



Werk van betekenis  
voor iedereen

Jaarverslag 2022

**OLYMPIA**

# Inhoudsopgave

## 3 Kerncijfers

Een visuele weergave van de uitkomsten van onze betekenisvolle activiteiten in 2022.



## Voorwoord van de CEO

In dit jaarverslag blikken wij terug op een uitzonderlijk jaar.

## 8 De wereld om ons heen

Vraag en aanbod lijken elkaar steeds minder te vinden. De ontwikkeling van bedrijven en de economie wordt hierdoor geraakt.

## 14 Impact

Olympia wil impact positief zijn. Sinds 2022 meten we onze impact. Zo kunnen we gericht sturen op het vergroten ervan.

## 20 Waarde

We laten de samenhang zien tussen onze inspanningen en ingezette middelen, de route die wij kiezen, de resultaten die we boeken en de impact die wij daarmee maken.



## 22 Sustainable Development Goals

Olympia richt zich op de SDG's Geen armoede, Kwaliteitsonderwijs, Gendergelijkheid, Eerlijk werk en economische groei, Ongelijkheid verminderen en Klimaatactie.

## 26 Managementteam

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



## 28 Bestuursverslag

Het bestuursverslag geeft de situatie per balansdatum, ontwikkelingen gedurende het boekjaar en de resultaten weer.

## 45 Jaarrekening

## 92 Overige gegevens

## 93 Controleverklaring

# Kerncijfers

2022 kenmerkt zich als een bijzonder jaar. In het eerste kwartaal leverde Olympia nog een bijdrage aan de beperking van de coronapandemie en realiseerde daarbij een omzetsijging. Deze kwam vanaf het tweede kwartaal 2022 tot stilstand als gevolg van de opheffing van alle coronamaatregelen. Deze stilstand en daarop volgende omzetsdaling ten opzichte van 2021, is zichtbaar in de resultaten van 2022.

## Resultaten



## Vermogenspositie



## Waarde





# Voorwoord van de CEO

## Een bijzonder jaar

We startten 2022 met nog steeds flinke beperkingen door covid. Deze hebben voor Olympia vooral in 2021 tot omzetgroei geleid, doordat veel van onze flexkrachten hebben gewerkt in callcenters en op testlocaties van de GGD. In het tweede kwartaal van 2022 besloot de minister versneld alle coronamaatregelen op te heffen en deze infrastructuur af te bouwen. Daarmee kwam onze krachtige omzetgroei tot stilstand. Later in het jaar verstoorden de oorlog in Oekraïne, de energiecrisis, de klimaatcrisis, inflatie en vooral de schaarste aan mensen en middelen voortdurend planningen en ramingen van bedrijven. We leven en opereren in een steeds volatielere wereld, waarin het aantal variabelen waar bedrijven rekening mee moeten houden, drastisch toeneemt. In die uitdagende context hebben we intensief samengewerkt met onze opdrachtgevers en hebben onze mensen geweldige prestaties neergezet.



## Krimp en groei

Afgezien van de krachtige groei en de vervolgens forse stagnatie was de onderliggende trend in 2022 een structurele groei van ons bedrijf. Jaar na jaar zien we onze dienstverlening in het MKB groeien. Bij grote lokale en regionale bedrijven groeiden we in 2022 zelfs met dubbele cijfers door alle kwartalen heen. Als je naar onze inhouse portefeuille kijkt – de grote bedrijven waar we in huis zitten – zie je daar een meer zijwaartse beweging. Enerzijds vertoonde 2022 dus krimp voor ons. Anderzijds zien wij tegelijkertijd een jaar met structurele groei in de door ons gekozen focussegmenten en portfolio van diensten. Geheel in lijn met de koers zoals we die enkele jaren geleden hebben uitgezet.

## Wendbaar in een volatiele wereld

Niet alleen covid bepaalde het gezicht van 2022. De combinatie van covid en de oorlog in Oekraïne zorgde ervoor dat hele wereldmarkten op ongelijke momenten open en dicht zijn gegaan. Dat heeft enorme druk gegeven op supply chains. De oorlog in Oekraïne, de energiecrisis, de klimaatcrisis, inflatie en vooral de schaarste aan mensen en middelen verstoren voortdurend plannings en ramingen. De wereld wordt steeds volatieler. Het aantal variabelen waar bedrijven rekening mee moeten houden, is drastisch toegenomen. Alleen ondernemingen die flexibel zijn, blijven in deze dynamiek

overeind. Als uitzendorganisatie faciliteren wij bedrijven die tijdelijk of structureel flexibilisering zoeken. Op die manier ondersteunen wij organisaties om wendbaar te zijn in de volatiele wereld. Niet alleen door de inzet van een 'traditionele' externe flexibele schil, maar door klanten te helpen bij een meer integrale oplossing voor de eigen flexibiliteit als onderdeel van het strategisch beleid.

## Wij nemen de lead

Wij geloven dat in de toekomst al het werk van betekenis is. Onze purpose is het leiden van de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis. Daarin nemen wij de lead. Het is onze missie om bedrijven en mensen te gidsen door die transitie. Wij zijn hierin vastberaden en doen dat op een inclusieve en egalitaire manier. Behalve impact gedreven zijn we ook een sterk ondernemende organisatie. De helft van onze omzet wordt gegenereerd door onze franchisenemers. Samen ondernemen is onze natuur. In onze cultuur staan autonomie, intrinsieke drive, nieuwsgierigheid, kansen zien en energie centraal. We zijn gericht op kansen, het boeken van resultaat en zetten graag die extra stap. We nemen eigenaarschap voor vragen van klanten; in wat wij leveren en presteren zijn wij met dit alles heel voorspelbaar.

## De betekenis van werk

Werk betekent veel meer voor mensen dan alleen geld verdienen. Werk biedt houvast, structuur en bestaanszekerheid, het draagt bij aan ontwikkeling en identiteit. Wel werken of niet werken is wel meedoen of niet meedoen. Dat maakt werk in zichzelf al betekenisvol. Wij vinden dat al het werk ertoe doet. Onafhankelijk van de contractvorm, de functie, de rol of de plek in de organisatie. Met onze flexkrachten bespreken we wat werk voor hen betekent en welke waarde zij eraan hechten. Iemand kan hetzelfde werk doen als een ander, maar beseffen dat het ertoe doet of niet. Een vuilnisophaler in Amsterdam kan zijn werk fijn vinden omdat hij er geld mee verdient en omdat hij het leuk werk vindt. Dat is mooi. Maar zijn voldoening wordt nog groter wanneer hij zich realiseert hoeveel zijn werk

ertoe doet. Dat hij bijdraagt aan een schone stad, een hygiënische leefomgeving waarin kinderen kunnen spelen en waarin middenstanders hun bedrijf kunnen runnen.

## Persoonlijke betekenis

De betekenis van werk kan voor mensen heel uiteenlopend zijn. Voor de een ligt betekenis heel dichtbij, gericht op de rol die je speelt in je directe omgeving, bijvoorbeeld in je gezin. Een ander heeft grootse vergezichten en wil bijvoorbeeld vanuit zijn werk bijdragen om klimaatverandering tegen te gaan. De één wil vrij en flexibel blijven, de ander zoekt bestaanszekerheid en een goede positie op de arbeidsmarkt. Het gaat over bewustwording en prioritering en de context waarbinnen mensen werken. Olympia ondersteunt ieders persoonlijke ambitie.

“Het verschil wordt in Nederland gemaakt door mensen in uitvoerende beroepen.”

## Beroepen op waarde schatten

Omdat we begaan zijn met mensen en omdat we weten hoe belangrijk werk is, hebben we bij Olympia diepe passie voor ons vak. Het verschil wordt in Nederland gemaakt door mensen in uitvoerende beroepen. Mensen die 's ochtends op hun fiets stappen om werk te doen waardoor anderen kunnen functioneren. Juist die mensen ondersteunen wij. De coronapandemie heeft nog eens extra duidelijk gemaakt dat die uitvoerende beroepen de basis vormen van de BV Nederland. Ineens zag iedereen dat uitvoerende beroepen 'vitaal' en 'cruciaal' zijn voor het functioneren van de maatschappij. Bij Olympia waarderen we elke dag de mensen die dit werk doen. Daarom richten wij ons primair op uitvoerende beroepen. Dagelijks helpen wij ruim 15.000 mensen aan werk van betekenis. Chauffeurs, monteurs, operators en orderpickers, callcenter medewerkers, servicemedewerkers en commercieel medewerkers. Daar zit onze expertise, daar zit onze focus.

## Een sterk fundament

Via aanpassingen in ons directieteam en onze structuur hebben we onze organisatie verder verstevigd. Met Dominique Dingjan als CHRO werken we door aan het vergroten van persoonlijke groei, leiderschap, ondernemerschap en impact van al onze collega's. De uitbreiding van het directieteam met Chief

Digital Officer (CDO) Gabriella Serreli maakt dat we nog grotere stappen kunnen zetten in onze digitalisering. Daardoor werken we efficiënter en effectiever, en verbeteren we de gebruikerservaring van flexkrachten en klanten. De intensieve samenwerking en korte lijnen tussen het managementteam Operatie en de CEO en CHRO zorgen voor snelle besluitvorming en maken ons nog wendbaarder.

## We hebben onze hybride formule versterkt

Samen met onze franchisenemers hebben we in 2022 een nieuwe franchiseovereenkomst ontwikkeld. De komst van de nieuwe Franchisewet – per 1 januari 2021 in werking getreden – hebben we benut om onze afspraken en processen te heroverwegen. De nieuwe overeenkomst is een goede weergave van wat in de praktijk al onze werkwijze was geworden. Uiteraard hebben we de eisen van de Franchisewet meegenomen in de overeenkomst. Daarmee hebben we onze unieke hybride formule nog eens onderstreept. We zijn dus ook als franchiseformule klaar voor verdere groei.

## Van purpose naar executie

Eind 2021 hebben we onze strategie aangescherpt en meer focus aangebracht in onze activiteiten. Het afgelopen jaar hebben we die aangescherpte

strategie doorvertaald naar de praktijk. Wat is onze meerwaarde? Wat betekenen wij voor medewerker, klant, flexkracht en franchisenemer? Dat hebben we centraal gezet in onze doorontwikkeling. Tot in alle hoeken van de organisatie kennen en leven we de strategie. Niet alleen het grote plaatje, maar ook wat ieders bijdrage van dag tot dag daaraan is. De lijn van onze strategie is ook direct doorgetrokken naar de jaarplannen van de verschillende onderdelen. Op die manier werken we heel coherent en zijn al onze dagelijkse activiteiten direct afgeleid van onze strategie.



## Leiderschapsprogramma

In 2022 hebben we ook veel tijd en energie geïnvesteerd in ons eigen leiderschap. Leaders spelen een sleutelrol in de operatie van alledag en bij het doorontwikkelen van onze ideeën en ambities. Omdat we ons identificeren met topsport, hebben we ons leiderschapsprogramma 'Olympiade' genoemd. Dat is de benaming van de periode tussen twee Olympische Spelen; de periode waarin alle topsporters zich optimaal doorontwikkelen en voor zichzelf elke dag de lat iets hoger leggen. Dat sluit exact aan bij ons ambitieniveau.

## Vooruitblik

De lijn purpose–strategie–praktijk trekken we komend jaar nog verder door naar executie. Naar het werk dat onze intercedenten, planners en accountmanagers, onze mensen op de backoffice en onze franchise-ondernemers elke dag doen in de interactie met onze flexkrachten en klanten. Meer waarde leveren voor de flexkracht en klant staan daarmee centraal.

De positie van de flexkracht op de arbeidsmarkt is de laatste jaren verder verbeterd. Denk bijvoorbeeld aan betere voorzieningen voor de oude dag en bij arbeidsongeschiktheid. Dat is een goede zaak. Als verantwoordelijke uitzendorganisatie willen wij de positie van flexkrachten het komend jaar graag nog verder

versterken. Daarmee onderscheiden we ons als flexwerkgever. Wij willen onze flexkrachten faciliteren op weg naar een duurzame carrière. Soms door hen direct naar een vaste baan te bemiddelen, soms door hen aan ons te verbinden en via training en opleiding verder te ontwikkelen, en soms door hen tijdelijk te verbinden in hun reis op de arbeidsmarkt. Zo maken wij het verschil. En dragen we bij aan de realisatie van onze purpose in 2022 én 2023.

### Dimitri Yocarini

CEO Olympia Nederland



# De wereld om ons heen

## Onze visie op de arbeidsmarkt

Het jaar 2022 was in vele opzichten een bewogen jaar. Na de coronacrisis werden we direct geconfronteerd met oorlog, ongekend hoge inflatie, en een energiecrisis. De verwachting was dat de werkloosheid na de coronacrisis zou stijgen. Onder meer door een sterke toename in het aantal faillissementen vanwege uitgestelde betalingen bij bedrijven en het wegvallen van staatssteun en veel covid-gerelateerd werk. Maar die verwachtingen zijn niet uitgekomen. Ook aan het eind van het jaar was de werkloosheid met ongeveer 3,5% extreem laag en dus de schaarste aan personeel heel hoog. Een groot deel van alle bedrijven<sup>1</sup> heeft moeite om personeel te vinden met operationele problemen tot gevolg. Naar verwachting wordt dit voorlopig niet minder.

<sup>1</sup> Bron: In Q4 2022 ervoer 37,5% van alle bedrijven operationele problemen door het gebrek aan talent. | Intelligence Group







“Vraag en aanbod lijken elkaar steeds minder te vinden. Dit raakt de ontwikkeling van bedrijven en de economie.”

Vraag en aanbod lijken elkaar steeds minder te vinden. Dit raakt de ontwikkeling van bedrijven en de economie. Nooit eerder was zo zichtbaar dat arbeidsmarkt en werkgeverschap in Nederland structureel moeten veranderen, zodat we niet vastlopen. Het jaar 2022 laat zien dat we hier niet mee moeten wachten. Ook laat het de kracht van een flexibele arbeidsmarkt zien, waarin de uitzendsector cruciaal is om mensen naar werk te begeleiden. Vanuit een bestaande baan of vanuit afstand tot de arbeidsmarkt.

Een combinatie van zaken is nodig om de arbeidsmarkt in beweging te houden en de mismatch te verminderen. Luisteren naar verwachtingen van

werknemers. Herwaarderen van werk naar de waarde die het heeft. Betekenisvolle arbeidsrelaties die contractueel en emotioneel aansluiten op behoeften van werkenden en werkzoekenden. En continu investeren in opleiden en het wegnemen van drempels om onbenutte reserves te mobiliseren. Binnen een sector en over sectoren heen. Dat is de opdracht voor de uitzendsector, en voor Olympia in het bijzonder.

### Een mismatch in verwachtingen

Economisch gezien ging het in 2022 op en af. De eerste twee kwartalen stonden in het teken van de lockdown. Het einde van de coronacrisis gaf de economie een grote impuls. In de tweede helft van het jaar volgde een omslag. Door de oorlog in Oekraïne stegen de kosten van energie en grondstoffen, nam het consumentenvertrouwen af en liep inflatie op. De economische groei nam snel af en er werd zelfs een beperkte recessie voorspeld. Toch is in 2022 de werkloosheid heel laag gebleven, met als hoogtepunt 144 vacatures tegenover 100 werkzoekenden in het tweede kwartaal.<sup>2</sup>

Meerdere oorzaken leiden opgeteld tot een structureel kwantitatief én kwalitatief tekort aan arbeidskrachten. Vergrijzing, een record aantal banen en de voortschrijdende technologie die hogere eisen aan medewerkers

<sup>2</sup> Bron: QII 2022 Dashboard arbeidsmarkt | cbs.nl

stelt, spelen een rol. Maar de arbeidsmarkt in Nederland laat ook een structurele mismatch zien tussen vraag en aanbod. Aanbod en vraag van werkgevers sluiten in alle sectoren steeds minder aan op behoeften en mogelijkheden van werkenden en werkzoekenden. Verwachtingen van werknemers veranderen structureel, hun machtspositie ook. Medewerkers verwachten meer in een markt gedomineerd door schaarste. Wensen worden eisen. Eisen worden uitgesproken en soms afgedwongen. Nog nooit is in Nederland zoveel gestaakt.

## Herwaarderen van werk

De coronacrisis maakte zichtbaar dat uitvoerende banen cruciaal waren om Nederland draaiend te houden. Voor een deel zijn dit flexbanen. De waardering voor deze banen is nu weliswaar beter, maar de beloning nog lang niet altijd. Sterker, juist deze banen waren de afgelopen jaren vaak het lijdend voorwerp van efficiency- en kostenreductie operaties. Bepaalde loonontwikkeling en toegenomen werkdruk maken ze versneld onaantrekkelijk voor een medewerker die in deze structureel krappe markt de keuze heeft. Werkzoekenden en werkenden komen niet meer in beweging, of wijken uit. Deze disbalans tussen aanbod en behoeften werd in 2022 enorm zichtbaar. Bij de problemen op Schiphol, bij de spoorwegen, in de zorg, het openbaar bestuur en het

“We moeten blijven inzetten op het mobiliseren en activeren van die groepen die nu (nog) niet meedoen.”

onderwijs. Snel oplopende inflatie en stijgende kosten van energie en levensonderhoud bedreigen juist mensen met uitvoerende beroepen in hun bestaanszekerheid. De operationele druk op deze groep blijft toenemen. De negatieve effecten en (werk)onrust die hieruit voortkomen kunnen niemand verbazen.

Arbeid is in Nederland in sommige gevallen te goedkoop geworden voor de waarde die het voor de maatschappij vertegenwoordigt. Salaris moet in een gezonde relatie staan tot de inspanningen en de waarde die een medewerker levert. De kosten en waarde van werk moeten met elkaar in balans blijven. 2022 heeft laten zien dat hier herzieningen nodig zijn. Niet eerder stegen cao-lonen zo snel. Loonstijgingen en versnelde looncorrecties tot meer dan 10% waren geen uitzondering. Loonstijgingen zetten in 2023 naar verwachting door. Daarmee stijgen ook de kosten van flexibele arbeid. Het effect is dat organisaties de eigen

inrichting tegen het licht houden en de inzet van personeel (vast en flex) heroverwegen. Toenemende personeelskosten jagen in arbeidsintensieve sectoren bovendien technische innovaties aan. Waarmee de oplossing voor een deel een probleem wordt, omdat dit extra (opleidings)eisen voor medewerkers oplevert in een arbeidsmarkt waar opgeleid personeel schaars is.

*De druk op kosten, beleidsaanpassingen en stijgingen van cao-lonen zorgen voor tariefstijgingen voor uitzenden. Dit leidt er soms toe dat opdrachtgevers uitwijken naar minder goed gereguleerde vormen van werk, bijvoorbeeld de inzet van zzp'ers. Een deels te begrijpen reflex, maar ook een die gericht lijkt op de korte termijn en niet bijdraagt aan de structurele verandering naar een arbeidsmarkt van betekenis die zo nodig is.*

## Herinrichten en ontwikkelen van de arbeidsrelatie

De afgelopen jaren hebben we geleerd dat hybride werken in veel functies goed mogelijk is. Dat verandert ook de kijk van mensen op werk en vraagt om nieuwe werkvormen en flexibelere arbeidscontracten. Traditionele arbeidscontracten sluiten vaak niet meer aan op behoeften van werknemers. Voorheen groeide bij

## “De kosten en de waarde van werk dienen met elkaar in balans te blijven.”

extreme arbeidsmarktkrapte vaak het percentage vaste aanstellingen. Nu zien we iets anders. Er is inderdaad een groei in vaste aanstellingen, maar het aantal flexibele aanstellingen, vooral zzp, groeide nog sneller. In deze tijd van forse krapte stijgt de flexgraad in ons land naar historische waarden. Dat is een belangrijk signaal waar de wetgever en werkgevers op moeten reageren. Het traditionele aanbod van werkgevers en het wetgevend kader sluiten blijkbaar onvoldoende aan op de vraag uit de arbeidsmarkt. De medewerker wil in toenemende mate zelf de regie. Niet vanuit een rigide arbeidsovereenkomst, maar meer vanuit een persoonlijk arrangement.

Naast deze wens tot flexibiliteit blijft bij velen ook de hang naar zekerheid bestaan. Vooral bij groepen die zich niet comfortabel voelen om zelf regie te nemen, of ervaren dat ze hiervoor onvoldoende zijn toegerust. Dit geldt ook voor grote groepen flexwerkers in vooral operationele banen. Uit promotieonderzoek vanuit de VU<sup>3</sup> blijkt, dat deze mensen vooral naar werkgevers

kijken om hen hierbij te helpen. In de coronaperiode bleek ook dat deze mensen onbedoeld en ongewenst kwetsbaar zijn bij snelle veranderingen in economie en arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen met eenvoudige interventies meer zekerheid bieden aan medewerkers. Bijvoorbeeld met een ruime planningshorizon, door slim plannen, ook bij veel pieken en dalen in de capaciteitsbehoefte. Of door duo- of stapelbanen, wat meer zekerheid geeft. Dat vraagt aanpassingsbereidheid in roostering, werkplanningen, -processen en -tijden.

*Hier ligt zeker ook een rol voor de uitzendsector. Juist uitzendbureaus zijn hier als werkgever goed op ingericht. Door goed voor mensen te zorgen, met opleiding, marktconforme betaling en zekerheid en perspectief vanuit een solide cao. Dat sterkt ons in onze missie om de positie van uitzendwerk verder te verstevigen en de overheid aan te spreken op eenduidige regelgeving voor de hele sector.*



<sup>3</sup> Bron: De psychologie van de flexibilisering. | Dr. Jana Retkowsky



## Purpose en betekenisvol werken

Werk kan beter aansluiten op de privésituatie en op elementen die voor mensen belangrijk zijn. Werknemers willen zichzelf herkennen in de missie, purpose en de betekenis van een organisatie en de waarde van de eigen baan. Die waarde is voor iedereen anders. De een wil een goed inkomen of structuur in het leven. Bij een ander gaat het om eigenwaarde of de wens om iets bij te dragen. Deze doelen zijn niet voorbehouden aan een selecte groep mensen. Een arts heeft belangrijk werk, stelt juiste diagnoses en maakt mensen beter. Maar de medewerker van de helpdesk van een verzekeringsbedrijf maakt net zo'n groot verschil. Luistert goed naar de verontruste beller en schept duidelijkheid in de wirwar van regels. Een ding is duidelijk. De betekenis en de waarde van werk worden steeds belangrijker.

De meeste medewerkers willen dat een werkgever concreet werk maakt van elementen die voor hen en de wereld om hen heen belangrijk zijn.<sup>4</sup> Ook onderzoek<sup>5</sup> van Harvard toont aan dat werknemers zelfs bereid zijn salaris in te leveren wanneer hun organisatie en functie bijdragen aan een betere wereld.

<sup>4</sup> Bron: Gartner | 2022

<sup>5</sup> Bron: Values and Inequality: Prosocial Jobs and the College Wage Premium | Nathan Wilmers & Letian Zhang, 2022

“Opleiden is cruciaal. Dit moet ook over sectoren heen om het schaarse talent daar in te zetten waar het nodig is.”

Werkgevers die willen beschikken over talent moeten dus meer inhoud geven aan hun purpose. Dat wil zeggen: duidelijker maken dat werk het verschil kan maken en hoe zij dat als werkgever doen.

*Werk is dus veel meer dan alleen tijd inzetten om geld terug te krijgen. Werk brengt heel andere waarden. Je talenten ontwikkelen, nuttig zijn, erbij horen, de maatschappij verder helpen, structuur geven aan je inspanningen. Mensen oriënteren zich steeds meer op die niet-financiële aspecten bij het zoeken naar werk en het selecteren van een baan. En dat is precies waar Olympia zich op focust: werk van betekenis. Voor vaste banen én voor flexibele uitzendbanen. Wat ons betreft moet juist deze waarde die werk ook heeft, veel zichtbaarder en dominanter zijn in besluitvorming binnen organisaties. Ook door de betekenis en de waarde van werk continu onder de aandacht te brengen bij klanten, branchegeenoten, de overheid en sociale partners.*

## Opleiden voor een duurzaam perspectief

De snelheid waarmee banen veranderen (onder meer door de snelle ontwikkeling van technologie) maakt dat ook de benodigde kennis en vaardigheden veranderen. Naar verwachting is ongeveer 33% van de kennis en vaardigheden die nodig waren in een functie in 2019, in 2024 niet meer nodig. Opleiden is dus cruciaal. Ook over sectoren heen, om het schaarse talent in te zetten waar het nodig is. Dus niet alleen opleiden voor een bepaalde sector, maar juist voor meerdere sectoren inzetten op 'multi-inzetbare' skills en competenties en die met een kleine aanvulling specifieker maken. Beweging op en over de arbeidsmarkt is nodig als een van de oplossingen voor de huidige krapte en mismatch tussen vraag en aanbod. Zij-instromers waren ooit een zeldzaam fenomeen, nu lijken ze noodzakelijk. Dit vraagt om een continue investering in opleiding en ook andere functie-eisen en selectieprocedures. Dit is niet hetzelfde als het verlagen of vereenvoudigen van functie-eisen, dat volgens onderzoek van UWV over 2022<sup>6</sup> veel gebeurt. Dit gaat over anders kijken naar talent, ambitie, motivatie en skills. Selecteren vanuit skills biedt enorme kansen en gaat helpen om mobiliteit over de arbeidsmarkt te faciliteren.

<sup>6</sup> Bron: Rapport 'Ervaringen van werkgevers met het werven en behoud van personeel.' | UWV, februari 2023

En het gaat ook om andere manieren van solliciteren zoals 'Open Hiring', voor die banen waar dat kan.

*Als uitzendorganisatie spelen wij een essentiële rol om deze mobiliteit op basis van skills te vergroten. Door anders te kijken naar talent, meer naar skills en minder naar opleiding en werkervaring, en door mensen op te leiden om door te groeien en ook om breed inzetbaar te zijn.*

## Mobiliseren van de onbenutte reserve

Nog nooit waren zoveel mensen in Nederland aan het werk. Toch staan er ook nog steeds mensen aan de kant. Dit is een zeer diverse groep mensen die de aansluiting op de markt missen of zijn kwijtgeraakt. Denk bijvoorbeeld aan langdurig werklozen, statushouders, vluchtelingen en arbeidsgehandicapten. We moeten blijven inzetten op het mobiliseren en activeren van mensen die nu (nog) niet meedoen. En op het verlagen van drempels in selectieprocedures en wegnemen van vooroordelen bij werkgevers.

Deze onbenutte reserve is in Nederland nog steeds (te) groot. Dit is een sociaal probleem, en met oog op de structurele krapte ook een economisch probleem. Voor een deel zit regelgeving hier in de weg. In 2022 kwamen er bijna 55.000 Oekraïense vluchtelingen

tussen de 18 en 65 jaar naar Nederland. Inmiddels werkt daarvan ongeveer 80%.<sup>7</sup> De meerderheid via een uitzendbureau. Voor andere vluchtelingen in Nederland is dat na vijf jaar gemiddeld zo'n 40%. Het verschil laat het potentieel zien dat we laten liggen door onze huidige mindset en regelgeving. En het laat ook de kracht van de uitzendsector zien.

*Olympia creëert beweging richting de arbeidsmarkt voor mensen die daar anders van uitgesloten blijven. Olympia Werkvertrouwen is daarin de bruggebouwer. In intensieve samenwerkingen met werkgeversservicepunten en gemeentes helpen we grote groepen mensen met een uitkering aan werk. Als erkenning voor de inspanningen en de resultaten ontving Olympia Werkvertrouwen de Samenwerkingsaward 2022 van het UWV.*

## Tot slot

De wereld van werk was altijd al in beweging. Daarop is 2022 geen uitzondering. Wel uitzonderlijk is dat de (arbeids)arrangementen, instrumenten en uitgangspunten die altijd gewerkt hebben, niet meer lijken aan te sluiten op de wereld van vandaag. Er is structurele krapte. De verwachtingen van werknemers zijn

<sup>7</sup> Bron: Cijfers op basis van UWV. | November 2022



veranderd. De betekenis van werk staat steeds meer centraal. Het traditionele dienstverband lijkt zijn langste tijd gehad te hebben en niet eerder was continu opleiden zo belangrijk. Nog nooit is een flexibele arbeidsmarkt zo waardevol gebleken. Het is aan ons om hierop te reageren en te bepalen aan welke wereld we morgen willen en we samen moeten bouwen. Onze aanpak en denken in het verleden waren zeker niet verkeerd. Die hebben ons vele inzichten en resultaten gebracht. De wereld van nu vraagt echter om nieuwe antwoorden met een andere rol voor werkgevers en uitzendbedrijven. Daarin pakken wij als Olympia onze leidende rol. Wij willen positieve impact maken in de wereld om ons heen. Dat doen we door hier actief op te sturen. In het volgende onderdeel van dit verslag lichten we toe hoe we dit aanpakken.

## Steven Gudde

Directeur Impact en Arbeidsmarkt

# Impact

## Impact meten en verbeteren

De laatste jaren groeit het besef dat organisaties zich niet alleen kunnen richten op hun eigen continuïteit en financieel resultaat. Waar het voortdurend sturen op kosten en efficiency ons veel heeft gebracht, wordt de laatste jaren ook zichtbaarder dat dit zijn keerzijden kent door de negatieve impact die dit heeft op persoonlijk en collectief welzijn, ecologie en de planeet. Dit besef leidt ertoe dat steeds meer organisaties verschuiven in denken van kosten en winst als primaire sturingsinstrumenten, naar meer aandacht voor waarde en impact. Olympia heeft de ambitie om 'impact positief' te zijn. In 2022 zijn we daarom eerst gestart met het meten van onze impact. Dat maakt het mogelijk om daarna ook gericht te sturen op het vergroten van onze impact.





Welvaart-denken maakt ruimte voor welzijn-denken. Vanuit Olympia zijn we al langer bezig met de verantwoordelijkheid die wij hebben voor de wereld waar wij deel van uit maken. Wij zijn meer gaan nadenken over de waarden en de impact van onze activiteiten. Want ook aan volgende generaties moeten we kunnen uitleggen wat we doen en waar we voor staan. Niet-financiële resultaten horen daarom onderdeel te worden van de balans van bedrijven én de verantwoording die zij aan hun omgeving afleggen. Niet-financiële waarden worden daarmee onderdeel van de strategie van een organisatie. Het sturen op deze waarden begint met meten. Want pas als je weet wat je werkelijke impact precies is en waarop je impact maakt, kun je beleid ontwikkelen om je negatieve impact te verkleinen en je positieve impact te vergroten. Dat is impact ondernemen.

Olympia wil een positieve impact maken op de maatschappij en de planeet. Olympia heeft 40 aspecten gedefinieerd waarop wij impact maken. Als specialist op de arbeidsmarkt maken wij bijvoorbeeld impact als het gaat om bijdragen aan het welzijn van mensen door hen te helpen aan werk wat ertoe doet. Of impact als het gaat om bijdragen aan diversiteit en inclusie door de manier waarop we dat doen. Of op de mentale gezondheid door vermindering van financiële stress en onzekerheid. In sommige

aspecten maken we impact op individueel niveau. In andere aspecten op de maatschappij als geheel. We groeien continu in het actief en gericht sturen op het vergroten van onze positieve impact en op het minimaliseren van onze negatieve impact. Voor Olympia hebben we acht stakeholders geïdentificeerd. Dat zijn in de eerste plaats onze flexkrachten. Met daarnaast onze medewerkers, opdrachtgevers, franchisenemers, leveranciers en aandeelhouders. Maar ook overheid(sinstanties) en de maatschappij (denk aan overige personen, gemeenschappen, belangenorganisaties, sociale partners, concurrenten) zien wij als belangrijke stakeholders.

### Eerste impactmeting door Hotspot Analyse

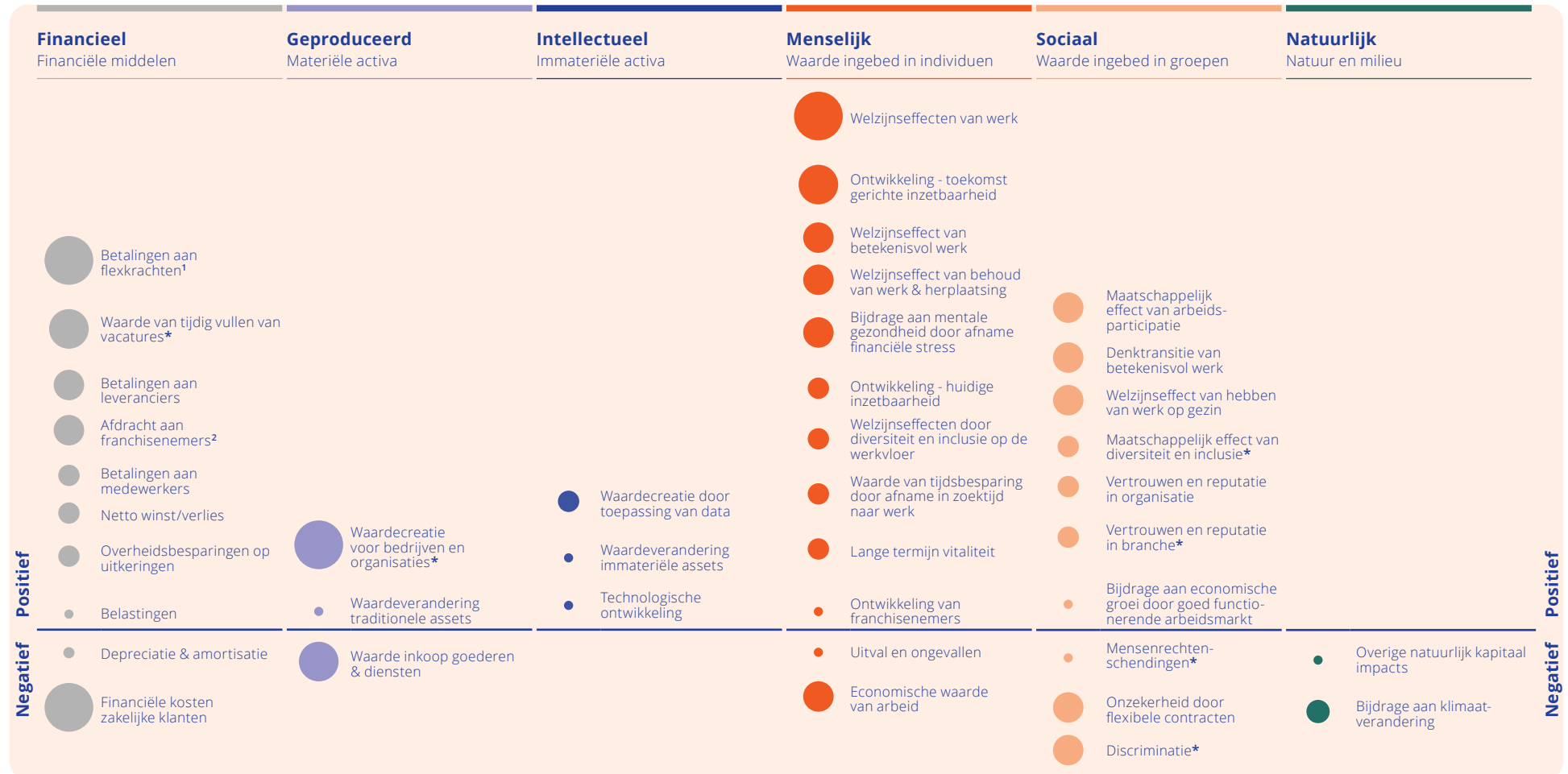
Impact ondernemen begint bij het meten van de impact die je als organisatie maakt. Het gaat immers niet om wat je je als organisatie voorneemt in je strategie of beleid vanuit je purpose. Het gaat om het werkelijke resultaat. Dat is het enige wat telt als het op impact aankomt. Deze metingen geven houvast om de juiste beleidskeuzes te maken en om met elkaar in gesprek te gaan. In 2022 hebben we een enorme stap gezet door onze impacts te definiëren en deze daadwerkelijk te meten. Kwalitatief en kwantitatief. Samen met het Impact Institute uit Amsterdam hebben we onze impacts in een eerste Impact Hotspot Analyse

“We groeien continu in het actief en gericht sturen op het vergroten van onze positieve impact en op het minimaliseren van onze negatieve impact.”

nauwkeurig in kaart gebracht. Verdeeld over de zes kapitalen zoals deze zijn gedefinieerd door de International Integrated Reporting Council (IIRC): financieel, menselijk, geproduceerd, intellectueel, natuurlijk en sociaal.

Voor onze acht stakeholdergroepen hebben we gezamenlijk 40 impacts gedefinieerd. Vervolgens hebben we vanuit de richtlijnen van het Impact Weighted Framework (IWAF) de grootte van deze impacts vastgesteld. Daarbij gaat het bijvoorbeeld over het creëren van perspectief, de welzijns effecten van het hebben van werk, over mentale gezondheid, effecten van diversiteit en inclusie en financiële zekerheid.

## Resultaten impactmeting: Impact per kapitaal



1 Inclusief transitievergoeding.

2 Inclusief mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

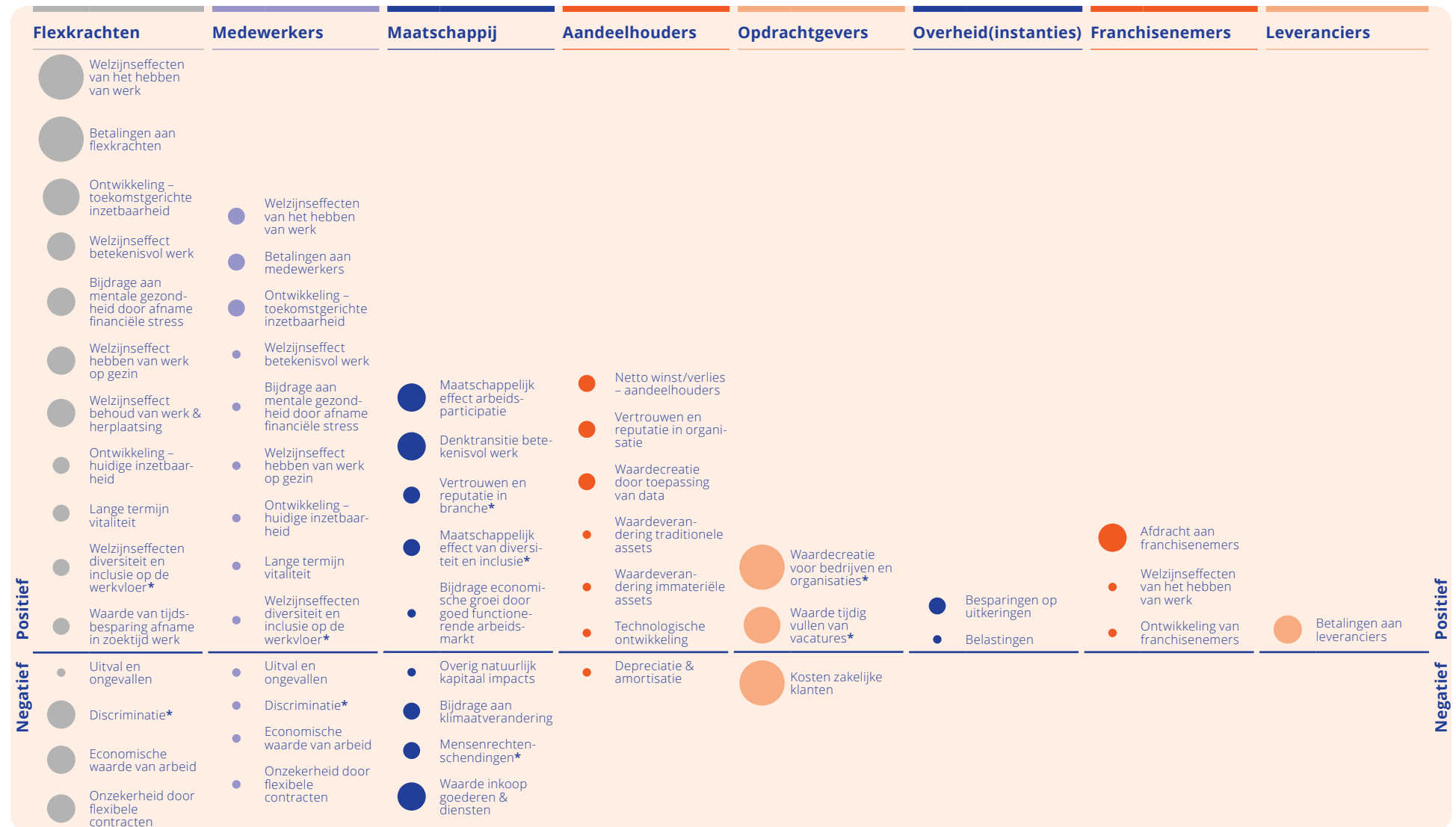
\* Impactwaarde primair gebaseerd op secundaire data.

Impactwaarden zijn op uiteenlopende manieren bepaald en/of benaderd, op basis van:

- 1 Primaire data (data-analyse beschikbare Olympia data) en/of;
- 2 interviews (kwalitatieve data op basis van interviews met inhoudelijk betrokkenen en experts Olympia) en/of;
- 3 secundaire data (opgebouwde databronnen Impact Institute, (inter)nationaal onderzoek, wetenschappelijke literatuur, externe databronnen en kennisinstututen). Bronnen zijn niet Olympia specifiek (lijst op aanvraag beschikbaar).



## Resultaten impactmeting: Impact per stakeholdergroep<sup>1</sup>



<sup>1</sup> De impact voor de stakeholdergroepen is geen weergave op individueel niveau, maar een totaalweergave van de impact op de gehele groep. Bij medewerkers dus de optelsom van de impact op alle medewerkers van Olympia. En bij flexkrachten de totale impact op alle flexkrachten van Olympia.

\* Impactwaarde primair gebaseerd op secundaire data.





Conform de IWAF methodiek hebben we deze impacts kwalitatief en kwantitatief benaderd. Twaalf impacts zijn kwantitatief berekend (gemonetariseerd) op basis van de al beschikbare data en de reeds in de literatuur bestaande modellen met behulp van de Monetisation Factors for True Pricing. Op termijn willen we alle 40 impacts van Olympia monetariseren. De eerste stappen hebben we daarvoor al eind 2022 gezet. Inmiddels hebben we voor 21 impacts eerste monetarisatiemodellen ontwikkeld die we verder gaan optimaliseren.

### Gericht en gecontroleerd aan het werk

Deze eerste stap – impacts definiëren en waar mogelijk monetariseren – is heel belangrijk. Daardoor hebben we nu goed in beeld aan welke knoppen we kunnen draaien om onze impact groter te maken. Meetgegevens maken het mogelijk om gericht en gecontroleerd aan het werk te gaan met impact. Dat is wat we willen. Voor de analyses en berekeningen die we in 2022 hebben gemaakt, hebben we onze data van 2021 gebruikt. We wilden namelijk meteen berekeningen doen over een dataset van een compleet jaar.

Nu het eerste model staat, gaan we het jaar na jaar verfijnen en actualiseren om het onderdeel van onze bedrijfsvoering en rapportages te maken.

### Totale positieve impact

Sommige uitkomsten uit de Hotspot Analyse hadden we al in beeld. Maar het is waardevol om die gegevens nu wetenschappelijk onderbouwd te hebben. Als we op termijn alle impacts monetariseren, kunnen we nog gericht sturen. Op dit moment creëren wij de meeste impact op menselijk kapitaal, oftewel op individueel niveau. Dit is gegeven de aard van onze activiteiten niet verrassend. Het hebben van werk creëert veel impact op aspecten van welzijn, zoals zelfvertrouwen, autonomie, sociale relaties en sociale status.

Bij geproduceerd kapitaal gaat het met name om het effect van onze dienstverlening; flexkrachten inzetten bij opdrachtgevers. Dat levert toegevoegde waarde voor bedrijven en organisaties. Sommige impacts zijn met behulp van secundaire data benaderd, zoals discriminatie maar ook vertrouwen en reputatie in de branche. Dit is een eerste benadering op basis van literatuur en algemene gegevens.



Onze totale positieve impact is veel groter dan onze negatieve impact. Ook voor elke stakeholdergroep is de totale impact positief. We scoren echter niet positief op alle kapitalen. Op natuur bijvoorbeeld hebben we nog geen positieve impact. En sommige kapitalen vragen na een eerste benadering op secundaire data, om een verdieping op werkelijke feiten en eigen bedrijfsdata. Daar liggen dus opdrachten voor ons voor de komende jaren. Dat beïnvloedt de keuzes die we maken en de prioriteiten die we stellen. Wij willen immers op alle kapitalen impact positief zijn en voor alle impacts robuuste modellen hanteren, waarbij resultaat en vaststellingswijze niet ter discussie staan.

## CSR

Het meten van impact biedt voor ons ook een beginpunt om over twee jaar te voldoen aan de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze richtlijn van de Europese Commissie verplicht bedrijven zoals Olympia om met ingang van 2025 gedetailleerd te gaan rapporteren over de niet-financiële resultaten. Wij juichen het toe dat er op Europese schaal meer transparantie komt over de inspanningen en resultaten van bedrijven op het gebied van duurzaamheid en andere niet-financiële bijdragen. Die stimulans hadden wij echter niet nodig om onze niet-financiële impact nu al te meten en te monitoren.

“Ook met onze klanten bespreken we of we tevreden zijn over de impact die we samen genereren.”

## Sustainable Development Goals

De Sustainable Development Goals (SDG's) zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis. Olympia richt zich op 6 van deze 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Dat zijn SDG1 Geen armoede, SDG4 Kwaliteitsonderwijs, SDG5 Gendergelijkheid, SDG8 Eerlijk werk en economische groei, SDG10 Ongelijkheid verminderen en SDG13 Klimaatactie.

## Doorontwikkelen om meer impact te maken

De gedetailleerde Impact Hotspot Analyse die we in 2022 hebben gedaan, is een extra motivatie om systematisch aan de slag te gaan met alle aspecten die we gedefinieerd hebben. Het is onze ambitie om op alle aspecten voor alle stakeholders maximaal positief te zijn. Met de data die we nu hebben, kunnen we daar

daadwerkelijk op sturen en onze modellen verder optimaliseren. Overigens laten de gegevens ook zien, dat het maken van impact op niet-materieel gebied prima samengaat met het realiseren van financieel resultaat. Dat kunnen we voor sommige impacts objectief aantonen. Het verlengen van verblijfsduur bijvoorbeeld is financieel aantrekkelijk en impactvol voor de betrokken flexkracht. Profit en purpose versterken elkaar hierbij.

Eind 2022 zijn we ook gestart om onze impact op klantniveau te analyseren. Op basis van deze nieuwe data willen we met de klant bespreken of we tevreden zijn over de impact die we samen genereren. Waar gaan we samen op inzetten om de impact te vergroten? Kunnen we bijvoorbeeld impact maken op diversiteit en inclusie, of op de zekerheid van werk? Of het effect van betekenisvol werk op het welzijn van de werknemer verhogen?

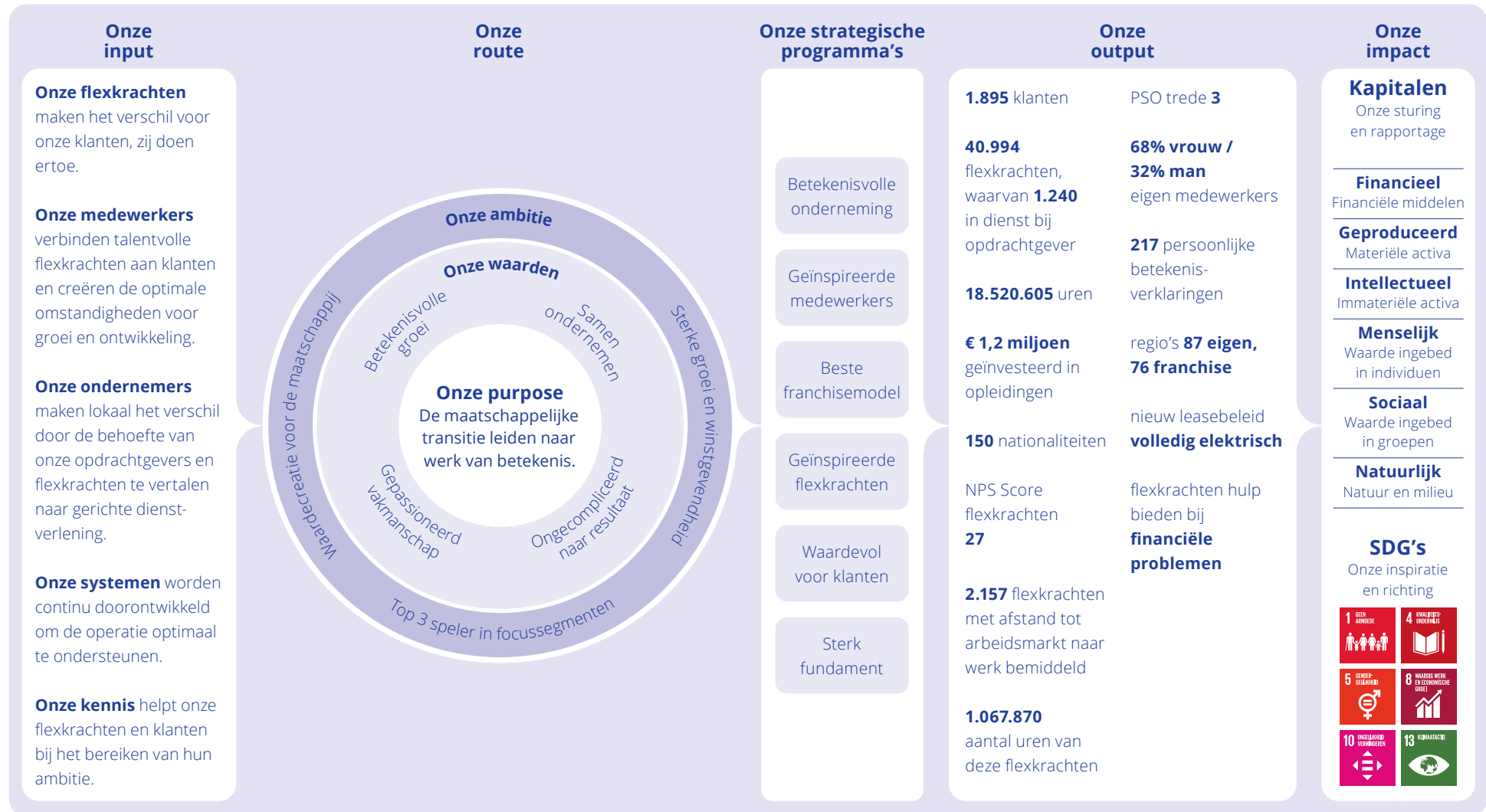
Zo willen we het gesprek met de klant een bredere context geven en verplaatsen wij de gesprekken met klanten van kosten naar waarden en welzijn. Samen kunnen we heel veel andere waardes realiseren voor die stakeholders waar we gezamenlijk verantwoordelijkheid aan hebben af te leggen. Dat zijn wij als Olympia vanuit onze purpose aan onszelf en aan al onze stakeholders verplicht.

# Waarde

## Hoe wij waarde creëren

In de visualisatie op de volgende pagina brengen wij in beeld hoe wij waarde creëren voor onze stakeholders. We laten de samenhang zien tussen onze input, de route die wij kiezen, de resultaten die we boeken, en de impact die wij daarmee maken.

# Hoe wij waarde creëren








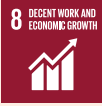
# Sustainable Development Goals



## 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

SDG	Doel	Targets	KPI's			
	<b>Doel 1:</b> Beëindig armoede overal en in al haar vormen.	<b>1.5</b> Tegen 2030 de weerbaarheid opbouwen van de armen en van mensen in kwetsbare situaties en hun blootstelling aan en kwetsbaarheid voor met name klimaatgerelateerde extreme gebeurtenissen en andere economische, sociale en ecologische schokken en rampen beperken.	Olympia werkt samen met Geldfit. Medewerkers en flexkrachten kunnen hulp vragen om hun geldzaken weer op orde te krijgen.	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 in 2022 werk geboden aan 2.157 flexkrachten met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In totaal hebben zij 1.067.870 uur gewerkt.	Trainen van intercedenten door Nibud om vroegtijdig schuldenproblematiek te kunnen herkennen en gericht hulp aan te bieden.
	<b>Doel 4:</b> Verzekert gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevordert levenslang leren voor iedereen.	<b>4.3</b> Tegen 2030 gelijke toegang garanderen voor alle vrouwen en mannen tot betaalbaar en kwaliteitsvol technisch, beroeps- en hoger onderwijs, met inbegrip van de universiteit.	Aantal scholingsvouchers in 2022 vanuit DOORZAAM ingezet voor flexkrachten Olympia: - 350 x Scholingsvouchers a € 500 - 107 x Ontwikkelbudgetten a € 2.500 (2 loopbaan-coachingsgesprekken en voucher van € 2.500) - 30 x Persoonlijk Kansberoepenbudgetten a € 1.500 (specifiek beschikbaar voor scholing richting kansberoepen)	Er zijn meerdere opleidingsprogramma's gericht op specifieke doelgroepen: - Studiezalen - Taaltrainingen - Vakopleidingen  Voor alle flexkrachten zijn online trainingen en leergangen beschikbaar via de Olympia app, Studytube en Flowsparks.	Er zijn samenwerkingen op onderwijsgebied tussen Olympia en: - ROC Amsterdam Flevoland - Albeda College - Hogeschool van Amsterdam	Alle medewerkers van Olympia volgen bij start een Onboardingsprogramma en training, gefaciliteerd vanuit de Olympia Academie.  Elke medewerker beschikt over een persoonlijk opleidingsbudget. Opleiding en persoonlijke ontwikkeling zijn een verplicht onderdeel in de scorecard van elke medewerker. Gemiddeld is er in 2022 € 2.866 per medewerker aan opleidingskosten gemaakt.
		<b>4.4</b> Tegen 2030 het aantal jongeren en volwassenen met relevante vaardigheden, met inbegrip van technische en beroepsvaardigheden, voor tewerkstelling, degelijke jobs en ondernemerschap aanzienlijk opdrijven.	Leeftijd indirect personeel per 31-12-2022 < 20            1 20 - 30       164 30 - 40       173 40 - 50       90 50 - 60       40 60+            4	19 stagiairs in 2022		

SDG	Doel	Targets	KPI's										
	<b>Doel 5:</b> Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.	<b>5.1</b> Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overal.	<p>Olympia heeft een antidiscriminatie beleidsverklaring. Nieuwe medewerkers Olympia ondertekenen formeel de gedragscode van Olympia.</p> <p>Olympia maakt gebruik van een Discriminatie   Factsheet vacaturecheck.</p> <p>Olympia gebruikt Cortexter om discriminerend en niet inclusief taal gebruik in vacatureteksten te duiden en te verbeteren.</p> <p>Olympia heeft het Charter Diversiteit ondertekend bij de SER.</p> <p>Inzet van eeloo inclusie-meting om eigen gedrag in beeld te brengen en te reflecteren.</p> <p>8 nationaliteiten indirect personeel, 150 nationaliteiten flexpersoneel.</p> <p>Jaarlijks monitoren van status van eigen organisatie op gebied van cultuur, D&amp;I via Organisational Health Scan.</p>										
		<b>5.5</b> 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.	<p>Man/vrouw verhouding in leiderschapsposities: 53,8% vrouw, 46,2% man.</p> <p>Man/vrouw verhouding indirecte medewerkers: man 32,4%, vrouw 67,6%.</p>										
	<b>Doel 8:</b> Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.	<b>8.3</b> 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.	<p>Olympia heeft een uniek franchisemodel waarmee nieuwe ondernemers kunnen starten met inhoudelijke ondersteuning van Olympia.</p>										
		<b>8.5</b> Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde.	<p>- 40.994 kandidaten geplaatst</p> <p>- 1.240 kandidaten direct geplaatst</p>										
		<b>8.6</b> Tegen 2030 het aandeel aanzienlijk terugschroeven van jongeren die niet aan het werk zijn, geen onderwijs volgen en niet met een opleiding bezig zijn.	<p>Leeftijd indirect personeel per 31-12-2022</p> <table border="1"> <tr><td>&lt; 20</td><td>1</td></tr> <tr><td>20 - 30</td><td>164</td></tr> <tr><td>30 - 40</td><td>173</td></tr> <tr><td>40 - 50</td><td>90</td></tr> <tr><td>50 - 60</td><td>40</td></tr> <tr><td>60+</td><td>4</td></tr> </table>	< 20	1	20 - 30	164	30 - 40	173	40 - 50	90	50 - 60	40
< 20	1												
20 - 30	164												
30 - 40	173												
40 - 50	90												
50 - 60	40												
60+	4												

SDG	Doel	Targets	KPI's			
	<b>Doel 10:</b> Dring ongelijkheid in en tussen landen terug.	<b>10.2</b> 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.	8 nationaliteiten indirect personeel, 150 nationaliteiten flexpersoneel.			
		<b>10.3</b> 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.	Wij zijn PSO Trede 3 gecertificeerd en behoren hiermee tot de 10% meest inclusieve werkgevers van Nederland.	Olympia is aangesloten bij de ABU. Zie artikel 5.1-Discriminatie en artikel 40-Monitoring inkomensgarantie.	Met de ondertekening van het Charter Diversiteit heeft Olympia het streven naar een inclusieve en diverse organisatie verankerd in haar beleid en omgezet naar concrete doelstellingen voor de eigen organisatie.	
		<b>10.4</b> Beleid voeren dat geleidelijk tot een grotere gelijkheid leidt, in het bijzonder inzake fiscaliteit, lonen en sociale bescherming.	Wij zijn PSO Trede 3 gecertificeerd en behoren hiermee bij de 10% meest inclusieve werkgevers van Nederland.			
	<b>Doel 13:</b> Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden.	<b>13.2</b> Maatregelen inzake klimaatverandering integreren in nationale beleidslijnen, strategieën en planning.	Olympia is ISO 14001 gecertificeerd.	Medewerkers die geen leaseauto nodig hebben voor hun werk hebben een mobiliteitskaart. Daarmee faciliteren we groen en bewust reizen, zoals de mogelijkheid om een deelfiets of elektrische scooter te huren.  We faciliteren hybride werken.  Het Olympia Service Centrum is gevestigd in Pharos; een kantoorgebouw met een BREEAM excellent score.	Olympia heeft een 100% elektrisch leasebeleid.	Sturen op local-to-local dienstverlening en primair lokale en regionale inzet van resources (ook bij klanten) om reisdrempels 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

Dimitri Yocarini is als zeventienjarige begonnen als flexkracht bij Olympia. Na negen jaar als ondernemer is hij sinds 2016 Chief Executive Officer. In 2016 nam Dimitri een minderheidsbelang in Olympia en vanaf 2019 is hij grootaandeelhouder. Ook 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. Dimitri heeft een gezonde levensstijl met veel aandacht voor sport en gezonde voeding. Hij is bovendien een familieman en geniet volop van het leven met zijn vrouw en drie zoons.



## Allen Pheiffer

### Chief Financial Officer

Allen Pheiffer is een ervaren Chief Financial Officer met bijna dertig jaar ervaring in verschillende rollen over de hele wereld. Hij komt oorspronkelijk uit Zuid-Afrika en is een gekwalificeerde chartered accountant. Allen is sinds mei 2020 verantwoordelijk voor de financiële en ondersteunende functies in het bedrijf en stimuleert de digitalisering en continue 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 na haar start bij Olympia als directeur Support – werkzaam als CHRO. Zij heeft bijna twintig jaar HR-ervaring in de sector en was ook operationeel verantwoordelijk voor een businessline. 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 is graag op het water en houdt van actieve vakanties.



## Gabriella Serreli

### Chief Digital Officer

Gabriella Serreli is sinds juli 2022 als CDO verantwoordelijk voor de ontwikkeling en executie van onze digitale strategie. 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 grondhouding, visie, daadkracht en sterke communicatieve vaardigheden. Gabriella besteedt ook graag veel tijd aan haar jonge gezin, haar familie, koken en eten.



# Bestuursverslag

## Olympia geeft werk betekenis

Olympia behoort tot de top 10 arbeidsmarktbemiddelaars van Nederland. Sinds 1969 helpt Olympia mensen aan werk, vooral in operationele beroepen in de segmenten logistiek, industrie, gemeentelijke overheden, contactcenters en MKB. In 2022 waren er elke dag ongeveer 15.000 flexkrachten betekenisvol, via Olympia, aan het werk.

'Olympia geeft werk betekenis' is onze belofte, 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. Met banen, werkstages, kennis en opleidingen. Omdat we willen dat mensen ook de komende twintig jaar werk hebben, dat ertoe doet.

## Organisatie

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.



## 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 bestaat uit Dominique Dingjan die op 1 juli 2022 is gestart als CHRO en Gabriella Serreli die eveneens op 1 juli 2022 is gestart als CDO.

### Flexkrachten aan het werk

# 40.994

## 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 479 (2021: 460). Dit jaar hebben er in totaal 40.994 flexkrachten (2021: 46.387) voor Olympia gewerkt. De daling is toe te schrijven aan de omschakeling van de economie naar het post-covid tijdperk en het lagere activiteitsniveau als gevolg van de hogere energieprijzen in combinatie met een afkoelende economie.



**Aantal flexkrachten met afstand tot de arbeidsmarkt naar werk bemiddeld**

**2.157**

Ook in 2022 hebben we mensen uit meer kwetsbare groepen naar werk begeleid. In 2022 waren dit 2.157 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvan behoorden 1.362 uitzendkrachten tot de doelgroep Banenafpraak.

In Amsterdam hebben we 200 kandidaten uit een uitkering naar betaald werk begeleid. Tevens zijn wij in 2022 een samenwerking gestart 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.

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

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

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. Het Olympia leiderschapsteam is in 2022 gestart met dit programma en krijgt hiermee een steviger rol in de Olympia organisatie. Het Olympia leiderschapsteam bestaat voor 36% uit vrouwen.

“Wij geloven dat ieder mens een unieke waarde heeft die via werk tot uitdrukking komt.”

### Franchiseformule Olympia

Olympia werkt voor wat betreft 50% van haar activiteiten vanuit een franchiseformule. Daarbij gebruiken de franchisenemers de merknaam Olympia met een totaalpakket aan diensten die Olympia biedt, zoals automatisering, facturering, incasso, financiering van bedrijfskapitaal, marketing, centraal accountmanagement en bidmanagement, loonadministratie en -betaling, innovatie en ontwikkeling, opleiding, ISO-, SNA-, VCU- en PSO-certificering en ABU-lidmaatschap. Verder ondersteunt Olympia de franchisenemers met advies en begeleiding op het gebied van management, het uitbrengen van offertes, acquisitie en klantbeheer. Deze franchiseformule vormt een optimale combinatie van lokale kennis en ondernemerschap tezamen met landelijke dekking en een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening.



“Ons ultieme doel is om de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis te leiden. Zo creëren wij waarde voor al onze stakeholders.”

en ook van onze franchisenemers, flexkrachten, klanten en medewerkers. Onze drie ambities op weg naar 2024 zijn: waardecreatie voor de maatschappij, sterke groei en winstgevendheid, en een top-3 positie in onze 5 focussegmenten.

## Marktontwikkelingen die in 2022 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. Ook in die sectoren die traditioneel populair zijn en nooit met dit fenomeen zijn geconfronteerd, zoals de kinderopvang. De schaarste op de arbeidsmarkt bevindt zich op een historisch laag niveau. De schaarste is zodanig dat dit een rem begint te vormen op de ontwikkeling van organisaties en de economische groei in Nederland. Ook de uitzend-

## Strategie 2022–2024 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.

### Kernwaarden

Onze kernwaarden – betekenisvolle groei, samen ondernemen, gepassioneerd vakmanschap, ongecompliceerd naar resultaat – 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 op en samen ondernemen is binnen Olympia net zo vanzelfsprekend als ademen. 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 eind 2021 onze strategie voor de komende jaren aangescherpt en versimpeld. Onze strategie draait om betekenisvolle groei. Van Olympia als geheel,



### Technologische ontwikkeling

Technologie is in onze sector niet meer weg te denken. Ook Olympia zet de ontwikkeling door van traditioneel uitzendbureau naar een digitaal en datagedreven onderneming die nieuwe technologieën omarmt.

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

branche voelt deze schaarste en 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 (aanbodsgerichte) 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 hielpen we 2.157 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk. Daaruit volgt onze PSO-trede 3 certificering. Wij kijken echter niet alleen naar andere doelgroepen, maar ook 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.

In een tijd van arbeidsmarktschaarste is het nog belangrijker om personeel te behouden. Dit vraagt ook bij Olympia om de ontwikkeling van werkgeverschap. Voor eigen medewerkers en 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.

“Voortdurende technologische ontwikkeling bestaat naast persoonlijke verbinding en contact met onze flexkrachten.”

“Olympia is een organisatie die midden in de maatschappij staat en dus ook net zo veelkleurig is als de maatschappij zelf.”

optimaliseren natuurlijk wel. Maar dit mag nooit in plaats komen van persoonlijke verbinding en contact. Daar zetten we dan ook vol op in.

In 2021 hebben we de Olympia app en een daarbij aansluitende omgeving ‘MijnOlympia’ gelanceerd. Deze zijn met succes ontvangen door onze flexkrachten en het aantal vaste gebruikers is ook in 2022 verder toegenomen.

Via de app kunnen onze (potentiële) flexkrachten ontdekken welk werk bij ze past, ze kunnen hun profiel verrijken en ze kunnen zelfs direct solliciteren en ook opleidingen en trainingen volgen. De Nederlandse taal cursus 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 2022 hebben doorgezet

### Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit en inclusiviteit spelen ook in 2022 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.

Olympia is een organisatie die midden in de maatschappij staat en dus ook net zo veelkleurig is als de maatschappij zelf. Dit geldt zowel voor onze eigen interne organisatie, als voor de bijdragen die we leveren aan de maatschappij via onze dienstverlening. Voor Olympia doet iedereen ertoe.

Bij Olympia is plaats voor iedereen. Dat is formeel vastgelegd in de beleidsverklaring anti-discriminatie en persoonlijk bekrachtigd met de formele ondertekening van gedragsregels en de anti-discriminatieclausule

door elke medewerker. Onze Olympia Academie verzorgt bewustwordingsprogramma's en trainingen voor het herkennen en voorkomen van discriminerend gedrag. De permanente Olympia werkgroep Diversiteit en Inclusie houdt ons scherp en evalueert het inclusiebeleid. Wij zijn lid van de commissie anti-discriminatie en inclusie van de ABU.

Vanuit onze missie, betekenisvol werk voor iedereen, is inclusiviteit een absolute voorwaarde. Het is onderdeel van ons DNA. In recente onderzoeken naar discriminatie in de sector scoort Olympia steeds opmerkelijk beter dan de benchmark. In 2021 zijn we bekroond tot Diversity Champion op LinkedIn in onze sector. Dit hebben we als aanmoediging gezien om ook in 2022 verder te gaan met het starten van inspirerende gesprekken over onderwerpen als diversiteit, inclusie en gelijke kansen op werk.





### Hybride werken

Bij Olympia hebben wij met ingang van 2022 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.

“Zelf invloed hebben op hoe en waar je werkt draagt bij aan autonomie, vertrouwen, ondernemerschap en werkgeluk.”

### 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-privébalans 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 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-privébalans 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 elkaar de maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk laten plaatsvinden.

Dit denken is terug te vinden in al onze dienstverlening. Bijvoorbeeld in de Gesprekken van Betekenis die wij, als onderdeel van onze standaard werkwijze, met flexkrachten voeren. En ook in de wijze waarop wij daar in de media en binnen de brancheorganisatie aandacht voor vragen. 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 8,3% gedaald tot € 536 miljoen. In de voorgaande jaren heeft Olympia als gevolg van het slim inspringen op de gevolgen van de coronapandemie beter gepresteerd dan het totaal van de ABU-leden, en ook beter dan de totale markt. Met het eindigen hiervan in 2022 en de transitie van de (flex)markt naar een post-covid fase, heeft de omzet logischerwijze een bijstelling ondervonden.

### Bedrijfsresultaat

Het bedrijfsresultaat bedraagt € 8,9 miljoen (2021: € 16,6 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 2,8% in 2021 naar 1,7% in 2022.

**Bedrijfsresultaat**  
(in € miljoen)

€ 8,9

**Resultaat na belastingen**  
(in € miljoen)

€ 5,4

### Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten bedragen € -1,6 miljoen in 2022 en zijn daarmee licht gestegen ten opzichte van 2021 (€ -1,3 miljoen).

### Vennootschapsbelasting

Resultaat voor belastingen bedraagt in 2022 € 7,3 miljoen (2021: € 15,3 miljoen). Een daling veroorzaakt door een afname van de omzet. Het lagere resultaat voor belastingen leidt tot een lagere vennootschapsbelasting van € 1,9 miljoen (2021: € 3,8 miljoen).

### Netto resultaat

Het netto resultaat is afgenomen naar € 5,4 miljoen (2021 € 11,5 miljoen).

### Liquiditeit

De uitgaande kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg in 2022 € 34,7 miljoen (2021: kasuitstroom van € 1,2 miljoen). De kasuitstroom van investeringsactiviteiten was € 1,8 miljoen in 2022 (2021: € 5,5 miljoen), vooral door een afname van investeringen in goodwill.

De geconsolideerde netto kasuitstroom in 2022 was € 36,5 miljoen vergeleken met een geconsolideerde netto kasuitstroom in 2021 van € 6,7 miljoen. De mutatie versus het vorige boekjaar komt voor het

grootste gedeelte doordat de belastingbetalingen in 2020 tijdelijk stopgezet zijn, en deze uitgestelde belastingverplichting in maart 2022 is betaald. De current ratio bedroeg 1,3 in 2022 (2021: 1,1).

### Financiering

De solvabiliteit, berekend als vermogen als percentage van het balanstotaal, bedraagt 33,8% per 31 december 2022. Dit is hoger dan per 31 december 2021 (22,4%). Het vermogen is met € 5,4 miljoen toegenomen als gevolg van het positieve netto resultaat. Olympia heeft een faciliteit met ING Commercial Finance voor de financiering van werkkapitaal. Maximaal 90% van geselecteerde debiteuren wordt door ING Commercial Finance gefinancierd om liquiditeit te creëren in de onderneming.

“Olympia’s streven naar  
werk van betekenis  
voor iedereen, past in  
de wereld waarin wij  
nu leven.”

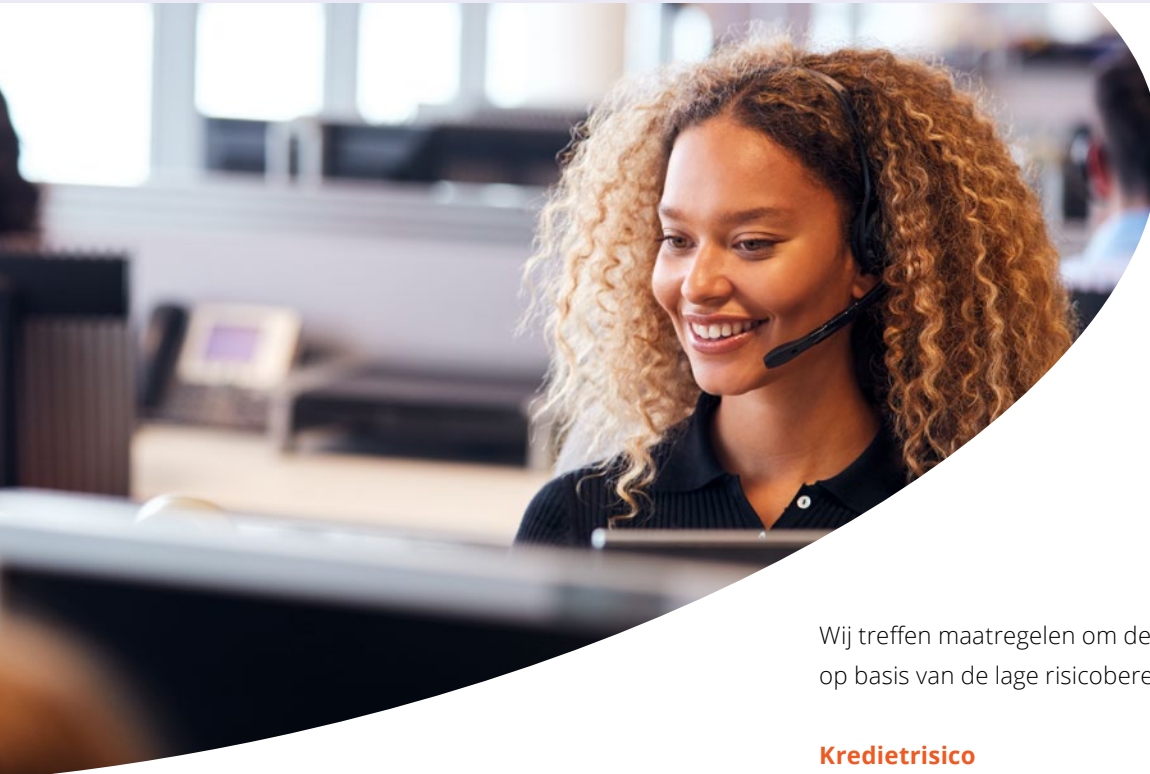
### Solvabiliteit

33,8%

### Voornaamste risico's en risicobeheersing

Het beleid en de procedures inzake risicobeheer worden aangestuurd door de directie. De risicobereidheid van de onderneming is laag. Olympia neemt geen onverantwoorde significante risico's, waarbij we rekening houden met de verantwoordelijke positie die wij innemen ten opzichte van franchisenemers, klanten, ons 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 gereguleerd en Olympia heeft gekozen voor een 'do the right thing'-compliance benadering.



komt met ING Commercial Finance. Risico's op het gebied van oninbare vorderingen zijn als onderdeel van deze volledige factoringovereenkomst grotendeels verzekerd. Ook wordt de liquiditeit bewaakt om ervoor te zorgen dat er voldoende liquide middelen beschikbaar zijn. Door gebruik te maken van de faciliteiten van ING Commercial Finance kan Olympia haar flexwerkers 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.

### Compliancerisico

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

De compliance commissie is verantwoordelijk voor het beheer van de risico's en het toezicht op naleving binnen de organisatie. Olympia volgt alle nieuwe wetgeving die in voorbereiding is om ervoor te zorgen

Wij treffen maatregelen om deze risico's te beperken op basis van de lage risicobereidheid.

### Kredietrisico

Het kredietrisico wordt beheerd door een gespecialiseerde afdeling die kredietlimieten en uitstaande bedragen controleert. Olympia heeft een degelijke kredietadministratie en sluit waar mogelijk kredietverzekeringen. Vanuit kredietperspectief wordt veel aandacht besteed aan het concentratierisico en de omvang daarvan in sectoren waar als gevolg van economische omstandigheden zoals stijgende energiekosten eventueel een hoger kredietrisico zou kunnen ontstaan.

De liquiditeitspositie van Olympia wordt zeer actief gemonitord met onder meer kredietbeheer voor nieuwe klanten en actief beheer van handelsdebiteuren in het kader van de volledige factoringovereen-

Olympia heeft de volgende risico's geïdentificeerd: kredietrisico, compliancerisico (met inbegrip van het wettelijk kader voor onze sector), financieel risico en verslagleggings-, operationele-, strategische- en fraude risico's. De hieronder besproken 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 continu 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.



dat er stappen ondernomen worden om de letter en de geest van wetgeving na te leven.

#### Procedures en beleid

- Interne klachten
- Vertrouwenspersonen
- Klokkeluidersregeling
- Fraude
- Sancties
- Anti-discriminatie, anticorruptie- en witwassen
- Agressie
- Geschenken en uitnodigingen
- ICT-gebruiksregeling

De interne controlesystemen worden geëvalueerd om ervoor te zorgen dat zij relevant blijven.

Er is een autorisatiematrix met een volledige documentatie van de goedkeuringen binnen Olympia.

Deze autorisatiematrix is ingeregeld in het financiële pakket van Olympia dat het doorlopen van de juiste autorisaties bij de betaling van facturen afdwingt.

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

## “Het in beeld brengen en beheersen van risico's is een continu proces.”

### Financieel en verslaglegging risico

De professionalisering van de financiële organisatie – waaronder de invoering van een nieuw financieel en HR-systeem begin 2022 – draagt bij aan de beperking van eventuele verslagleggingsrisico's.

Per week, maand, kwartaal en jaar worden de financiële ontwikkelingen en de markt in de organisatie gevolgd, en besproken binnen de diverse managementniveaus en het toezichthoudend orgaan. Hierbij wordt zowel gebruik gemaakt van de financiële systemen als ondersteunende BI rapportage.

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 bevat. De belangrijkste post in de jaarrekening waar dit op van toepassing is, is de post debiteuren. Om de betrouwbaarheid van deze waardering te waarborgen zijn er diverse 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.



“Het voldoen aan de regelgeving is een belangrijke voorwaarde om ook in de toekomst onze werkzaamheden te kunnen uitvoeren en heeft daarom de hoogste prioriteit.”

#### 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.

Ten tijde van het thuis werken als gevolg van corona, heeft Olympia aanvullende IT-controles en -procedures in ons landschap ingevoerd.

Tijdens de pandemie zijn onze IT-systemen op het gebied van werken op afstand en beveiliging aan een stresstest onderworpen. In navolging van het reeds eerder ingezette verbetertraject in ons IT-landschap, is Olympia sinds mei 2023 ISO 27001 gecertificeerd.

#### Strategisch risico

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

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

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



“Olympia heeft ISO-, SNA- en VCU-certificeringen en is lid van de ABU.”

### Frauderisicoanalyse

Vertrouwen is belangrijk in de relatie die wij met onze klanten en uitzendkrachten aangaan. Wij weten 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 frauderisicopreventie, zodat de goedwillenden geen nadeel ondervinden van eventueel kwaadwillenden. Binnen Olympia onderkennen wij de hierna beschreven risicogebieden met betrekking tot fraude.

### 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, alsmede ook de externe audits van de certificeringsinstanties. Deze maatregelen 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 lagere 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 vierogen-principe waarmee controle altijd mogelijk is. In onze financiële- en HR-systemen zijn deze functieschei-



dingen ingeregeld. In aanvulling hierop zijn er binnen het financiële systeem audit-regels 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.

### 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 aller grootste 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.

### Algemeen

De verwachte effecten op de resultaten en/of financiële positie indien één of meer van de voornaamste risico's en onzekerheden zich zouden voordoen zijn laag, omdat Olympia passende mitigerende beheersmaatregelen heeft getroffen.

Bij het bepalen van beheersmaatregelen zoeken we continu een balans tussen ondernemerschap en een passend risicoprofiel. Door processen te bewaken, volgen we de ontwikkeling van risico's en zijn we in staat kansen en impacts te adresseren. Met de huisbank ING zijn financieringsafspraken gemaakt over de verpanding van onze handelsdebiteuren. Hiermee is de financieringsbehoefte van Olympia afgedekt ten aanzien van het liquiditeitsrisico in een krimpende markt en additionele financiering in een groeiende markt.

### Continuïteit

Na de coronapandemie maakt de uitzendmarkt een transitie door als gevolg van schaarste op de arbeidsmarkt en toenemende inflatie. Dit heeft geresulteerd in een daling van de omzet in 2022 ten opzichte van 2021. Deze neerwaartse trend zal zich voortzetten in 2023. Olympia heeft acties geïnitieerd die vanaf het tweede kwartaal 2023 zullen leiden tot een toename van de omzet en marges. Als gevolg van deze acties is de verwachting dat in 2023 de omzetsdaling wordt beperkt tot circa 7,8% in vergelijking met 2022 en het bedrijfsresultaat zal toenemen met 4,4%.

De neerwaartse trend van de bedrijfsresultaten in 2023 herstelt naar verwachting in 2024. Daarbij zal de omzet met circa 10% stijgen. In vergelijking tot de



omzet zal de EBITDA significant verbeteren tot 4,4% (2023: 2,6%) vooral als gevolg van een optimalisatie van de personeelskosten structuur.

Een grote klant heeft in de eerste helft van 2023 zijn personeelsbehoeften aanbesteed. De klant heeft besloten de samenwerking met Olympia de komende jaren voort te zetten.

Uit hoofde van de kredietfaciliteit van haar moedermaatschappij, Arnold Participaties B.V., heeft de onderneming een borgstelling afgegeven ten gunste van de ING Bank N.V. Indien niet wordt voldaan aan leningsconvenanten, kan deze borgstelling van materiële invloed zijn op Olympia.

De operationele omzet bleef in het eerste half jaar 2023 achter en dit had gevolgen voor de liquiditeit. Het dieptepunt van de liquiditeitspositie lag in het tweede kwartaal 2023. Desondanks heeft de moedermaatschappij voldaan aan de leningsconvenanten. Op basis van de verwachte bedrijfsresultaten en liquiditeitsposities wordt tot en met 2024 voldaan aan de leningsconvenanten. Er is een sterke monitoringsfunctie op convenanten met een focus op actuele en toekomstgerichte financiële informatie. De belangrijkste stakeholders worden actief op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen.

Uitgaande van op dit moment bekende feiten en omstandigheden is het management van mening dat de continuïteitsveronderstelling is gewaarborgd. Op basis van bovenstaande beschreven gebeurtenissen en omstandigheden, inclusief door het management genomen maatregelen, is de jaarrekening opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar de algemene grondslagen voor het opstellen van de geconsolideerde jaarrekening.

### **Korte en lange termijn**

De hoge inflatie heeft geresulteerd in hogere salarissen. Hogere grondstofprijzen, hogere kosten voor personeel en afnemende vraag als gevolg van de krimpende economie zorgen ervoor dat bedrijven voorzichtig zijn met de inhuur van personeel.

In energie-intensieve sectoren (glastuinbouw en industrie) zijn sommige bedrijven overgegaan tot verlaging of zelfs het stilzetten van productie.



Dit zijn sectoren waar uitzenders en ook Olympia traditioneel een groot gedeelte van hun omzet vandaan halen.

Daarentegen lijkt de ontslaggolf die bij de internationale big-tech bedrijven eind 2022 is ingezet, vooralsnog aan Nederland voorbij te gaan. 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.

Ten tijde van de coronapandemie is de afhankelijkheid van de wereldwijde productie- en logistieke ketens gebleken en de kwetsbaarheid van economie en maatschappij indien deze ketens verstoord raken. Met de huidige geopolitieke omstandigheden, bijvoorbeeld de oorlog in Oekraïne, maar bijvoorbeeld ook de spanning tussen China en Taiwan, is dit voor bedrijven en landen aanleiding om hun productielocaties te heroverwegen.

De oorlog in Oekraïne zorgt in heel Europa voor miljardeninvesteringen in de (lokale) defensie-industrie, hetgeen in de komende jaren weer in extra vraag naar personeel zal resulteren.

## “Ook in deze uitdagende economische tijden zien we volop kansen voor Olympia.”

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. Met de afbouw van de gaswinning in Groningen, de oorlog in de Oekraïne resulterend in stijgende energieprijzen en het stoppen van de levering van Russisch gas ontstaat de noodzaak om de energietransitie te versnellen. Tegelijkertijd vormt de problematiek rondom de stikstofnormen een risico op de voortgang van deze transitie.

### Krimp en groei

Enerzijds zien we inflatie, daling van winkerverkopen en afschaling van productie. Anderzijds zullen investeringen in de (defensie)industrie en de energietransitie een positieve invloed hebben op economie en werkgelegenheid. Een lichte krimp in het derde kwartaal werd verrassend gevolgd door een lichte groei in het vierde kwartaal van 2022. Hoewel het lastig is te schatten 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

Voor Olympia een mix aan elementen met bedreigingen en kansen. Vraag terugval of zelfs uitval bij klanten leidt tot een verminderde vraag naar onze dienstverlening. Terwijl onzekerheid de behoefte aan flexibiliteit zal doen toenemen. Voor de meeste focussegmenten zal gelden dat na een beperkte terugval de vraag zal stabiliseren, gegeven het economisch en maatschappelijk cruciale karakter van deze segmenten. Bij andere focussegmenten zoals de gemeentelijke markt en de (maak)industrie en het MKB zal de vraag eerder toe- dan afnemen.

De arbeidsmarkt blijft structureel krap. In een economie waar krimp 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 uitdagende tijden.

## Vooruitzichten voor 2023

Het aantal banen in Nederland blijft toenemen.

Als gevolg van de demografische ontwikkeling zal het aantal jonge toetreders beperkt blijven, en de effecten van het afschaffen van VUT-regelingen en het verhogen van de pensioenleeftijd op het arbeidspotentieel, zijn inmiddels tot een einde gekomen.

In combinatie met een steeds groter wordende kwalitatieve mismatch zal de arbeidsmarkt ook op lange termijn krap blijven.

In onze focussegmenten overheerst de schaarste.

Met enkele extremen. Zo zijn in de logistiek (ons focussegment) in de provincie Utrecht 17 gepubliceerde vacatures voor elke werkzoekende. In de techniek en installatiebranche wordt gesteld dat in de huidige markt 39% van alle vacatures simpelweg onvervulbaar is.

Tegelijkertijd wordt voor de gehele flexbranche voor 2023 een licht krimpende markt verwacht als gevolg van een lagere economische groei. De sectoren food,

industrie en retail verwachten zelf negatieve groei. In onze sectoren zien we daarom wat sterkere vacature dalingen bij retail, industrie, zakelijke dienstverlening en transport/logistiek.

2023 is een jaar van focus op de uitvoering van de strategie die we in 2021 hebben geïmplementeerd. Daarnaast blijven we nieuwe programma's ontwikkelen gericht op new business, verhogen van de share of wallet, en het reduceren van kosten.

Olympia blijft zich toespitsen op de kwaliteit en de continuïteit van de dienstverlening aan onze klanten. We blijven continu kijken naar de optimale balans tussen uitgaven en waardevermeerdering. Tegelijkertijd blijft er geïnvesteerd worden in strategische programma's die diensten aan onze klanten leveren en de onderliggende processen standaardiseren en digitaliseren.

Wij verwachten dat onze investeringen in de strategische programma's op een vergelijkbaar niveau blijven als in het verleden. Daarnaast hebben we plannen om te investeren in onze strategische platforms en infrastructuur. Onze R&D focus ligt op de digitalisering van het wervingsproces en op het creëren van een omnichannel-ervaring voor onze (potentiële) flexkrachten.

Wij blijven ook onze andere proposities verbeteren en hebben de ambitie om onze wervings- en opleidingsmogelijkheden uit te breiden als onderdeel van onze strategische initiatieven en purpose gedreven cultuur.

Ook in 2023 zien we ernaar uit om nieuw talent aan ons te binden, flexwerkers en eigen personeel, en onze positie in de markt te verstevigen. We gaan de toekomst vol vertrouwen tegemoet.





# Jaarrekening

## Een bijzonder jaar

De jaarrekening 2022 geeft een financiële verantwoording van de activiteiten van Olympia, beschreven in het jaarverslag. De jaarrekening is een geïntegreerd onderdeel van het jaarverslag.

In en na de eindfase van de coronapandemie in 2022 heeft de (flex)markt een transitie doorgemaakt. Dit heeft geleid tot een omzetsdaling en een lager bedrijfsresultaat in vergelijking met 2021. Door het positieve resultaat na belastingen is het vermogen versterkt wat tot een verbetering van de solvabiliteit (van 22,4% naar 33,8%) en de current ratio (van 1,15 naar 1,30) heeft geleid.



# Geconsolideerde balans

(per 31 december 2022, voor voorstel resultaatverdeling)

## Activa

Bedragen in €

31-12-2022

31-12-2021

### Vaste activa

<b>Immateriële vaste activa</b>	1		
Software		3.515.958	4.236.038
Goodwill		15.575.080	15.872.045
Activa in ontwikkeling		-	104.850
		<b>19.091.038</b>	<b>20.212.933</b>
<b>Materiële vaste activa</b>	2		
Inventaris		1.109.188	1.420.840
Inrichting		760.166	761.819
Vervoersmiddelen		3.355	1.975
Activa in ontwikkeling		42.861	85.140
		<b>1.915.570</b>	<b>2.269.774</b>
<b>Financiële vaste activa</b>			
Deelnemingen		-	125.000
Overige vorderingen	3	-	-
		-	<b>125.000</b>
<b>Vlottende activa</b>			
Handelsdebiteuren	4	73.788.546	84.373.002
Vorderingen op verbonden partijen	5	50.337.645	55.715.762
Overige vorderingen en overlopende activa	6	6.808.307	6.605.057
		<b>130.934.498</b>	<b>146.693.821</b>
Liquide middelen	7	563.074	37.065.955
		<b>152.504.180</b>	<b>206.367.483</b>

# Geconsolideerde balans (vervolg)

(per 31 december 2022, voor voorstel resultaatverdeling)

## Passiva

Bedragen in €

31-12-2022

31-12-2021

<b>Groepsvermogen</b>	8		
Aandeel van de rechtspersoon in het groepsvermogen		51.517.105	46.158.165
<b>Vorzieningen</b>			
Vorzieningen	9	135.000	157.500
<b>Kortlopende schulden</b>			
Handelscrediteuren		7.855.887	12.210.936
Schulden aan verbonden partijen	10	-	41.951
Belastingen en premies sociale verzekeringen	11	45.480.247	90.022.469
Overige schulden en overlopende passiva	12	47.515.941	57.776.462
		<b>100.852.075</b>	<b>160.051.818</b>

152.504.180

206.367.483

# Geconsolideerde winst-en-verliesrekening

(over 2022)

Bedragen in €

2022

2021

Netto omzet	14		<b>535.982.701</b>	<b>584.305.158</b>
Lonen en salarissen	15	-319.251.038		-369.503.353
Sociale lasten	16	-91.712.270		-101.073.794
Pensioenlasten	17	-8.181.596		-6.213.643
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	18	-3.359.346		-3.036.419
Overige bedrijfskosten	19	-104.614.121		-87.869.091
<b>Som der bedrijfslasten</b>			<b>-527.118.371</b>	<b>-567.696.300</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>			<b>8.864.330</b>	<b>16.608.858</b>
Financiële baten	20	158		1.324
Financiële lasten	21	-1.558.559		-1.309.275
<b>Financiële baten en lasten</b>			<b>-1.558.401</b>	<b>-1.307.951</b>
<b>Resultaat vóór belastingen</b>			<b>7.305.929</b>	<b>15.300.907</b>
Belastingen	22		-1.946.989	-3.825.227
<b>Resultaat na belastingen</b>			<b>5.358.940</b>	<b>11.475.680</b>

# Geconsolideerd kasstroomoverzicht

(over 2022, volgens de indirecte methode)

Bedragen in €

2022

2021

	2022	2021
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
<b>Bedrijfsresultaat</b>	8.864.330	16.608.858
Aanpassingen voor:		
• Afschrijvingen en overige waardeveranderingen	3.388.377	3.101.845
• Voorzieningen	-27.000	83.000
	<b>3.361.377</b>	<b>3.184.845</b>
Verandering in werkkapitaal:		
• Vorderingen	15.761.323	-34.409.176
• Kortlopende schulden (exclusief schulden aan kredietinstellingen)	-59.199.743	19.867.719
	<b>-43.438.420</b>	<b>-14.541.457</b>
Ontvangen interest	-1.842	29.507
Betaalde interest	-1.558.559	-1.309.275
Betaalde vennootschapsbelasting	-1.946.990	-5.136.795
	<b>-3.507.391</b>	<b>-6.416.562</b>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>-34.720.104</b>	<b>-1.164.316</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investerings immateriële vaste activa	-1.522.638	-5.333.784
Investerings materiële vaste activa	-401.393	-745.593
Desinvesteringen immateriële vaste activa	-	466.561
Desinvesteringen materiële vaste activa	11.753	53.855
Desinvesteringen financiële vaste activa	125.000	-
Leningen afgelost	4.500	24.000
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-1.782.777</b>	<b>-5.534.961</b>
<b>Toename/(afname) geldmiddelen</b>	<b>-36.502.881</b>	<b>-6.699.278</b>



# Geconsolideerd kasstroomoverzicht (vervolg)

(over 2022, volgens de indirecte methode)

Bedragen in €

2022

2021

Verloop van de geldmiddelen is als volgt:

Stand per 1 januari	37.065.955	43.765.233
Mutatie boekjaar	-36.502.881	-6.699.278
<b>Stand per 31 december</b>	<b>563.074</b>	<b>37.065.955</b>

# Resultaat van de Groep

(voor het jaar eindigend op 31 december 2022)

Bedragen in €

2022

2021

Geconsolideerd resultaat na belastingen	5.358.940	11.475.680
Rechtstreekse mutaties in het vermogen	-	-
<b>Totaalresultaat van de rechtspersoon</b>	<b>5.358.940</b>	<b>11.475.680</b>

# 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 dual model. Naast franchiselocaties worden eigen locaties geëxploiteerd, 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	31-12-2022	31-12-2021
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. In 2022 zijn de aandelen overgenomen van Liesbeth Coolen Consultancy B.V. en Duijm Personeelsmanagement B.V. Beide vennootschappen worden aangehouden

ter vervreemding. Deze vennootschappen zijn daarmee op grond van artikel 2:407 lid c BW uitgesloten van consolidatie.

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

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

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

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

## Business combinations

### Overnames vestigingen

Gedurende 2022 hebben er twee activa-passiva overnames plaatsgevonden van uitzendactiviteiten van franchisenemers van Olympia Nederland B.V.

Olympia Concepts B.V. is opgericht op 21 april 2021. Olympia Concepts B.V. is opgericht om de Klant Contact Centre Business verder te ontwikkelen. Per 1 augustus 2022 zijn de Klant Contact Centre activiteiten van Arbeidsbemiddeling Enschede B.V. overgenomen.

### Fusie Olympia Oosterhout B.V.

22 april 2022 heeft een juridische fusie plaatsgevonden tussen zustermaatschappijen Olympia Eigen Beheer AP B.V. (verkrijgende vennootschap) en Olympia Oosterhout B.V. (verdwijnde vennootschap). De transactie is geregistreerd volgens de 'pooling of interest'-methode.

De fusie van de verkrijgende en verdwijnde vennootschappen werd geëffectueerd met een akte van juridische fusie met ingang van 1 januari 2022. Op dat moment hield de verdwijnde vennootschap op te bestaan en werden de activa en passiva van de verdwijnde vennootschap overgeheveld naar de verkrijgende vennootschap.

De vergelijkende cijfers voor 2021 zijn te vinden in de jaarrekening 2021 van de verdwijnde vennootschap.

De kosten gedragen voor de vennootschap om deze fusie uit te voeren bedroegen € 5.400.



## 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

In de voorgaande jaren is Olympia slim ingesprongen op de gevolgen van de coronapandemie. Olympia heeft daardoor beter gepresteerd dan het totaal van de ABU-leden, en ook beter dan de totale markt. In en na de eindfase van deze pandemie in 2022 heeft de (flex)markt een transitie doorgemaakt en is de omzet teruggelopen met € 48 miljoen, van € 584 miljoen in 2021 naar € 536 miljoen in 2022.

Deze neergaande trend zet zich voort in 2023. De moeilijke marktomstandigheden houden aan en worden vooral gedreven door toenemende schaarste aan arbeidskrachten en hogere looninflatie, die het vermogen tot het invullen van vacatures en het realiseren van de omzetgroei beperken. Daarbij is de verwachting dat de omzet met 7,8% zal dalen ten opzichte van 2022.

De achterblijvende omzet heeft ook gevolgen voor de bedrijfsresultaten en liquiditeit. De uitgaande kasstroom van 2022 is sterk beïnvloed door het betalen van uitgestelde belastingafdrachten als gevolg van de maatregel bijzonder uitstel van betalingen vanwege de coronacrisis. De verwachte omzetzakking 2023 zal resulteren in een lagere liquiditeitspositie en liquiditeitsratio. Uit hoofde van de kredietfaciliteit van haar moedermaatschappij, Arnold Participaties B.V., heeft de onderneming een borgstelling afgegeven ten gunste van de ING Bank N.V.

Olympia heeft acties geïnitieerd om zowel de omzet als de marge te verhogen. Deze acties zijn onder meer gericht op het bereiken van meer werkzoekenden, het realiseren van effectievere werving binnen de groep van potentiële werkzoekenden, het genereren van nieuwe business en het behalen van een groter aandeel in de 'share of wallet'. Daarnaast heeft Olympia acties geïnitieerd om kostenbesparingen te realiseren. Deze acties richten zich onder meer op het verlagen van personeelskosten en de kosten van inhuur van externen. De onderneming heeft bovendien stevig geïnvesteerd in strategische platforms, waaronder het kandidatenplatform, dat in toekomstige jaren omzet zou moeten gaan genereren.

De verwachting is dat toekomstige opbrengsten niet verder zullen dalen en dat herstel zal plaatsvinden in het tweede half jaar van 2023, in lijn met de traditionele seizoensinvloeden. De 2023 EBITDA, zijnde netto omzet minus bedrijfslasten exclusief afschrijvingen, stijgt naar verwachting tot 2,6% van de geprognosticeerde omzet (2022: 2,3%).

Ondanks het dieptepunt van de liquiditeitspositie in het eerste half jaar 2023, heeft de moedermaatschappij voldaan aan de leningsconvenanten. Belangrijke factoren in de covenant ratio's zijn EBITDA en kas- en schuldsaldi. Op basis van de verwachte bedrijfsresultaten en liquiditeitsposities wordt tot en met 2024 voldaan aan de leningsconvenanten. Er is een sterke monitoringsfunctie op convenanten met een

focus op actuele en toekomstgerichte financiële informatie. De belangrijkste stakeholders worden actief op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen.

Op basis van bovenstaande beschreven gebeurtenissen en omstandigheden zijn de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling in deze jaarrekening 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, met uitzondering van de toegepaste stelsel- en schattingswijzigingen zoals opgenomen in de desbetreffende paragrafen.

### 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 schattin-

gen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bij de onzekerheden behorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten. De belangrijkste schattingen betreffen economische levensduur van activa, waardering van goodwill, waardering van debiteuren en de voorziening transitievergoeding.

### 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 kasstroomgenererende 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 waardeverminderingverlies 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 13,5% (2021: 15,0%). 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.

**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 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 tijds waarde 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 beschikingsrecht 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 2022 (en 2021) 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

Voor boekjaren beginnend op of na 1 januari 2022 is RJ 270 'De winst-en-verliesrekening' gewijzigd met betrekking tot omzet uit klantencontracten. De grondslagen van omzetverantwoording, zoals toegepast in het verleden, blijven relevant onder de nieuwe richtlijnen. Retrospectieve toepassing heeft niet geleid tot een aanpassing van de omzetverantwoording hetzij een herbeoordeling van het eigen vermogen.

Netto-omzet uit dienstverlening wordt verantwoord per prestatieverplichting, indien het bedrag of het resultaat betrouwbaar kan worden bepaald. Verkoopovereenkomsten bevatten doorgaans één prestatieverplichting, namelijk het leveren van flexibele arbeidskrachten aan de klant.

Netto-omzet wordt verantwoord voor het bedrag waarop de onderneming verwacht recht te hebben in ruil voor de overdracht van toegezegde diensten, zijnde de transactieprijs. Dit bedrag is exclusief bedragen geïnd namens derden (inclusief omzetbelasting). Kredietrisico wordt niet in aanmerking genomen bij het bepalen van de transactieprijs.

Daar er sprake is van één enkele prestatieverplichting wordt de totale transactieprijs toegerekend aan deze prestatieverplichting.

### 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 baten 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 belastingsschulden 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 dividend-opbrengsten 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 leaseverplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord.



# Toelichting op geconsolideerde balans per 31 december 2022

## 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
<b>Stand per 1 januari 2022</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	8.475.886	20.229.381	104.850	28.810.117
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-4.239.848	-4.357.336	-	-8.597.184
<b>Boekwaarde</b>	<b>4.236.038</b>	<b>15.872.045</b>	<b>104.850</b>	<b>20.212.933</b>
<b>Mutaties</b>				
Investerings	80.062	1.072.941	369.635	1.522.638
In gebruik genomen activa	474.485	-	-474.485	-
Amortisatie	-1.274.627	-1.369.906	-	-2.644.533
<b>Saldo</b>	<b>-720.080</b>	<b>-296.965</b>	<b>-104.850</b>	<b>-1.121.895</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>				
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
<b>Boekwaarde</b>	<b>3.515.958</b>	<b>15.575.080</b>	<b>-</b>	<b>19.091.038</b>
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 heeft betrekking op extern ontwikkelde software.

Investerings 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 is.

## 2 Materiële vaste activa

Een overzicht van de materiële vaste activa is hieronder opgenomen:

Bedragen in €	Inventaris	Inrichting	Vervoersmiddelen	Activa in ontwikkeling	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.876.854	1.254.151	7.936	85.140	5.224.081
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-2.456.014	-492.332	-5.961	-	-2.954.307
<b>Boekwaarde</b>	<b>1.420.840</b>	<b>761.819</b>	<b>1.975</b>	<b>85.140</b>	<b>2.269.774</b>
<b>Mutaties</b>					
Investerings	15.449	4.164	6.071	375.709	401.393
Desinvesteringen	-40.583	-	-4.234	-	-44.817
In gebruik genomen activa	246.637	171.351	-	-417.988	-
Afschrijvingen	-561.986	-177.168	-4.690	-	-743.844
Afschrijvingen desinvesteringen	28.831	-	4.233	-	33.064
<b>Saldo</b>	<b>-311.652</b>	<b>-1.653</b>	<b>1.380</b>	<b>-42.279</b>	<b>-354.204</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	4.098.357	1.429.666	9.773	42.861	5.580.657
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-2.989.169	-669.500	-6.418	-	-3.665.087
<b>Boekwaarde</b>	<b>1.109.188</b>	<b>760.166</b>	<b>3.355</b>	<b>42.861</b>	<b>1.915.570</b>
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 € 31-12-2022 31-12-2021

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Leningen franchisenemers	–	–

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

Bedragen in € 2022

Bedragen in €	2022
<b>Stand per 1 januari</b>	
Verstreckte leningen	30.000
Voorziene bedragen	–30.000
<b>Boekwaarde</b>	<b>–</b>

Waarvan gepresenteerd als langlopend:	–
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	–

#### Mutaties

Afboekingen	–
Aflossingen	–4.500
	<b>–4.500</b>

#### Stand per 31 december

Verstreckte leningen	25.500
Voorziene bedragen	–25.500
<b>Boekwaarde</b>	<b>–</b>

Waarvan gepresenteerd als langlopend:	–
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	–

### Flottende activa

#### 4 Handelsdebiteuren

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Handelsdebiteuren	74.718.365	85.428.118
Voorziening voor oninbaarheid	–929.819	–1.055.116
	<b>73.788.546</b>	<b>84.373.002</b>

Olympia heeft haar debiteurenbeheer geoutsourcet, waarbij de debiteurenvorderingen zijn verzekerd tegen mogelijke oninbaarheid. Vorderingen buiten de dekking van de verzekering, worden intern beheerd en waar nodig zijn voorzieningen voor oninbaarheid gevormd.

De vorderingen hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar.

#### 5 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Arnold Participaties B.V.	50.005.049	55.715.421
Olympia Nederland Coöperatieve U.A.	331.955	–
Arnold Development B.V.	641	341
	<b>50.337.645</b>	<b>55.715.762</b>

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2021: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

## 6 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Nog te factureren bedragen	1.745.569	1.713.801
Nog te ontvangen subsidies	2.239.411	3.000.445
Vooruitbetaalde kosten	824.410	809.435
Deelneming gehouden om te vervreemden	886.164	–
Nog te ontvangen scholingskosten	535.215	484.771
Nog te ontvangen rente	5.925	3.925
Waarborgsommen	196.400	203.046
Overige vorderingen	375.213	389.634
	<b>6.808.307</b>	<b>6.605.057</b>

De nog te factureren bedragen van € 1,7 miljoen hebben betrekking op omzetbedragen die op het einde van het jaar nog niet zijn gefactureerd, maar die naar verwachting begin 2023 worden gefactureerd.

De nog te ontvangen subsidies van € 2,2 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 overige personeelskosten.

De vooruitbetaalde kosten zien toe op overige bedrijfskosten, met name abonnementen en licenties die betrekking hebben op 2023 en voldaan zijn in 2022. Deze kosten worden in 2023 toegerekend aan de winst- en-verliesrekening.

In 2022 zijn de vennootschappen Liesbeth Coolen Consultancy B.V. en Duijm Personeelsmanagement B.V. met inbegrip van de bedrijfsactiviteiten verworven. Deze entiteiten worden aangehouden ter vervreemding en 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 2022 is een voorziening van € 333.000 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 €	31-12-2022	31-12-2021
ING Bank	563.074	37.032.595
ABN AMRO Bank	–	32.246
Rabobank	–	1.114
	<b>563.074</b>	<b>37.065.955</b>

Per 31 december 2022 staat een bedrag van € 2.144.793 (2021: € 3.474.108) 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.



Op 31 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 ons debiteurensaldo en gemaximaliseerd op € 50 miljoen. Op basis van het saldo van handelsdebiteuren verminderd met de WAADI blokkade voor (toekomstig) verschuldigde belastingverplichtingen, bedraagt de beschikbare financieringsruimte € 18.3 miljoen.

De benutte ING Commercial Finance faciliteit bedraagt per 31 december 2022 € 3.431.847 en is gepresenteerd onder de liquide middelen.

Voor deze faciliteit wordt een rente betaald van Euribor, met een minimum van 0%, plus een marge van 1,15%. Voor het aanhouden van een debetsaldo is in 2022 een 0,5% rentevergoeding betaald (2021: 0,5%).

## Passiva | Groepsvermogen

### 8 Groepsvermogen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Aandeel van de rechtspersoon in het groepsvermogen	51.517.105	46.158.165

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 €	31-12-2022	31-12-2021
Voorziening earn-out verplichtingen	–	47.500
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	135.000	110.000
	<b>135.000</b>	<b>157.500</b>

Bedragen in €	Voorziening earn-out verplichtingen	Voorziening ontslag- vergoedingen	Voorziening loondoor- betaling bij ziekte	Voorziening transitie- vergoeding	Overige voorzieningen	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>	936.007	48.220	360.000	3.175.755	1.771.686	6.291.668
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	47.500	-	110.000	-	-	157.500
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	888.507	48.220	250.000	3.175.755	1.771.686	6.134.168
Mutaties						
Dotatie	-	394.183	140.217	1.133.539	970.000	2.637.939
Vrijval	-3.998	-48.220	-	-	-118.633	-170.851
Onttrekking	-837.881	-145.661	-60.000	-1.793.647	-1.220.279	-4.057.468
Reclassificatie	-	-	-	-	-1.402.774	-1.402.774
	<b>-841.879</b>	<b>200.302</b>	<b>80.217</b>	<b>-660.108</b>	<b>-1.771.686</b>	<b>-2.993.154</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>	<b>94.128</b>	<b>248.522</b>	<b>440.217</b>	<b>2.515.647</b>	<b>-</b>	<b>3.298.514</b>
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-	-	135.000	-	-	135.000
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	94.128	248.522	305.217	2.515.647	-	3.163.514

### 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 dochteronderneming. 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 2023.

### 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.

### Overige voorzieningen

In 2021 is een voorziening getroffen in verband met de afhandeling van klant specifieke afspraken. Volgend op de formalisering van deze afspraken is de voorziening in 2022 gereclassificeerd naar de kortlopende verplichtingen.

## Kortlopende schulden

### 10 Schulden aan verbonden partijen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Mardim Holding B.V.	–	33.404
Olympia Oosterhout	–	8.547
	<b>–</b>	<b>41.951</b>

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2020: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

### 11 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Omzetbelasting	24.917.946	46.118.021
Premies sociale verzekeringen	19.766.905	43.174.306
Premies pensioenen	795.396	730.142
	<b>45.480.247</b>	<b>90.022.469</b>

De onderneming maakte gebruik van de maatregel bijzonder uitstel van betalingen vanwege de coronacrisis aan de Belastingdienst. De betaling van de omzetbelasting over het eerste kwartaal 2020 en de loonheffing over periode 5 en 6 waren uitgesteld, voor een totaalbedrag van € 42,9 miljoen. De uitgestelde belastingbetaling vanwege de coronacrisis is 24 maart 2022 voldaan.

## 12 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	32.614.148	37.100.279
Nog te ontvangen facturen	8.585.769	9.353.614
Kortlopend deel voorzieningen	3.163.514	6.134.168
Reserveringen vast personeel	2.420.330	4.317.827
Overige schulden	732.180	870.574
	<b>47.515.941</b>	<b>57.776.462</b>

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.

## 13 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	842.127	1.524.932	–	2.367.059
Huurovereenkomsten	1.347.095	3.062.717	11.563	4.421.375
IT verplichtingen	2.513.667	7.782.317	–	10.295.984
<b>Totaal</b>	<b>4.702.889</b>	<b>12.369.966</b>	<b>11.563</b>	<b>17.084.418</b>

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 1.230.804 (2021: € 984.052) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 1.474.182 (2021: € 1.374.511) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen 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 2023, 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 € 415.152 (2021: € 291.130).

### Fiscale eenheid

#### Vennootschapsbelasting

Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen maken deel uit van de fiscale eenheid vennootschapsbelasting met haar moedermaatschappij Arnold Participaties B.V., tevens hoofd van de fiscale eenheid. Arnold Participaties B.V. is sinds 1 maart 2018 hoofd van een fiscale eenheid vennootschapsbelasting. Hieruit vloeit hoofdelijke aansprakelijkheid voort voor schulden vennootschapsbelasting van de fiscale eenheid. Onder de fiscale eenheid vallen alle groepsmaatschappijen, met uitzondering van Liesbeth Coolen Consultancy B.V. en 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., 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 2022

## 14 Netto omzet

De netto omzet wordt volledig in Nederland gerealiseerd.

Bedragen in €	2022	2021
Omzet uren	532.315.971	582.672.686
Omzet fees	3.759.859	2.236.438
Omzetkorting	-93.129	-603.966
	<b>535.982.701</b>	<b>584.305.158</b>

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

## 15 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:

	2022	2021
Flexkrachten	9.053	10.894
<b>Direct personeel</b>	<b>9.053</b>	<b>10.894</b>
Management	5	5
National accountmanagement	17	17
Ondersteunende diensten	164	174
Medewerkers vestigingen	293	264
<b>Indirect personeel</b>	<b>479</b>	<b>460</b>
<b>Totaal gemiddeld aantal werknemers</b>	<b>9.532</b>	<b>11.354</b>

Van deze medewerkers waren er 0 werkzaam buiten Nederland (2021: 0). Management is gerelateerd aan het management team.

## 16 Sociale lasten

Sociale lasten bevatten alle loonheffingen en sociale premies conform wet- en regelgeving.

Bedragen in €	2022	2021
Sociale lasten	91.712.270	101.073.794

## 17 Pensioenlasten

Bedragen in €	2022	2021
Pensioenlasten	8.181.596	6.213.643

Ultimo 2022 zijn er evenals ultimo 2021 geen verplichtingen waarvoor een pensioen-voorziening 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 bedrijfstakpensioen-fonds. De groep heeft een excedentregeling afgesloten voor personeel met een pensioengevend salaris dat hoger is dan de bovengrens van bovenstaande regelingen.

De groep heeft drie pensioenregelingen voor haar personeel:

## Regeling I

### Vaste medewerkers in dienst voor 1 januari 2018 (voorheen Olympia Nederland B.V. middelloon regeling)

Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door opdrachten 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 € 18.292 (2021: € 18.292). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 114.866 (2021: € 112.189).

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 € 16.749 (2021: € 16.458). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 114.866 (2021: € 112.189).

## 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 2022 112,0% (2021: 110,7%). De pensioenopbouw is afhankelijk van de van toepassing zijnde uurfranchise, te weten € 7,13 (2021: € 7,01). Het pensioengevend uurloon is gemaximeerd op € 31,89 (2021: € 31,15).

## 18 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Bedragen in €	2022	2021
Afschrijvingen immateriële vaste activa	2.644.533	2.384.533
Afschrijvingen materiële vaste activa	714.813	651.886
	<b>3.359.346</b>	<b>3.036.419</b>
<b>Afschrijvingen immateriële vaste activa</b>		
Software	1.274.627	1.136.330
Goodwill	1.369.906	1.248.203
	<b>2.644.533</b>	<b>2.384.533</b>
<b>Afschrijvingen materiële vaste activa</b>		
Inventaris	533.155	500.204
Inrichting	177.168	150.942
Vervoersmiddelen	4.690	740
Boekverlies materiële vaste activa	-200	-
	<b>714.813</b>	<b>651.886</b>

## 19 Overige bedrijfskosten

Bedragen in €	2022	2021
Overige personeelskosten	88.125.663	71.218.189
Huisvestigingskosten	1.835.888	1.599.390
Communicatiekosten	2.676.942	2.351.109
Autokosten	1.752.432	1.316.798
Kantoorkosten	6.376.752	6.415.470
Algemene kosten	3.846.444	4.968.135
	<b>104.614.121</b>	<b>87.869.091</b>

De overige personeelskosten betreffen overheadkosten voor direct personeel en inhuur derden. De stijging ten opzichte van 2021 wordt voornamelijk veroorzaakt door een forse toename van inhuur derden, 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:

Bedragen in €	2022	2021
<b>PricewaterhouseCoopers</b>		
Controle van de jaarrekening	248.190	188.680
Andere controlewerkzaamheden	11.880	6.850
Andere niet controlediensten	45.000	5.928
	<b>305.070</b>	<b>201.458</b>

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

## 20 Financiële baten

Bedragen in €	2022	2021
Rente-inkomsten	158	1.324

## 21 Financiële lasten

Bedragen in €	2022	2021
Factoring kosten	466.238	443.607
Rentelasten	918.783	865.668
Resultaat deelnemingen	173.538	-
	<b>1.558.559</b>	<b>1.309.275</b>



## 22 Belastingen

De belasting over het resultaat kan als volgt worden toegelicht:

	2022		2021	
Bedragen in €	€	ETR in €	€	ETR in €
Winst voor belastingen	7.305.929	-1.884.930	15.300.907	-3.825.227
<b>Permanente verschillen</b>				
Vershil door afschrijvingen immateriele vaste activa	-	-	-	-
<b>Resultaat voor tijdelijke verschillen</b>	<b>7.305.929</b>	<b>-1.884.930</b>	<b>15.300.907</b>	<b>-3.825.227</b>
<b>Tijdelijke verschillen</b>				
Vershil door afschrijvingen materiële vaste activa	-	-	-	-
<b>Belastbaar bedrag / huidige belastingen</b>	<b>7.305.929</b>	<b>-1.884.930</b>	<b>15.300.907</b>	<b>-3.825.227</b>
Aanpassingen vorige jaren		-62.059		-
<b>Totale belastingen</b>		<b>-1.946.989</b>		<b>-3.825.227</b>
Effectieve belastingdruk		27%		25%
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 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-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.

## 23 Overige toelichtingen

### Bezoldiging (voormalig) bestuurders

In 2022 bedraagt de bezoldiging van bestuurders € 700.847 (2021: € 884.293).

## 24 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die toelichting op of aanpassing van de cijfers in de jaarrekening vereisen.

# Enkelvoudige balans

(per 31 december 2022, voor voorstel resultaatverdeling)

## Activa

Bedragen in €

31-12-2022

31-12-2021

### Vaste activa

<b>Immateriële vaste activa</b>	25		
Software		3.515.958	4.236.038
Goodwill		296.528	-
Activa in ontwikkeling		-	104.850
		<b>3.812.486</b>	<b>4.340.888</b>
<b>Materiële vaste activa</b>	26		
Inventaris		936.805	1.226.503
Inrichting		406.993	379.085
Activa in ontwikkeling		35.029	85.140
		<b>1.378.827</b>	<b>1.690.728</b>
<b>Financiële vaste activa</b>			
Deelnemingen	27	101.435.607	92.355.628
Overige vorderingen	28	-	-
		<b>101.435.607</b>	<b>92.355.628</b>
<b>Vlottende activa</b>			
Handelsdebiteuren	29	74.368.173	89.963.038
Vorderingen op groepsmaatschappijen	30	5.162.341	6.887.494
Vorderingen op verbonden partijen	31	50.010.393	65.745.309
Overige vorderingen en overlopende activa	32	17.488.771	13.897.010
		<b>147.029.678</b>	<b>176.492.851</b>
Liquide middelen	33	34.952	36.342.633
		<b>253.691.550</b>	<b>311.222.728</b>

# Enkelvoudige balans (vervolg)

(per 31 december 2022, voor voorstel resultaatverdeling)

## Passiva

Bedragen in €

31-12-2022

31-12-2021

<b>Eigen vermogen</b>	34		
Aandelenkapitaal		18.000	18.000
Agio		7.443.227	7.443.227
Overige reserves		38.696.938	27.221.258
Onverdeeld resultaat		5.358.940	11.475.680
		<b>51.517.105</b>	<b>46.158.165</b>
<b>Vorzieningen</b>			
Vorzieningen	35	97.000	110.000
<b>Kortlopende schulden</b>			
Handelscrediteuren		8.211.160	11.489.882
Schulden aan groepsmaatschappijen	36	143.224.852	177.764.564
Schulden aan verbonden partijen	37	-	8.547
Belastingen en premies sociale verzekeringen	38	27.077.075	48.998.021
Overige schulden en overlopende passiva	39	23.564.358	26.693.549
		<b>202.077.445</b>	<b>264.954.563</b>
		<b>253.691.550</b>	<b>311.222.728</b>

# Enkelvoudige verkorte winst-en-verliesrekening

(over 2022)

Bedragen in €

2022

2021

Resultaat deelnemingen	9.079.979	14.894.165
Vennootschappelijk resultaat na belastingen	-3.721.039	-3.418.485
<b>Resultaat na belastingen</b>	<b>5.358.940</b>	<b>11.475.680</b>



# 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.

Omwille van inzicht zijn waar noodzakelijk vergelijkende cijfers aangepast. Deze aanpassing heeft betrekking op de Rekening-courant verbonden partijen en Overige vorderingen en overlopende activa. Intra groep verhoudingen betreffende reserveringen en netto lonen van uitzendkrachten waren in 2021 gepresenteerd als overige vorderingen en overlopende activa. In 2022 is deze presentatie aangepast en zijn de intra groep verhoudingen verrekend in de rekening-courant van betreffende ondernemingen. De vergelijkende cijfers zijn hierop eveneens aangepast.

# Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2022

## Activa | Vaste activa

### 25 Immateriële vaste activa

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

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	8.463.886	316.321	104.850	8.885.057
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-4.227.848	-316.321	-	-4.544.169
<b>Boekwaarde</b>	<b>4.236.038</b>	<b>-</b>	<b>104.850</b>	<b>4.340.888</b>
<b>Mutaties</b>				
Investeringen	80.062	305.000	369.635	754.697
In gebruik genomen activa	474.485	-	-474.485	-
Amortisatie	-1.274.627	-8.472	-	-1.283.099
<b>Saldo</b>	<b>-720.080</b>	<b>296.528</b>	<b>-104.850</b>	<b>-528.402</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.018.433	621.321	-	9.639.754
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-5.502.475	-324.793	-	-5.827.268
<b>Boekwaarde</b>	<b>3.515.958</b>	<b>296.528</b>	<b>-</b>	<b>3.812.486</b>
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 heeft betrekking op extern ontwikkelde software.

Investeringen in goodwill hebben betrekking op de acquisities van Olympia vestigingen. Eventuele verplichtingen aan verkopende partijen met betrekking tot de resultaten van bedrijfsonderdelen worden tegen reële waarde in de goodwill opgenomen. Activa in ontwikkeling betreffen voornamelijk investeringen in software die nog niet in gebruik genomen is.

## 26 Materiële vaste activa

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

Bedragen in €	Inventaris	Inrichting	Activa in ontwikkeling	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.368.417	615.258	85.140	4.068.815
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-2.141.914	-236.173	-	-2.378.087
<b>Boekwaarde</b>	<b>1.226.503</b>	<b>379.085</b>	<b>85.140</b>	<b>1.690.728</b>
<b>Mutaties</b>				
Investerings	2.113	-	294.970	297.083
Desinvesteringen	-40.583	-	-	-40.583
In gebruik genomen activa	223.875	121.206	-345.081	-
Afschrijvingen	-503.934	-93.298	-	-597.232
Afschrijvingen desinvesteringen	28.831	-	-	28.831
<b>Saldo</b>	<b>-289.698</b>	<b>27.908</b>	<b>-50.111</b>	<b>-311.901</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.553.822	736.464	35.029	4.325.315
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-2.617.017	-329.471	-	-2.946.488
<b>Boekwaarde</b>	<b>936.805</b>	<b>406.993</b>	<b>35.029</b>	<b>1.378.827</b>
Afschrijvingspercentages	20%	14%	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

### 27 Deelnemingen

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.

Met terugwerkende kracht naar 1 januari 2022 heeft er een zusterfusie plaatsgevonden tussen Olympia Oosterhout B.V. en Olympia Eigen Beheer AP B.V., waarbij Olympia Oosterhout B.V. is opgehouden te bestaan. De transactie is geregistreerd volgens de 'pooling of interest'-methode.

Bedragen in €	2022	2021
<b>Stand per 1 januari</b>	<b>92.355.628</b>	<b>77.461.363</b>
Investerings	-	100
Resultaat deelnemingen	9.079.979	14.894.165
<b>Stand per 31 december</b>	<b>101.435.607</b>	<b>92.355.628</b>

### 28 Overige vorderingen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Leningen franchisenemers	-	-

Bedragen in €	2022
---------------	------

#### Stand per 1 januari

Verstreckte leningen	30.000
Voorziene bedragen	-30.000

<b>Boekwaarde</b>	<b>-</b>
-------------------	----------

Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-
---------------------------------------	---

Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	-
---------------------------------------	---

#### Mutaties

Afboekingen	-
-------------	---

Aflossingen	-4.500
-------------	--------

<b>Boekwaarde</b>	<b>-4.500</b>
-------------------	---------------

#### Stand per 31 december

Verstreckte leningen	25.500
----------------------	--------

Voorziene bedragen	-25.500
--------------------	---------

<b>Boekwaarde</b>	<b>-</b>
-------------------	----------

Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-
---------------------------------------	---

Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	-
---------------------------------------	---

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

## Flottende activa

### 29 Handelsdebiteuren

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Handelsdebiteuren	75.307.629	91.018.154
Af: voorziening voor oninbaarheid	-939.456	-1.055.116
	<b>74.368.173</b>	<b>89.963.038</b>

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.

### 30 Vorderingen op groepsmaatschappijen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Olympia Eigen Beheer AP B.V.	4.727.938	6.130.421
Olympia Concepts B.V.	434.403	757.073
	<b>5.162.341</b>	<b>6.887.494</b>

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2021: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

### 31 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Arnold Participaties B.V.	50.005.049	65.744.968
Olympia Nederland Coöperatieve U.A.	4.703	-
Arnold Development B.V.	641	341
	<b>50.010.393</b>	<b>65.745.309</b>

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2021: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

### 32 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Nog te ontvangen scholingskosten	9.278.703	5.178.599
Nog te ontvangen subsidies	2.239.411	3.000.445
Nog te factureren bedragen	1.745.569	1.713.800
Vooruitbetaalde kosten	816.341	782.412
Waarborgsommen	196.250	202.896
Deelneming gehouden om te vervreemden	175.000	-
Nog te ontvangen rente	5.925	3.925
Overige vorderingen	3.031.572	3.014.933
	<b>17.488.771</b>	<b>13.897.010</b>

### 33 Liquide middelen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
ING Bank	34.952	36.342.633



## Passiva | Eigen vermogen

### 34 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 (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	-	-	11.475.680	-11.475.680	-
Resultaat boekjaar	-	-	-	5.358.940	5.358.940
<b>Stand per 31 december 2022</b>	<b>18.000</b>	<b>7.443.227</b>	<b>38.696.938</b>	<b>5.358.940</b>	<b>51.517.105</b>

### 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 2022	18.000
Mutaties	-
<b>Aantal per 31 december 2022</b>	<b>18.000</b>
Nominale waarde per aandeel in €	1,00

Bedragen in €

Gewone aandelen

Stand per 1 januari 2022	18.000
Mutaties	-
<b>Stand per 31 december 2022</b>	<b>18.000</b>

### 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 €	2022	2021
Stand per 1 januari	7.443.227	7.443.227
Mutaties		
Directe vermogensmutatie	–	–
<b>Stand per 31 december</b>	<b>7.443.227</b>	<b>7.443.227</b>

### Overige reserves

Het verloop van de overige reserves is als volgt:

Bedragen in €	2022	2021
Stand per 1 januari	27.221.258	22.582.369
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	11.475.680	4.638.889
Overige mutaties	–	–
<b>Stand per 31 december</b>	<b>38.696.938</b>	<b>27.221.258</b>

### Onverdeeld resultaat

Het verloop van het onverdeeld resultaat is als volgt:

Bedragen in €	2022	2021
Stand per 1 januari	11.475.680	4.638.889
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	–11.475.680	–4.638.889
Resultaat na belastingen huidig boekjaar	5.358.940	11.475.680
<b>Stand per 31 december</b>	<b>5.358.940</b>	<b>11.475.680</b>

### Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2021

De jaarrekening 2021 is vastgesteld in de algemene vergadering gehouden op 03 juni 2022. De algemene vergadering heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel, namelijk het resultaat 2021 ter hoogte van € 11.475.680 toe te voegen aan de overige reserves.

### Voorstel tot bestemming van het resultaat over het boekjaar 2022

De directie stelt aan de algemene vergadering voor het resultaat over 2022 ter hoogte van € 5.358.940 als geheel toe te voegen aan de overige reserves. Dit voorstel is niet verwerkt in de jaarrekening.

## Vorzieningen

### 35 Voorzieningen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	97.000	110.000

Bedragen in €	Voorziening ontslag- vergoedingen	Voorziening loondoor- betaling bij ziekte	Overige voorzieningen	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>	<b>48.219</b>	<b>360.000</b>	<b>1.771.686</b>	<b>2.179.905</b>
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	–	110.000	–	110.000
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	48.219	250.000	1.771.686	2.069.905
<b>Mutaties</b>				
Dotatie	237.033	17.685	970.000	1.224.718
Vrijval	–3.250	–	–118.633	–121.883
Onttrekking	–44.969	–60.000	–1.220.279	–1.325.248
Reclassificatie	–	–	–1.402.774	–1.402.774
	<b>188.814</b>	<b>–42.315</b>	<b>–1.771.686</b>	<b>–1.625.187</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>	<b>237.033</b>	<b>317.685</b>	<b>–</b>	<b>554.718</b>
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	–	97.000	–	97.000
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	237.033	220.685	–	457.718

### 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 2022.

### 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.

### Overige voorzieningen

In 2021 is een voorziening getroffen in verband met de afhandeling van klant specifieke afspraken. Volgend op de formalisering van deze afspraken is de voorziening in 2022 gereclassificeerd naar de kortlopende verplichtingen.

## Kortlopende schulden

### 36 Schulden aan groepsmaatschappijen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Olympia Services B.V.	85.285.281	80.669.879
Olympia Flex Services B.V.	26.588.829	52.103.235
Olympia Personeelsbeheer B.V.	12.564.986	18.917.924
Olympia Personeelsdiensten B.V.	9.812.218	11.963.003
Olympia Uitzendbureau B.V.	5.398.380	8.751.774
Olympia HR Services B.V.	2.151.652	2.888.367
Olympia Personeel Services B.V.	682.674	1.451.833
Olympia Personeel Resources B.V.	408.865	690.400
Olympia Staffing Services B.V.	331.967	328.149
	<b>143.224.852</b>	<b>177.764.564</b>

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen wordt geen rente in rekening gebracht (2021: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

### 37 Schulden aan verbonden partijen

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Olympia Oosterhout B.V.	–	8.547

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen wordt geen rente in rekening gebracht (2021: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

### 38 Belastingen en sociale premies

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Omzetbelasting	26.652.160	47.385.097
Premies sociale verzekeringen	423.210	1.612.924
Pensioenpremies	1.705	–
	<b>27.077.075</b>	<b>48.998.021</b>

De onderneming maakte gebruik van de maatregel bijzonder uitstel van betalingen vanwege de coronacrisis aan de Belastingdienst. De betaling van de omzetbelasting over het eerste kwartaal 2020 en de loonheffing over periode 5 en 6 waren uitgesteld, voor een totaalbedrag van € 20,3 miljoen. De uitgestelde belastingbetaling vanwege de coronacrisis is 24 maart 2022 voldaan.

### 39 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31-12-2022	31-12-2021
Nog te ontvangen facturen	13.338.855	15.742.189
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	7.905.169	5.028.270
Reserveringen vast personeel	1.394.359	3.047.044
Kortlopend deel voorzieningen	457.718	2.069.905
Overige schulden	468.257	806.141
	<b>23.564.358</b>	<b>26.693.549</b>

#### 40 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	547.919	955.942	–	1.503.861
Huurovereenkomsten	496.224	1.530.025	–	2.026.249
IT verplichtingen	2.513.667	7.782.317	–	10.295.984
<b>Totaal</b>	<b>3.557.810</b>	<b>10.268.284</b>	<b>–</b>	<b>13.826.094</b>

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 916.163 (2021: € 745.624) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 484.884 (2021: € 527.751) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen 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 2023, 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 € 291.787 (2021: € 270.770).

#### Fiscale eenheid

##### Vennootschapsbelasting

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

## 41 Gemiddeld aantal medewerkers

Het gemiddeld aantal medewerkers van de onderneming gedurende het jaar, op basis van een volledig dienstverband en uitgesplitst naar activiteit was 195 (2021: 214).

## 42. Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die toelichting op of aanpassing van de cijfers in de jaarrekening vereisen.

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 31 augustus 2023

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 2022

### 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 2022 en van het resultaat over 2022 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 2022 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 2022;
- de geconsolideerde en enkelvoudige winst-en-verliesrekening over 2022; 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 gezien 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 het bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne beheersingssysteem monitort. Wij verwijzen naar pagina 40-41 van het jaarverslag, waarin het bestuur 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 het bestuur, de gedragscode en klokkenluidersregeling, en voor zover wij dat noodzakelijk achtten voor onze controle, de werking getoetst van deze interne beheersmaatregelen.

Wij hebben om inlichtingen gevraagd bij de leden van het bestuur, juridische zaken, en de kwaliteit-, risico- en procesmanagement 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

### Risico dat het bestuur maatregelen van interne beheersing doorbreekt

Het bestuur 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 het bestuur 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 bedrijfsuitoefening van de entiteit.

Wij hebben daarbij bijzondere aandacht voor tendenties als gevolg van mogelijke belangen van het bestuur.

## Onze controlewerkzaamheden en observaties

Onze controlewerkzaamheden bevatten, onder anderen, de volgende werkzaamheden:

Waar relevant voor de controle, hebben we opzet, bestaan en werking getoetst van de interne beheersingsmaatregelen welke het risico mitigeert dat het bestuur de interne beheersingsmaatregelen doorbreekt, en de effectiviteit van de beheersingsmaatregelen 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 beheersingsmaatregelen rondom manuele journaalposten. Wij hebben onze bevindingen schriftelijk aan het bestuur gecommuniceerd.

Wij hebben voornamelijk onze controlewerkzaamheden gegevensgericht ingericht.

Wij hebben journaalposten geselecteerd met ongebruikelijke account combinaties in omzet en kosten. 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 het bestuur, inclusief waardering van debiteuren, waardering van goodwill, kasstroomprognoses en de verwerking van voorzieningen. We hebben specifiek aandacht besteed aan mogelijke tendensen vanwege belangen van het bestuur 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 voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het doorbreken van de interne beheersing door het bestuur.

## Geïdentificeerde frauderisico's

### Risico op frauduleuze financiële verslaggeving door het te hoog verantwoord worden 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 het bestuur is een bonusregeling van toepassing die zodanig is gestructureerd dat goede 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 het bestuur om omzet op een manier te verantwoorden zodat hun doelen worden behaald.

Daarom hebben wij geconcludeerd dat het risico op fraude in de omzetverantwoording toeziet op ongebruikelijke journaalposten welke de omzet verhogen (bestaan en juistheid).

## Onze controlewerkzaamheden en observaties

Onze controlewerkzaamheden bevatten, onder anderen, de volgende werkzaamheden:

Waar relevant voor de controle, hebben we opzet, 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 omzet- en debiteurenproces en het zichtbaar documenteren van interne beheersingsmaatregelen rondom manuele journaalposten. Wij hebben onze bevindingen met bestuur schriftelijk gecommuniceerd.

Wij hebben voornamelijk onze controlewerkzaamheden gegevensgericht ingericht.

Wij hebben data-analyse gebruikt om omzet transacties te identificeren welke niet het gebruikelijke omzetproces volgen en hebben specifiek deze transacties getoetst. Dit bevat, onder andere, journaalposten met account combinaties welke niet consistent zijn met ons begrip van het omzetproces.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen afwijking van materieel belang geconstateerd in de informatie verstrekt door het bestuur in de jaarrekening en in het jaarverslag vergeleken met de jaarrekening. Onze controlewerkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen van fraude of vermoedens van fraude met betrekking tot het bestaan en juistheid van de omzetverantwoording.

Wij hebben in onze controle een element van onvoorspelbaarheid ingebouwd. Ook zijn wij tijdens de controle alert gebleven op indicaties voor fraude. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing vormt 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

Zoals toegelicht in het onderdeel 'Continuïteit' op pagina 54–55 van de jaarrekening, heeft het bestuur de volgende gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd die gereede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's): Moeilijke marktomstandigheden worden vooral gedreven door toenemende schaarste aan arbeidskrachten en hogere looninflatie, die het vermogen tot het invullen van vacatures en het realiseren van de omzetgroei beperken. Deze continuïteitsrisico's worden afgedekt door verschillende acties die zijn ingericht om zowel de omzet als de marge te verhogen en kostenbesparingen te realiseren.

Onze werkzaamheden met betrekking tot de evaluatie van de geschiktheid van de door het bestuur toegepaste continuïteitsveronderstelling voor de periode van tenminste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening, waarbij inbegrepen het evalueren van de effectiviteit van de maatregelen van het bestuur om de geïdentificeerde continuïteitsrisico af te dekken, omvatten onder andere:

- het overwegen of de analyse van continuïteitsrisico's door het bestuur alle relevante informatie omvat waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hebben;
- op basis van onze kennis van de onderneming, haar omgeving en de huidige financiële situatie zijn wij nagegaan of de hieruit verkregen informatie over gebeurtenissen en omstandigheden die zou kunnen leiden tot continuïteitsrisico's in de analyse van het bestuur zijn betrokken. Wij hebben daarvoor externe informatie zoals relevante marktdata (inclusief marktdata van de 'Algemene Bond

Uitzendondernemingen'), de voorwaarden van leningsovereenkomsten met de ING Bank N.V. en North Haven Tactical Value Fund (AIP) LP gelezen, alsmede vastgesteld of deze eventueel zijn geschonden of het risico lopen in de toekomst geschonden te worden. Aanvullend hebben wij het bestuur bevraagd of het bestuur continuïteitsrisico's voor de periode na zijn continuïteitsanalyse heeft onderkend;

- met betrekking tot de aan de plannen van het bestuur ten grondslag liggende veronderstellingen hebben wij:
  - gebruik gemaakt van externe informatie zoals relevante marktgegevens om na te gaan of er voldoende onderbouwing is voor deze veronderstellingen; en
  - de consistentie van deze veronderstellingen geëvalueerd met de door het bestuur gemaakte veronderstellingen in andere significante schattingen welke zijn opgenomen in de jaarrekening.
- met betrekking tot de hiervoor genoemde plannen van het bestuur hebben wij:
  - beoordeeld of de gehanteerde scenario's in de gevoeligheidsanalyse van het bestuur met betrekking tot de verwachte uitkomst van de plannen en acties van het bestuur acceptabel zijn, inclusief validatie van reeds uitgevoerde acties (waaronder gerealiseerde kostenbesparingen);
  - beoordeeld of het bestuur haar plannen tijdig kan realiseren;
  - beoordeeld in hoeverre de verwachte uitkomsten van de plannen en acties van het bestuur adequaat zijn opgenomen in de liquiditeitsprognose en forecast inzake toekomstige naleving van de leningsconvenanten; en
  - de consistentie tussen het door het bestuur herziene business plan, de hiervoor genoemde plannen en acties en de liquiditeitsprognose beoordeeld.
- het evalueren van de sensitiviteitsanalyses zoals door het bestuur gehanteerd in de kasstroomprognose ter bepaling van de liquiditeitsbehoefte;
- het evalueren van de begrote operationele resultaten en daaraan gerelateerde kasstromen voor de periode van tenminste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening, rekening houdend met ontwikkelingen in de branche en onze kennis uit de controle;



- het vaststellen dat de continuïteitsrisico's en de maatregelen/maatregel om deze voldoende af te dekken zoals weergegeven in het onderdeel 'Continuïteit' op pagina 54-55 van de jaarrekening toereikend zijn beschreven; en
- inzake de liquiditeitsprognose hebben wij de toereikendheid van de volgens de prognose beschikbare liquiditeitsruimte beoordeeld voor de periode van tenminste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening.

Wij concluderen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is en, op basis van de verkregen controle-informatie, er geen onzekerheid van materieel belang met betrekking tot gebeurtenissen of omstandigheden bestaat die gereede twijfel kan doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven. Wij vinden de toelichting zoals opgenomen in het onderdeel 'Continuïteit' op pagina 54-55 van de jaarrekening toereikend.

## 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.

Het bestuur 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

Het bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW; en
- een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de vennootschap in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van het genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de vennootschap haar bedrijfsactiviteiten kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

### Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze 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 waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang ontdekken.

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Amsterdam, 31 augustus 2023

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

drs. M.C. Bond RA

## Bijlage bij onze controleverklaring over de jaarrekening 2022 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 het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Ook op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede 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; en

- 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 het bestuur 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 31 augustus 2023 heeft de onderneming franchise en eigen vestigingen in Nederland op de volgende locaties:

Drenthe	Flevoland	Friesland	Gelderland	Groningen	Limburg	Noord-Brabant	Noord-Holland	Overijssel	Utrecht	Zuid-Holland
Assen	Almere	Drachten	Apeldoorn	Groningen	Maastricht	Bergen op Zoom	Alkmaar	Almelo*	Amersfoort	Alphen a/d Rijn*
Emmen		Heerenveen	Arnhem	Veendam	Roermond*	Best*	Amsterdam*	Deventer	Nieuwegein	Den Haag*
Hoogeveen		Leeuwarden	Doetinchem		Venlo	Breda*	Delfzijl	Enschede	Utrecht*	Dordrecht
Meppel			Ede			Den Bosch	Den Helder	Hengelo	Veenendaal	Gorinchem
			Harderwijk			Deurne	Haarlem	Zutphen		Gouda*
			Lichtenvoorde			Eindhoven*	Heerhugowaard	Zwolle		Leiden*
			Nijmegen*			Oosterhout	Hilversum			Maassluis
			Tiel*			Roosendaal	Hoorn*			Oud Beijerland
			Zaltbommel			Schijndel*	Zaandam*			Rotterdam*
			Zevenaar			Tilburg*				Schiedam*
						Uden				Zoetermeer*
						Veghel*				
						Veldhoven				
						Waalwijk				

Eigen vestigingen zijn met een \* aangegeven.