit nodig wordt geacht.

Vlottende activa

28 Handelsdebiteuren

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Handelsdebiteuren	74.773.061	75.307.629
Af: voorziening voor oninbaarheid	-942.777	-939.456
	73.830.284	74.368.173

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.

29 Vorderingen op groepsmaatschappijen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Olympia Eigen Beheer AP B.V.	3.906.290	4.727.938
Olympia Concepts B.V.	1.856.474	434.403
	5.762.764	5.162.341

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2022: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

30 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Olympia Nederland Coöperatieve U.A.	-	4.703
Arnold Participaties B.V.	55.049.743	50.005.049
Arnold Development B.V.	1.541	641
	55.051.284	50.010.393

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2022: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

31 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Nog te factureren bedragen	1.051.573	1.745.569
Nog te ontvangen subsidies	1.100.413	2.239.411
Vooruitbetaalde kosten	640.179	816.341
Waarborgsommen	192.311	196.250
Deelneming gehouden om te vervreemden	255.000	175.000
Nog te ontvangen scholingskosten	12.539.570	9.278.703
Nog te ontvangen rente	7.366	5.925
Overige vorderingen	279.377	3.031.572
	16.065.789	17.488.771

32 Liquide middelen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
ING Bank	6.901.584	34.952

Passiva | Eigen vermogen

33 Eigen vermogen

In onderstaand overzicht is het verloop van het eigen vermogen weergegeven:

Bedragen in €	Aandelenkapitaal	Agio	Overige reserves	Onverdeeld resultaat	Totaal
Stand per 1 januari 2022	18.000	7.443.227	27.221.258	11.475.680	46.158.165
Winstverdeling (onverdeelde winst vorig boekjaar)	-	-	11.475.680	-11.475.680	-
Resultaat boekjaar	-	-	-	5.358.940	5.358.940
Stand per 31 december 2022	**18.000**	**7.443.227**	**38.696.938**	**5.358.940**	**51.517.105**

Bedragen in €	Aandelenkapitaal	Agio	Overige reserves	Onverdeeld resultaat	Totaal
Stand per 1 januari 2023	18.000	7.443.227	38.696.938	5.358.940	51.517.105
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	-	-	5.358.940	-5.358.940	-
Resultaat boekjaar	-	-	-	3.631.355	3.631.355
Stand per 31 december 2023	**18.000**	**7.443.227**	**44.055.878**	**3.631.355**	**55.148.460**

Geplaatst kapitaal

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 geeft recht op een stem in de algemene vergadering van Olympia Nederland B.V. Het geplaatste kapitaal is gedurende dit boekjaar niet gewijzigd.

Het verloopoverzicht is als volgt:

	Gewone aandelen
Aantal per 1 januari 2023	18.000
Mutaties	-
Aantal per 31 december 2023	**18.000**
Nominale waarde per aandeel in €	1,00

Bedragen in €	Gewone aandelen
Stand per 1 januari 2023	18.000
Mutaties	-
Stand per 31 december 2023	**18.000**

Agioreserve

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.

Het verloop van de agioreserve is als volgt:

Bedragen in €	2023	2022
Stand per 1 januari	**7.443.227**	7.443.227
Mutaties		
Directe vermogensmutatie	-	-
Stand per 31 december	**7.443.227**	7.443.227

Overige reserves

Het verloop van de overige reserves is als volgt:

Bedragen in €	2023	2022
Stand per 1 januari	**38.696.938**	27.221.258
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	5.358.940	11.475.680
Overige mutaties	-	-
Stand per 31 december	**44.055.878**	38.696.938

Onverdeeld resultaat

Het verloop van het onverdeeld resultaat is als volgt:

Bedragen in €	2023	2022
Stand per 1 januari	5.358.940	4.638.889
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	-5.358.940	-4.638.889
Resultaat na belastingen huidig boekjaar	3.631.355	5.358.940
Stand per 31 december	**3.631.355**	5.358.940

Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2022

De jaarrekening 2022 is vastgesteld in de algemene vergadering gehouden op 31 augustus 2023. De algemene vergadering heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel, namelijk het resultaat 2022 ter hoogte van € 5.358.940 toe te voegen aan de overige reserves.

Voorstel tot bestemming van het resultaat over het boekjaar 2023

De directie stelt aan de algemene vergadering voor het resultaat over 2023 ter hoogte van € 3.631.357 als geheel toe te voegen aan de overige reserves. Dit voorstel is niet verwerkt in de jaarrekening.

Voorzieningen

34 Voorzieningen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	4.250.602	554.718

Bedragen in €	Voorziening ontslagvergoedingen	Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	Overige voorzieningen	Totaal
Stand per 1 januari 2023	**237.033**	**317.685**	**-**	**554.718**
Langlopend deel	-	97.000	-	97.000
Kortlopend deel	237.033	220.685	-	457.718
Mutaties			-	-
Dotatie	-	4.086.048	-	4.086.048
Vrijval	-	-108.339	-	-108.339
Onttrekking	-217.421	-44.792	-	-262.213
	-217.421	**3.932.917**	**-**	**3.715.496**
Stand per 31 december 2023	**19.612**	**4.250.602**	**-**	**4.270.214**
Langlopend deel	-	4.250.602	-	4.250.602
Kortlopend deel	19.612	-	-	19.612

Voorziening ontslagvergoedingen

Deze voorziening heeft betrekking op ontslagvergoedingen aan medewerkers van wie het dienstverband per balansdatum geëindigd is met een einddatum van het contract in 2024

Voorziening loondoorbetaling bij ziekte

Deze voorziening is gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan medewerkers die per balansdatum naar verwachting niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Kortlopende schulden

35 Schulden aan groepsmaatschappijen

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Olympia Uitzendbureau B.V.	5.048.432	5.398.380
Olympia Flex Services B.V.	21.130.319	26.588.829
Olympia HR Services B.V.	2.153.748	2.151.652
Olympia Personeelsdiensten B.V.	9.829.076	9.812.218
Olympia Services B.V.	105.354.413	85.285.281
Olympia Personeel Services B.V.	681.611	682.674
Olympia Staffing Services B.V.	331.581	331.967
Olympia Personeelsbeheer B.V.	12.610.693	12.564.986
Olympia Personeel Resources B.V.	408.332	408.865
Olympia Concepts B.V.	-	-
	157.548.205	143.224.852

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen wordt geen rente in rekening gebracht (2022: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

36 Belastingen en sociale premies

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Omzetbelasting	28.889.662	26.652.160
Premies sociale verzekeringen	415.487	423.210
Pensioenpremies		1.705
	29.305.149	27.077.075

37 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31-12-2023	31-12-2022
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	4.108.045	7.905.169
Nog te ontvangen facturen	11.472.590	13.338.855
Reserveringen vast personeel	1.949.009	1.394.359
Overige schulden	106.180	468.257
	17.635.824	23.106.640

38 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

De onderneming heeft geen garanties afgegeven.

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

Bedragen in €	< 1 jaar	1 – 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Operationele leasing	426.629	529.313	-	**955.942**
Huurovereenkomsten	517.577	1.078.285	-	**1.595.862**
IT verplichtingen	3.339.184	5.205.416	-	**8.544.600**
Totaal	**4.283.390**	**6.813.014**	**-**	**11.096.404**

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 965.432 (2022: € 916.163) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 562.091 (2022: € 484.884) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Overig

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 mei 2024, die automatisch onder gelijkblijvende voorwaarden voor de duur van 6 maanden wordt verlengd.

ING Commercial Finance heeft voor rekening en risico van Olympia Nederland B.V. garanties verstrekt aan derden voor een totaalbedrag van € 341.540 (2022: € 291.787).

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 Collen Consultancy B.V. en Jeroen Duijm Personeels-management 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., Jeroen Duijm Personeelsmanagement B.V., Ennea Groep B.V. (inclusief Ennea Detachering B.V.) en Vondel & Nassau B.V.

39 Gemiddeld aantal medewerkers

Het gemiddeld aantal medewerkers van de onderneming gedurende het jaar, op basis van een volledig dienstverband en uitgesplitst naar activiteit was 177 (2022: 195).

40 Gebeurtenissen na balansdatum

In februari 2024 heeft de moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties B.V. 100% van de aandelen in Vapro Group geacquireerd. Middels deze acquisitie wordt een belangrijke stap gezet in de inrichting van een house of brands, waar Olympia ook deel van uit maakt.

In mei 2024 heeft Olympia Nederland een overeenkomst met Ajax gesloten dat Olympia de hoofdsponser wordt van Ajax Jeugd voor 3 seizoenen, juli 2024 tot juli 2027.

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 11 juni 2024
Olympia Nederland B.V.

D.C. Yocarini

A.F. Pheiffer

Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Hiervoor wordt verwezen naar de hierna opgenomen verklaring.

Statutaire regeling betreffende de bestemming van het resultaat

Conform artikel 27 van de statuten staat de winst ter vrije beschikking van de Algemene Vergadering.

Controleverklaring

van de onafhankelijke accountant

Aan: de algemene vergadering van Olympia Nederland B.V.

Verklaring over de jaarrekening 2023

Ons oordeel

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van Olympia Nederland B.V. ('de vennootschap') een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de vennootschap en de groep (de vennootschap samen met haar dochtermaatschappijen) op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het in Nederland geldende Burgerlijk Wetboek ('BW').

Wat we hebben gecontroleerd

Wij hebben de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023 van Olympia Nederland B.V. te Amsterdam gecontroleerd. De jaarrekening omvat de geconsolideerde jaarrekening van de groep en de enkelvoudige jaarrekening.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2023;
- de geconsolideerde en enkelvoudige winst-en-verliesrekening over 2023; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

Het stelsel voor financiële verslaggeving dat is gebruikt voor het opmaken van de jaarrekening is Titel 9 Boek 2 BW.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de paragraaf 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.
Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Onafhankelijkheid

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

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden met betrekking tot fraude en continuïteit, en de aangelegenheden daaruit, bepaald in de context van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. De informatie ter ondersteuning van ons oordeel, zoals onze bevindingen en observaties ten aanzien van de controleaanpak frauderisico's en de controleaanpak continuïteit, moet in dat kader worden bezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controleaanpak frauderisico's

Wij hebben risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude geïdentificeerd en ingeschat. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in Olympia Nederland B.V. en haar omgeving en de componenten van het interne beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop de directie inspeelt op frauderisico's en het interne beheersingssysteem monitort. Wij verwijzen naar hoofdstuk 'frauderisico' op pagina 47-52 van het bestuursverslag, waarin de directie haar frauderisicoanalyse heeft opgenomen.

Wij hebben ten aanzien van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude de opzet en implementatie van de interne beheersing geëvalueerd, waaronder de frauderisicoanalyse van de directie, de gedragscode, en klokkenluidersregeling, en voor zover wij dat noodzakelijk achtten voor onze controle, de werking getoetst van deze interne beheersingsmaatregelen.

Wij hebben om inlichtingen gevraagd bij de leden van de directie, juridische zaken en de financiële afdeling of zij op de hoogte zijn van feitelijke, vermeende of vermoede fraude. Hieruit volgden geen signalen van feitelijke, vermeende of vermoede fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van frauderisico's, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van frauderisico's.

De door ons geïdentificeerde frauderisico's en uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

Geïdentificeerde frauderisico's	Onze controlewerkzaamheden en observaties
Risico dat de directie maatregelen van interne beheersing doorbreekt De directie bevindt zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze jaarverslaggeving op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken. Daarom besteden wij bij al onze controles aandacht aan het risico van het doorbreken van maatregelen van interne beheersing door de directie met betrekking tot: • journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de jaarrekening zijn gemaakt; • schattingen; en • significante transacties, indien van toepassing, buiten het kader van de normale bedrijfs-uitoefening van de entiteit. Wij hebben daarbij bijzondere aandacht voor tendenties als gevolg van mogelijke belangen van de directie.	Onze controlewerkzaamheden bevat, onder andere, de volgende werkzaamheden: Waar relevant voor de controle, hebben we de opzet, het bestaan en de werking getoetst van de interne beheersingsmaatregelen die het risico afdekken dat de directie de interne beheersingsmaatregelen doorbreekt, en we hebben de effectiviteit van de beheersingsmaatregelen getoetst rondom het genereren en verwerken van journaalposten en het maken van schattingen. Wij hebben tekortkomingen in de interne beheersing geconstateerd met betrekking tot het zichtbaar documenteren van interne beheersings-maatregelen rondom manuele journaalposten. Wij hebben onze bevindingen schriftelijk aan de directie gecommuniceerd. Wij hebben voornamelijk onze controlewerkzaamheden gegevensgericht ingericht. Wij hebben data-analyse gebruikt om ongebruikelijke account-combinaties in omzet en kosten te identificeren. Voor deze journaalposten hebben wij specifieke controlewerkzaamheden uitgevoerd. Deze procedures omvatten, onder andere, inspectie van de brondocumentatie van de journaalposten met specifieke aandacht voor transacties buiten de normale bedrijfsvoering van de entiteit. We hebben ook specifiek aandacht besteed aan consolidatie- en eliminatieboekingen. Wij hebben specifieke controlewerkzaamheden uitgevoerd op belangrijke schattingen van de directie, inclusief de waardering van debiteuren, waardering van goodwill en de verwerking van aan personeel gerelateerde voorzieningen. We hebben specifiek aandacht besteed aan mogelijke tendenties vanwege belangen van de directie bij het maken van schattingen. Wij hebben geen significante transacties buiten de normale bedrijfsvoering van de entiteit geconstateerd. Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen van fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het doorbreken van de interne beheersing door de directie.

Geïdentificeerde frauderisico's	Onze controlewerkzaamheden en observaties
Risico op frauduleuze financiële verslaggeving door het te hoog verantwoorden van de omzet Bij het identificeren en bepalen van het risico op een afwijking van materieel belang als gevolg van fraude, is het risico op fraude in de omzetverantwoording een verondersteld significant risico (in overeenstemming met de controlestandaarden Standaard 240). Voor de directie is een bonusregeling van toepassing die zodanig is gestructureerd dat goede financiële prestaties worden gestimuleerd. Daarnaast zijn de vereisten voor leningsconvenanten gerelateerd aan EBITDA. Het risico op fraude in de omzetverantwoording heeft betrekking op de tendentie van de directie om omzet op een zodanige manier te verantwoorden dat hun doelen worden behaald. Daarom hebben wij geconcludeerd dat het risico op fraude in de omzetverantwoording toeziet op ongebruikelijke journaalposten die de omzet verhogen (bestaan en juistheid).	Onze controlewerkzaamheden bevatten, onder andere, de volgende werkzaamheden: Waar relevent voor de controle, hebben we de opzet, het bestaan en werking getoetst van de interne beheersingsmaatregelen gerelateerd aan de omzetverantwoording en het proces gericht op het genereren en verwerken van journaalposten gerelateerd aan de omzet. Wij hebben tekortkomingen in de interne beheersing geconstateerd met betrekking tot het zichtbaar documenteren van interne beheersingsmaatregelen rondom manuele journaalposten. Wij hebben onze bevindingen schriftelijk aan de directie gecommuniceerd. Wij hebben voornamelijk onze controlewerkzaamheden voornamelijk gegevensgericht ingericht. Wij hebben data-analyse gebruikt om omzettransacties te identificeren die niet het gebruikelijke omzetproces volgen en hebben specifiek deze transacties getoetst. Dit bevat, onder andere, journaalposten met accountcombinaties die niet consistent zijn met ons begrip van het omzetproces. Onze controlewerkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen van fraude of vermoedens van fraude met betrekking tot het bestaan en de juistheid van de omzetverantwoording.

Wij hebben in onze controle een element van onvoorspelbaarheid ingebouwd. Daarnaast zijn wij tijdens de controle alert gebleven op indicaties van fraude. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing vormen voor fraude of het niet naleven van wet- en regelgeving. Indien daar sprake van was, hebben wij onze evaluatie van het risico van fraude en de gevolgen daarvan voor onze controlewerkzaamheden opnieuw geëvalueerd.

Controleaanpak continuïteit

De directie heeft de jaarrekening opgemaakt uitgaande van de continuïteit van het geheel van de werkzaamheden van de vennootschap voor ten minste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening.
Onze werkzaamheden om de continuïteitsbeoordeling van de directie te evalueren omvatten onder andere:

- Overwegen of de continuïteitsbeoordeling van de directie alle relevante informatie bevatte waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hadden, de directie bevragen over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten.
- Nagaan of de directie gebeurtenissen of omstandigheden heeft geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de vennootschap om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's).
- Evalueren van de begrote operationele resultaten en daaraan gerelateerde kasstromen voor de periode van ten minste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening, rekening houdend met ontwikkelingen in de branche en onze kennis uit de controle.
- Analyseren of de huidige en de benodigde financiering voor het kunnen continueren van het geheel van de bedrijfsactiviteiten is gewaarborgd, inclusief het voldoen aan relevante convenanten.
- Inwinnen van inlichtingen bij de directie over kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door de directie verrichte continuïteitsbeoordeling.
- Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van de directie over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat ook andere informatie. Dat betreft alle informatie in het jaarverslag anders dan de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.
Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

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

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

Verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening en de accountantscontrole

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.
Onze doelstellingen zijn een redelijke mate van zekerheid te verkrijgen over de vraag of de jaarrekening als geheel geen afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of van fouten en een controleverklaring uit te brengen waarin ons oordeel is opgenomen. Een redelijke mate van zekerheid is een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid en is geen garantie dat een controle die overeenkomstig de controlestandaarden is uitgevoerd altijd een afwijking van materieel belang ontdekt wanneer hier sprake van is.
Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.
Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Amsterdam, 11 juni 2024
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

drs. M.C. Bond RA

Bijlage bij onze controleverklaring over de jaarrekening 2023 van Olympia Nederland B.V.

In aanvulling op wat is vermeld in onze controleverklaring hebben wij in deze bijlage onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening nader uiteengezet en toegelicht wat een controle inhoudt.

De verantwoordelijkheden van de accountant voor de controle van de jaarrekening

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen bepaald om te waarborgen dat we voldoende controlewerkzaamheden verrichten om in staat te zijn een oordeel te geven over de jaarrekening als geheel.

Bepalend hierbij zijn de geografische structuur van de groep, de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten, de bedrijfsprocessen en interne beheersingsmaatregelen en de bedrijfstak waarin de vennootschap opereert. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

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

Opgave van franchise en eigen vestigingen

Per mei 2023 heeft de onderneming franchise en eigen vestigingen in Nederland op de locaties:

Drenthe
Assen
Emmen
Hoogeveen
Meppel

Flevoland
Almere

Friesland
Drachten
Heerenveen
Leeuwarden

Gelderland
Apeldoorn
Arnhem
Doetinchem
Ede
Harderwijk
Lichtenvoorde
Nijmegen
Tiel
Zaltbommel
Zevenaar

Groningen
Groningen
Veendam

Limburg
Maastricht
Roermond
Venlo

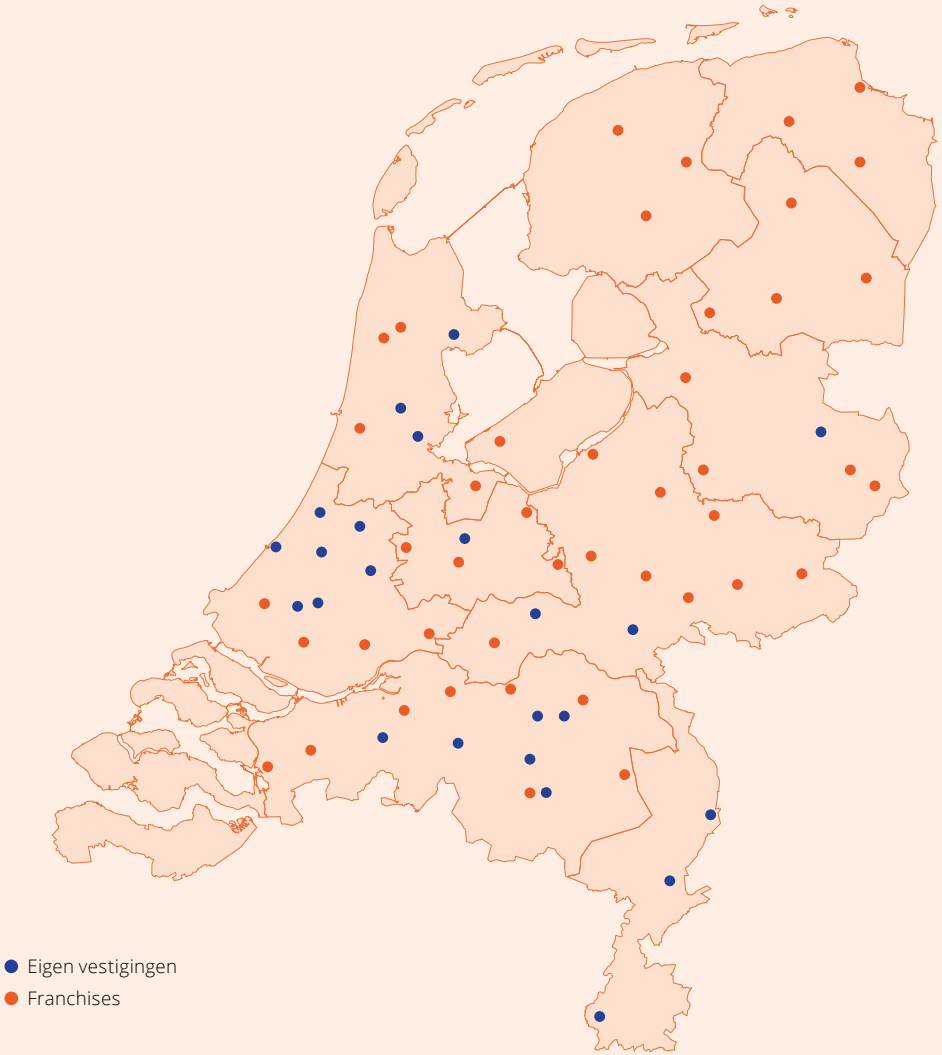
Noord-Brabant
Bergen op Zoom
Best
Breda
Den Bosch
Deurne
Eindhoven
Oosterhout
Roosendaal
Schijndel
Tilburg
Uden
Veghel
Veldhoven
Waalwijk

Noord-Holland
Alkmaar
Amsterdam
Delfzijl
Den Helder
Haarlem
Heerhugowaard
Hilversum
Hoorn
Zaandam

Overijssel
Almelo
Deventer
Enschede
Hengelo
Zutphen
Zwolle

Utrecht
Amersfoort
Nieuwegein
Utrecht
Veenendaal
Woerden

Zuid-Holland
Alphen a/d Rijn
Den Haag
Dordrecht
Gorinchem
Gouda
Leiden
Maassluis
Oud Beijerland
Rotterdam
Schiedam
Zoetermeer



Contactgegevens

Olympia Nederland
Mercuriusplein 1
2132 HA Hoofddorp

info@olympia.nl
olympia.nl

olympia.nl

OLYMPIA