



# Jaarverslag 2021

Werk van betekenis voor iedereen

# Inhoudsopgave



## Kerncijfers

Een visuele weergave van de uitkomsten van onze betekenisvolle activiteiten in 2021. 3

---



## Voorwoord van de CEO

“Wij zetten ons in voor werk dat ertoe doet”. CEO Dimitri Yocarini licht het belang hiervan toe; wat het in 2021 heeft gebracht en wat de volgende stappen zijn. 4

---



## De wereld om ons heen

Directeur Impact en Arbeidsmarkt Steven Gudde geeft onze visie daarop. Daarnaast een korte inblik hoe wij waarde creëren. 7

---



## Managementteam

Ons managementteam zorgt dat de organisatie erop is ingericht om maatschappelijke impact te kunnen maximaliseren. Een korte introductie van onze vier MT-leden. 16

---



## Bestuursverslag

Toelichting van het bestuur op het gevoerde beleid en de financiële gang van zaken en verwachtingen richting de toekomst. 17

---



## Jaarrekening

De jaarrekening inclusief een toelichting op de financiële resultaten. 30

---

# Kerncijfers

De coronacrisis maakte opnieuw duidelijk dat onze flexkrachten van grote betekenis zijn. Van werk in de logistiek en productie tot contactcenterwerk voor online retailers en de bestrijding van Covid-19. Dit leidde tot extra omzet in het volume-segment. De gebruikelijke lagere marge hierin zie je terug in de resultaten. Dit beschouwen we als een tijdelijke ontwikkeling.



## Resultaten



Netto-omzet

**€ 584,3** miljoen  
€ 467,0 miljoen in 2020

EBITDA

**€ 19,6** miljoen  
€ 11,2 miljoen in 2020

Bedrijfsresultaat

**€ 16,6** miljoen  
€ 7,7 miljoen in 2020

Resultaat  
voor belastingen

**€ 15,3** miljoen  
€ 6,6 miljoen in 2020

Resultaat  
na belastingen

**€ 11,5** miljoen  
€ 4,6 miljoen in 2020

## Medewerkers



Indirect personeel

**460** (aantal fte)  
410 in 2020

Flexkrachten

**10.894** (aantal fte)  
8.622 in 2020

Aantal uren

**22.516.116**  
18.687.624 in 2020

Flexkrachten (met afstand  
tot de arbeidsmarkt)

**2.897**  
2.123 in 2020

Nationaliteiten

**153**  
149 in 2020

## Vermogenspositie



Balanstotaal

**€ 206,4** miljoen  
€ 176,2 miljoen in 2020

Groepsvermogen

**€ 46,2** miljoen  
€ 34,7 miljoen in 2020

Werkkapitaal

**€ 23,7** miljoen  
€ 53,9 miljoen in 2020

Solvabiliteit  
(in % van balanstotaal)

**22,4**  
19,7 in 2020

Liquiditeit  
(current ratio)

**1,1**  
1,5 in 2020

# Voorwoord van de CEO

Voor Olympia was 2021 een uitstekend jaar. Daar zijn we trots op. En dat hebben we te danken aan de geweldige inzet van onze medewerkers, flexkrachten en franchisenemers. Ook zijn we onze langjarige klantrelaties en nieuwe klanten zeer dankbaar voor het in ons gestelde vertrouwen. Maar 2021 had ook een ander gezicht. Het jaar stond voor een belangrijk deel weer in het teken van Covid-19 en diverse lockdowns. Voor veel Nederlandse ondernemers werd het spannend of ze het gingen redden, erop of eronder. Ook voor ZZP-ers, die in veel gevallen niet onder de NOW-regeling vielen. Daarnaast was het een moeilijke tijd voor werknemers. We zagen bijvoorbeeld mensen vereenzamen, omdat ze ineens alleen thuis zaten. Of mensen die het zwaar hadden omdat hun huis niet is ingericht op thuiswerken en dat soms moeten combineren met de zorg voor kleine kinderen thuis. En weer anderen moesten gewoon naar de werkvloer met in het achterhoofd de angst voor besmetting.

Dat we al jaren betere resultaten laten zien dan onze branchegenoten is geen toevalstreffer. Dit heeft alles te maken met de keuzes die wij in 2017 hebben gemaakt. Onze keuze voor focussegmenten, die in onze ogen, weerbaar zijn onder wisselende omstandigheden, zoals klantcontactcenters, logistiek en productie. De keuze om voor 50% een franchiseorganisatie te zijn, de keuze om ons portfolio in evenwicht te laten zijn tussen grote landelijke klanten en lokale kleinere spelers. En bovenal onze keuze om onze flexkrachten te begeleiden naar werk van betekenis in deze segmenten.

“Met onze purpose gedreven ambitie maken we echt het verschil”

We zijn trots op onze flexkrachten en waarderen hen voor het werk dat ze doen. Werk dat ertoe doet. Het deed ons goed te zien dat de overheid tijdens de coronapandemie ook volop erkende dat het werk van flexkrachten, het werk dat valt in de door ons gekozen segmenten, ertoe doet. Dat Nederland zonder hen niet kan doordraaien.

De overheid gaf hen een eerbetoon door het werk dat onze flexkrachten verrichten, cruciale beroepen in vitale processen te noemen. Dit zien wij als een teken van waardering voor onze flexkrachten. Hun inzet en hun betekenis voor de maatschappij kwam hiermee goed voor het voetlicht. In totaal hebben 46.387 flexkrachten in 2021 gewerkt via Olympia, van wie maar liefst 28.560 in 2021 gestart zijn. Daarnaast dragen onze organisatorische competenties, pragmatische houding en ons ondernemende DNA in hoge mate bij aan ons succes.

We groeien al 9 jaar achter elkaar en hebben in coronatijd geen NOW aangevraagd. In 2021 hebben we een omzetgroei van 25% laten zien. Onze totale omzet kwam uit op € 584 miljoen.

### Pijlers onder ons succes

Belangrijke pijlers onder ons succes zijn onze betrokken en bevlogen collega's, trouwe klanten, een sterk sales-apparaat, wervingskracht en een sterk gevoel voor

eigenaarschap en ondernemerschap. Zowel voor wat betreft onze focussegmenten, logistiek, industrie, gemeentelijke overheden, contactcenters en MKB, als onze activiteiten daarbuiten. En met onze purpose gedreven ambitie maken we echt het verschil.

We hebben een grote trouwe klantenkring waarmee we langjarige relaties hebben opgebouwd. Daarnaast hebben we een sterk salesapparaat dat zorgt voor een grote voorspelbaarheid qua resultaten uit onze sales inspanningen en daarmee voor veel nieuwe klanten. En dankzij onze sterke en onderscheidende werving weten we ook heel goed de juiste kandidaten te vinden en te matchen op werk van betekenis. Daarnaast kennen we een heel hoge mate van eigenaarschap en ondernemerschap. Ook het feit dat wij met een 'duaal' systeem werken, draagt hier aan bij. Wij werken voor de helft met franchisenemers en voor de helft bewerken we de markt in eigen beheer. We acteren nationaal vanuit een lokale benadering. Meer dan onze branche-genoten zijn wij lokaal aanwezig. Daardoor zijn wij meer verbonden met de markt en onze flexkrachten.

### Ons werk doet ertoe

Gezamenlijk werken we aan de verwezenlijking van onze purpose 'het leiden van de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis'. Dit gaat niet alleen over ons, maar over de arbeidsmarkt als geheel. Onze

“Al jaren betere resultaten dan onze branche-genoten is geen toevalstreffer.”

vaste medewerkers en flexkrachten stimuleren wij door persoonlijke groei te bevorderen en Gesprekken van Betekenis te voeren. Hierdoor wordt de persoonlijke purpose gekoppeld aan de purpose van het bedrijf.

Onze Net Promoter Score (NPS) is ook een goede graadmeter om te zien in hoeverre mensen ons actief aanbevelen en daardoor voor ons als ambassadeur optreden. Dit bereik je bij scores van 9 of 10 op de vraag hoe waarschijnlijk het is dat iemand ons aanbeveelt. Want op dat moment gaan mensen je actief aanbevelen. Toen we in 2017 begonnen met meten was deze bij onze eigen medewerkers -6. De laatste meting van november 2021 onder onze eigen medewerkers kwam uit op een NPS van 13. Dit betekent dat onze collega's in sterke mate tevreden zijn over Olympia als werkgever en Olympia ook actief aanbevelen bij mensen die werk zoeken in hun vrienden- en kennissenkring. Zo krijgen we een grotere positieve naams- en merkbekendheid en ook de medewerkers die bij ons passen.

## Heldere ambities

We hebben drie heldere ambities geformuleerd: waardecreatie voor de maatschappij, sterke groei en winstgevendheid en top-3 speler zijn in focus-segmenten.

Alle drie zijn even belangrijk. Alle drie staan ze in dienst van onze purpose, waarbij we willen benadrukken dat we niet willen groeien om te groeien. Dus geen groei om steeds mooiere cijfers te laten zien. Maar om daadwerkelijk een maatschappelijke transitie naar werk van betekenis te realiseren.

Daarnaast streven wij naar een duurzaam rendement en daar is duurzame impact voor nodig. Hiervoor hebben we al diverse stappen gezet op het gebied van duurzame bedrijfsvoering. Deze impact kunnen we deels al aantonen, deels moeten we nog verdere stappen zetten in het nog concreter aan kunnen tonen. Wij kijken zowel naar onze negatieve als positieve impact. We gaan doelstellingen formuleren, gericht sturen en daarover rapporteren. Uiteindelijk willen we netto positief zijn voor al onze stakeholders.

## Erkenning

Onze pragmatische manier van werken, onze ondernemende instelling en streven naar betekenisvol werk voor iedereen blijft niet onopgemerkt. Jury's van

diverse instellingen hebben dit bevestigd door ons op verschillende gebieden hoge scores toe te kennen. Vorig jaar behoorden we tot de bedrijven met de beste resultaten en zijn we met stip in de MT500 beland, met daarbinnen een nummer 1 plaats voor goed werkgeverschap in de uitzendbranche. LinkedIn bekroonde ons als Diversity Champion. Emerce riep onze website uit tot recruitment site van het jaar. We zijn door APMP (Association of Proposal Management Professionals) gekozen als beste tenderteam van 2021. Ook in 2021 kozen grote bedrijven voor ons, zoals de Belastingdienst en KLM. Verder waren we het afgelopen jaar de op één na grootste werkgever in de overgang van WW naar werk. We zijn hier enorm trots op en blijven investeren in nog verdere verbetering van onze aanpak.

## De volgende stappen

Dit jaar zal de focus liggen op het uitrollen en uitvoeren van onze strategie. We willen versnelling brengen in de maatschappelijke transitie naar werk van betekenis, verder bouwen aan ons digitale fundament en onze proposities versterken. Dit betekent onder andere het verder uitrollen van onze franchiseformule. In ons hiervoor ontwikkelde masterplan nemen we onze visie, missie en purpose als uitgangspunten en maken een roadmap met als doel ons franchisemodel nog verder te optimaliseren.

Hiernaast gaan we ons, ter ondersteuning van onze ambities, nog meer richten op leiderschapsontwikkeling. We blijven investeren in onze mensen, door gesprekken van betekenis te voeren en door continue doorontwikkeling van talenten van onze mensen. Ons team Learning en Development draagt hieraan bij met opleidingsplannen om groei te realiseren op zowel team- als individueel niveau. Alles gericht op het vertalen van waarde voor de klanten, flexkrachten, medewerkers en de maatschappij.

Kortom, wij zien de toekomst met vertrouwen tegemoet en we blijven ons volop inzetten voor al onze stakeholders.

**Dimitri Yocarini**

CEO Olympia Nederland

# De wereld om ons heen *en onze visie daarop*

In de wereld van werk zien we om ons heen veel bewegingen die nooit eerder zo sterk en tegelijk aanwezig waren. Covid-19 heeft hierbij een belangrijke aanjagende rol gehad.

Zo heeft Covid-19 de kwetsbare kanten van de wereldwijde toeleveringsketens blootgelegd. De verschillende lockdowns leidden in de periode 2020 en 2021 tot uiteenlopende problemen, waaronder vraaguitval, stijgende grondstofprijzen, dichte grenzen en stilvallende productie. Ketens waarin voortdurend gestuurd wordt op efficiency bleken kwetsbaar voor verstoringen en disruptie. Dit zorgt allemaal voor herbezinning op verschillende vlakken. Zo zien we bij ondernemingen een beweging ontstaan naar 'reshoring', het terughalen van productie uit landen

“Medewerkers krijgen meer oog voor de werkelijke waarde van werk.”

verder weg. Ook is er een herziening gaande ten aanzien van logistieke ketens en de inrichting daarvan. Bovendien zien we een versnelling in de transitie naar meer circulaire en duurzame productie om afhankelijkheden te verminderen. Al deze bewegingen leiden tot nóg meer vraag op de arbeidsmarkt die toch al onder druk staat.

Op de arbeidsmarkt heeft de coronapandemie meer sporen achtergelaten. Lockdowns en verplicht thuiswerken hebben een andere manier van werken

tot het nieuwe normaal gemaakt. Arbeidsmobiliteit, de mate waarin men bereid is tussen banen te wisselen, is verminderd. Noodzakelijke verplaatsingen voor werk bleken opeens toch niet zo noodzakelijk, vergaderen op afstand is de norm. Tijdens de pandemie en het thuiswerken zijn medewerkers ook anders gaan kijken naar hun werk-privébalans en de werkelijke waarde die werk voor hen heeft. Of kan hebben. En daar willen zij nu ook naar handelen.



Tot slot heeft Covid-19 de maatschappelijke discussie over het functioneren van de arbeidsmarkt en de waarde van verschillende arbeidsvormen opnieuw aangewakkerd. De roep om hervorming van de arbeidsrelatie klinkt luider dan ooit. Flexwerk is onderwerp van een maatschappelijk debat en staat onder druk. Ten onrechte, want juist tijdens de coronacrisis heeft flexwerk zijn waarde meer dan bewezen.

Al deze bewegingen en de structurele schaarste op de arbeidsmarkt dwingen ons om op een andere manier te denken over werk, werkgeverschap en de arbeidsrelatie.

### Schaarste: van vragen naar luisteren

De grote schaarste op de arbeidsmarkt is voelbaar in alle sectoren in Nederland. De krapte als gevolg van demografische ontwikkelingen komt niet als een verrassing. De vergrijzing en bevolkingskrimp zagen we al jaren aankomen. Wat wel verrast, is de snelheid waarmee personeelstekorten zich hebben ontwikkeld. Tijdens Covid-19 is dit nog eens versterkt door de vermindering van arbeidsmobiliteit, waarbij ook de massale NOW-steun van de overheid een rol heeft gespeeld. Die versnelde schaarsteontwikkeling werd goed zichtbaar in 2021 toen de economie weer opveerde na de grote terugslag van 2020. Meer nog dan in andere landen is in Nederland sprake van een enorme toename van het aantal banen. Maar het

aanbod van arbeid blijft achter, terwijl de mobiliteit op de arbeidsmarkt is afgenomen en wensen van werkenden structureel zijn veranderd.

“De (potentiële) medewerker moet centraal komen te staan.”

Kortom: vraag en aanbod sluiten niet meer op elkaar aan. En lijken ook niet meer bij elkaar te komen. Soms zijn er simpelweg lokaal geen mensen beschikbaar om de vacatures in te vullen. Hier is sprake van kwantitatieve schaarste. Een mogelijke oplossing hiervan kan liggen in het stimuleren van arbeidsmobiliteit over regiogrenzen. Daarnaast zien we dat de nodige kennis vaak ontbreekt. Dat zien we bijvoorbeeld heel duidelijk in de vacatureontwikkeling ten gevolge van de energietransitie. De kennis die daar zo hard nodig is, is nauwelijks nog beschikbaar. Bij deze kwalitatieve schaarste lijkt opleiden een deel van de oplossing.

Door de schaarste hebben we nu te maken met een werkloosheid van 3,6% volgens de nieuwe rekenmethode van de International Labour Organization (ILO)

die het CBS nu hanteert. Dat ligt behoorlijk onder de grens van 5% die normaal is voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt. De traditionele aanpak voor het vinden en binden van personeel volstaat dan niet meer. Voor het aantrekken en behoud van schaarse krachten is een andere aanpak nodig. Er moet worden gekeken naar andere doelgroepen. En er moet meer nadruk komen op potentie en mindset en juist minder op cv en ervaring. Oftewel: ‘Hire for mindset, train for skills’. Werkgevers moeten de markt anders benaderen en met een ander aanbod. Alleen een aantrekkelijke financiële beloning volstaat niet meer. De (potentiële) medewerker moet centraal komen te staan, want hij of zij beslist momenteel of hij of zij zich aan jou als werkgever wil verbinden. Het is aan de werkgever om hiervoor de juiste werkomstandigheden en voorwaarden te creëren.

*Niet voor niets zetten wij bij Olympia in op een aanpak die is gericht op luisteren naar wat mensen beweegt, met aandacht voor iedereen. Ons Gesprek van Betekenis vormt het hart van deze aanpak. Deze aanpak richt zich op wat werk voor mensen betekent. Werk dat motiveert en inspireert.*



## Schaarste: mogelijkheden en kansen

De schaarste op de arbeidsmarkt is een gegeven, en deze zal de komende jaren structureel blijven, ook wanneer de economische groei wat achterblijft. In antwoord daarop is vanuit werkgevers dus ook een structureel andere aanpak nodig. De neiging om uit te wijken naar arbeidsmigranten is begrijpelijk als eerste reactie, maar dit lijkt niet de weg naar een structurele oplossing. Niet in de laatste plaats omdat in de landen van herkomst ook schaarste zal ontstaan. En inmiddels weten we ook dat automatisering en robotisering het tekort aan arbeidskrachten en productiviteit niet goed zal maken. Die sectoren waar de techniek versnelt (zoals de logistiek en zorg), zijn juist ook de sectoren waar het aantal banen blijft stijgen. Bovendien leert de geschiedenis ons dat voortschrijdende mechanisering, automatisering en robotisering uiteindelijk consequent tot meer werk leiden. Er moet dus een andere oplossing worden gezocht.

Maar er ligt ook een grote kans. Enerzijds zijn werkgevers nu dus genoodzaakt om na te denken over andere doelgroepen, anderzijds hebben we in Nederland een onbenut arbeidspotentieel van ongeveer 1 miljoen mensen. Dit is de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarvoor de drempels naar de arbeidsmarkt de afgelopen jaren te hoog zijn gebleken. Door deze groep zorgvuldig en persoonlijk te

begeleiden naar werk, kunnen zij weer volwaardig gaan meedraaien. Op deze manier boeken we niet alleen economische winst, maar vooral ook een grote maatschappelijke winst. We moeten deze kans met beide handen aangrijpen.

En dan hebben we nog niet eens gekeken naar de kansen die er zijn als we de overstap van de ene sector naar de andere, intersectorale mobiliteit, beter faciliteren. Ook daar liggen kansen. Maar alleen wanneer er anders wordt gekeken naar potentiële kandidaten.

*Bij Olympia zijn we er al jaren van overtuigd dat iedereen erbij hoort. Daarbij is ons denken in mogelijkheden leidend. Wat mensen kunnen en willen staat centraal. Wij kijken echt naar de potentie van mensen en niet alleen naar iemands specifieke opleiding. Dat geldt voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt net zoals dat geldt voor mensen die een stap buiten hun sector willen maken. Hierbij werken we vanuit vaardigheden. De huidige arbeidsmarkt biedt kansen aan mensen voor wie dat in het verleden minder was. De huidige (arbeids)markt lijkt meer dan ooit open te staan voor waar wij oprecht in geloven: betekenisvol werk voor iedereen die dat wil. Als we daar gezamenlijk, met iedereen, nu geen inhoud aan kunnen geven, wanneer dan wel?*



## Schaarste: de waarde van flex

De afgelopen twee jaar is steeds zichtbaarder geworden dat de arbeidsmarkt op onderdelen toe is aan herziening. In de maatschappelijke discussie die gaande is, wordt flexibele arbeid vaak tegenover de vaste aanstelling geplaatst. Hierin komt flexibele arbeid steeds vaker onder druk te staan en de wetgever wil de ervaren onzekerheid en ongelijkheid in flexcontracten verminderen. De per 1 januari 2020 ingevoerde Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) probeerde een deel van de onzekerheid voor flexkrachten weg te nemen, onder andere door het aanpakken van oproep- en 0-urencontracten. De wet beoogt dat flexkrachten meer zekerheden en dezelfde rechten krijgen als werknemers met een vaste aanstelling. Dit lijkt de start van een reeks hervormingen. Op basis van het recente SER-advies over het sociaal economisch beleid 2021-2025 zal de wetgever inzetten op verdere

hervormingen van de arbeidsmarkt en van de bestaande flexibele contractvormen.

Te vaak gaat het gesprek over de uitwerking van deze (voorgenomen) aanpassingen over het kostenopdrivende effect van de (voorgenomen) wet- en regelgeving voor flexarbeid. Waarbij flexwerk in het debat als tweederangswerk wordt geframed. Onbedoeld en, wat Olympia betreft, volkomen ongewenst gaat het debat ten aanzien van flexwerk bijna alleen over kosten en niet waar het over zou moeten gaan: de waarde van flexkrachten en de rol van flexarbeid in Nederland.

Covid-19 heeft dit debat nu een nieuwe impuls gegeven. De coronacrisis heeft laten zien dat flexkrachten maatschappelijk waardevol en onmisbaar zijn. Daar waar aan het begin van de crisis het beeld overheerste dat flexkrachten het kind van de rekening waren, is in de loop van de crisis dit beeld gekanteld. Niet alleen zijn het juist de flexkrachten waar veel van de cruciale sectoren op steunen. Het is juist dankzij flexkrachten en flexibele arbeidscontracten dat de extreme opschaling bij bijvoorbeeld de GGD-instellingen kon worden opgevangen. En hetzelfde geldt voor logistieke ketens die in sommige gevallen tot wel 150%

moesten opschalen. Vrijwel de gehele capaciteits-toename in die sectoren die tijdens de coronacrisis onder druk stonden, is opgevangen door flexkrachten. Deze waarde dient flexkrachten dus ook toe te komen. Bovendien hebben uitzendbureaus een belangrijke rol gespeeld om mensen over sectoren heen aan het werk te helpen. De laatste jaren is de waarde van een flexibele arbeidsmarkt, waarin uitzendbureaus optreden als verbinders, ontegenzeggelijk aangetoond.

*Olympia maakt zich al jaren sterk om het gesprek over de kosten van flexibele arbeid te verplaatsen naar de waarde van flexibele arbeid. Flexibele arbeidsvormen zoals uitzenden, zijn volwaardige arbeidsvormen. Voor ondernemingen die hier gericht gebruik van maken heeft dit een heel specifieke waarde. Daarmee zijn flexkrachten voor Olympia volwaardige medewerkers die dus ook zo benaderd worden. Net als de vaste medewerkers hebben ook zij zich verbonden aan de doelen van de organisatie waar ze voor werken. Het mag dan natuurlijk nooit zo zijn dat de juridische aard van het arbeidscontract de omgang in de arbeidsrelatie bepaalt.*

*Door met de opdrachtgevers hierover in gesprek te gaan en mee te denken, en door gemotiveerde flexkrachten te leveren, bieden wij als dienstverlener een waardevolle bijdrage. Onze flexkrachten worden door ons, als werkgever, en door de opdrachtgever als medewerkers*



*behandeld, waarbij we ons richten op het creëren van perspectief via aandacht, begeleiding, opleiding, langduriger verbintenissen en doorplaatsing. Gelijktijdig aan iedereen. Zodat zij via werk hun leven betekenis kunnen geven.*

### Tot slot: de werknemer centraal van luxe naar noodzaak

Structurele schaarste en andere verwachtingen van de arbeidsrelatie vragen om anders denken en anders doen. Werkgevers moeten medewerkers centraal gaan stellen. Ze moeten écht naar hen luisteren en in staat zijn om écht te verbinden. Ook als het gaat om minder voordehandliggende doelgroepen. Alleen als werkgevers die omslag kunnen maken, kunnen zij in de toekomst over schaars talent blijven beschikken. Of het nou gaat om vaste medewerkers of om flexkrachten.

*Olympia is werkgever van haar flexkrachten. Bovenstaande betekent dat ook wij een verantwoordelijkheid hebben als werkgever ten opzichte van onze flexkrachten om hen te blijven verbinden. Deze verantwoordelijkheid delen we met onze opdrachtgevers.*

*En dus is dit onderwerp van gesprek en gezamenlijke invulling. Daarom ondersteunen we opdrachtgevers bij de invulling van goed werkgeverschap. In de toekomst zullen wij daar kritischer in gaan worden. Het is niet*



“Voor iedereen werk van betekenis. Dat is ons streven.”

*ondenkbaar dat we een opdrachtgever ontmoeten die ons idee van goed werkgeverschap niet deelt of daar zelfs haaks op handelt. In dat geval is het een begrijpelijke reflex om afscheid te nemen. Maar dan verander je niets. Als we een opening zien, gaan we het gesprek aan en sturen we aan op verbetering. Samen op weg naar een betere invulling van het werkgeverschap. Zien we echter geen enkele beweging, dan komt het moment van afscheid nemen mogelijk in zicht. Dit is een complex proces van doorlopend afwegingen maken.*

*We beseffen dat we niet in ons eentje het gehele landschap van de arbeidsmarkt kunnen veranderen. Daarom zoeken we continu naar partners en samenwerkingsvormen. Elke flexkracht voor wie wij het verschil kunnen maken, is de moeite waard. Die gedachte alleen is al voldoende om deze ambitie te blijven nastreven en voor iedereen te werken aan werk van betekenis.*

**Steven Gudde**

Directeur Impact en Arbeidsmarkt

# Hoe wij waarde creëren

## Onze vertrekpunten

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

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

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

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

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

**Onze purpose** geeft ons dagelijks richting om elke dag voor iedereen het verschil te maken zodat iedereen werk doet wat ertoe doet.

## Onze route

### Onze waarden

Betekenisvolle groei  
Samen ondernemen  
Gepassioneerd vakmanschap  
Ongecompliceerd naar resultaat

### Onze ambitie

Waardecreatie voor de maatschappij  
Sterke groei en winstgevendheid  
Top 3 speler in focussegmenten

### Onze strategische programma's

Betekenisvolle onderneming, geïnspireerde medewerkers, beste franchisemodel, geïnspireerde flexkrachten, waardevol voor klanten, sterk fundament

## Onze bijdragen

**€ 584,3 miljoen**  
netto-omzet

**46.387** flexkrachten,  
waarvan **2.926** in dienst  
bij opdrachtgever

**153**  
nationaliteiten

**2.934**  
flexkrachten met afstand  
tot arbeidsmarkt naar  
werk bemiddeld

**68% vrouw / 32% man**  
eigen medewerkers

nieuw leasebeleid  
**volledig elektrisch**

**€ 19,6 miljoen**  
EBITDA

**22.516.116**  
uren

**45% vrouw / 55% man**  
flexkrachten

**1.241.199**  
aantal uren van  
deze flexkrachten

**225**  
persoonlijke betekenis  
verklaringen

flexkrachten hulp bieden  
bij **financiële problemen**

**1.940**  
klanten

**€ 1,4 miljoen**  
geïnvesteed in  
opleidingen

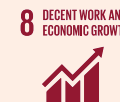
**28**  
NPS flexkrachten

PSO trede **3**

**96 eigen,  
75 franchise**  
regio's

## Onze purpose

De maatschappelijke transitie leiden naar werk van betekenis. Wij streven er naar dat voor iedereen werk een waardevolle activiteit is, waarmee hij of zij betekenis geeft aan zijn of haar leven. Wij willen bijdragen aan de hiernaast vermelde SDG's en zullen daar de komende jaren ook verantwoording over af leggen.



# Wat Serkan doet, doet ertoe

Tegen het eind van 2021, rond kerst, zijn we met onze Olympia camper langsgegaan bij Serkan. Om hem in het spreekwoordelijke zonnetje te zetten. Waarom?



De flexwerker

Serkan is een echte topper. Hij is gedisciplineerd, altijd vrolijk en super sociaal. Hij viel echt op in het afgelopen bewogen coronajaar. Zijn collega's hebben gezien dat hij zijn werk met heel veel passie vervult. En dan heeft hij zich in heel korte tijd ook nog eens flink opgewerkt. Gestart in de productie en nu werkzaam als operator. Eerst via Olympia en nu rechtstreeks voor de werkgever zelf. Wij vroegen hem naar zijn geheim.

Serkan is daar heel nuchter in. "Er is geen geheim. Het is gewoon iets dat je met passie, plezier en liefde doet. Dan probeer je al het positieve daaruit te halen

en komen je kwaliteiten vanzelf omhoog. Dat wordt gezien en gewaardeerd blijktbaar."

Olympia verrast Serkan door live een lied te zingen, begeleid door gitaar, dat persoonlijk voor hem is geschreven. Serkan is duidelijk geraakt door het onverwachtse bezoek: "Dit laat indruk achter. Dit gevoel dat vergeet je niet. Hartelijk bedankt. Ik hoop dat jullie meerdere Serkans kunnen vinden."

Wat Serkan doet, doet ertoe. Want zonder die productielijn, zou er met kerst zoveel minder lekkers te eten zijn.

"Als je iets met passie, plezier en liefde doet, komen je kwaliteiten omhoog."

# Bij ons is de kandidaat de hoofdklant

“Bij ons is de kandidaat de hoofdklant. Zo bouw je een duurzame relatie op en dat leidt tot duurzame plaatsingen”, aldus franchisenemer Robert Heinst, van 1 vestiging in 2014 in Oost-Nederland gegroeid tot nu 5 vestigingen.

“Wij hebben veel mensen kunnen plaatsen in coronatijd, en die bleven langer dan normaal bij een opdrachtgever. In die zin was de eerste helft van het jaar relatief rustig. Vanaf september begon het weer echt te lopen en zagen we het gebruikelijke patroon terug komen. De zogenaamde rustige periode hebben we goed gebruikt om ons voor te bereiden op ‘post-corona’. We hebben ons steviger georganiseerd en veel aandacht gegeven aan de merkbeleving en -bekendheid van Olympia. Ik wil dat onze mensen zich zo thuis voelen bij Olympia dat ze zich onderdeel van Olympia voelen. Dat ze zich identificeren met Olympia en dat uitdragen naar de buitenwereld. Dus niet: ik werk bij een uitzendbureau. Maar: ik ben intercedent bij Olympia of ik ben flexkracht bij Olympia. Dit is een goede vorm van branding.

Daarnaast hebben we veel aandacht besteed aan het begrip ‘werk van betekenis’. Om te achterhalen wat dit is, gaan we het gesprek aan. Kijk goed naar wat je werk voor je betekent en draag dit dan ook uit.

Zo hebben we voor onze eigen mensen de Dag van Betekenis georganiseerd. Deze dag hebben we op film

“Ik wil dat mensen zich zo thuisvoelen, dat ze zich onderdeel van Olympia voelen.”

gezet. We hebben gevraagd wat hen privé drijft en van privé de stap naar werk gemaakt. De uitkomsten hebben we aan elkaar gekoppeld en van daaruit kan een volgende stap worden gezet binnen je eigen werk of eventueel naar vrijwilligerswerk. Wij bieden vervolgens de mogelijkheid om 8 betaalde uren aan vrijwilligerswerk te besteden.

Aan de klantkant zijn we een werkgeversnetwerk aan het bouwen met partijen die ons helpen om samen de

maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk te leiden. Wij willen daartoe met alle partijen in contact komen; gemeenten, bedrijven, integratiebureau, enzovoort. In dit traject geven we onder andere aandacht aan hoe invulling te geven aan goed werkgeverschap.

De franchisenemer

# Olympia luistert, inspireert en motiveert en geeft mij zelfvertrouwen

Melanie Bakker vat haar werk bij Olympia als volgt samen:  
Olympia luistert, inspireert en motiveert en geeft mij zelfvertrouwen.

“Ik ben in 2019 bij Olympia komen werken als assistent HR Flex. En nu ben ik sinds januari 2022 adviseur HR Flex, op de HR afdeling voor flexkrachten. Ik ben hier super blij mee. Olympia heeft vanaf het begin vertrouwen in mij getoond, laten zien dat ze weten wat ik doe en gehoor gegeven aan mijn wensen. Dat in mij gestelde vertrouwen zie ik echt wel als een van de hoogtepunten in mijn werk bij Olympia. Het heeft ervoor gezorgd dat ik nu meer zelfvertrouwen heb. En ook dat ik best fouten mag maken. Dat ze je dan niet gelijk laten vallen, maar uitleggen dat ze achter je staan. Ik ben persoonlijk gegroeid en heb inspiratie gekregen om verder te groeien. Dat heeft me er ook toe aangezet om een HBO-studie op het gebied van HRM op te pakken. Het liefst maak ik daarna weer een vervolgstap binnen Olympia. Ik heb dit besproken en de feedback van mijn leidinggevende was dat ik goed ben in HRM maar dat ik ook zou moeten verbreden richting bedrijfskunde of procesmanagement. Zo fijn, dat ze mijn studie als extra waarde zien.

“Het in mij gestelde vertrouwen, geeft mij zelfvertrouwen.”

Als ik mijn scriptie af heb, ga ik het liefst verder richting procesmanagement. Ik vind het ontzettend interessant om de verbinding te maken tussen mensen en techniek.

Omdat ik een echt mensenmens ben, vind ik het zo jammer dat nog niet iedereen naar kantoor komt. Maar ook hier hebben we een oplossing voor gevonden. Ik ga nu regelmatig bij een van onze

vestigingen werken, bijvoorbeeld Inhouse bij AH of DHL. Dit laat ook weer zien dat Olympia luistert naar waar je behoefte aan hebt en helpt om hier invulling aan te geven. Ik voel me echt geïnspireerd en gemotiveerd.”

De medewerker

# Managementteam



**Dimitri Yocarini**  
Chief Executive Officer

Dimitri Yocarini is op zeventienjarige leeftijd begonnen als flexkracht bij Olympia en sinds 2016 Chief Executive Officer. In 2016 nam hij een minderheidsbelang in Olympia en vanaf 2019 is Dimitri grootaandeelhouder. Zijn persoonlijke purpose is via werk een betekenisvolle bijdrage leveren aan het leven van anderen. Dimitri heeft een gezonde levensstijl met veel sport en altijd gezond eten. Hij is bovenal een familieman en geniet volop van zijn drie zoons en verloofde.



**Allen Pheiffer**  
Chief Financial Officer

Allen Pheiffer is een ervaren Chief Financial Officer en heeft meer dan 28 jaar ervaring in verschillende rollen over de hele wereld. Hij komt oorspronkelijk uit Zuid-Afrika en is een gekwalificeerde chartered accountant. Allen is verantwoordelijk voor de ondersteunende functies in het bedrijf en stimuleert de digitalisering en continue verbeteringsprocessen. Zijn rol is te zorgen voor een financiële en procesmatige bedrijfsstructuur die wendbaar en schaalbaar is. Hij is getrouwd, heeft een zoon en houdt van lezen en reizen.



**Jan-Willem Dijkstra**  
Chief Operations Officer

Jan-Willem Dijkstra maakt al meer dan twintig jaar deel uit van verschillende managementteams in de uitzendbranche en sinds de laatste twee jaar in de functie van Chief Operations Officer bij Olympia. Hij is in staat om het beste uit teams in de operatie en commercie te halen en daarbinnen mensen te laten groeien. Binnen Olympia is Jan-Willem verantwoordelijk voor alle vestigingen en de sales organisatie. Hij woont samen en heeft twee dochters. Naast zijn werk heeft Jan-Willem een passie voor muziek en speelt cornet in een orkest.



**Bart Webers**  
Chief Human Resource Officer

Bart Webers is sinds april 2021 Chief Human Resource Officer. Voor zijn overstap naar Olympia werkte Bart gedurende 24 jaar in diverse HR leiderschapsrollen. Hij wordt gedreven door het verenigen en laten groeien van mensen en teams. Bart woont samen met zijn liefde Emilie en twee zonen in de uiterwaarden van de Maas. In zijn vrije tijd zie je hem vaak op de mountainbike, maar het liefst aan een grote eettafel met vrienden.



# Bestuursverslag

Olympia is een van de grootste niet-beursgenoteerde arbeidsbemiddelaars van Nederland. Sinds 1969 helpt Olympia mensen aan werk, vooral in operationele beroepen in de segmenten logistiek, industrie, gemeentelijke overheden, contactcenters en MKB. Elke dag zijn meer dan 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 verbinden mensen met werk waar ze goed in zijn, en gelukkig van worden. En we maken werk van hun ontwikkeling. We spelen in op veranderingen in de arbeidsmarkt. Omdat we mensen nu, én in de toekomst werk willen bieden. Werk dat hen voldoening geeft. Werk 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 Partici-

‘Werk dat ertoe doet.  
Nu en in de toekomst.’

paties B.V. zijn Arnold Managers B.V., Mardim Holding B.V., NHTVF Oslo Holding B.V., Stichting Administratiekantoor Olympia en Stichting Administratiekantoor Arnold Participants I.

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 inmiddels het herkenbare gezicht van Olympia. Allen Pfeiffer is als CFO verantwoordelijk voor de ondersteunende functies binnen de onderneming. Yardena Shitrit trad per 1 januari 2021 toe tot de directie in de rol van CHRO. Daarvoor was zij commissaris in de RvC van Arnold Participaties B.V. Door persoonlijke omstandigheden is zij afgetreden per 16 maart 2021.

De onderneming wordt verder geleid door een breder managementteam dat bestaat uit Jan Willem Dijkstra (COO) en Bart Webers, die op 6 april 2021 is gestart als CHRO.



## 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 460 (2020: 410). Dit jaar hebben er in totaal 46.387 flexkrachten (2020: 39.163) voor Olympia gewerkt. De stijging is deels toe te schrijven aan het feit dat een deel van onze activiteiten vallen onder vitale en cruciale beroepen binnen de Nederlandse economie. We zijn in staat geweest om in korte tijd heel veel mensen te bereiken, in te werken en te plaatsen. Maar bovenal is deze toename toe te schrijven aan het feit dat wij de juiste competenties in huis hebben, de goede mentaliteit én het vertrouwen dat het kan.

Ook hebben we kans gezien om mensen uit meer kwetsbare groepen naar werk te begeleiden. In 2021 waren dit 2.934 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Alleen al in Amsterdam hebben we 225 kandidaten uit een uitkering naar betaald werk begeleid. Het werkakkoord 2021 met de gemeente Den Haag is verlengd. Dit betekent dat in Den Haag 55 mensen uit kwetsbare groepen via Olympia succesvol aan het werk geholpen zijn.

‘Een samenleving met voor iedereen werk dat voldoening geeft.’

Olympia streeft naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen. Diversiteit in al haar facetten is onderdeel van ons recruitmentproces. In 2021 bestond ons totale personeelsbestand voor 68% uit vrouwen. Het leiderschapsteam bestond voor 45% 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 bestuur en het managementteam van Olympia bestaat volledig uit mannen. We voldoen hiermee niet aan het wettelijke streefcijfer van ten minste 30% vrouwen. Bij de huidige en toekomstige samenstelling van het bestuur en het managementteam kijken wij in eerste instantie naar competenties en geschiktheid. Gezien de competenties en omvang van het bestuur en het managementteam heeft Olympia niet de intentie de samenstelling van de directie op korte termijn te wijzigen.

### 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- en VCU-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.

### 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, de natuur en het algemeen welzijn.

#### Kernwaarden

Onze kernwaarden – betekenisvolle groei, samen ondernemen, gepassioneerd vakmanschap, ongecompliceerd naar resultaat – staan centraal in het realiseren van passend gedrag bij onze purpose.

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

#### Strategie en ambities

Na de uitbraak van Covid-19 zijn we razendsnel overgeschakeld van een normale bedrijfsvoering naar crisismanagement. Daarbij zijn voortdurend nieuwe inzichten omgezet in adequate besluiten waarbij de prioriteiten en ingezette lijn steeds scherp voor ogen is gehouden. De focus lag op onze flexkrachten, onze klanten, onze medewerkers en onze franchise-



nemers, naast het borgen van voldoende liquiditeit. We hebben eind 2021 onze strategie voor de komende jaren aangescherpt en versimpeld. Onze strategie draait om betekenisvolle groei. Van Olympia als geheel, en ook van onze franchisenemers, flexkrachten, klanten en medewerkers. Wij geloven in de relatie tussen 'purpose en profit', voor ons gaan zij hand in hand. Een gezonde financiële situatie is nodig om te kunnen investeren in het vergroten van onze maatschappelijke impact en zo onze purpose te realiseren. Onze drie ambities op weg naar 2024 zijn: waardecreatie voor de maatschappij, sterke groei en winstgevendheid, en een top-3 positie in onze focussegmenten.

## Marktontwikkelingen die in 2021 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. Bij schrijven van dit rapport zit Nederland op het laagste werkloosheidspercentage sinds midden jaren zeventig. De schaarste is zodanig dat dit een rem begint te vormen op de ontwikkeling van organisaties en de economische groei in

Nederland. Ook de uitzendbranche voelt deze schaarste en zal haar best moeten 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 tijdig te kunnen voorzien van passend talent. Dit doen we op verschillende manieren waarvan we hier enkele uitlichten.

Er is stevig ingezet op de ontwikkeling van slimme arbeidsmarktcommunicatie, gericht gebruik van social media in combinatie met een sterk (nieuw geïmplementeerd) ICT-platform. Deel van deze inspanning is in 2021 bekroond met een nominatie voor 'Beste Website' van het jaar. Daarnaast kijkt Olympia verder dan de 'traditionele' doelgroepen. Vanuit Olympia Werkvertrouwen helpen we duizenden mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk. Een PSO-trede 3 certificering in 2021 is dan ook bijna logisch. We kijken naar de effectiviteit van alternatieve werving zoals 'Open Hiring'.

Olympia investeert in scholing binnen de sectoren maar ook intersectoraal. Daarbij speelt ook werving op basis van skills een rol. Niet voor niets is Olympia partner van een door NWO gesubsidieerd project

onder leiding van TNO genaamd Transfer over matching op basis van skills.

In een tijd van arbeidsmarktschaarste is het nog belangrijker om personeel te behouden. Olympia richt zich met haar activiteiten op het doorplaatsen van flexkrachten door gerichte begeleiding en opleiding. Net zoals doorgroei en ontwikkeling van eigen medewerkers wordt gestimuleerd. Olympia ontwikkelt zich verder als werkgever voor alle werknemers waar wij verantwoordelijk voor zijn. Eigen medewerkers en flexkrachten.

### Logistieke ketens

In de logistieke ketens zien we verschillende bewegingen. Daar bestonden explosieve groei en krimp naast elkaar.

E-commerce was al in opkomst, maar door Covid-19 zijn de online bestellingen enorm toegenomen. Ook voor meer reguliere aankopen. De traditionele retail en reguliere supermarktaankopen verplaatsten zich als gevolg van verschillende lockdowns naar het internet. Dit heeft geleid tot een versnelde groei. Voor sommige e-retailers tot wel 150%. Volgens het CBS rapport van 2021 gaf 77% van de 12-plussers aan, ongeveer 11,7 miljoen mensen, iets online te hebben gekocht in de maanden april tot juli. In 2020 was dat 71% en in 2019 64%. Deze groei heeft de sector vrijwel geheel opgevangen door de inzet van (vooral) tijdelijk personeel. Daarnaast heeft de druk op de sector geleid tot versnelde innovatie en technologische ontwikkeling die op korte termijn het karakter van het werk in deze sector kunnen veranderen.

Tegelijkertijd kwam openbaar vervoer, personenvervoer en internationaal (weg)transport op onderdelen tot stilstand. Met name internationale transportketens werden getroffen door Covid-19. Wat direct de kwetsbaarheid en onze afhankelijkheid van de complexe internationale supply chain zichtbaar maakte. Om hier meer grip op te krijgen gaan organisaties in toenemende mate de ketens zelf ter hand nemen, worden productieketens herzien en meer tussenvoorraden aangelegd. Dit vraagt dan weer om meer warehousecapaciteit in Nederland wat met de

hiervoor genoemde ontwikkeling tot grote personele druk leidt. Deze ontwikkelingen in combinatie met de roep om de logistieke sector te verduurzamen en de versnelde innovatie in de logistiek vormen een uitdagende mix die vraagt om medewerkers met de juiste skills.

Om aan deze vraag te voldoen kijken we bij Olympia naar competenties van personen in plaats van naar sectorgerelateerde diploma's. Daardoor zien we ook meer mogelijkheden om intersectoraal te werken. Het mes snijdt aan twee kanten. Het vermindert de druk op de arbeidsmarkt en we kunnen mensen meer mogelijkheden bieden op werk dat bij hen past.

'We kijken naar de competenties van personen.'

#### Platformisering

Platformisering heeft inmiddels haar intrede gedaan in de wereld van arbeidsintermediairs en uitzendbureaus. Met de mogelijkheid om extreem snel te matchen, korte klussen aan te bieden, dynamische salarismodellen en per direct uit te betalen, voorzien deze platforms in een behoefte van een gedeelte van de

markt. Snelheid, ongebondenheid en kostenvoordeel lijken daarbij de belangrijkste argumenten te zijn. Deze geleidelijk groeiende markt bestaat niet alleen uit nieuw toetredende aanbieders. Enkele gevestigde marktpartijen hebben platformdiensten toegevoegd aan hun bestaande portfolio.

Argumenten voor de inzet van platforms vormen ook de essentie van de kritiek vanuit kandidaten, opdrachtgevers, sociale partners en de overheid. Concurrenieren op de kosten van arbeid is juist iets wat de overheid wil tegengaan. Bovendien ziet de wetgever werkenden via een platform steeds vaker als medewerker. Platforms staan onder druk om juist invulling te geven aan iets waarvoor ze niet zijn ingericht. Daarnaast klinkt steeds vaker het maatschappelijk geluid door dat de korte klussen, de zogenaamde gig-economy, die door platforms wordt gefaciliteerd niet passen in de Nederlandse arbeidsmarkt. De wetgever lijkt hier ook via wet- en regelgeving van weg te willen bewegen.

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'. Olympia is echter wel een

volwaardig werkgever voor haar flexkrachten. Een rol die we invullen door naar flexkrachten te luisteren en een duurzame relatie met hen aan te gaan. Het pure platformdenken past daar niet bij. Verregaande technologische ontwikkeling om onze werkwijze, communicatie en dienstverlening te optimaliseren natuurlijk wel. Daar zetten we dan ook vol op in.

In 2021 hebben we de Olympia app en een daarbij aansluitende mijn omgeving: MijnOlympia gelanceerd. Deze app is met succes ontvangen door onze (potentiële) flexkrachten. Middels dit platform communiceren wij met onze flexkrachten. Via de app kunnen onze (potentiële) flexkrachten ontdekken welk werk bij ze past, ze kunnen solliciteren en ook opleidingen en trainingen volgen. De Nederlandse en Engelse



taal cursus is de meeste gevolgde module in de app. Het werken met de Olympia app versterkt onze aanpak.

## Maatschappelijke ontwikkelingen die in 2021 hebben doorgezet

### Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit en inclusiviteit spelen ook in 2021 in de publieke opinie en het maatschappelijk debat een belangrijke rol. Verschillende maatschappelijke en sociale bewegingen zorgen er voor 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 daarin 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 houden zo onszelf en anderen scherp. Zo zijn we 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. En in 2021 zijn we bekroond tot Diversity Champion op LinkedIn, binnen de Search & Staffing branche. We zijn geselecteerd voor deze prijs omdat wij gesprekken starten en inspireren over onderwerpen als diversiteit, inclusie en gelijke kansen op werk. Stuk voor stuk belangrijke onderwerpen.

### Hybride werken

De vanzelfsprekendheid dat iedereen zich voor werk dagelijks verplaatst van de woonplek naar de werkplek,

of het nu een kantoor, fabriek, universiteit of andere instelling betreft, ligt al een aantal jaren achter ons. Vanaf de eerste lockdown in 2020, met als devies werk zo veel mogelijk thuis, is het helemaal niet meer vanzelfsprekend om dagelijks naar je werk te gaan. In veel beroepen is plaatsonafhankelijk werken de norm geworden. Wat de stroming voor 'het nieuwe werken' niet bereikte is door Covid-19 in twee jaar gerealiseerd. Verschillende onderzoeken duiden erop dat er sprake is van een structurele wijziging in de omgang met de werkplek.

'De kwalitatieve beleving van de werkplek staat hoog op de agenda.'

Deze structurele wijziging leidt tot noodzakelijke aanpassingen van onder meer technische infrastructuur, werkplekken, werkmodellen en managementmodellen. Niet alleen zijn er minder 'traditionele' werkplekken nodig, het karakter van de gedeelde werkomgeving verandert ook. Kantoren worden flexibele werkruimtes, waar je geen vaste werkplek hebt, maar waar je je kan installeren waar je wilt,

waar je naar toe gaat om elkaar te ontmoeten en te vergaderen.

Bij Olympia staat de kwalitatieve beleving van de werkplek hoog op de agenda. Wij zijn al in 2019 begonnen om van ons nieuwe kantoor en onze vestigingen ontmoetingsplaatsen te maken. Plekken waar we gesprekken van betekenis kunnen voeren om echt de werkzoekende, en de unieke waarde die hij of zij via werk tot uitdrukking brengt, te leren kennen.

Tijdens de coronapandemie hebben onze medewerkers, wanneer dat kon, thuis gewerkt. Om het thuiswerken te optimaliseren hebben we in 2021 onze IT-infrastructureur versneld verder versterkt, kantoor-middelen gefaciliteerd, zoals bureaustoelen, monitoren en toetsenborden en een thuiswerkvergoeding ingevoerd. Hierdoor kon iedereen die vanuit huis werkte, effectief en ergonomisch verantwoord werken. Onze mensen op inhouse locaties pasten zich aan de wensen van de opdrachtgever aan en werkten vaak wel op locatie. Ook na Covid-19 blijft Olympia deze andere vorm van werken hanteren.

In januari 2022 hebben we daarom deze werkwijzen geformaliseerd in beleid en zijn we formeel gestart met hybride werken, de combinatie van thuis werken en op kantoor werken.



### Een andere kijk op werk

Een belangrijke 'bijvangst' van Covid-19 is dat veel mensen de lockdown, het digitaal werken en het op afstand werken hebben ervaren als een periode van bezinning. Een perspectief en een andere werk-privébalans heeft 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 dominantier wordt in de keuze voor werk en werkgever.

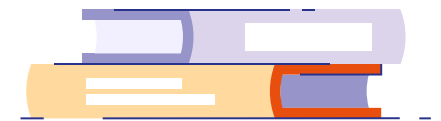
De toename van het aantal mensen dat parttime wil werken is hier een voorbeeld van. Ook een ander fenomeen, de betekenisvolle stapelbaan, kan deels als bijvangst worden bijgeschreven. Oftewel iemand die een tweede baan neemt naast de huidige baan om iets goeds te doen in een andere meer ideale werkomgeving.

Vanuit Olympia zagen wij deze herwaardering van werk al langer. Nu is deze door Covid-19 veel zichtbaarder geworden. Het is een bevestiging dat Olympia's streven naar werk van betekenis voor iedereen past in de wereld waarin wij nu leven. Wij kunnen dit alleen maar toejuichen, want zo kunnen we met z'n allen de maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk laten plaatsvinden.

Niet alleen is dit denken terug te vinden in al onze dienstverlening, maar ook in de Gesprekken van Betekenis die wij met flexkrachten voeren en de wijze waarop wij daar in de media en binnen de branche-organisatie aandacht voor vragen. Binnen Olympia vertaalt elke medewerker deze gedachten naar een 'Persoonlijke Betekenis Verklaring'. Hierbij worden alle medewerkers in een gericht programma vanuit de Olympia Academie geholpen om te komen tot de kern van hun eigen persoonlijke waarden en de wijze waarop dat via werk tot uiting kan komen. Om deze

'Elke Olympia medewerker beschikt over een 'Dag van Betekenis''

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 25,1% gegroeid tot € 584 miljoen (2020: € 467 miljoen). Tijdens de pandemie heeft Olympia beter gepresteerd dan het totaal van de ABU-leden, en ook beter dan de totale markt.

### Bedrijfsresultaat

Het bedrijfsresultaat bedraagt € 16,6 miljoen (2020: € 7,7 miljoen). Deze stijging van het bedrijfsresultaat wordt met name veroorzaakt door de toegenomen afzet en omzet, waarbij de kosten voor het eigen personeel minder hard gestegen zijn dan de omzet. Het bedrijfsresultaat als percentage van de omzet is derhalve gestegen van 1,7% in 2020 naar 2,8% in 2021.

### Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten bedragen € -1,3 miljoen in 2021 en zijn daarmee in lijn met 2020 (€ -1,1 miljoen).

### Vennootschapsbelasting

Resultaat voor belastingen in 2021 is € 15,3 miljoen (2020: € 6,6 miljoen) en wordt veroorzaakt door de omzetgroei. De vennootschapsbelasting van € 3,8 miljoen is hoger dan in 2020 (€ 1,9 miljoen) en wordt met name veroorzaakt door het hogere resultaat voor belastingen.

### Netto resultaat

Het netto resultaat is toegenomen naar € 11,5 miljoen (2020: € 4,6 miljoen).

### Liquiditeit

De uitgaande kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg in 2021 € 1,2 miljoen (2020: kasinstroom van € 47,7 miljoen). De kasuitstroom van investeringsactiviteiten was € 5,5 miljoen in 2021 (2020: € 2,6 miljoen), vooral door investeringen in goodwill.

De geconsolideerde netto kasuitstroom in 2021 was € 6,7 miljoen tegenover een geconsolideerde netto kasinstroom in 2020 van € 45,1 miljoen. De mutatie versus het vorige boekjaar komt voor het grootste gedeelte doordat de belastingbetalingen in 2020 tijdelijk stopgezet zijn, waarmee de uitstroom in 2020 lager uitkwam. Gedurende 2021 zijn de belastingbetalingen verricht conform aangiftes. De uitgestelde belastingbetaling vanwege de coronacrisis is 24 maart 2022 betaald. De current ratio bedroeg 1,1 in 2021 (2020: 1,5).

### Financiering

De solvabiliteit, berekend als vermogen als percentage van het balanstotaal, bedraagt 22,4% per 31 december 2021. Dit is hoger dan per 31 december 2020 (19,7%). Het vermogen is met € 11,5 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 worden door ING Commercial Finance gefinancierd om liquiditeit te creëren in de onderneming.

### Voornaamste risico's en risicobeheersing

Het beleid en de procedures inzake risicobeheer 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 rol 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 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.

Olympia heeft de volgende risico's geïdentificeerd: kredietrisico, compliancerisico (met inbegrip van het wettelijk kader voor onze sector), financieel risico en verslagleggings-, operationele en strategische risico's. De hieronder besproken risico's kunnen afzonderlijk of in combinatie een wezenlijk ongunstig effect hebben op onze inkomsten, kasstromen en financiële gezondheid. 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.

Wij treffen maatregelen om deze risico's te beperken op basis van de aanvaarde 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 krediet-

verzekeringen af voor belangrijke accounts. Vanuit kredietperspectief wordt veel aandacht besteed aan het concentratierisico.

De liquiditeitspositie van Olympia is goed als gevolg van actief kredietbeheer voor nieuwe klanten en actief beheer van handelsdebiteuren in het kader van de volledige factoringovereenkomst met ING Commercial Finance. Risico's op het gebied van oninbare vorderingen zijn als onderdeel van deze volledige factoringovereenkomst grotendeels verzekerd.

De financiële continuïteit van haar franchisenemers is een belangrijk risico voor een franchisegever. Als franchisegever is Olympia voortdurend in gesprek met haar franchisenemers en houdt zij toezicht op hun financiële positie, met inbegrip van winstgevendheid, leningen en financiële buffers. Olympia heeft permanente commissies die regelmatig vergaderen met de franchisees.

### Compliance

Olympia heeft procedures en beleidslijnen ingevoerd met betrekking tot anti-omkoping, agressie en gedrag op de werkplek, evenals een gedragscode. Er is ook een klokkenluiderslijn waar medewerkers anoniem melding kunnen doen.

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 dat er stappen ondernomen worden om de letter en de geest van wetgeving na te leven. Er zijn onlangs nieuwe wetten aangenomen rond de franchisebranche. Olympia is bezig om de overeenkomsten met de franchisenemers te herzien.

Olympia heeft een voltijds privacyfunctionaris benoemd en neemt voortdurend maatregelen om het omgaan met persoonlijke gegevens van mensen te verbeteren.

'Olympia kiest voor een 'do the right thing'-compliance benadering.'

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

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

### Financieel en verslaglegging

Eventuele verslagleggingsrisico's worden beperkt door de professionalisering van de financiële organisatie en een breed ondersteund en ingezet Business Intelligence-systeem.

Er worden regelmatig evaluaties gehouden om de veranderingen in het bedrijf te volgen en erop in te spelen. Deze evaluaties vinden per week, per maand, per kwartaal en per jaar plaats om de onderneming constant te beheren en te controleren.

Olympia heeft een nieuw financieel en HR-systeem ingevoerd om onze operationele procedures en interne controles verder te verbeteren.

‘We blijven werken aan verdere verbetering van onze systemen.’

Een belangrijk risico in relatie tot de financiële verslaggeving heeft betrekking op de waardering van debiteuren. De waardering van deze significante post in de jaarrekening bevat namelijk subjectieve elementen. 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).

### Operationeel

Wij hebben 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.

Een van de operationele risico's 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.

‘2022: een uitdagend jaar voor Europa en Nederland.’

### Strategisch

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.

### Regelgeving

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

Olympia besteedt veel aandacht aan de onderliggende operationele en administratieve processen en de daaraan verbonden risico's. Interne controlemaatregelen met betrekking tot de inrichting, als ook het bestaan en de doeltreffendheid van processen en procedures zijn van cruciaal belang. Alle essentiële processen zijn gedocumenteerd en zijn onderworpen aan audits door certificeringsinstanties. 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 is 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.

## Situatie Oekraïne

De oorlog in Oekraïne confronteert alle betrokkenen en feitelijk de hele wereld met een schokkende situatie die vele levens raakt en niemand onberoerd laat. Dit geldt ook voor Olympia en alle Olympianen. We verwachten ook dat de oorlog in Oekraïne impact gaat hebben op onze operatie.

### Korte en lange termijn

De oorlog in Oekraïne leidt op korte termijn tot inflatie, stijging van energie- en grondstofprijzen, verstoring van handel en logistieke ketens en verhoging van defensie-uitgaven. Daarnaast komt er een vluchtingenstroom naar West-Europa op gang.

Op lange termijn kan het conflict leiden tot langdurige vertraging van economische groei en daarmee zelfs de aanleiding vormen voor een recessie die ook klanten van Olympia raakt. Daarnaast zullen we de herinrichting zien van productie- en logistieke ketens en een verdere versnelling van de energietransitie. Dit was door corona al op gang gekomen en krijgt door de oorlog een extra versnelling.

### Krimp en groei

Door de stijgende energie- en grondstofprijzen komen activiteiten in de industrie mogelijk op korte termijn stil te liggen. Ook zal de jarenlange groei in (e-)retail

afvlakken. Daarmee daalt de vraag naar arbeid in deze segmenten. Waar die in andere segmenten, bijvoorbeeld door de energietransitie en heropleving van de maak- en toeleveringsbedrijven zal toenemen.

Op korte termijn is er een tekort aan vrachtwagenchauffeurs maar ook aan andere arbeidsmigranten. Op lange termijn worden logistieke routes en ketens opnieuw ingedeeld, hetgeen veel kansen met zich meebrengt. En zullen andere arbeidsdoelgroepen moeten worden overwogen. De zakelijke dienstverlening is conjunctuurgevoelig en zal in het geval van een recessie krimpen. De gevolgen hiervan zullen door onze keuze van focussegmenten beperkt blijven.

Onzekerheid zal het sentiment in de markt bepalen. Wellicht zal het MKB zich daarop met een flexibele schil organiseren voor onzekerheid. Stijgende defensie-uitgaven bieden ook een kans voor toeleveranciers en de maakindustrie, vaak MKB. Bedreigingen en kansen bestaan dus naast elkaar.

Gemeenten hebben extra capaciteit nodig. Om mensen die hun baan kwijtraken bij te staan, en voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen die tegelijkertijd een nieuw potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt vormen. Dit zal de krapte op de arbeidsmarkt in Nederland echter niet oplossen. De arbeids-

markt blijft ook op lange termijn krap omdat hier meer structurele demografische uitdagingen, in combinatie met een steeds groter wordende kwalitatieve mismatch, aan ten grondslag liggen.

### 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 focussectoren zal gelden dat na een beperkte terugval de vraag zal stabiliseren, gegeven het economisch en maatschappelijk cruciale karakter van deze sectoren. Bij andere focussectoren 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

Wij verwachten opnieuw een uitdagend jaar voor Europa en Nederland. Ondanks dat de coronapandemie afneemt, verwacht Olympia opnieuw een periode van extra onzekerheid, mede veroorzaakt door de inflatiedruk, de schaarste op de arbeidsmarkt en de situatie in Oost Europa.

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 opleidings-



'De toekomst met vol vertrouwen tegemoet.'

mogelijkheden uit te breiden als onderdeel van onze strategische initiatieven en purpose gedreven cultuur.

Olympia heeft maatregelen genomen om voortdurend toezicht te houden op de gevolgen van de coronapandemie. Wij beheren onze kasstromen en uitstaande debiteurenposities op wekelijkse basis. Om de gezondheid van onze medewerkers en flexkrachten te kunnen waarborgen volgen wij de maatregelen die de Nederlandse overheid in samenwerking met de relevante instanties, zoals het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), treft.

In 2022 verwachten wij onze schuld verder af te bouwen en onze balanspositie verder te optimaliseren om een optimale financieringsstructuur te creëren. Hier is een goede start mee gemaakt door op 24 maart 2022 het grootste deel van onze belasting-schuld af te betalen.

Ook in 2022 zien wij ernaar uit om nieuw talent aan ons te binden en onze positie in de markt verder te verstevigen. Wij gaan de toekomst met vol vertrouwen tegemoet.



# Jaarrekening 2021

# Geconsolideerde balans per 31 december 2021

(voor voorstel resultaatverdeling)

## Activa

Bedragen in €

	Toelichting	31-12-2021	31-12-2020
<b>Vaste activa</b>			
<b>Immateriële vaste activa</b>			
	1		
Software		4.236.038	3.627.784
Goodwill		15.872.045	13.322.101
Activa in ontwikkeling		104.850	801.782
		<b>20.212.933</b>	<b>17.751.667</b>
<b>Materiële vaste activa</b>			
	2		
Inventaris		1.420.840	1.490.734
Inrichting		761.819	709.774
Vervoersmiddelen		1.975	2.715
Activa in ontwikkeling		85.140	70.701
		<b>2.269.774</b>	<b>2.273.924</b>
<b>Financiële vaste activa</b>			
Deelnemingen	3	125.000	125.000
Overige vorderingen	4	-	84.876
		<b>125.000</b>	<b>209.876</b>
<b>Vlottende activa</b>			
Handelsdebiteuren	5	84.373.002	81.427.118
Vorderingen op verbonden partijen	6	55.715.762	24.649.624
Overige vorderingen en overlopende activa	7	6.605.057	6.175.210
		<b>146.693.821</b>	<b>112.251.952</b>
Liquide middelen	8	37.065.955	43.765.233
		<b>206.367.483</b>	<b>176.252.652</b>

# Geconsolideerde balans per 31 december 2021 (vervolg)

(voor voorstel resultaatverdeling)

## Passiva

<i>Bedragen in €</i>	Toelichting	31-12-2021	31-12-2020
<b>Groepsvermogen</b>			
Aandeel van de rechtspersoon in het groepsvermogen	9	46.158.165	34.682.485
<b>Vorzieningen</b>			
Vorzieningen	10	157.500	74.500
<b>Langlopende schulden</b>			
Belastingen en premies sociale verzekeringen	11	-	39.386.954
<b>Kortlopende schulden</b>			
Handelscrediteuren		12.210.936	6.858.432
Schulden aan verbonden partijen	12	41.951	21.631
Belastingen en premies sociale verzekeringen	13	90.022.469	47.407.939
Overige schulden en overlopende passiva	14	57.776.462	47.820.711
		<b>160.051.818</b>	<b>102.108.713</b>

**206.367.483**

**176.252.652**



# Geconsolideerde winst-en-verliesrekening over 2021

Bedragen in €	Toelichting	2021	2020
Netto omzet	15	584.305.158	467.035.560
Lonen en salarissen	16	-369.503.353	-301.329.924
Sociale lasten	17	-101.073.794	-79.507.971
Pensioenlasten	18	-6.213.643	-5.783.235
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	19	-3.036.419	-3.526.388
Overige bedrijfskosten	20	-87.869.091	-69.166.347
<b>Som der bedrijfslasten</b>		<b>-567.696.300</b>	<b>-459.313.865</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>		<b>16.608.858</b>	<b>7.721.695</b>
Financiële baten	21	1.324	26.153
Financiële lasten	22	-1.309.275	-1.167.282
<b>Financiële baten en lasten</b>		<b>-1.307.951</b>	<b>-1.141.129</b>
<b>Resultaat vóór belastingen</b>		<b>15.300.907</b>	<b>6.580.566</b>
Belastingen	23	-3.825.227	-1.941.668
<b>Resultaat na belastingen</b>		<b>11.475.680</b>	<b>4.638.898</b>

# Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2021

(volgens de indirecte methode)

Bedragen in €

2021

2020

Kasstroom uit operationele activiteiten		
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>16.608.858</b>	<b>7.721.695</b>
Aanpassingen voor:		
• Afschrijvingen en overige waardeveranderingen	3.101.845	3.075.098
• Voorzieningen	83.000	-1.353.861
	<b>3.184.845</b>	<b>1.721.237</b>
Verandering in werkkapitaal:		
• Vorderingen	-34.409.176	-18.819.725
• Kortlopende schulden (exclusief schulden aan kredietinstellingen)	19.867.719	61.397.958
	<b>-14.541.457</b>	<b>42.578.233</b>
Ontvangen interest	29.507	16.895
Betaalde interest	-1.309.275	-1.167.530
Betaalde vennootschapsbelasting	-5.136.795	-3.157.769
	<b>-6.416.563</b>	<b>-4.308.404</b>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>-1.164.317</b>	<b>47.712.761</b>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings immateriële vaste activa	-5.333.784	-3.094.829
Investerings materiële vaste activa	-745.593	-309.072
Desinvesteringen immateriële vaste activa	466.561	889.539
Desinvesteringen materiële vaste activa	53.855	69.243
Leningen afgelost	24.000	11.374
Reclasses	-	-125.000
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-5.534.961</b>	<b>-2.558.745</b>

# Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2021 (vervolg)

(volgens de indirecte methode)

Bedragen in €

2021

2020

Toename/(afname) geldmiddelen	-6.699.278	45.154.016
Verloop van de geldmiddelen is als volgt:		
Stand per 1 januari	43.765.233	-1.388.783
Mutatie boekjaar	-6.699.278	45.154.016
<b>Stand per 31 december</b>	<b>37.065.955</b>	<b>43.765.233</b>

# Resultaat van de Groep voor het jaar eindigend op 31 december 2021

Bedragen in €

2021

2020

Geconsolideerd resultaat na belastingen	11.475.680	4.638.898
Rechtstreekse mutaties in het vermogen	-	-
<b>Totaalresultaat van de rechtspersoon</b>	<b>11.475.680</b>	<b>4.638.898</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., Stichting Administratiekantoor Olympia en Stichting Administratiekantoor Arnold Participants I.

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	31-12-2021	31-12-2020
Olympia Eigen Beheer AP. B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Groot Amsterdam B.V., Amsterdam*	0%	100%
Olympia Concepts B.V., Amsterdam**	100%	0%
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%

\* Per 1 januari 2021 gefuseerd met Olympia Eigen Beheer AP B.V.

\*\* Olympia Concepts B.V. is opgericht op 21 april 2021

De volgende organisatie is niet meegenomen in de consolidatie:

- Olympia Oosterhout B.V. (100%), Oosterhout.

### 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. Over de deelneming in Olympia Oosterhout, voorheen aangehouden voor

verkoop, wordt geen zeggenschap uitgeoefend. Deze vennootschap is dus 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 2021 hebben er twee activa-passivaovernames 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. Olympia Concepts B.V. heeft per 6 mei 2021 de activiteiten van Encore Jobs overgenomen.

Daarnaast heeft Olympia Eigen Beheer AP B.V. per 5 april 2021 de activiteiten overgenomen van de vestiging: Inhouse DHL Holtum.

### Overname en fusie Uitzendbureau Leiden B.V.

Olympia Eigen Beheer AP B.V. heeft per 18 maart 2021 100% van de aandelen verkregen in Uitzendbureau Leiden B.V., resulterend in volledig zeggenschap. De transactie is geregistreerd volgens de 'pooling of interest'-methode.

Vervolgens heeft een moeder/dochter fusie plaatsgevonden tussen Olympia Eigen Beheer AP B.V. (verkrijgende vennootschap) met haar dochter Uitzendbureau Leiden B.V. (verdwijnde vennootschap). De fusie van de verkrijgende en verdwijnde vennootschappen werd geëffectueerd met een akte van fusie met ingang van 1 januari 2021. 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 kosten gedragen voor de vennootschap om deze fusie uit te voeren bedroegen € 5.718.

De financiële informatie van de verdwijnde vennootschap is vastgelegd in de jaarrekening van Olympia Eigen Beheer AP B.V., in lijn met de akte van overdracht, per ingang van de bovengenoemde overname datum. De vergelijkende cijfers voor 2020 zijn te vinden in de jaarrekening 2020 van de verdwijnde vennootschap.

### Verandering in groepsstructuur Olympia Eigen Beheer AP B.V. en Olympia Groot Amsterdam B.V.

Per 1 januari 2021 heeft er een zusterfusie plaatsgevonden tussen Olympia Groot Amsterdam B.V. en Olympia Eigen Beheer AP B.V., waarbij Olympia Groot Amsterdam B.V. is opgehouden te bestaan. De transactie is geregistreerd volgens de 'pooling of interest'-methode. De kosten die de vennootschap heeft gemaakt om deze wijziging in de groepsstructuur door te voeren bedragen € 5.269.

## Algemene grondslagen voor de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening

### Algemeen

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

Waardering van activa en passiva en resultaatbepaling vinden plaats op basis van historische kosten, tenzij anders vermeld.

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

In de balans, winst-en-verliesrekening en het kasstroomoverzicht wordt verwezen naar de toelichting.

### Continuïteit

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

### Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar, 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 schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen, schattingen inclusief de bij de onzekerheden behorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten. De belangrijkste schattingen betreffen economische levensduur van activa, waardering van goodwill, waardering van debiteuren 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 kasstroom-genererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een disconteringsvoet wordt gehanteerd van 15% (2020: 15%). 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 inkoop, 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:** Deze voorziening heeft betrekking op uitgestelde betalingen van de verkrijgingsprijs als onderdeel van de acquisitie van dochterondernemingen of 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 aankoop-prijs 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 zullen zijn de werkzaamheden te hervatten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze 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, d.w.z. 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 dienstdtijd opgenomen indien op balansdatum reeds toekomstige salarisverhogingen zijn gedefinieerd.

De waardering van de verplichting is de beste schatting van de bedragen die nodig zijn om deze per balansdatum af te wikkelen. Indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is, wordt de verplichting gewaardeerd tegen de contante waarde. De discontering is gebaseerd op de rentetarieven van hoogwaardige bedrijfsobligaties.

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

Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer de groep 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 2021 (en 2020) waren er geen pensioenvorderingen en waren er geen verplichtingen voor de groep naast de betaling van de jaarlijkse premie verschuldigd aan de pensioenuitvoerder.

### Langlopende schulden

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

### Kortlopende schulden

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

## Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

### Algemeen

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

### Netto omzet

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

### Lonen en salarissen

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

### Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

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

### Overige bedrijfskosten

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

### Overheidssubsidies

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

### Financiële baten en lasten

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

### Belastingen

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

### Resultaat deelnemingen

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

## Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Vennootschapsbelastingen, uitgifte van aandelenkapitaal, ontvangsten en betalingen uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

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

Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder het aangaan van een financiële leaseovereenkomst, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De waarde van de gerelateerde activa en leaseverplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord.

Ten behoeve van het inzicht zijn een aantal presentatiewijzigingen gemaakt in het kasstroomoverzicht.

# Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2021

## Activa | Vaste activa

### 1 Immateriële vaste activa

Een overzicht van de immateriële vaste activa is hieronder opgenomen:

<i>Bedragen in €</i>	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2021</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	6.731.302	16.431.232	801.782	23.964.316
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-3.103.518	-3.109.131	-	-6.212.649
<b>Boekwaarde</b>	<b>3.627.784</b>	<b>13.322.101</b>	<b>801.782</b>	<b>17.751.667</b>
<b>Mutaties</b>				
Investerings	1.047.652	4.286.132	-	5.333.784
Herwaarderingen	-	-487.983	-	-487.983
In gebruik genomen activa	696.932	-	-696.932	-
Amortisatie	-1.136.330	-1.269.627	-	-2.405.957
Amortisatie herwaarderingen	-	21.422	-	21.422
<b>Saldo</b>	<b>608.254</b>	<b>2.549.944</b>	<b>-696.932</b>	<b>2.461.266</b>
<b>Stand per 31 december 2021</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>
Amortisatiepercentages	20,0%	6,7%	0,0%	

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

In gebruik genomen software hebben betrekking op extern ontwikkelde software.

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.

De herwaarderingen hebben betrekking op het aanpassen van de goodwill voor de verplichtingen aan verkopende partijen met betrekking tot de resultaten van deze in het verleden verworven vestigingen.

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

## 2 Materiële vaste activa

Een overzicht van de materiële vaste activa is hieronder opgenomen:

<i>Bedragen in €</i>	Inventaris	Inrichting	Vervoersmiddelen	Activa in ontwikkeling	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2021</b>					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.408.135	1.051.166	7.936	70.701	4.537.938
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.917.401	-341.392	-5.221	-	-2.264.014
<b>Boekwaarde</b>	<b>1.490.734</b>	<b>709.774</b>	<b>2.715</b>	<b>70.701</b>	<b>2.273.924</b>
<b>Mutaties</b>					
Investerings	528.169	202.985	-	14.439	745.593
Desinvesterings	-59.450	-	-	-	-59.450
Afschrijvingen	-544.208	-150.940	-740	-	-695.888
Afschrijvingen desinvesterings	5.595	-	-	-	5.595
<b>Saldo</b>	<b>-69.894</b>	<b>52.045</b>	<b>-740</b>	<b>14.439</b>	<b>-4.150</b>
<b>Stand per 31 december 2021</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>
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 Deelnemingen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Deelnemingen	125.000	125.000

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Stand per 1 januari	125.000	–
Mutaties	–	125.000
<b>Stand per 31 december</b>	<b>125.000</b>	<b>125.000</b>

Olympia Nederland B.V. heeft een 100% aandeel in het geplaatst kapitaal van Olympia Oosterhout B.V., ter waarde van € 125.000, echter heeft Olympia Nederland B.V. geen invloed van betekenis dan wel zeggenschap in dit kapitaalbelang. De deelneming is in het verleden tot stand gekomen om de activiteiten van franchisenemer (voormalig eigenaar) Oosterhout over te dragen. Met de voormalige eigenaar is direct een verkoopovereenkomst gesloten om de aandelen van Olympia Oosterhout B.V. te kopen en de overgenomen activiteiten door te verkopen met uitgestelde levering aan de voormalige eigenaar. De voormalige eigenaar is destijds als directeur van Oosterhout B.V. aangesteld. Per 1 januari 2022 heeft de vennootschap zeggenschap over de entiteit. In 2022 zal de entiteit gefuseerd worden met Olympia Eigen Beheer AP B.V.

Deze deelneming is niet meegeconsolideerd in 2021. De cijfers van Olympia Oosterhout B.V. zullen per 1 januari 2022 in de geconsolideerde cijfers worden opgenomen.

### 4 Overige vorderingen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Leningen franchisenemers	–	84.876

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.

<i>Bedragen in €</i>	2021
----------------------	------

Stand per 1 januari	
Verstreckte leningen	138.876
Voorziene bedragen	–30.000
<b>Boekwaarde</b>	<b>108.876</b>
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	84.876
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	24.000
Mutaties	
Afboekingen	–84.876
Aflossingen	–24.000
	<b>–108.876</b>

Stand per 31 december	
Verstreckte leningen	30.000
Voorziene bedragen	–30.000
<b>Boekwaarde</b>	<b>–</b>
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	–
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	–

## Flottende activa

### 5 Handelsdebiteuren

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Handelsdebiteuren	84.428.118	82.524.330
Af: reserveringen kredietbeperkingen en kortingen	–	–7.000
Af: voorziening voor oninbaarheid	–1.055.116	–1.090.212
	<b>84.373.002</b>	<b>81.427.118</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.

### 6 Vorderingen op verbonden partijen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Olympia Oosterhout B.V.	–	33.532
Arnold Participaties B.V.	55.715.421	24.615.457
Arnold Development B.V.	341	635
	<b>55.715.762</b>	<b>24.649.624</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.

### 7 Overige vorderingen en overlopende activa

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Nog te factureren bedragen	1.713.801	1.219.908
Nog te ontvangen subsidies	3.000.445	2.563.049
Vooruitbetaalde kosten	809.435	754.504
Waarborgsommen	203.046	209.153
Kortlopend deel leningen u/g franchisenemers	–	24.000
Nog te ontvangen scholingskosten	484.771	841.041
Nog te ontvangen rente	3.925	32.108
Overige vorderingen	389.634	531.447
	<b>6.605.057</b>	<b>6.175.210</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 2022 zullen worden gefactureerd.

De nog te ontvangen subsidies van € 3,0 miljoen hebben betrekking op te verwachten gelden van de overheid met betrekking tot subsidies voor flexkrachten. Dit betreft subsidies in het kader van het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV). Deze verwachte subsidies zijn in de winst-en-verliesrekening in mindering gebracht op de bedrijfslasten.

De 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. In 2020 is voor deze positie een voorziening getroffen als gevolg van inactiviteit van het gespecialiseerde personeel en de verwachting om de gedane investeringen terug te verdienen. In 2021 is een deel van deze voorziening gebruikt, de resterende voorziening zal naar verwachting voor toekomstige bijzondere waardeverminderingen gebruikt worden.

## 8 Liquide middelen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
ING Bank	37.032.595	43.729.420
ABN AMRO Bank	32.246	22.930
Rabobank	1.114	12.883
	<b>37.065.955</b>	<b>43.765.233</b>

Per 31 december 2021 staat een bedrag van € 3.474.108 (2020: € 514.352) aan liquide middelen niet ter vrije beschikking. Dit betreft het saldo op de G-rekeningen en wordt regulier gebruikt ter betaling van de loonbelasting en sociale lasten.

De ING Commercial Finance faciliteit kent sinds 31 december 2020 een positief saldo en is daarom gepresenteerd onder de liquide middelen. Op 30 december 2021 is de onderneming een gewijzigde en aangepaste financierings- en dienstverleningsovereenkomst aangegaan met ING Commercial Finance B.V. De faciliteit verstrekt door de ING is gebaseerd op ons debiteurensaldo en gemaximaliseerd op € 50 miljoen. Voor deze faciliteit wordt een rente betaald van Euribor, met een minimum van 0%, plus een marge van 1,15%. In 2021 is een rente van 0,5% betaald om een positief saldo aan te houden.

## Passiva

### 9 Groepsvermogen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Aandeel van de rechtspersoon in het groepsvermogen	46.158.165	34.682.485

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.

### 10 Voorzieningen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Voorziening earn-out verplichtingen	47.500	–
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	110.000	74.500
	<b>157.500</b>	<b>74.500</b>

	Voorziening leegstand	Voorziening earn-out verplichtingen	Voorziening ontslag- vergoedingen	Voorziening loon- doorbetaling bij ziekte	Voorziening transitie- vergoeding	Overige voorzieningen	Totaal
<i>Bedragen in €</i>							
<b>Stand per 1 januari 2021</b>	<b>16.971</b>	<b>581.533</b>	<b>67.915</b>	<b>398.354</b>	<b>3.999.250</b>	<b>837.180</b>	<b>5.901.203</b>
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	–	–	–	74.500	–	–	74.500
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	16.971	581.533	67.915	323.854	3.999.250	837.180	5.826.703
<b>Mutaties</b>							
Dotatie	–	2.774.943	91.003	360.000	–	934.506	4.160.452
Vrijval	–	–425.062	–110.698	–76.354	–118.785	–	–730.899
Onttrekking	–16.971	–1.995.407	–	–322.000	–704.710	–	–3.039.088
	<b>–16.971</b>	<b>354.474</b>	<b>–19.695</b>	<b>–38.354</b>	<b>–823.495</b>	<b>934.506</b>	<b>390.465</b>
<b>Stand per 31 december 2021</b>	<b>–</b>	<b>936.007</b>	<b>48.220</b>	<b>360.000</b>	<b>3.175.755</b>	<b>1.771.686</b>	<b>6.291.668</b>
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

### Voorziening leegstand

Deze voorziening heeft betrekking op verlieslatende huurovereenkomsten. De leegstand is ontstaan door het te laat opzeggen van huurovereenkomsten van locaties van franchisenemers (locaties Lichtenvoorde en Zevenaar) die hadden besloten te verhuizen. Beide huurovereenkomsten zijn beëindigd in 2021.

### 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 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.

### 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.

## 11 Belastingen en premies sociale verzekeringen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Omzetbelasting	–	17.567.446
Premies sociale verzekeringen	–	21.819.508
	<b>–</b>	<b>39.386.954</b>

De onderneming maakt 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 zijn uitgesteld, voor een totaalbedrag van € 42,9 miljoen.

De uitgestelde belastingbetaling vanwege de coronacrisis is 24 maart 2022 betaald, derhalve is deze positie als kortlopend gepresenteerd. Deze betaling is voldaan vanuit de ING Commercial Finance faciliteit, waar voorafgaande aan deze betaling een significant positief saldo op stond.

## Kortlopende schulden

### 12 Schulden aan verbonden partijen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Olympia Oosterhout B.V.	8.547	–
Arnold Managers B.V.	–	186
Mardim Holding B.V.	33.404	21.445
	<b>41.951</b>	<b>21.631</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.

### 13 Belastingen en premies sociale verzekeringen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Omzetbelasting	46.118.021	29.606.844
Premies sociale verzekeringen	43.174.306	15.658.981
Vennootschapsbelasting	–	1.311.568
Premies pensioenen	730.142	830.546
	<b>90.022.469</b>	<b>47.407.939</b>

## 14 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31-12-2021	31-12-2020
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	37.100.279	32.653.340
Nog te ontvangen facturen	9.353.614	5.832.487
Reserveringen vast personeel	4.317.827	2.714.097
Kortlopend deel voorzieningen	6.134.168	5.826.704
Overige schulden	870.574	794.083
	<b>57.776.462</b>	<b>47.820.711</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.

## 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	332.904	258.781	–	591.685
Huurovereenkomsten	1.136.949	2.751.817	32.977	3.921.743
IT verplichtingen	2.558.001	4.013.573	–	6.571.574
<b>Totaal</b>	<b>4.027.854</b>	<b>7.024.171</b>	<b>32.977</b>	<b>11.085.002</b>

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 984.052 (2020: € 993.483) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten.

Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van €1.374.511 (2020: € 1.263.123) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

### Overig

Olympia Nederland B.V. heeft een verplichting jegens Cannock Chase met betrekking tot debiteurenadministratie en debiteurenbeheer ter waarde van € 90.000 per jaar tot 21 oktober 2022.

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 € 291.130 (2020: € 273.099).

### 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 Olympia Oosterhout B.V. Kooyenga Groep B.V. (inclusief Kooyenga Advisering en Detachering B.V.) is per 1 juli 2020 toegetreden tot de fiscale eenheid.

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 Olympia Oosterhout B.V., Kooyenga Groep B.V. (inclusief Kooyenga Advisering en Detachering B.V.) en Vondel & Nassau B.V.

# Toelichting op de geconsolideerde winst-en-verliesrekening over 2021

## 15 Netto omzet

De netto omzet wordt volledig in Nederland gerealiseerd.

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Omzet uren	582.672.686	464.587.045
Omzet fees	2.236.438	2.581.013
Omzetkorting	-603.966	-132.498
	<b>584.305.158</b>	<b>467.035.560</b>

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

## 16 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:

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Flexkrachten	10.894	8.622
<b>Direct personeel</b>	<b>10.894</b>	<b>8.622</b>
Management	5	5
National accountmanagement	17	16
Ondersteunende diensten	174	147
Medewerkers vestigingen	264	242
<b>Indirect personeel</b>	<b>460</b>	<b>410</b>
<b>Totaal gemiddeld aantal werknemers</b>	<b>11.354</b>	<b>9.032</b>

Van deze medewerkers waren er 0 werkzaam buiten Nederland (2020: 0). Management is gerelateerd aan het management team.



## 17 Sociale lasten

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

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Sociale lasten	101.073.794	79.507.971

## 18 Pensioenlasten

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Pensioenlasten	6.213.643	5.783.235

Ultimo 2021 zijn er evenals ultimo 2020 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 bedrijfstakpensioenfonds. De groep heeft een excedent regeling afgesloten voor personeel met een pensioengevend salaris dat hoger is dan de bovengrens van bovenstaande regelingen.

De groep heeft drie pensioenregelingen voor haar personeel:

## Regeling I

### Vaste medewerkers in dienst voor 1 januari 2018 (voorheen Olympia Nederland B.V. middellood 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 (2020: € 18.292). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 112.189 (2020: € 110.111).

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 € 16.458 (2020: € 16.030). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 112.189 (2020: € 110.111).

## 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 2021 110,7%.

De pensioenopbouw is afhankelijk van de van toepassing zijnde uurfranchise, te weten € 7,01 (2020: € 6,83). Het pensioengevend uurloon is gemaximeerd op € 31,15 (2020: € 30,57).

## 19 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Afschrijvingen immateriële vaste activa	2.384.533	2.875.160
Afschrijvingen materiële vaste activa	651.886	651.228
	<b>3.036.419</b>	<b>3.526.388</b>
<b>Afschrijvingen immateriële vaste activa</b>		
Software	1.136.330	1.336.116
Goodwill	1.248.203	1.094.634
Boekverlies immateriële vaste activa	–	444.410
	<b>2.384.533</b>	<b>2.875.160</b>
<b>Afschrijvingen materiële vaste activa</b>		
Inventaris	150.942	504.139
Inrichting	500.204	137.191
Vervoersmiddelen	740	3.033
Boekverlies materiële vaste activa	–	6.865
	<b>651.886</b>	<b>651.228</b>

## 20 Overige bedrijfskosten

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Overige personeelskosten	71.218.189	48.237.283
Huisvestingskosten	1.599.390	1.544.819
Communicatiekosten	2.351.109	1.213.312
Autokosten	1.316.798	1.272.518
Kantoorkosten	6.415.470	5.068.476
Algemene kosten	4.968.135	11.829.939
	<b>87.869.091</b>	<b>69.166.347</b>

De overige personeelskosten betreffen overheadkosten voor direct personeel en inhuur derden. De stijging ten opzichte van 2020 wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename in het aantal ingehuurd flexkrachten. De algemene kosten bestaan hoofdzakelijk uit franchise gerelateerde kosten.

## Accountantshonoraria

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

	Pricewaterhouse- Coopers Accountants N.V.	Overig netwerk Pricewaterhouse- Coopers Accountants N.V.	Totaal 2021
<i>Bedragen in €</i>			
Controle van de jaarrekening	188.680	–	188.680
Andere controlewerkzaamheden	6.850	–	6.850
Andere niet-controlediensten	–	5.928	5.928
	<b>195.530</b>	<b>5.928</b>	<b>201.458</b>

	Pricewaterhouse- Coopers Accountants N.V.	Overig netwerk Pricewaterhouse- Coopers Accountants N.V.	Totaal 2020
<i>Bedragen in €</i>			
Controle van de jaarrekening	236.200	–	236.200
Andere controlewerkzaamheden	–	–	–
Andere niet-controlediensten	177.764	64.000	241.764
	<b>413.964</b>	<b>64.000</b>	<b>477.964</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.

## 21 Financiële baten

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Rente-inkomsten	1.324	26.153

## 22 Financiële lasten

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Factoring kosten	443.607	478.897
Overige rentelasten	865.668	688.385
	<b>1.309.275</b>	<b>1.167.282</b>

## 23 Belastingen

De belasting over het resultaat kan als volgt worden toegelicht:

	2021		2020	
<i>Bedragen in €</i>	€	ETR in €	€	ETR in €
Winst voor belastingen	15.300.907	-3.825.227	6.580.566	-1.645.141
<b>Permanente verschillen</b>				
Verschil door afschrijvingen immateriële vaste activa	-	-	751.455	-187.864
Niet aftrekbare gemengde kosten	-	-	48.600	-12.150
<b>Resultaat voor tijdelijke verschillen</b>	<b>15.300.907</b>	<b>-3.825.227</b>	<b>7.380.621</b>	<b>-1.845.155</b>
<b>Tijdelijke verschillen</b>				
Verschil door afschrijvingen materiële vaste activa	-	-	10.812	-2.703
<b>Belastbaar bedrag/huidige belastingen</b>	<b>15.300.907</b>	<b>-3.825.227</b>	<b>7.391.433</b>	<b>-1.847.858</b>
Aanpassingen vorige jaren		-		-93.810
<b>Totale belastingen</b>		<b>-3.825.227</b>		<b>-1.941.668</b>
Effectieve belastingdruk		25%		30%
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 Olympia Oosterhout B.V. Kooyenga Groep B.V. (inclusief Kooyenga Advisering en Detachering B.V.) is per 1 juli 2020 toegetreten tot de fiscale eenheid.

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.

## Overige toelichtingen

### Bezoldiging (voormalig) bestuurders

In 2021 bedraagt de bezoldiging van bestuurders € 884.293 (2020: € 702.728).

### Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum is de uitgestelde belastingbetaling vanwege de coronacrisis aan de Belastingdienst volledig betaald. Dit is een totaal bedrag van € 42,9 miljoen.

Per 1 januari 2022 heeft de vennootschap zeggenschap over de Olympia Oosterhout B.V. In 2022 zal de entiteit gefuseerd worden met Olympia Eigen Beheer AP B.V. De cijfers van Olympia Oosterhout B.V. zullen per 1 januari 2022 in de geconsolideerde cijfers worden opgenomen.

Na balansdatum zijn er twee acquisities gedaan. De groep heeft de activa en passiva overgenomen gerelateerd aan de vestigingen in Schiedam en Alphen aan de Rijn van de voormalig eigenaren Hurriyet Uitzendorganisatie en Management Schiedam B.V. en Bagcan Uitzendorganisatie B.V. Deze gebeurtenissen na balansdatum vereisen geen verdere toelichting op of aanpassing van de cijfers in de jaarrekening.

# Enkelvoudige balans per 31 december 2021

(voor voorstel resultaatverdeling)

## Activa

Bedragen in €

	Toelichting	31-12-2021	3-12-2020
<b>Vaste activa</b>			
<b>Immateriële vaste activa</b>	24		
Software		4.236.038	3.627.784
Goodwill		–	–
Activa in ontwikkeling		104.850	801.782
		<b>4.340.888</b>	<b>4.429.566</b>
<b>Materiële vaste activa</b>	25		
Inventaris		1.226.503	1.332.691
Inrichting		379.085	452.460
Activa in ontwikkeling		85.140	70.701
		<b>1.690.728</b>	<b>1.855.852</b>
<b>Financiële vaste activa</b>			
Deelnemingen	26	92.355.628	77.461.363
Overige vorderingen	27	–	54.876
		<b>92.355.628</b>	<b>77.516.239</b>
<b>Vlottende activa</b>			
Handelsdebiteuren	28	89.963.038	83.965.872
Vorderingen op groepsmaatschappijen	29	7.402.208	456.422.168
Vorderingen op verbonden partijen	30	65.745.309	34.958.175
Belastingen en premies sociale verzekeringen	31	–	2.945
Overige vorderingen en overlopende activa	32	32.963.806	16.924.079
		<b>196.074.361</b>	<b>592.273.239</b>
Liquide middelen	33	36.342.633	38.970.376
		<b>330.804.238</b>	<b>715.045.272</b>

# Enkelvoudige balans per 31 december 2021 (vervolg)

(voor voorstel resultaatverdeling)

## Passiva

Bedragen in €

	Toelichting	31-12-2021	31-12-2020
<b>Eigen vermogen</b>			
	34		
Aandelenkapitaal		18.000	18.000
Agio		7.443.227	7.443.227
Overige reserves		27.221.258	22.582.369
Onverdeeld resultaat		11.475.680	4.638.889
		<b>46.158.165</b>	<b>34.682.485</b>
<b>Vorzieningen</b>			
Vorzieningen	35	110.000	74.500
<b>Langlopende schulden</b>			
Belastingen en premies sociale verzekeringen	36	-	18.639.459
		-	<b>18.639.459</b>
<b>Kortlopende schulden</b>			
Handelscrediteuren		11.489.882	6.148.858
Schulden aan groepsmaatschappijen	37	197.346.074	607.899.125
Schulden aan verbonden partijen	38	8.547	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	39	48.998.021	32.482.322
Overige schulden en overlopende passiva	40	26.693.549	15.118.523
		<b>284.536.073</b>	<b>661.648.828</b>
		<b>330.804.238</b>	<b>715.045.272</b>



# Enkelvoudige verkorte winst-en-verliesrekening over 2021

(voor voorstel resultaatverdeling)

Bedragen in €	Toelichting	2021	2020
Resultaat deelnemingen		14.894.165	14.680.362
Vennootschappelijk resultaat na belastingen		-3.418.485	-10.041.473
<b>Resultaat na belastingen</b>		<b>11.475.680</b>	<b>4.638.889</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.

# Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2021

## Activa | Vaste activa

### 24 Immateriële vaste activa

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

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2021</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	6.719.302	316.321	801.782	7.837.405
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-3.091.518	-316.321	-	-3.407.839
<b>Boekwaarde</b>	<b>3.627.784</b>	<b>-</b>	<b>801.782</b>	<b>4.429.566</b>
<b>Mutaties</b>				
Investerings- en overnamekosten	1.047.652	-	-	1.047.652
In gebruik genomen activa	696.932	-	-696.932	-
Amortisatie	-1.136.330	-	-	-1.136.330
<b>Saldo</b>	<b>608.254</b>	<b>-</b>	<b>-696.932</b>	<b>-88.678</b>
<b>Stand per 31 december 2021</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>
Amortisatiepercentages	20%	6,7%	0%	

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

In gebruik genomen software hebben betrekking op extern ontwikkelde software.

Investerings- en overnamekosten 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.

De desinvesteringen hebben betrekking op het aanpassen van de goodwill voor de verplichtingen aan verkopende partijen met betrekking tot de resultaten van deze in het verleden verworven vestigingen.

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

## 25 Materiële vaste activa

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

<i>Bedragen in €</i>	Inventaris	Inrichting	Activa in ontwikkeling	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2021</b>				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.033.287	601.860	70.701	3.705.848
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.700.596	-149.400	-	-1.849.996
<b>Boekwaarde</b>	<b>1.332.691</b>	<b>452.460</b>	<b>70.701</b>	<b>1.855.852</b>
<b>Mutaties</b>				
Investeringen	394.580	13.398	14.439	422.417
Desinvesteringen	-59.450	-	-	-59.450
Afschrijvingen	-446.913	-86.773	-	-533.686
Afschrijvingen desinvesteringen	5.595	-	-	5.595
<b>Saldo</b>	<b>-106.188</b>	<b>-73.375</b>	<b>14.439</b>	<b>-165.124</b>
<b>Stand per 31 december 2021</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>
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

### 26 Deelnemingen

De deelnemingen in groepsmaatschappijen betreffen de 100% deelnemingen Olympia Eigen Beheer AP B.V., Olympia Concepts B.V. (investering in 2021), 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., alle gevestigd te Amsterdam.

Per 1 januari 2021 heeft er een zusterfusie plaatsgevonden tussen Olympia Groot Amsterdam B.V. en Olympia Eigen Beheer AP B.V., waarbij Olympia Groot Amsterdam B.V. is opgehouden te bestaan. De transactie is geregistreerd volgens de 'pooling of interest'-methode. Per saldo is de totale deelnemingswaarde gelijk gebleven en heeft deze fusie geen impact op de vergelijkende cijfers.

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
<b>Stand per 1 januari</b>	<b>77.461.363</b>	<b>62.655.996</b>
Investeringen	100	–
Desinvesteringen	–	5
Reclasses	–	125.000
Resultaat deelnemingen	14.894.165	14.680.362
<b>Stand per 31 december</b>	<b>92.355.628</b>	<b>77.461.363</b>

### 27 Overige vorderingen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Leningen franchisenemers	–	54.876

*Bedragen in €* **2021**

#### Stand per 1 januari

Verstreckte leningen	108.876
Voorziene bedragen	–30.000
<b>Boekwaarde</b>	<b>78.876</b>

Waarvan gepresenteerd als langlopend:	54.876
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	24.000

#### Mutaties

Afboekingen	–54.876
Aflossingen	–24.000
	<b>–78.876</b>

#### Stand per 31 december

Verstreckte leningen	30.000
Voorziene bedragen	–30.000
<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

### 28 Handelsdebiteuren

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Handelsdebiteuren	91.018.154	85.063.085
Af: reserveringen kredietbeperkingen en kortingen	–	–7.000
Af: voorziening voor oninbaarheid	–1.055.116	–1.090.213
	<b>89.963.038</b>	<b>83.965.872</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.

### 29 Vorderingen op groepsmaatschappijen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Olympia Uitzendbureau B.V.	–	449.812.011
Olympia Eigen Beheer AP B.V.	6.581.850	6.610.157
Olympia Concepts B.V.	820.358	–
	<b>7.402.208</b>	<b>456.422.168</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.

### 30 Vorderingen op verbonden partijen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Olympia Oosterhout B.V.	–	33.532
Arnold Participaties B.V.	65.744.968	34.924.008
Arnold Development B.V.	341	635
	<b>65.745.309</b>	<b>34.958.175</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.

### 31 Belastingen en premies sociale verzekeringen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Premies pensioenen	–	2.945
	<b>–</b>	<b>2.945</b>

## 32 Overige vorderingen en overlopende activa

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Nog te factureren bedragen	1.713.800	1.219.906
Nog te ontvangen subsidies	3.000.445	2.563.049
Vooruitbetaalde kosten	782.412	615.626
Waarborgsommen	202.896	209.153
Kortlopend deel leningen u/g franchisenemers	–	24.000
Nog te ontvangen scholingskosten	5.178.599	3.600.420
Nog te ontvangen rente	3.925	32.108
Overige vorderingen	22.081.729	8.659.817
	<b>32.963.806</b>	<b>16.924.079</b>

## 33 Liquide middelen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
ING Bank	36.342.633	38.970.376

## Passiva

### 34 Eigen vermogen

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

<i>Bedragen in €</i>	Aandelenkapitaal	Agio	Overige reserves	Onverdeeld resultaat	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2021</b>	<b>18.000</b>	<b>7.443.227</b>	<b>22.582.369</b>	<b>4.638.889</b>	<b>34.682.485</b>
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	-	-	4.638.889	-4.638.889	-
Resultaat boekjaar	-	-	-	11.475.680	11.475.680
<b>Stand per 31 december 2021</b>	<b>18.000</b>	<b>7.443.227</b>	<b>27.221.258</b>	<b>11.475.680</b>	<b>46.158.165</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 aandeel 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:

	2021 Gewone aandelen in €	2020 Gewone aandelen in €	2021 Gewone aandelen	2020 Gewone aandelen
<b>Aantal per 1 januari</b>	<b>18.000</b>	<b>18.000</b>	<b>18.000</b>	<b>18.000</b>
Mutaties	-	-	-	-
<b>Aantal per 31 december</b>	<b>18.000</b>	<b>18.000</b>	<b>18.000</b>	<b>18.000</b>
Nominale waarde per aandeel in €			<b>1,00</b>	<b>1,00</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:

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Stand per 1 januari	7.443.227	7.425.127

### Mutaties

Directe vermogensmutatie	–	18.100
<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:

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Stand per 1 januari	22.582.369	19.325.479
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	4.638.889	3.274.990
Overige mutaties	–	–18.100
<b>Stand per 31 december</b>	<b>27.221.258</b>	<b>22.582.369</b>

De overige mutatie in 2020 betreft de agio-storting voor de aandelen van Olympia Eigen Beheer B.V. en Olympia Groot Amsterdam B.V.

### Onverdeeld resultaat

Het verloop van het onverdeeld resultaat is als volgt:

<i>Bedragen in €</i>	2021	2020
Stand per 1 januari	4.638.889	3.274.990
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	–4.638.889	–3.274.990
Resultaat na belastingen huidig boekjaar	11.475.680	4.638.889
<b>Stand per 31 december</b>	<b>11.475.680</b>	<b>4.638.889</b>

### Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2020

De jaarrekening 2020 is vastgesteld in de algemene vergadering gehouden op 16 juli 2021. De algemene vergadering heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel, namelijk het resultaat 2020 ter hoogte van € 4.638.889 toe te voegen aan de overige reserves.

### Voorstel tot bestemming van het resultaat over het boekjaar 2021

De directie stelt aan de algemene vergadering voor het resultaat over 2021 ter hoogte van € 11.475.680 als geheel toe te voegen aan de overige reserves. Dit voorstel is niet verwerkt in de jaarrekening.

## Voorzieningen

### 35 Voorzieningen

Bedragen in €

	31-12-2021	31-12-2020
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	110.000	74.500
	<b>110.000</b>	<b>74.500</b>

Bedragen in €	Voorziening leegstand	Voorziening ontslagvergoedingen	Voorziening loon- doorbetaling bij ziekte	Overige voorzieningen	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2021</b>	<b>16.971</b>	<b>66.683</b>	<b>339.381</b>	<b>837.180</b>	<b>1.260.215</b>
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-	-	74.500	-	74.500
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	16.971	66.683	264.881	837.180	1.185.715
<b>Mutaties</b>					
Dotatie	-	91.003	360.000	934.506	1.385.509
Vrijval	-	-109.467	-17.381	-	-126.848
Onttrekking	-16.971	-	-322.000	-	-338.971
	<b>-16.971</b>	<b>-18.464</b>	<b>20.619</b>	<b>934.506</b>	<b>919.690</b>
<b>Stand per 31 december 2021</b>	<b>-</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

### Voorziening leegstand

Deze voorziening heeft betrekking op verlieslatende huurovereenkomsten. De leegstand is ontstaan door het te laat opzeggen van huurovereenkomsten van locaties van franchisenemers (locaties Lichtenvoorde en Zevenaar) die hadden besloten te verhuizen. Beide huurovereenkomsten zijn beëindigd in 2021.

### 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 klantspecifieke afspraken.

## 36 Belastingen en premies sociale verzekeringen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Omzetbelasting	–	17.567.446
Premies sociale verzekeringen	–	1.072.013
	<b>–</b>	<b>18.639.459</b>

De onderneming maakt 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 zijn uitgesteld, voor een totaalbedrag van € 20,3 miljoen. De uitgestelde belastingbetaling vanwege de coronacrisis is op 24 maart 2022 voldaan, derhalve is deze positie als kortlopend gepresenteerd. Deze betaling is voldaan vanuit de ING Commercial Finance faciliteit, waar voorafgaande aan deze betaling een significant positief saldo op stond.

## Kortlopende schulden

### 37 Schulden aan groepsmaatschappijen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Olympia Uitzendbureau B.V.	8.702.624	–
Olympia Flex Services B.V.	55.274.586	310.475.502
Olympia HR Services B.V.	2.875.137	13.191.493
Olympia Personeelsdiensten B.V.	11.917.824	45.100.804
Olympia Services B.V.	97.351.093	82.804.786
Olympia Personeel Services B.V.	1.431.534	5.472.902
Olympia Staffing Services B.V.	328.599	846.425
Olympia Personeelsbeheer B.V.	18.774.257	145.772.490
Olympia Personeel Resources B.V.	690.420	2.367.526
Olympia Groot Amsterdam B.V.	–	1.867.197
	<b>197.346.074</b>	<b>607.899.125</b>

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

### 38 Schulden aan verbonden partijen

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Olympia Oosterhout B.V.	8.547	–

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

### 39 Belastingen en sociale premies

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Omzetbelasting	47.385.097	31.192.693
Premies sociale verzekeringen	1.612.924	639.146
Vennootschapsbelasting	–	650.483
<b>Totaal</b>	<b>48.998.021</b>	<b>32.482.322</b>

### 40 Overige schulden en overlopende passiva

<i>Bedragen in €</i>	31-12-2021	31-12-2020
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	5.028.270	3.435.422
Nog te ontvangen facturen	15.742.189	7.892.300
Reserveringen vast personeel	3.047.044	1.854.693
Kortlopend deel voorzieningen	2.069.905	1.185.715
Nog te betalen rente	–	47.153
Overige schulden	806.141	703.240
<b>Totaal</b>	<b>26.693.549</b>	<b>15.118.523</b>

### 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:

<i>Bedragen in €</i>	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Operationele leasing	246.032	201.005	–	447.037
Huurovereenkomsten	413.643	1.644.342	32.765	2.090.750
IT verplichtingen	2.558.001	4.013.573	–	6.571.574
<b>Totaal</b>	<b>3.217.676</b>	<b>5.858.920</b>	<b>32.765</b>	<b>9.109.361</b>

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 745.624 (2020: € 646.561) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 527.751 (2020: € 517.265) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voort komen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

#### Overig

Olympia Nederland B.V. heeft een verplichting jegens Cannock Chase met betrekking tot debiteurenadministratie en debiteurenbeheer ter waarde van € 90.000 per jaar tot 21 oktober 2022. ING Commercial Finance heeft voor rekening en risico van Olympia Nederland B.V. garanties verstrekt aan derden voor een totaalbedrag van € 270.770 (2020: € 242.210).

## 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 Olympia Oosterhout B.V. Kooyenga Groep B.V. (inclusief Kooyenga Advisering en Detachering B.V.) is per 1 juli 2020 toegetreden tot de fiscale eenheid.

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 Olympia Oosterhout B.V., Kooyenga Groep B.V. (inclusief Kooyenga Advisering en Detachering B.V.) en Vondel & Nassau B.V.

### Gemiddeld aantal medewerkers

Het gemiddeld aantal medewerkers van de onderneming gedurende het jaar, op basis van een volledig dienstverband en uitgesplitst naar activiteit was 214 (2020: 196).

## Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum is de uitgestelde belastingbetaling vanwege de coronacrisis aan de Belastingdienst volledig betaald. Dit is een totaal bedrag van € 20,3 miljoen.

Per 1 januari 2022 heeft de vennootschap zeggenschap over de Olympia Oosterhout B.V. In 2022 zal de entiteit gefuseerd worden met Olympia Eigen Beheer AP B.V. De cijfers van Olympia Oosterhout B.V. zullen per 1 januari 2022 in de geconsolideerde cijfers worden opgenomen.

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 29 april 2022  
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 2021

### 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 2021 en van het resultaat over 2021 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 2021 van Olympia Nederland B.V. te Hoofddorp 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 2021;
- de geconsolideerde en enkelvoudige winst-en-verliesrekening over 2021;
- het geconsolideerd kasstroomoverzicht en resultaat van de groep; 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).

## 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 voor
- 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 gerede 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, 29 april 2022

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

drs. M.C. Bond RA



## Bijlage bij onze controleverklaring over de jaarrekening 2021 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 gerede twijfel zou kunnen bestaan of de vennootschap haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen en het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen bepaald om te waarborgen dat we voldoende controlewerkzaamheden verrichten om in staat te zijn een oordeel te geven over de jaarrekening als geheel. Bepalend hierbij zijn de geografische structuur van de groep, de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten, de bedrijfsprocessen en interne beheersingsmaatregelen en de bedrijfstak waarin de vennootschap opereert. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met 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.

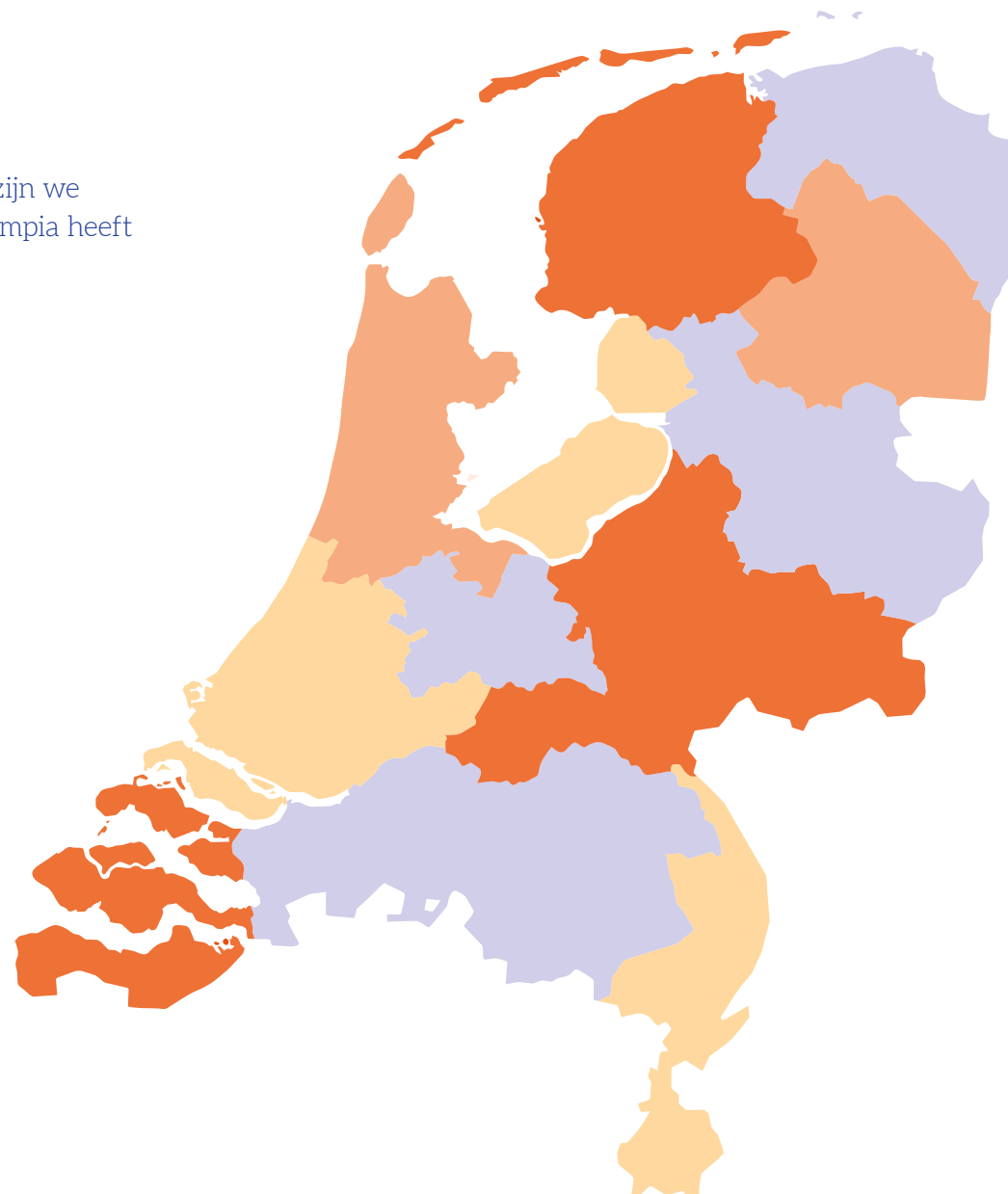
# Vestigingen

## Opgave van franchise en eigen vestigingen

We hebben landelijke dekking met ons vestigingen netwerk. Hierdoor zijn we altijd in de buurt om bedrijven en mensen met elkaar te verbinden. Olympia heeft franchise en eigen vestigingen in Nederland op de volgende locaties:

Hieronder de vestigingen per 29 april 2022

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



\* Eigen vestigingen

