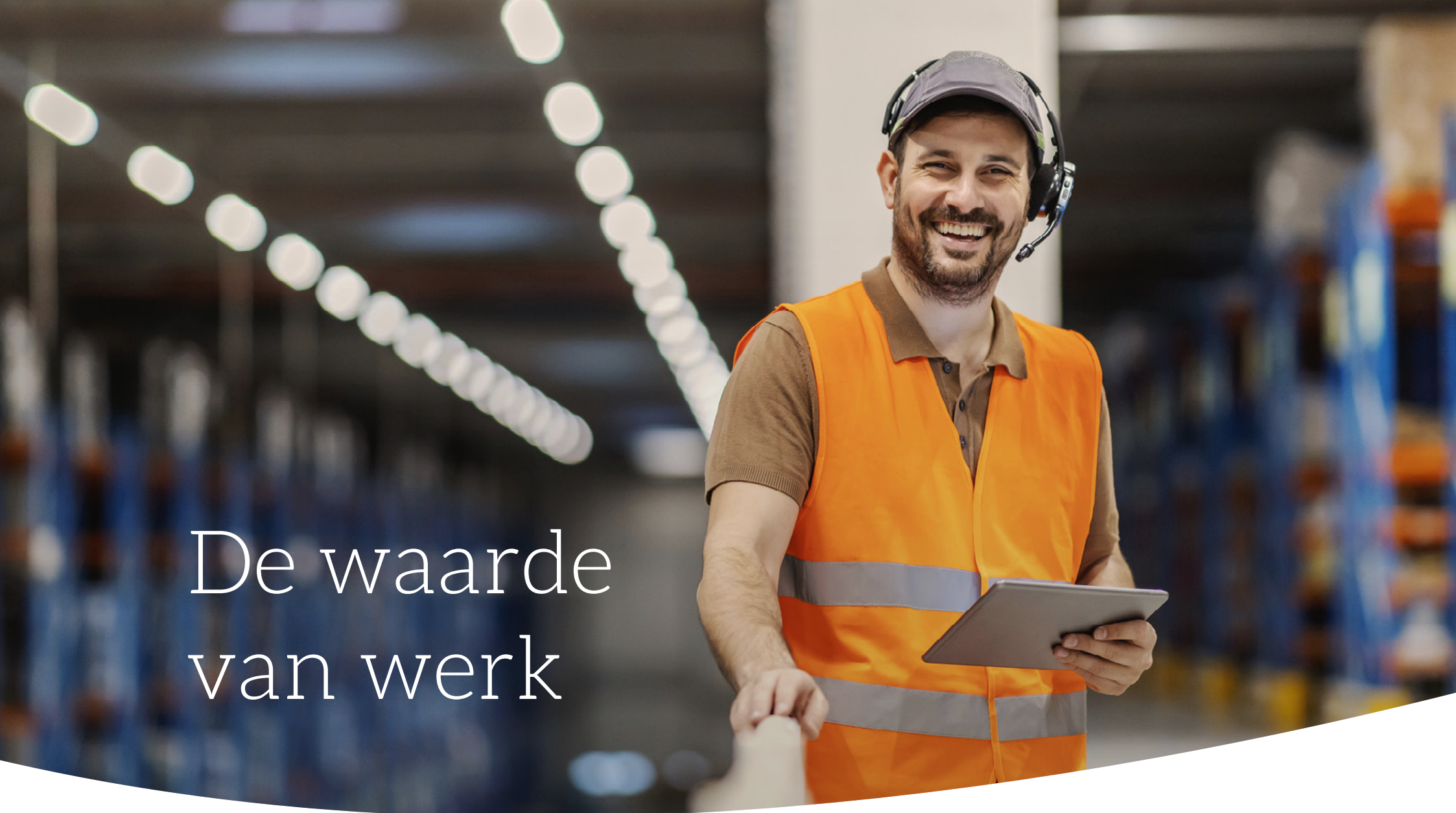




De waarde van werk

Jaarverslag 2024

OLYMPIA
geeft werk betekenis

Inhoudsopgave

Kerncijfers

2024 was een jaar waarin de ontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt onvoorspelbaar waren. Toch presteerde Olympia beter dan de markt en laten we op jaarbasis een stabiele omzet zien.

De EBITDA steeg met 19% door het optimaliseren van kosten. Het bedrijfsresultaat verbeterde met 22%. We verwachten deze ontwikkeling in de toekomst door te zetten.



Resultaten

Netto-omzet

(in € miljoen)

€ 470,4

2023: € 478,7

EBITDA

(in € miljoen)

€ 11,8

2023: € 9,9

Bedrijfsresultaat

(in € miljoen)

€ 7,9

2023: € 6,5

Resultaat voor belastingen

(in € miljoen)

€ 6,4

2023: € 4,9

Resultaat na belastingen

(in € miljoen)

€ 4,5

2023: € 3,6

Vermogenspositie

Balanstotaal

(in € miljoen)

€ 127,1

2023: € 159,8

Groepsvermogen

(in € miljoen)

€ 14,1

2023: € 55,1

Werkkapitaal

(in € miljoen)

€ 5,9

2023: € 44,6

Solvabiliteit

(in % van balanstotaal)

11,1

2023: 34,8

Liquiditeit

(current ratio)

1,1

2023: 1,4

Waarde

Plaatsingen flexkrachten

25.185

2023: 28.635

Flexkrachten met afstand tot arbeidsmarkt

2.012

2023: 2.721

Aantal uren

(x 1.000)

13.400

2023: 14.641

Nationaliteiten

116

2023: 117

NPS flexkrachten

36

2023: 33

A man with short brown hair and a light beard is sitting on a wide set of concrete stairs. He is wearing a light grey textured blazer over a white button-down shirt. He is smiling broadly at the camera. The background shows the continuation of the stairs and a wooden wall on the right side.

Voorwoord CEO

Beter presteren dan de markt

Olympia bestaat ruim 55 jaar. In die tijd hebben we te maken gehad met verschillende omstandigheden, in de economie én op de arbeidsmarkt. Vaak volgen deze bewegingen relatief herkenbare patronen. Soms zijn ze volkomen onvoorspelbaar, zoals in het afgelopen jaar. Daarin bleven veronderstelde wetmatigheden uit. In deze dynamiek is Olympia altijd in staat geweest om boven de (ABU)markt te presteren. Het jaar 2024 was daarop geen uitzondering. Opnieuw presteerde Olympia beter dan de markt.

Dat is een resultaat om gepast trots op te zijn. Dat zijn we ook. Tegelijkertijd is het geen reden om achterover te leunen. We hadden voor onszelf de lat voor 2024 hoger gelegd, en hebben niet al onze doelen bereikt. Onze resultaten in 2024 bevestigen ons wel dat we de juiste keuzes hebben gemaakt. En dat we deze hebben vertaald naar dienstverlening die wordt gewaardeerd. Voor ons vormt dit het bewijs dat wij maximaal staan voorgesorteerd op de ontwikkelingen die wij in de markt zien.

Focus verschuift van kosten naar waarde

We zien dat de focus bij onze opdrachtgevers geleidelijk verschuift van een focus op de kosten van werk naar een focus op de waarde van (flexibel) werk. In de markt van vandaag is het meer dan ooit duidelijk dat medewerkers het werkelijke verschil voor elke organisatie maken. Medewerkers die hun werk als betekenisvol ervaren en het maximale uit hun eigen talent willen halen. Medewerkers die werk doen dat waarde toevoegt, voor alle betrokkenen. Daarmee maken onze flexkrachten en medewerkers het verschil voor onze opdrachtgevers én hun klanten.

In 2023 nam de ABU-markt met 14% in omzet af. Bij de start van 2024 verwachtten wij een nul-ontwikkeling van de uitzendmarkt. Die verwachting is niet uitgekomen. Het aantal vaste banen groeide verder en ook andere vormen van flexibele arbeid (zoals ZZP) namen toe, maar uitzenden bleef achter. Dit werd vooral zichtbaar in de markt van de grote generalistische uitzend-dienstverleners. Daar zetten opdrachtgevers grote volumes uitzendarbeid in om hun operationele kosten te verlagen. Onder meer door regelgeving vermindert dit kostenvoordeel. Dit noodzaakt uitzenddienstverleners om hun focus te verleggen naar het leveren van waarde. Veel partijen slagen daar onvoldoende in. Juist dat zie je terug in de ontwikkeling van de markt. Niche spelers - partijen die inzetten op een waardevolle arbeidsrelatie en zich als uitzender wel ontwikkelen naar een leverancier van waarde - ontsnappen aan deze trend.

Verbeter je resultaat met geïnspireerde flexkrachten

Eén van onze beloften aan onze klanten luidt: 'Verbeter je resultaat met geïnspireerde flexkrachten'. In deze belofte komen twee belangrijke ambities samen. Olympia beweegt daarmee geleidelijk weg van klanten waar kostendruk zich vertaalt naar eenzijdig onderhandelen op prijs. Dit stuurt onze keuzes in de sectoren waar wij ons op richten. En het versterkt onze permanente focus op de relatie met onze flexkrachten. Die belonen dat met een NPS van gemiddeld ruim +36 over 2024. Dat ligt ruim boven het marktgemiddelde en brengt ook onze ambitie van een NPS van +40 in 2025 binnen bereik.

In 2024 hebben we gezien dat juist grotere klanten hier positief op reageren. Precies dáár hebben we in 2024 onze posities dan ook versterkt. Juist in een moeilijke markt met hoge prijsdruk en structureel krappe arbeidsmarkt hebben we ingezet op leverbetrouwbaarheid, goed werkgeverschap en toegevoegde waarde. Daarmee hebben we onze positie als grote kwaliteits-speler in een markt van grote generalisten versterkt. Dit wordt ook voor steeds meer partijen zichtbaar.

“Onze medewerkers
en flexkrachten maken
het verschil.”



De wil om te winnen

In 2024 zijn we Official Partner van Ajax en hoofdsponsor van de Ajax-jeugd geworden. Ook dit partnerschap draagt bij aan onze zichtbaarheid. Bovendien onderstreept het onze ambitie en laat het zien dat wij continu de lat hoger leggen. We hebben de wil om te winnen en de ambitie om van waarde te zijn voor iedereen die wij met ons werk bereiken.

Versterken van onze lokale aanwezigheid

Door onze groei in franchise hebben we onze lokale aanwezigheid verder versterkt. De start van nieuwe franchisenemers in 2024 en de overdracht van eigen vestingen naar bestaande franchisenemers dragen bij aan die groei. In 2025 vernieuwen wij onze franchise-overeenkomst, met daarin de afspraken tussen franchisegever en franchisenemer. Met die vernieuwing versterken we onze formule verder.

Ons hybride model bestaat uit een netwerk van franchisenemers en eigen vestigingen, dicht op de klant en markt georganiseerd. Dit biedt een solide basis om verder te groeien, onafhankelijk van de bewegingen van de markt.

Mensen maken het verschil

Onze gerichte digitale strategie ondersteunt onze ambities. Denk aan de verdere digitalisering van de employee journey van onze flexkrachten via een vernieuwde Olympia App, die in de app-stores de hoogste waarderingsscore in de sector kent. En natuurlijk ook door de voortdurende doorontwikkeling van onze eigen ICT-structuur en klanttooling.

Het hart van ons bedrijf is en blijft echter het geloof in mensen en in de kracht van talent. Vanuit de diepste overtuiging dat talent uiteindelijk het echte verschil maakt. Voor de organisatie waarvoor mensen werken én voor de omgeving waarin zij bewegen.

Daarbij is voor iedereen, voor elk talent, een plaats op de arbeidsmarkt. Ook voor mensen die mogelijk wat extra hulp nodig hebben, bijvoorbeeld vanuit Olympia Werkvertrouwen. Onze PSO-trede 3 certificering voor de hele organisatie is dan ook geen toevalstreffer. Ons geloof in mensen is wat ons drijft. Daarmee gaan we ook in 2025 het verschil maken.

“Ons geloof in mensen
is wat ons drijft.”

Ook voor 2025 zetten we in op de waarde van werk. 2025 wordt ongetwijfeld een dynamisch jaar. Met een voorspelde bescheiden groei voor de uitzendsector. Gestuwd door de voorspelde economische groei, en omdat we verschuivingen in de markt verwachten. Bijvoorbeeld rond ZZP en arbeidsmigranten, deels aangejaagd door verscherpt overheidsbeleid en handhaving. Tegelijkertijd blijft de behoefte aan flexibele arbeidsvormen bij werkgevers en werknemers bestaan. Vanuit de waarde die werk voor alle betrokkenen kan hebben. Dit versterkt onze overtuiging dat wij vanuit Olympia de juiste keuze hebben gemaakt door juist in te zetten op de waarde van werk. Voor al onze stakeholders.



Visie op de markt



2024 was een jaar vol paradoxen

Elk jaar delen we in ons jaarverslag onze blik op werk en werken in Nederland en staan we stil bij de grote bewegingen. Deze bewegingen zijn niet nieuw of verrassend. Denk aan demografische ontwikkelingen, de verder voortschrijdende technologie, de achterblijvende arbeidsproductiviteit en de instabiele geopolitieke situatie die zich vertaalt naar een voorzichtige economie. Ook niet nieuw zijn de veranderende behoefte van werkenden als het gaat om de waarde van werk en de manier van werken. En ook niet nieuw is dat we er onvoldoende in lijken te slagen om de juiste antwoorden te vinden. De arbeidsmarkt lijkt daarmee eerder verder op slot te zitten, dan in beweging te komen.

De flexibiliteit, kwaliteit en capaciteit die in toenemende mate nodig zijn om de economie goed te laten functioneren, lijken juist minder te worden. Beleidsmakers lijken de aansluiting op de markt en op werkenden te verliezen. Uitzenden en flexwerk staan steeds meer onder druk. Handelswijzen die in het verleden hun waarde hebben bewezen, sluiten niet meer aan op de wereld van vandaag. In die zin lijkt er niet veel veranderd ten opzichte van onze visie op 2023, die we eerder definieerden als een 'dynamische standstill'.

Toch zijn wij optimistisch dat we de juiste stappen kunnen zetten. En dat vast werk, flexwerk en uitzenden naast elkaar een belangrijke rol hebben om werk voor iedereen van waarde te laten zijn. Dáár ligt samen met onze opdrachtgevers een rol voor Olympia. We kijken terug op 2024 en vooruit naar 2025. Daarin (b)lijken tegenstrijdige bewegingen naast elkaar te bestaan. We nemen u graag mee in onze visie op en conclusies over de wereld van werk en werken. 2024 was een jaar vol paradoxen.

Schaarste en reserves bestaan naast elkaar

2024 kenmerkte zich door arbeidsmarkt schaarste en economische krimp in de eerste helft van het jaar. In het verleden was krapte de uitdaging van enkele sectoren en regio's, en voor functies waarvoor hogere opleidingen nodig waren. En zodra de economie kromp, nam krapte af. Dit is de laatste jaren radicaal gekanteld.

Op een korte piek tijdens de coronaperiode na, is de werkloosheid in Nederland al sinds 2018 onder de schaarste grens van 5%. En lijkt het niveau zich te stabiliseren rond de 3,7%. Het aantal vacatures in Nederland overstijgt daarbij al sinds 2021 het aantal werklozen. En het aantal banen neemt al vier jaar op rij toe. In 2024 kwamen er 112.000 banen bij. Er is dus sprake van structurele krapte in alle sectoren, in alle regio's. Waarbij het karakter ervan verschilt. De economie lijkt hier echter bijna geen invloed (meer) op te hebben. Tegelijkertijd lijkt naast deze kwantitatieve mismatch ook de kwalitatieve mismatch verder toe te nemen.

De economie liet in de tweede helft van 2024 weer groei zien en kwam eind 2024 op een jaargemiddelde van +0,9%¹ uit. De voorspellingen voor 2025 zijn gematigd optimistisch. Bijna 40% van alle bedrijven heeft echter operationele problemen door een tekort aan personeel. Dit roept de vraag op of deze economische groeivoorspelling op de huidige arbeidsmarkt echt goed nieuws is. Niet voor niets benoemt het World Economic Forum (WEF) in zijn Global Risks Report 2025 'Labour and/or talent Shortage' als nummer één risico voor Nederland.

¹ Eerste prognose CBS, d.d. 14 februari 2025



Naast een arbeidstekort bestaat een onbenut potentieel aan werkenden en is er sprake van reserve. Er staan nog steeds mensen aan de kant. We hebben het hoogste percentage parttimers van Europa. Er zijn mensen die méér willen werken, maar niet kunnen. Uitval en verzuim zijn historisch hoog en de arbeidsproductiviteit blijft achter. Daarnaast zien we nieuwe groepen op de arbeidsmarkt die niet mee mogen of kunnen doen, zoals statushouders. Met de huidige manier van werken en denken slagen we er onvoldoende in om wél beschikbare resources optimaal te benutten. Vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt weten elkaar blijkbaar onvoldoende te vinden. Je zou ook kunnen stellen dat het aanbod aan banen dat werkgevers hebben, blijkbaar niet (meer) aansluit op de behoeften van de bestaande reserve.

De Nederlandse arbeidsmarkt kent een sterk lokaal karakter en een beperkte geografische mobiliteit van werkenden. Bij werving uitwijken naar andere regio's is daardoor voor bedrijven weinig zinvol. En internationaal uitwijken, bijvoorbeeld door de inzet van arbeidsmigranten, stuit in toenemende mate op beleidsmatige, financiële en maatschappelijke belemmeringen. Dé nationale arbeidsmarkt in Nederland bestaat niet. Deze is lokaal.

De schaarste op de arbeidsmarkt is structureel. Een nationaal probleem dat primair een lokale aanpak vereist. Juist dit is de reden dat wij bij Olympia vanuit een sterke (centrale) landelijke organisatie blijven inzetten op lokale aanwezigheid door ondernemers. Zo blijven wij in staat om landelijke trends - heel dicht op de problematiek van onze klanten - te vertalen naar handelen dat past bij de mogelijkheden van de regionale of lokale arbeidsmarkt.

“Wij vertalen landelijke trends naar handelen dat past bij de mogelijkheden van de regionale of lokale arbeidsmarkt.”

Behoefte aan flexibiliteit botst met behoudend beleid

In 2024 is het aantal mensen dat in vaste dienst werkt toegenomen met 55.000 ten opzichte van 2023 (een stijging van 1%). In een markt van schaarste is het vaste dienstverband blijkbaar het antwoord van werkgevers om aantrekkelijk te zijn voor werknemers. Daarnaast – met uitzondering van een opmerkelijke toename in het vierde kwartaal – is ook over 2024 het aantal uitzendbanen verder gedaald na de piek in de coronaperiode. Je zou kunnen denken dat dit duidt op een arbeidsmarkt waarin minder flexibel gewerkt wordt. Dit is echter een te snelle en onjuiste conclusie. Deze groei in vaste contracten wordt vooral veroorzaakt doordat werkgevers sneller dan in het verleden een tijdelijk contract met uitzicht op vast, omzetten naar een vaste aanstelling. Er zijn dus minder uitgestelde vaste contracten.

Naast deze beweging is er een verdere toename van ZZP'ers in Nederland, tot een totaal van ruim 1,2 miljoen eind 2024. Ook in segmenten waar de vaste banen 'voor het oprapen liggen'. Samen vormen deze zelfstandigen en andere flexibele arbeidsvormen (waaronder uitzenden) met 44% een substantieel deel van de beroepsbevolking. Werkgevers en werknemers blijven dus op zoek naar flexibiliteit in de arbeidsrelatie.

Uitzenden is daarbij als goed gereguleerde en definieerbare flexvorm vaak het mikpunt van het maatschappelijke debat. En dat in een situatie waarin uitzenden nog geen 14% van het totaal aantal flexibele contracten in Nederland beslaat.

Daar waar een groot deel van werkgevers en werkenden in Nederland op zoek blijft naar flexibiliteit, maken de beleidsmakers een andere beweging. Zij zetten in op de vaste aanstelling als uitgangspunt. Door het kosten opdrijvende effect van beleidsmaatregelen en de (vermeende) verminderde flexibiliteit van onder meer traditioneel uitzenden, hebben bedrijven de afgelopen jaren gezocht naar gunstiger geprijsde en flexibelere alternatieven. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van zelfstandige platformwerkers of zzp-constructies. Of eigen interne flexibele oplossingen. Gebruik en misbruik liepen daarbij soms door elkaar heen. Aanpassingen in wetgeving, gerechtelijke uitspraken in 2023 en 2024 over platformwerk en het feit dat de belastingdienst vanaf 2025 actief gaat controleren op schijnzelfstandigheid maken oneigenlijk gebruik minder aantrekkelijk.



Veel vormen van flexibele arbeid worden eind 2024 door opdrachtgevers heroverwogen. Platforms staakten hun werkzaamheden of droegen 'zelfstandigen' over aan uitzenders. Eind 2024 gingen veel ZZP'ers in dienst bij hun opdrachtgever. Verruilden werkgevers interne flexibiliteit voor externe flexibiliteit. Veel 'zelfstandigen' en ZZP'ers die flexibiliteit leveren of willen behouden, keren terug naar uitzenden of detacheren. Duidelijk is dat nog uitzenden steeds voldoende ruimte en kansen biedt om flexibiliteit en zekerheid te combineren zonder risico's voor alle betrokkenen. Dit zien we terug in de veranderingen in de beroepsbevolking eind 2024. Of deze trend in dezelfde snelheid doorzet valt nog te bezien, maar er zal een verschuiving optreden. Daarmee kan 2025 het jaar worden waarin uitzenden als goed gereguleerde flexvorm in de breedte wordt herontdekt.

Uitzenden is (ook in de ogen van de wetgever) de preferente flexibele werkvorm. Als een vast contract, directe indiensttreding of werkelijk ondernemerschap niet mogelijk zijn, dan is uitzenden de oplossing. Daarmee verschuift het debat rond uitzenden naar de waarde ervan voor medewerkers en opdrachtgevers. De inzet van externe flexibiliteit primair om kosten te besparen is door keuzes van de wetgever, een structureel krappe arbeidsmarkt en het maatschappelijk debat in 2024, versneld achterhaald. De inzet van uitzendkrachten kan voor organisaties veel waarde leveren, mits dit onderdeel is van een strategische keuze en past binnen het denken vanuit 'Total Cost of Labour'. Daar zetten wij vanuit Olympia op in, omdat wij geloven in de waarde van uitzenden.

De kosten van arbeid naast de waarde van werk

De groei van de arbeidsproductiviteit stagneert. Met een gemiddelde groei van 0,4% over de afgelopen tien jaar blijft Nederland al jaren achter bij landen om ons heen. De productiviteit die nodig is, kan worden verhoogd door meer machines of door (technische) innovatie. Op dat vlak hebben we in 2024 een duidelijke versnelling gezien op het gebied van Artificial Intelligence (AI). Maar of dit op korte termijn ook werkelijk de productiviteit stuwt, valt te bezien.

Een tweede route om arbeidsproductiviteit te verhogen, is die via de werknemer. Bijvoorbeeld door méér mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt. Hoewel de arbeidsparticipatie in 2024 iets verder is gestegen en er nog iets rek is in de huidige 76%, lijkt over de gehele beroepsbevolking het plafond wel bereikt.

De derde route is om de kosten van arbeid laten dalen. Dit laatste is in de wereld van uitzenden heel lang het belangrijkste uitgangspunt geweest. Dit lijkt echter irreëel, gezien de aanpassingen in wetgeving en minimumloon en de stijgende lonen aangejaagd door inflatie (over 2024 stegen de cao-lonen gemiddeld met 6,6%). Bovendien is het ook de verkeerde denkrichting, zeker tegen de achtergrond van de huidige arbeidsmarkt. Het gaat er niet om, om de kosten van arbeid zo laag mogelijk te houden. Het gaat erom om de waarde van arbeid zo hoog mogelijk te laten zijn. We weten dat mensen productiever zijn als werken volledig aansluit op hun wensen, overtuigingen en persoonlijke waarden. Bij Olympia noemen wij dat 'werk van betekenis'. Het is de uitdaging van werkgevers om hier invulling aan te geven.



In de arbeidsmarkt van vandaag zijn verwachtingen en rollen veranderd. De markt is schaars. De regie ligt meer bij de werknemer dan bij de werkgever. Elementen als persoonlijke groei, ontwikkelmogelijkheden, duurzaamheid en maatschappelijke relevantie zijn belangrijk in een baan. En met stip op één: Het moet passen in de eigen werk-privé balans. Dit geldt voor alle werkenden. In vaste dienst en voor flexwerkers. Daarin vinden werkgevers en werknemers elkaar niet altijd even makkelijk. Dit blijkt wel uit de uitdaging van werkgevers om na de coronaperiode te komen tot een juiste inpassing van hybride werken. Daarbij staat de collectieve productiviteit van de organisatie op gespannen voet met de persoonlijke voorkeuren van medewerkers.

Het is belangrijk om te bieden wat aansluit bij werkenden en werkzoekenden. In 2024 is werken meer dan ooit maatwerk geworden. Een werkgever moet daarbij in

zijn aanbod aansluiten op de specifieke waarde die werk heeft voor de medewerker. Daarbij heeft elke doelgroep eigen, specifieke wensen. We zien dit maatwerk al wel terug bij doelgroepgerichte werving en arbeidsmarktcommunicatie. In de dagelijkse operationele praktijk verdwijnt dit maatwerk echter nog wel eens naar de achtergrond. Bedrijven grijpen terug op bestaande (collectieve) structuren. Met productiviteitsverlies tot gevolg. Juist dit kunnen we ons niet veroorloven in een arbeidsmarkt met structurele schaarste en achterblijvende productiviteit. Werken is meer dan ooit een maatwerk arrangement geworden. Als de werkgever erin slaagt dit arrangement optimaal af te stemmen op de behoeften van de medewerker, kan deze maximaal waarde leveren voor de organisatie. Of dit nu geldt voor vaste medewerkers of voor medewerkers die zich tijdelijk aan een organisatie verbinden.

Om optimaal aan te sluiten op de waarde die werk voor iemand kan hebben, gebruiken wij binnen Olympia de 'Olympia Impact & Betekenis Matrix'. Die helpt ons en onze opdrachtgevers om samen gerichte interventies te ontwikkelen. In werving en arbeidsmarktcommunicatie, en vooral in de operationele werkomgeving. Vanuit deze matrix en de interventies willen wij medewerkers die 'gewoon tevreden' zijn, laten ervaren wat het betekent om geïnspireerd te werken. Niet alleen levert dit enorme productiviteitswinst. Het betekent ook meer welzijn voor alle betrokken. Zo maken wij impact via werk.



Steven Gudde
Directeur Business Development & Impact

Voor de samenstelling van deze bijdrage zijn cijfers en analyses gebruikt vanuit verschillende bronnen waaronder CBS, UWW, ABN AMRO, Intelligence Group, World Economic Forum, AWWN, LinkedIn, McKinsey, Bain, Berenschot, Dzing, Oxford University, Hogeschool van Amsterdam, UvA, ABU, TNO, FNV. Daar waar is geciteerd, is uiteraard de bronvermelding correct weergegeven.

Impact



Een betekenisvol verhaal

Olympia kijkt verder dan alleen financieel resultaat en winst voor de aandeelhouder. We kijken ook naar de waarde en impact van ons handelen voor alle individuen, groepen en organisaties die geraakt worden door onze activiteiten. Binnen en buiten onze organisatie. Gedreven vanuit onze ambitie om de wereld via werk te veranderen. Een wereld waarin werken voor iedereen een waardevolle activiteit is waarmee je betekenis aan je leven geeft. Zo maken wij impact.

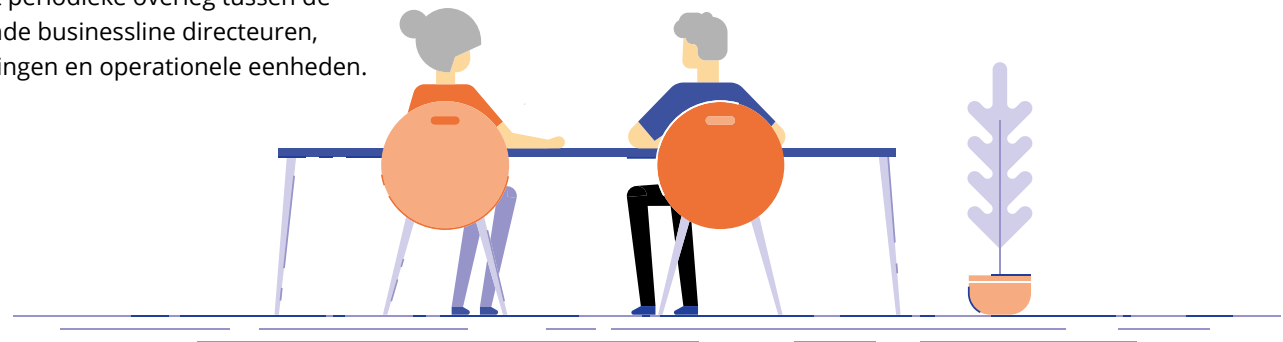
Bij impact gaat het om het daadwerkelijke (meetbare) resultaat². Bij Olympia is deze totale impact geen optelsom en registratie van toevalligheden. Het is het resultaat van gerichte sturing en keuzes die wij binnen onze organisatie maken. Wat ooit begon als een eerste kwalitatieve rapportage in 2022, wordt nu geleidelijk onderdeel van ons totale denken, doen en sturing. Vanuit de 40 impacts die we oorspronkelijk hebben geïdentificeerd, sturen we nu op vier strategische impacts. Die zijn elk opgebouwd uit een aantal onderliggende bouwstenen (impacts). Dat wil niet zeggen dat we er al zijn. Wij blijven onze werkwijzen en wijzen van meten en rapporteren van onze strategische impacts voortdurend optimaliseren.

De vier door Olympia gekozen strategische impacts volgen direct uit onze purpose en sluiten aan op een van de zes Sustainable Development Goals (SDG's) waarop we ons richten. De mate waarin deze impacts door Olympia kunnen worden geclaimd, wordt bepaald aan de hand van de zogenaamde 'attributiefactor'. In sommige gevallen delen we de impact namelijk met onze ketenpartners. Vanaf eind 2023 zijn we begonnen om intern op deze impacts te sturen en hebben we eerste dashboards ontwikkeld voor duidelijke monitoring. Onderdelen ervan zijn opgenomen in jaarplannen en KPI's³. Impact is inmiddels een vast agendapunt tijdens het periodieke overleg tussen de verschillende businessline directeuren, voor afdelingen en operationele eenheden.

Operationele sturing op impact is binnen Olympia nog volop in ontwikkeling. De methodieken en werkwijzen zijn nog zeker niet klaar, noch volmaakt. Wij laten ons hier echter niet door beperken om al wel de organisatie te 'richten' en op alle niveaus impact onderdeel van het dagelijks denken en handelen te laten zijn. Dat we hier nog te leren hebben is duidelijk. Maar beter al lerend het (positieve) verschil maken voor al je stakeholders, dan wachten tot het perfect is. Daarmee zouden we kostbare tijd verliezen die wij en de maatschappij zich niet kunnen veroorloven. In dit hoofdstuk nemen we u mee in de gemeten impactresultaten over 2024 en plaatsen we dit naast de resultaten over 2023.

² Gemeten volgens de methodiek van het Impact Weighted Accounts Framework (IWAF).

³ We kiezen ervoor expliciet te sturen op een beperkt aantal strategische impacts. Deze hebben we ook opgenomen in het jaarverslag. De overige impacts worden echter ook gemeten en intern gerapporteerd.



Olympia zet in op vier strategische impacts. Dit zijn:



1 Welzijnseffecten van werk

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

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



2 Ontwikkeling

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

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



3 De impactwaarde van Diversiteit en Inclusie

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

1. Maatschappelijk effect van de bijdrage van Olympia aan diversiteit en inclusie, door zich te onderscheiden ten opzichte van de maatschappij in representatie van rolmodellen die een positief effect hebben op de samenleving.
2. Welzijnseffect door diversiteit in het personeelsbestand en inclusie op de werkvloer.
3. Genderloonkloof: mate van verschil in betalingen tussen de verschillende seksen (niet gecorrigeerd voor uren, leeftijd en functie⁴).

⁴ Olympia heeft bewust gekozen niet te 'corrigeren' op het verschil veroorzaakt door uren, leeftijd en functie. Dit hoort bij de potentiële onevenwichtigheid die de (absolute) loonkloof laat zien. Tegelijkertijd moet de uitkomst hiervan doorvoorgaande wel met de nodige nuance worden geïnterpreteerd.

⁵ De meting van Impact op natuur is ook over 2024 nog niet volledig. Als het gaat om scope 1 en scope 2 milieubelasting is deze vrijwel geheel in beeld gebracht. Scope 3 en de overige natuurlijke kapitaal impacts (lucht-, bodem- en watervervuiling, landgebruik, uitputting grondstoffen e.d.) zijn incompleet en daarom nu niet opgenomen in de meting. Met toevoeging van deze waarden in de meting is het niet onwaarschijnlijk dat onze impact op natuur verder negatief zal worden, voordat deze de komende jaren zal verbeteren.



4 Natuur⁵

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

1. Bijdragen aan klimaatverandering. Uitstoot van broeikasgassen met een negatief effect op mensen en ecosystemen.
 1. Scope 1
 2. Scope 2
 3. Scope 3
2. Overige natuurlijk kapitaal impact. Alle natuurlijke impacts naast de uitstoot van broeikasgassen die in verband kunnen worden gebracht met Olympia zoals vervuiling, effect op biodiversiteit en uitputting van schaarse grondstoffen.

Impact en CSRD

Net zoals veel organisaties is Olympia actief bezig om te voldoen aan de verplichtte CSRD (Corporate Sustainable Reporting Directive). Het mag duidelijk zijn dat wij deze rapportageverplichting voor het bedrijfsleven toejuichen. Zeker als deze ervoor gaat zorgen dat meer organisaties verantwoording gaan afleggen over niet financiële resultaten en hun beleid hierop aanpassen. Olympia heeft deze opgelegde verplichting niet nodig om te handelen. Wij zijn al jaren geleden gestart om onze eigen impact(s) te registreren. Met dat verschil dat wij begonnen zijn om die impacts (positief én negatief) te registreren die wij zelf als materieel beschouwen. Vanuit onze overtuiging, purpose en ambitie. Dit is een wezenlijk verschil met de verplichte dubbele materialiteit die bij CSRD geldt. In combinatie met de door dit framework opgelegde (verplichte) rapportage onderdelen. Daarnaast vinden wij sommige zaken materieel die een buitenstaander wellicht minder belangrijk vindt. Ook rapporteren en sturen wij op een aantal impacts die geen verplicht onderdeel zijn van het CSRD-framework. Bovendien onderscheiden wij in onze impactmeting meer stakeholders dan vanuit CSRD-materialiteit wordt verwacht⁶. Uiteraard hebben wij onze gedefinieerde impacts (en onderliggende impacts) ingepast in het CSRD-framework. Hiernaast is deze inpassing weergegeven. In de toekomst nemen we deze ook in onze jaarverslagen op.

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

Mapping CSRD en Impact

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



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

Strategische thema's

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

Impact meten, resultaten en voortschrijdend inzicht

In de eerste 'Hotspot Analyse' uit 2022 zijn we begonnen om (kwalitatief) 40 impacts van Olympia in beeld te brengen. Vervolgens hebben we in 2023 gekozen voor vier strategische impacts. Sinds de eerste analyse in 2022 blijkt dat de totale positieve impact van Olympia in de afgelopen jaren ruim groter was dan de negatieve impact. Ook is de totale impact positief voor alle acht stakeholder(groepen) waar we verdeeld over zes kapitalen⁷ impact op hebben: flexkrachten, medewerkers, franchise-ondernemers, opdrachtgevers, aandeelhouders, leveranciers, overheidsinstanties en de maatschappij⁸.

Uiteraard hebben we de meeste impact op het gebied van menselijk kapitaal vanuit de welzijnseffecten van werk. Gezien de aard van ons bedrijf is dat natuurlijk niet verwonderlijk. Wij kleuren de wereld van mensen via werk en de arbeidsrelatie.

⁷ Deze zes kapitalen zijn gedefinieerd door de IFRS Foundation (integratedreporting.ifrs.org). Dit zijn: financieel, intellectueel, menselijk, geproduceerd, natuurlijk en sociaal.

⁸ Deze opsomming wijkt dus iets af van de stakeholders die uit de CSRD-materialiteitsanalyse naar voren komen.



Impact meten bij Olympia 2024, een continu proces van optimaliseren

Impact meten is voor ons een strategische keuze vanuit onze visie en purpose. We sturen op meer dan alleen financiële resultaten. We gebruiken de uitkomsten van impactmetingen om onze eigen ontwikkeling te monitoren en sturen. We vergelijken onszelf dus niet met een objectieve marktstandaard of andere partijen.

In dit jaarverslag willen we transparant zijn over onze resultaten, door ze te rapporteren en toe te lichten. In alle eerlijkheid, we hadden verder willen zijn dan waar we nu staan. Impact hanteren als sturingsinstrument voor de dagelijkse operatie blijkt uitdagend. Onze rapportage over 2022 en 2023, op geconsolideerd (organisatie) niveau, blijkt in de praktijk onvoldoende om gericht te sturen en om de werkelijke mutaties op onderliggende impacts weer te geven. De resultaten worden bijvoorbeeld sterk beïnvloed door het actuele aantal werkenden en flexkrachten. Daarom zijn de onderliggende externe datapunten en bronnen verder geoptimaliseerd om tot een reëler beeld te komen. Voor een aantal impacts is ook de attributiefactor (de mate waarin de impact uiteindelijk door Olympia 'geclaimd' kan worden) naar beneden bijgesteld, om resultaat niet ten onrechte naar ons toe te schrijven. Deze aanpassingen en optimalisaties maken een een-op-een vergelijking tussen de impactresultaten over 2023 en 2024 daarom niet mogelijk.

Harde conclusies over trends of ontwikkelingen kunnen we dan ook niet trekken. Wél geven de resultaten ons de richting die we nodig hebben om impact te agenderen en er intern op te sturen. We hebben ook niet de ambitie om een objectieve marktstandaard te ontwikkelen. Met ons proces van meten, sturen, ontwikkelen en optimaliseren willen we primair ons eigen bewustzijn en handelen ten aanzien van impact verbeteren. En daarin zetten we de juiste stappen.

We hebben de stap gezet om de gemeten impacts te moneteriseren. Deze monetaire waardering is puur een rekenwaarde om mutaties beter te identificeren. De methodiek voor moneterisering van de strategische impacts is ontwikkeld in samenwerking met het Impact Institute en uitgevoerd volgens geldende richtlijnen vanuit IWAF, die hun oorsprong vinden in de True Pricing methodiek. De monetaire waarde wordt vastgesteld aan de hand van primaire- en secundaire data. Het gaat om primaire (interne) data en externe data uit open databronnen (ESS, CBS, Rijksoverheid, Arbeidsinspectie, CPB, UWV, Eurostat, Belastingdienst), plus verschillende (internationaal) erkende onderzoeken en wetenschappelijke publicaties vanuit bijvoorbeeld Global Health Index, SEO, NCBI, Oecd, Erasmus Universiteit, TNO, British Medical Journal, New York University, University of Michigan, University of Seoul en verschillende Europese Universiteiten en onderzoeksinstituten. Deze waarden zijn herijkt ten opzichte van de waarden in 2023. De rekenwijzen en onderliggende aannames zijn voor geïnteresseerden ter inzage bij Olympia.

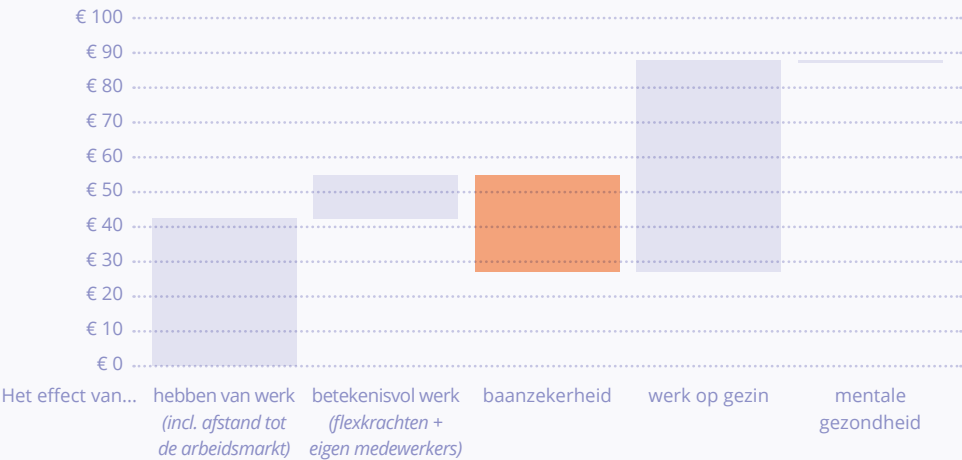
Totaal zijn ruim 180 interne datapunten en meer dan 1.000 secundaire datapunten gehanteerd. Voor de verschillende berekeningen zijn meer dan 20 moneteriseringsfactoren en meer dan 20 rekenfactoren geïntroduceerd. Totaal zijn er meer dan 100.000 data-entry punten verwerkt om te komen tot berekening en moneterisering van de impacts van Olympia.

Resultaten strategische impacts Olympia in 2024

Toename Afname

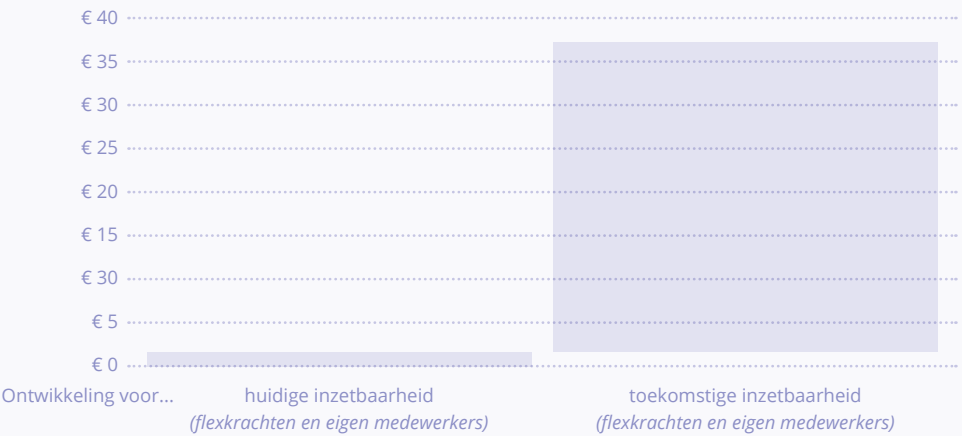
Welzijnseffecten van werk

Totaal gemonetariseerde waarde: € 87.832.136,- Bedragen x € 1.000.000



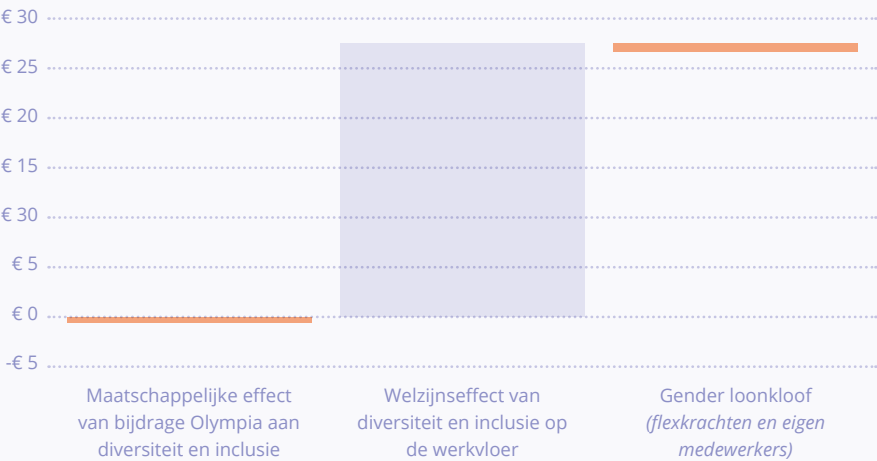
Ontwikkeling

Totaal gemonetariseerde waarde: € 37.340.857,- Bedragen x € 1.000.000



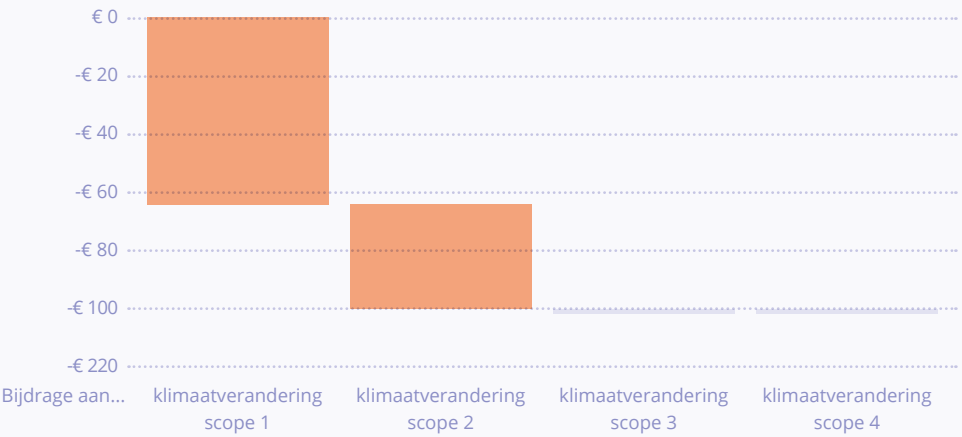
Diversiteit en Inclusie

Totaal gemonetariseerde waarde: € 26.784.290,- Bedragen x € 1.000.000



Natuur

Totaal gemonetariseerde waarde: - € 100.198,- Bedragen x € 1.000



Observaties over 2024

De eerste gemonetariseerde resultaten van de strategische impacts over 2024 laten zien dat we opnieuw total sum positief zijn. Op de impact natuur zijn we niet positief. Daar is wel een bescheiden verbetering zichtbaar. Tegelijkertijd weten we dat de werkelijke totale impact op natuur negatiever uitvalt dan hier wordt weergegeven, omdat we de bijdrage aan klimaatverandering vanuit scope 3 nog niet volledig kunnen rapporteren.

Op de Welzijnseffecten van werk scoren we opnieuw hoog. Dat is volledig in lijn met onze purpose. Een zuivere conclusie op basis van een vergelijking met 2023 is op basis van bovenstaande data echter niet te trekken. Deels omdat we ook dit jaar rapporteren over de totale impact als som over alle medewerkers en flexkrachten. Juist daar heeft ten opzichte van 2023 een substantiële mutatie plaatsgevonden. Onder meer omdat we de attributiefactor van een aantal onderliggende impacts op basis van voortschrijdend inzicht hebben aangescherpt. Eenzelfde bijstelling is toegepast bij de impacts voor Ontwikkeling en de impact Diversiteit en Inclusie⁹.

⁹ Wanneer deze attributie factor vorig jaar op deze impacts zou zijn toegepast, dan waren deze beide impacts met ruim 60% lagere waarden in het jaarverslag opgenomen.

¹⁰ De onderliggende secundaire en primaire datapunten zijn niet aangepast.

We zien nog steeds een negatief impacteffect door verminderde zekerheid van tijdelijke contracten. De aard van ons werk blijft tijdelijk werk. Evengoed sturen we hier op meer zekerheid door het introduceren van een contract met een garantie-inkomen in combinatie met flexibele uren. Dit biedt meer zekerheid. Door te investeren in opleidingen (onder andere via de Olympia Vakschool) willen we de impact op ontwikkeling vergroten. In onze ambitie om de impact van welzijn van werk (de persoonlijke waarde van werk) te laten stijgen, hebben we in 2024 de Olympia Betekenis & Impact Matrix geïntroduceerd. Eerst intern, later extern. Dit model gebruiken we om zelf en in samenwerking met onze klanten het welzijn van medewerkers en flexkrachten te verhogen.

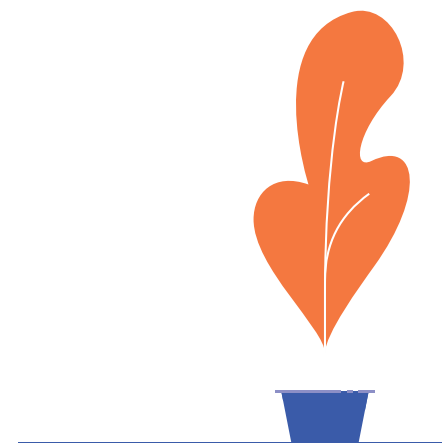
Impactresultaten 2024 ten opzichte van 2023

Zoals in dit hoofdstuk al beschreven, zijn eerder gerapporteerde resultaten over 2023 niet een-op-een vergelijkbaar met de gerapporteerde impactresultaten in dit hoofdstuk. Toch is het wel waardevol om de resultaten naast elkaar te plaatsen en te bepalen of er sprake is van progressie op de doelstellingen die wij onszelf hebben opgelegd.

Om de resultaten geloofwaardig te vergelijken hebben we de absolute (totale) impactresultaten omgerekend naar relatieve impactwaarde per werkende (flexkracht en eigen medewerkers) om het effect van mutaties in het aantal werkenden te 'neutraliseren'. Daarnaast zijn voor deze vergelijking de impactresultaten over 2023 herberekend aan de hand van de aangescherpte attributiefactoren over 2024¹⁰. Dit levert een aantal opmerkelijke zaken op.

Op drie strategische impacts is de relatieve impact waarde in 2024 gestegen ten opzichte van 2023. Respectievelijk is dat voor: Welzijnseffecten van Werk 8%, Ontwikkeling: +11%, Diversiteit en Inclusie: 2%. Voor de impact op Natuur is deze gelijk gebleven (getotaliseerd: 7%).

Hele harde conclusies uit deze resultaten trekken is gevaarlijk omdat de resultaten niet één-op-één zijn te vergelijken. Dat doen dus ook niet. Wel durven we te concluderen dat we op de goede weg zijn met de stappen die we zetten. Via de trainingen en bewustwordingsprogramma's die we uitrollen. Met de processen, instrumenten en modellen die we hebben ontwikkeld. Het begint met de bewustwording, om vervolgens via werk het verschil te maken.



A photograph of a woman, likely a worker, smiling and standing with her arms crossed in an industrial setting. She is wearing a white hard hat and a light-colored work jacket over a dark shirt. The background is a blurred factory floor with various pieces of machinery and equipment. The word "Waarde" is overlaid on the left side of the image in a large, white, serif font.

Waarde

Hoe wij waarde creëren

Onze input

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

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

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

Onze purpose

De maatschappelijke transitie leiden naar werk van betekenis.

Onze waarden

- Betekenisvolle groei
- Samen ondernemen
- Ongecompliceerd naar resultaat
- Gepassioneerd vakmanschap

Onze strategie



Ontwikkel onze mensen tot top performers



De 'go to' partij in de markt



Gezonde financiële ratio's



Duurzame groei in marktaandeel



Lokale groei met franchise

Onze output

1.609
klanten

25.185 flexkrachten, waarvan
612 in dienst bij opdrachtgever

PSO trede
3

13.400.327
uren

2.230.974
aantal uren van deze flexkrachten

67% vrouw / 33% man
eigen medewerkers

Nieuw leasebeleid
volledig elektrisch

116
nationaliteiten

2.012 flexkrachten met afstand tot
arbeidsmarkt naar werk bemiddeld

NPS Score
flexkrachten **36**

116
persoonlijke betekenisverklaringen

Olympia vestigingen: **73** eigen,
41 franchise

Flexkrachten **hulp bieden**
bij financiële problemen

Onze impact kapitalen Onze sturing en rapportage

Financieel
Financiële middelen

Geproduceerd
Materiële activa

Intellectueel
Immateriële activa

Menselijk
Waarde ingebed
in individuen

Waarde ingebed
in groepen

Natuurlijk
Natuur en milieu

SDG's
Onze inspiratie
en richting



Onze waarde op 4 strategische impacts*

Welzijnseffecten van werk
Totaal gemonetariseerde waarde: **€ 88m**

Impact op natuur
Totaal gemonetariseerde waarde: **-/- € 100k**

Ontwikkeling
Totaal gemonetariseerde waarde: **€ 37m**

Impact van Diversiteit en Inclusie
Totaal gemonetariseerde waarde: **€ 27m**

A smiling woman with short grey hair is wearing a black headset with a microphone. She is sitting at a desk in an office, with a computer monitor visible to her left. She is holding a blue mug. The background is a blurred office environment with other people working.

Sustainable Development Goals

Sustainable Development Goals

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



Beëindig armoede overal en in al haar vormen.

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

Behaalde resultaten

Olympia werkt samen met Geldfit. Geldfit is het startpunt voor vragen en zorgen over geld. Medewerkers en flexkrachten kunnen hulp vragen om hun geldzaken weer op orde te krijgen. Samen werken we aan een financieel gezond Nederland.

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

Olympia heeft een collectieve zorgverzekering waarbij je korting krijgt op je aanvullende- en tandartsverzekeringen. Als werkgever vinden we het ook belangrijk dat alle collega's goed verzekerd zijn voor arbeidsongeschiktheid.

Olympia heeft in 2024 1.778 mensen bemiddeld met een kwetsbare arbeidspositie. In totaal hebben zij 2.230.974 uur gewerkt.





Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.

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

Behaalde resultaten

Alle medewerkers van Olympia volgen bij hun start een Onboardingsprogramma en training, gefaciliteerd door de Olympia Academie.

Elke medewerker beschikt over een persoonlijk opleidsbudget. Opleiden en persoonlijke ontwikkeling zijn een verplicht onderdeel van de scorecard van elke medewerker. We zetten in op permanente educatie. Dat betekent dat naast het verplichte SEU examen ook de kennistoetsen een verplicht onderdeel van de onboarding worden.

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

Er zijn 187 scholingsvouchers vanuit DOORZAAM ingezet voor flexkrachten Olympia.

Target 4.4 Tegen 2030 het aantal jongeren en volwassenen metrelevante vaardigheden, met inbegrip van technische en beroepsvaardigheden, voor tewerkstelling, degelijke jobs en ondernemerschap aanzienlijk opdrijven.

Behaalde resultaten

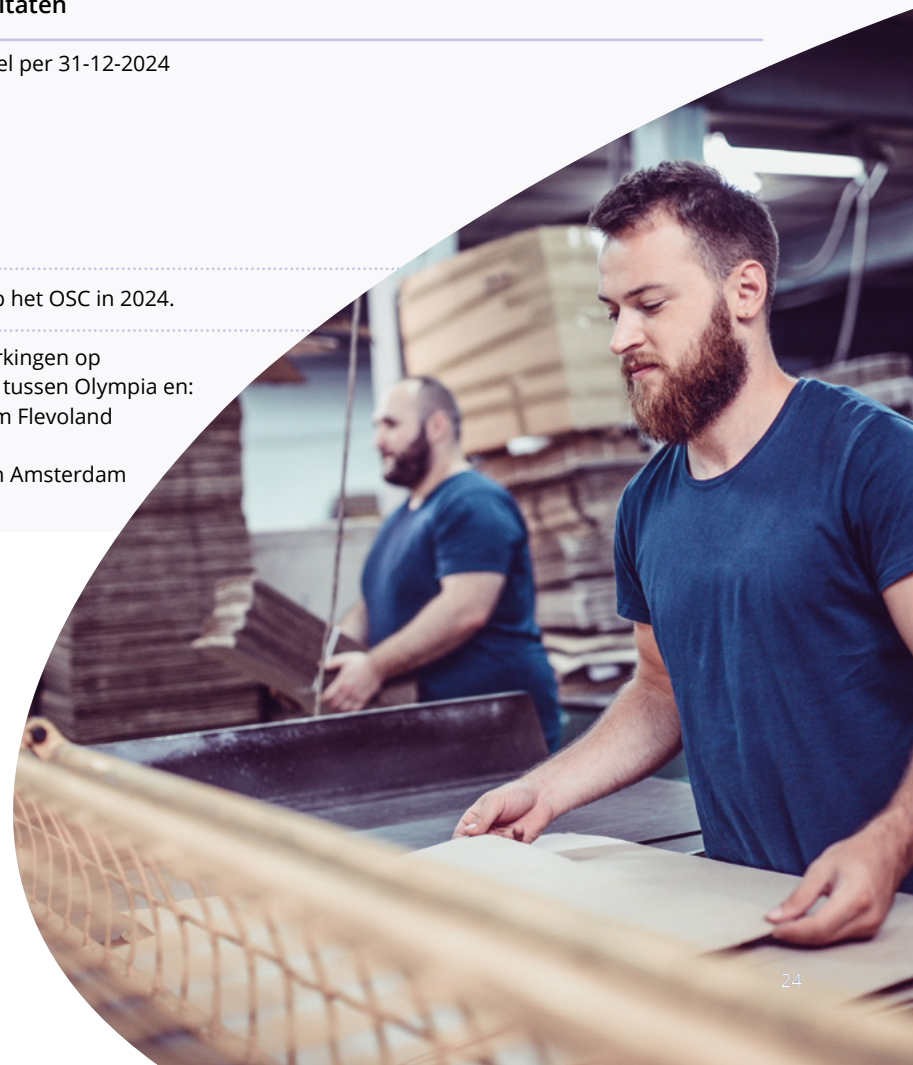
Indirect personeel per 31-12-2024

< 20	0
20 - 30:	142
30 - 40:	151
40 - 50:	62
50 - 60:	38
60+:	7

Twee stagiairs op het OSC in 2024.

Er zijn samenwerkingen op onderwijsgebied tussen Olympia en:

- ROC Amsterdam Flevoland
- Albeda College
- Hogeschool van Amsterdam





Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.

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

Behaalde resultaten

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

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

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

Olympia heeft het Charter Diversiteit ondertekend bij de SER.

Olympia gebruikt de Eelloo inclusie-meting om eigen gedrag in beeld te brengen en te reflecteren.

9 nationaliteiten indirect personeel, 116 nationaliteiten flexpersoneel.

Maandelijks monitoren van status van eigen organisatie op gebied van cultuur, D&I via peiling onder medewerkers.

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

Behaalde resultaten

Man/vrouw verhouding in senior leiderschapsposities: man 43,8%, vrouw 56,2%.

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

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





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

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

Behaalde resultaten

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

Bij het aantrekken van nieuwe franchisenemers stimuleert Olympia de jonge ondernemers. 9 nationaliteiten indirect personeel, 116 nationaliteiten flexpersoneel.

In 2024 één nieuwe vaste medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt.





Dring ongelijkheid in en tussen landen terug.

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

Behaalde resultaten

9 nationaliteiten indirect personeel, 116 nationaliteiten flexpersoneel.

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

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

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

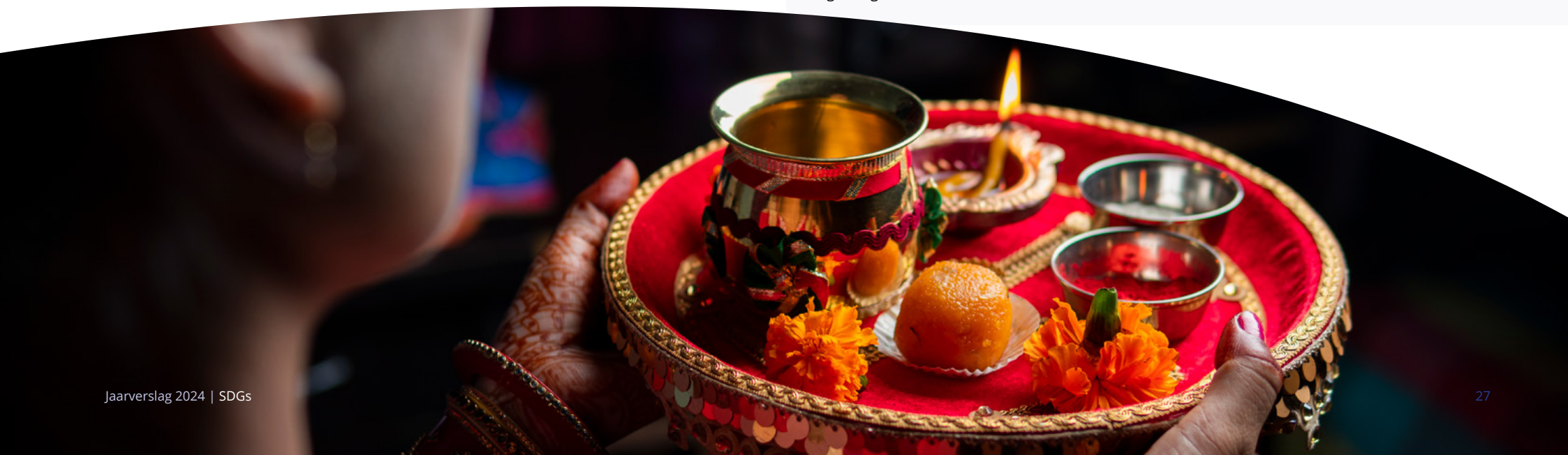
Target 10.4 Beleid voeren dat geleidelijk tot een grotere gelijkheid leidt, in het bijzonder inzake fiscaliteit, lonen en sociale bescherming.

Behaalde resultaten

Olympia is PSO Trede 3 en PSO 30+ voor iedereen gecertificeerd (we behoren hiermee bij de 10% meest inclusieve werkgevers van Nederland).

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

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





Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden.

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

Behaalde resultaten

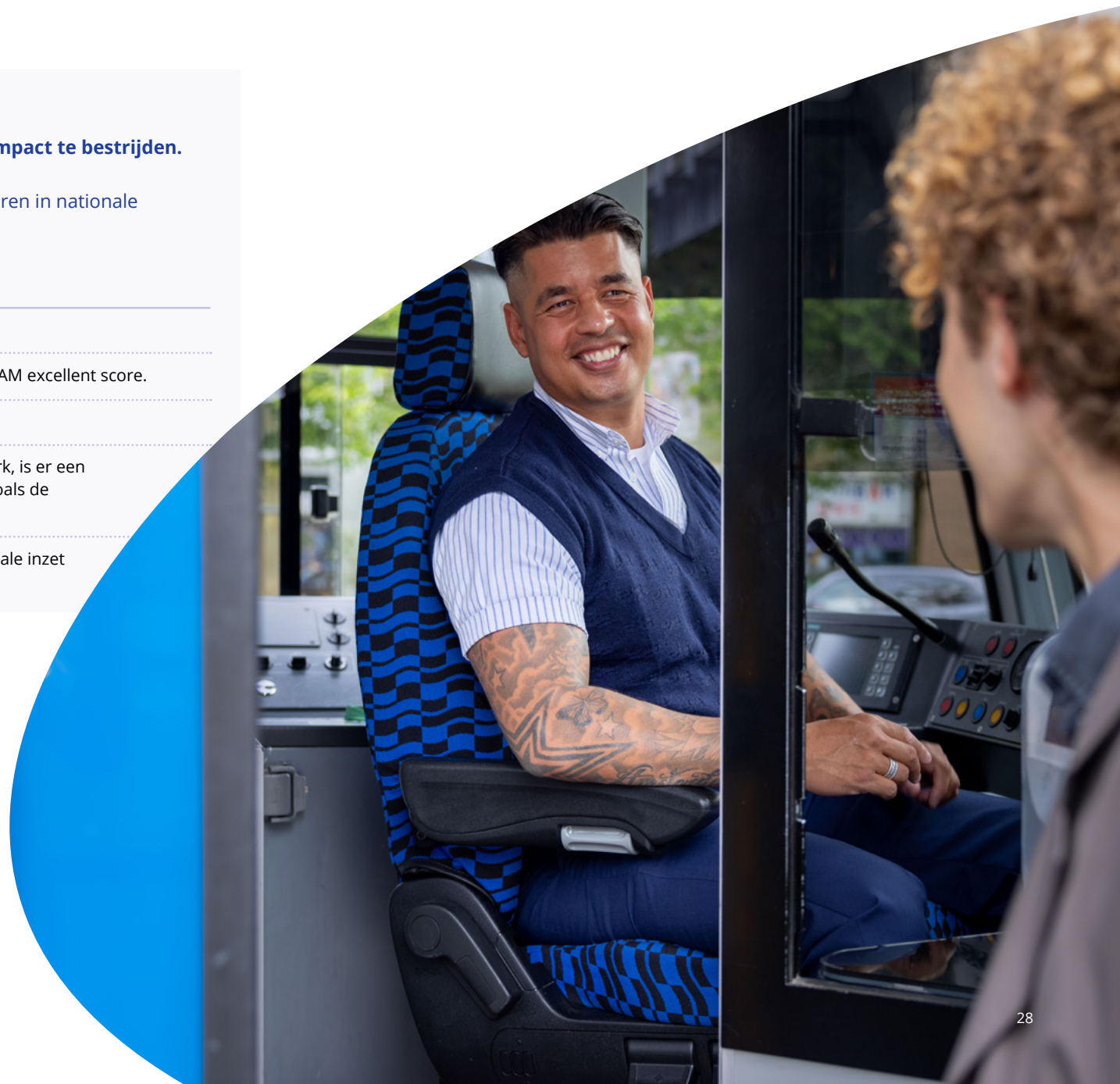
Olympia is ISO 14001 gecertificeerd.

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

Olympia heeft een 100% elektrisch leasebeleid.

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

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





Managementteam

Managementteam



Dimitri Yocarini

Chief Executive Officer Olympia

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



Allen Pheiffer

Chief Financial Officer

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



Dominique Dingjan

Chief Human Resource Officer

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



Gabriella Serreli

Chief Digital Officer

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

A woman wearing a dark green hijab and a white lab coat is smiling at the camera. She is holding a clipboard and a pen. The background is a blurred pharmacy or medical store with shelves of products.

Bestuursverslag

Bestuursverslag Olympia Nederland B.V.

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

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

Structuur van Olympia

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

In 2024 is dyo people solutions B.V. opgericht, als dochteronderneming van Arnold Participaties. Alle commerciële activiteiten, waaronder Olympia, zijn ondergebracht in deze tussenholding. Dyo people solutions gaat de ondersteunende diensten (o.a. ICT, Kwaliteit, HR en Finance) uitvoeren voor alle commerciële entiteiten. De eerste stappen hiertoe zijn in de tweede helft van 2024 gezet.

In 2024 zijn ook stappen ondernomen om de juridische structuur van Olympia te vereenvoudigen. Met effectieve datum 1 januari 2024 heeft er een juridische fusie plaatsgevonden tussen een aantal dochterondernemingen van Olympia Nederland. In deze fusie zijn de entiteiten Olympia HR Services B.V., Olympia Personeelsdiensten B.V., Olympia Personeel Resources B.V., Olympia Personeel Services B.V. en Olympia Staffing Services B.V. de verdwijnende vennootschappen en is Olympia Uitzendbureau B.V. de verkrijgende vennootschap.

Bestuur en managementteam

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

De onderneming wordt geleid door een breder managementteam naast Dimitri Yocarini en Allen Pheiffer. Dominique Dingjan is CHRO en directeur Shared Services Center en Gabriella Serreli is als CDO verantwoordelijk voor de aandachtsgebieden digitalisering (Data & IT), Marketing & Communicatie en Strategie & Innovatie.

Onafhankelijke accountant

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

Personele ontwikkelingen

Het gemiddelde aantal medewerkers in 2024, exclusief flexkrachten, omgerekend naar voltijdsequivalent is 380 (2023: 428). In 2024 hebben er in totaal, omgerekend naar voltijdsequivalenten 7.268 flexkrachten (2023: 8.724) voor Olympia gewerkt.

Ook in 2024 hebben we mensen uit meer kwetsbare groepen naar werk begeleid. In 2024 waren dit 2.012 (2023: 2.721) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Olympia streeft naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen. Diversiteit in al haar facetten is onderdeel van ons recruitmentproces. In 2024 bestond ons vaste personeelsbestand voor 67% uit vrouwen (2023: 64%).

Het directieteam van Olympia bestaat voor 50% uit mannen en 50% uit vrouwen (de statutaire directie bestaat voor 100% uit mannen). We voldoen hiermee aan het wettelijke streefcijfer van ten minste 30% vrouwen. Het Olympia leiderschapsteam bestaat voor 63% uit vrouwen (2023: 38%).

Franchiseformule Olympia

De franchise activiteiten binnen Olympia zijn een belangrijke pijler onder de totale bedrijfsvoering. Het omzetaandeel van deze activiteit bedraagt in 2024 omstreeks 45%.

Deze franchiseformule verschaft Olympia toegang tot de lokale markt, die anders voor de onderneming minder makkelijk bereikbaar zou zijn. In het franchise-concept gebruiken de franchisenemers de merknaam Olympia met een totaalpakket aan diensten dat Olympia biedt, zoals automatisering, facturering, incasso, financiering van bedrijfskapitaal, marketing, centraal accountmanagement, bidmanagement, loonadministratie en betaling, innovatie en ontwikkeling, opleiding, ISO-, SNA- VCU- en PSO-certificering en ABU-lidmaatschap.

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

In 2024 is het programma met als doel het vergroten van het aantal franchisenemers verder geïntensiveerd. Dit heeft geleid tot nieuwe franchisecontracten voor de gebieden Zeist, Gouda, Alphen a/d Rijn, Zoetermeer en Breda. Voor 2025 wordt met name uitbreiding gezocht in die delen van Nederland waar Olympia nog niet adequaat vertegenwoordigd is. Doelstelling is om 10 nieuwe franchisenemers te werven.



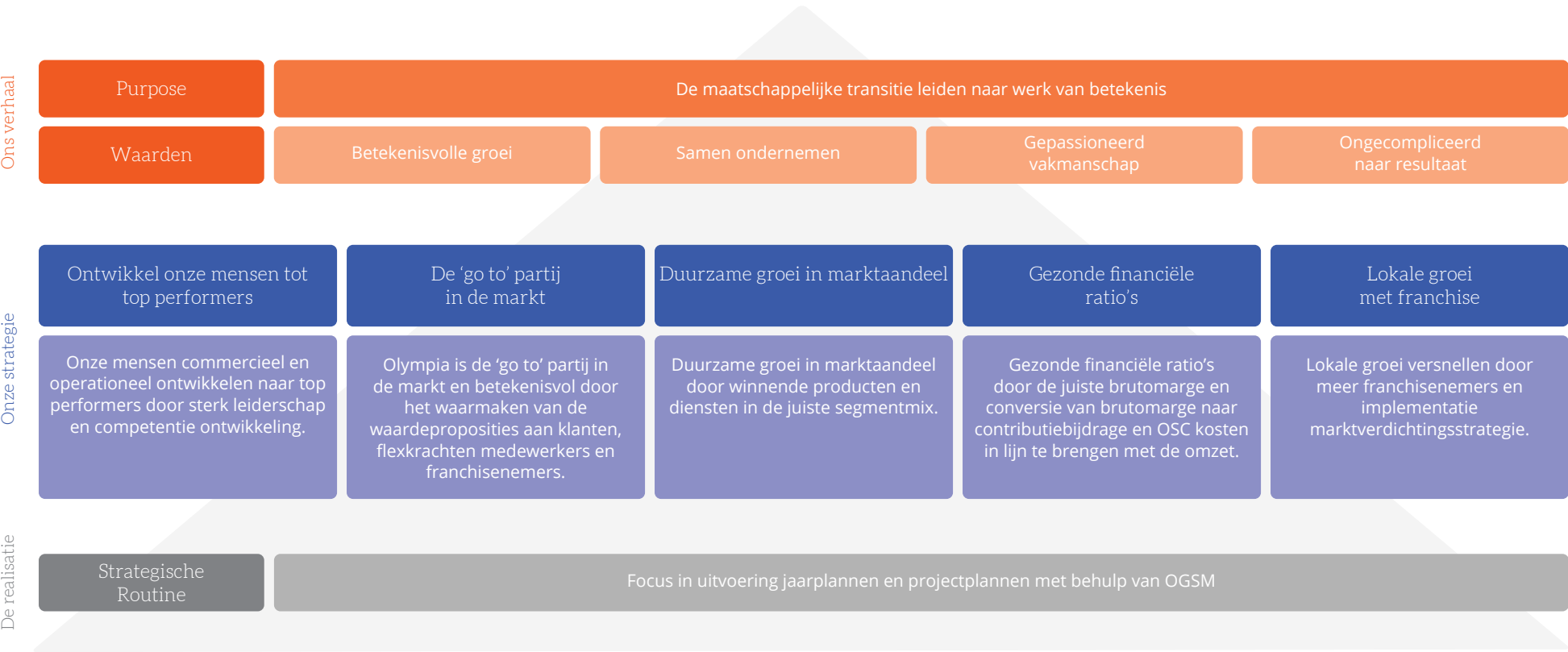
Strategie 2025 en purpose

Purpose

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

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

Hieronder wordt de strategie van Olympia schematisch weergegeven:



Kernwaarden

Onze kernwaarden staan centraal in het realiseren van passend gedrag bij onze purpose. Wij willen betekenisvol groeien, oftewel een steeds positievere impact hebben op al onze stakeholders, met de betekenis van werk als aanjager. Onze ongecompliceerde stijl en pragmatische aanpak leveren ons al jaren prachtige resultaten op en samen ondernemen is binnen Olympia vanzelfsprekend. Gepassioneerd vakmanschap vormt onze stimulans om het elke dag een stapje beter te doen en bij te blijven met alle trends en ontwikkelingen.

Strategie en ambities

Onze strategie draait om betekenisvolle groei. Dit realiseren we door het aanbieden van winnende producten en het versnellen van de lokale groei via onze franchiseformule. De winstgevendheid wordt verbeterd door focus op de brutomarge en het creëren van een 'lean & mean' centraal Shared Services Center in Hoofddorp.

Markontwikkelingen

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt schaarste is een structureel gegeven dat ook de komende jaren de arbeidsmarkt zal domineren. In een recente publicatie stelt de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN) dat de arbeidsmarkt in Nederland op slot zit. De werkloosheid ligt in het vierde kwartaal van 2024 op 3,7%. Dit is ruim onder de kraptegrens van 5%. De werkgelegenheid groeide in het vierde kwartaal met 0,1%. In absolute getallen betekent dit: tegenover 374.000 werklozen staan 397.000 vacatures. Het aantal werklozen fluctueerde in de verschillende maanden van het vierde kwartaal nauwelijks. Dat geeft aan hoe smal de marges zijn en hoeveel spanning er op de markt staat.

Bijna 40% van alle organisaties heeft operationele problemen als gevolg van een tekort aan mensen. Deze problemen zijn moeilijk oplosbaar omdat vrijwel iedereen aan het werk is. De arbeidsparticipatie ligt gemiddeld op 73% en op ruim 87% in de beroepsbevolking tussen

25 en 45 jaar. Voor de komende jaren neemt de vergrijzing alleen maar toe, wat leidt tot een hogere uitstroom. Bijna een kwart van alle werkenden is ouder dan 55 jaar en stroomt de komende jaren uit. Dit wordt vooral zichtbaar in de sectoren logistiek, industrie en onderwijs, waar dit percentage nog hoger is.

Verloop en verzuim nemen dan ook toe. Werknemers zijn op zoek naar arbeidsvormen die hen het beste passen (meer zekerheid, meer regie, meer gewenste inhoud en meer geld). Dit hebben we de afgelopen jaren kunnen zien in de stijging van het aantal ZZP'ers. Het aangekondigde einde van het handavingsmoratorium van de wet DBA (de Belastingdienst gaat per 2025 handhaven op schijnzelfstandigheid), zorgt opnieuw voor een verschuiving in de markt. Zonder dat dit het werkelijke (schaarste) probleem in de markt oplost.

Olympia ziet kansen om veilige alternatieven voor ZZP te bieden, zoals uitzenden of detacheren. Hiermee wordt aan de ZZP'er én aan de opdrachtgever zekerheid en flexibiliteit geboden. Het doel is de risico's van schijnzelfstandigheid te minimaliseren en de samenwerking te optimaliseren.

In 2024 zijn de lonen verder gestegen. Volgens het CBS liggen de cao-lonen eind 2024 omstreeks 6,5% boven het niveau van eind 2023. Wel is er een afvlakking van de stijging te zien, maar als gevolg van reparatie uit het verleden en inflatie blijft er een stijging zichtbaar. Hoewel salaris niet bepalend is voor het werkgeluk en ook niet in de top van de pushfactoren staat om te vertrekken bij een werkgever, is het wel de voornaamste pullfactor. Wanneer het salaris niet tenminste op marktniveau ligt, diskwalificeert een organisatie zich als potentieel werkgever.



Op basis van de hierboven beschreven ontwikkelingen verwachten we in 2025 nog moeilijke marktomstandigheden. Onze verwachting is dat het aantal gerealiseerde uren in 2025 met 0% tot 3% zal dalen ten opzichte van 2024. Deze daling zal wel gecompenseerd worden door een stijging in de tarieven. De tariefstijging staat evenwel onder druk binnen het segment Grootbedrijf, waar klanten de kostenstijging van arbeid willen reduceren door scherpe tariefonderhandelingen.

Olympia wordt ook met deze schaarste geconfronteerd, maar slaagt er toch in om ook in deze markt haar klanten vrijwel altijd te kunnen voorzien van passend talent. Dit doen we op verschillende manieren, waarvan we er hier enkele uitlichten. We hebben stevig ingezet op de ontwikkeling van slimme (aanbodgerichte) arbeidsmarktcommunicatie met gericht gebruik van sociale media, en het vergroten van onze online vindbaarheid in combinatie met een sterk (nieuw geïmplementeerd) ICT-platform.

Arbeidsmarktkrapte kan deels worden bestreden door het optimaliseren van mobiliteit. Zowel binnen sectoren als over verschillende sectoren heen. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor scholing, maar ook voor andere manieren van werven waarbij meer op basis van skills wordt gewerkt. In 2025 wordt het opleidingsaanbod dicht bij de vestigingen, klanten en flexkrachten georganiseerd. Met deze benadering willen we een effectieve oplossing bieden voor de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

In een tijd van arbeidsmarkt schaarste is het nog belangrijker om personeel te behouden. Dit vraagt ook bij Olympia om de ontwikkeling van werkgeverschap. Voor eigen medewerkers en voor flexkrachten. Olympia richt zich met haar activiteiten op het doorplaatsen van flexkrachten door gerichte begeleiding en opleiding.

Technologische ontwikkeling

Technologie zal het wezen van de uitzendsector structureel wijzigen. In 2024 hebben we het ingezette transformatieproces op het gebied van digitalisering verder doorgezet. Voor de komende jaren verwachten wij nog grote veranderingen in de sector als gevolg van datagedreven ondernemen en AI.

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

In 2024 hebben we onze Olympia app en een daarbij aansluitende omgeving MijnOlympia verder ontwikkeld als onderdeel van ons digitaliseringsproces. Onze app wordt hoog gewaardeerd door onze (potentiële) flexkrachten. Het aantal vaste gebruikers is groot en nam in 2024 ook fors toe. Met dit platform communiceren wij met onze flexkrachten. Via de app kunnen onze (potentiële) flexkrachten ontdekken welk werk bij ze past, hun profiel verrijken, opleidingen en trainingen volgen en zelfs direct solliciteren. De Nederlandse taal cursus is de meeste gevolgde module in de app. Bestaande flexkrachten raadplegen de app voor roosters, loonstrookjes et cetera waardoor ze ook extra binding houden met Olympia. Het werken met de Olympia app versterkt onze aanpak. Een ander belangrijk ontwikkelingsproject betreft de verdere digitalisering van de verwerking van de werkurenbriefjes.



Maatschappelijke ontwikkelingen die in 2024 hebben doorgezet

Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusiviteit spelen ook in 2024 in de publieke opinie en het maatschappelijk debat een belangrijke rol. Verschillende maatschappelijke en sociale bewegingen zorgen ervoor dat dit onderwerp onder de aandacht blijft. De noodzaak daarvoor is er. Helaas is het nog steeds niet overal vanzelfsprekend om waardevrij verschillen in geloof, sekse, seksuele voorkeur, etnische achtergrond of leeftijd te accepteren en te omarmen. Iedereen verdient een eigen veilige plaats in de maatschappij en de werkomgeving. Het is noodzakelijk om hier aandacht aan te blijven besteden en de waarde van diversiteit en inclusie te benadrukken. Precies wat wij bij Olympia doen.

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

Olympia streeft naar diversiteit en inclusie en ziet beleid tegen discriminatie als een integraal onderdeel van haar ondernemingsbeleid. Zij heeft een maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid ten opzichte van medewerkers, franchiseondernemers, inleners/opdrachtgevers, flexkrachten en de samenleving in het algemeen.

De kern van ons beleid is als volgt: 'Binnen Olympia is er geen ruimte voor discriminatie. Iedereen doet ertoe, iedereen is welkom. Alle mensen moeten zich thuis voelen, jong of oud en van iedere afkomst, geloof, geslacht, seksuele voorkeur, nationaliteit. Ieder mens is uniek en brengt een unieke waarde. Wij zoeken actief naar de unieke waarde van ieder mens. Hoe meer divers het team, hoe meer unieke waarde je als organisatie kan inzetten. We stimuleren daarom een cultuur waarin verschillen worden gewaardeerd en benut.'

Naast het feit dat Olympia een PSO-trede 3 gecertificeerde organisatie is, heeft Olympia ook de Charter Diversiteit van de SER ondertekend met D&I doelen voor haar vaste medewerkers. Het belangrijkste doel daarbij is om de maatschappelijke transitie naar betekenisvol werk in gang te zetten en dit ook intern proactief in te vullen. Ook op andere manieren zetten wij ons in om diversiteit en inclusie te versterken. Enkele voorbeelden:

- We leren onze collega's hoe zij discriminatie herkennen, erop kunnen reageren en hoe zij zelf inclusief kunnen communiceren.
- Onze jaarlijkse invulling van Diversity Day.
- We hebben een actieve werkgroep D&I die acties initieert, beleid ontwikkelt en voortgang monitort.
- Op onze website en op social media delen we onze visie en ervaringen.

Ons beleid komt tot uiting in:

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



Kernpunten van de invulling van ons diversiteit en inclusie beleid in het kort samengevat:

1. Het vastgestelde beleid wordt minimaal 1 keer per jaar beoordeeld en indien nodig aangepast.
2. Door middel van jaarlijkse audits wordt de kennis van het beleid en de uitvoering getoetst.
3. Iedere medewerker heeft toegang tot TOPdesk (intern kennisplatform). Daarin zijn diverse kennisitems opgenomen om discriminatie te voorkomen en hoe te handelen als dit zich onverhoopt toch voor zou doen.
4. Het beleid en de uitvoering hiervan zijn onderdeel van de Olympia Basis Training die verplicht is voor iedereen die bij Olympia in dienst komt. Ook maakt dit onderdeel uit van ons permanente educatie beleid.
5. Klachten/meldingen van discriminatie kunnen door externen worden ingediend via de vestigingen, direct bij het Shared Services Center of via de website Olympia.nl en worden behandeld door de afdeling Kwaliteit. Vaste medewerkers kunnen vertrouwenspersonen benaderen om melding te maken van discriminatie of een klacht.
6. Ons beleid en onze verwachtingen ten aanzien van anti-discriminatie, inclusie en diversiteit zijn opgenomen in onze gedragscode, algemene voorwaarden, raamovereenkomsten, franchiseovereenkomsten en uitzendovereenkomsten en dienen voor elke formele samenwerking voor akkoord getekend te zijn. Hoe we handelen als men onverhoopt niet volgens het beleid handelt, is vastgelegd in ons sanctiebeleid.

Een andere kijk op werk

In en na de coronatijd hebben veel mensen een ander perspectief op werk ontwikkeld. Op onderdelen is de werkelijke waarde van werk herontdekt. Werk is meer dan een transactie van tijd en kennis in ruil voor geld. Het biedt mogelijkheden tot ontwikkeling, persoonlijke verbinding, een sociale omgeving of in sommige gevallen wellicht een tijdelijke 'ontsnapping' uit een onwenselijke situatie. Daarnaast is ook zichtbaar dat een herijking op de werk/privé balans is ontstaan en dat de relevantie van werk steeds dominanter wordt in de keuze voor werk en werkgever.

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

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

Niet alleen is dit denken terug te vinden in al onze dienstverlening, maar ook in de Gesprekken van Betekenis. Deze gesprekken voeren wij, als onderdeel van onze standaard werkwijze, met flexkrachten. Daarnaast vragen wij aandacht voor de herwaardering van werk in de media en binnen de brancheorganisatie.

Onderzoek en ontwikkeling

De aard en activiteiten van de onderneming zijn dusdanig dat er geen substantiële inspanningen verricht worden op het gebied van Onderzoek & Ontwikkeling.

Financiële ontwikkelingen 2024

Omzet

De omzet van Olympia Nederland B.V. is met 1,7% gedaald tot € 470,4 miljoen (2023: € 478,7 miljoen). Evenals in 2023 heeft Olympia te maken gehad met krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er in het eerste kwartaal van 2024 afscheid genomen van een aantal minder renderende contracten.

Bedrijfsresultaat

Het bedrijfsresultaat bedraagt € 7,9 miljoen (2023: € 6,5 miljoen). Deze stijging van het bedrijfsresultaat met 21,5% wordt met name veroorzaakt door een daling van de kosten van het vaste personeel en lagere overige bedrijfskosten. Een deel van dit positieve effect in 2024 wordt verminderd door een lagere marge. De oorzaken hiervoor zijn een verschuiving in de omzetmix van het segment Franchise naar Inhouse / Grootbedrijf. Ook nemen de omzetten uit werving en selectie af ten opzichte van 2023. De afschrijvingskosten stijgen ten opzichte van 2023 als gevolg van de verkoop van een aantal vestigingen aan nieuwe franchisenemers. Hierop zijn boekverliezen gerealiseerd.

Per saldo stijgt het bedrijfsresultaat, als percentage van de omzet, van 1,3% in 2023 naar 1,7% in 2024.

Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten bedragen - € 1,5 miljoen in 2024 en zijn daarmee nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2023. Een gemiddeld hogere benutting van de ING Com Fin faciliteit wordt gecompenseerd door een lager rentepercentage.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat is toegenomen naar € 4,5 miljoen (2023: € 3,6 miljoen).

Liquiditeit

De kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg in 2024 - € 13,4 miljoen (2023: € 6,4 miljoen). De vermindering van de operationele kasstroom ten opzichte van 2023 wordt veroorzaakt door het feit dat in 2024 de vordering op moedermaatschappij Arnold Participaties grotendeels is afgewikkeld.

De kasuitstroom van investeringsactiviteiten was € 0,5 miljoen in 2024 (2023: € 0,1 miljoen). Het niveau van investeringen was in 2024 beperkt voor alle categorieën vaste activa. Daarnaast hebben er desinvesteringen van goodwill plaatsgevonden door de verkoop van vestigingen aan nieuwe franchisenemers.

De current ratio is per ultimo 2024 gedaald tot 1,1 (2023: 1,4), veroorzaakt door een afname van de vorderingen op verbonden partijen.

Financiering

De solvabiliteit, berekend als groepsvermogen uitgedrukt als percentage van het balanstotaal, bedraagt 11,1% per 31 december 2024. De daling ten opzichte van ultimo 2023 (2023: 34,8%) wordt veroorzaakt door de dividenduitkering aan moedermaatschappij Arnold Participaties, ter afwikkeling van de rekening courant vordering op de moedermaatschappij. Olympia heeft een faciliteit met ING Commercial Finance voor de financiering van werkkapitaal.

Maximaal 90% van geselecteerde debiteuren worden door ING Commercial Finance gefinancierd om liquiditeit te creëren in de onderneming. De onderneming kan maximaal € 50 miljoen trekken uit deze faciliteit. Per ultimo boekjaar werd € 11,9 miljoen benut.

Voornaamste risico's en risicobeheersing

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

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

Olympia heeft de volgende risico's geïdentificeerd:

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

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

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

Strategisch risico

De uitzendsector wordt steeds competitiever. Digitalisering leidt tot lagere kosten en de toenemende transparantie van deze kosten leidt tot prijsdruk. Olympia investeert in deze digitale ontwikkelingen. Wij werken samen met softwareleveranciers, zodat wij concurrerend kunnen blijven op het gebied van kosten. Wij evalueren onze concurrentiepositie voortdurend door onze offertes en de verhouding tussen volumeklanten 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 de operationele uitgaven onder controle te houden en een deel van het personeelsbestand op contracten voor bepaalde tijd te houden, beperkt Olympia de impact van een potentiële economische neergang.

Operationeel risico

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

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

Het hybride werken is binnen Olympia de standaard geworden. Dit stelt hogere eisen aan onze IT-systemen, onder meer op het gebied van toegangsbeveiliging. Olympia is gecertificeerd voor de norm ISO 27001.

Kredietrisico

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

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

Compliance risico

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

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

Er is een machtigingsmatrix met een volledige documentatie van de goedkeuringen binnen Olympia. Deze autorisatiematrix is ingeregeld in de financiële applicatie van Olympia, waardoor het doorlopen van de juiste autorisaties bij de betaling van facturen afgedwongen wordt.

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



Regelgeving

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

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

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



Financieel en verslaglegging risico

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

In 2023 heeft Olympia het besluit genomen om de risico's van ziekte niet meer in het publieke stelsel te verzekeren, maar om eigen risicodragers te worden voor zowel het flex- als het eigen personeel. Om de risico's hiervan beheersbaar te maken is er een professionele externe partij belast met het management van de processen rondom het ziekteverzuim, naast interne dedicated afdelingen. Daarnaast is er in de balans een voorziening getroffen ter dekking van de financiële effecten van het ziekteverzuim. De ontwikkelingen rond het ziekteverzuim en de hoogte van de voorziening worden periodiek binnen de diverse managementgremia besproken.

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

Ditzelfde geldt voor de forecasting van de liquiditeit. Op weekbasis wordt er een rolling forecast van de liquiditeit van Olympia opgesteld op basis van de meest recente inzichten. Daar waar knelpunten worden voorzien, worden bijsturingmaatregelen getroffen.

Hierdoor wordt gewaarborgd dat er voortdurend voldoende liquide middelen voor de bedrijfsvoering beschikbaar zijn. Hierdoor kan Olympia haar flexkrachten en andere stakeholders altijd op tijd betalen.

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

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

De verdere professionalisering van de financiële organisatie, die gebruik maakt van up to date geautomatiseerde systemen, draagt bij aan de beperking van eventuele verslagleggingsrisico's.

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

Daar waar schattingselementen een belangrijke rol spelen worden de uitgangspunten die hieraan ten grondslag liggen vastgelegd in een position paper en met management en accountant besproken. Deze uitgangspunten worden jaarlijks herzien en vastgelegd. Tevens worden de ontwikkelingen binnen de voorge-noemde balansposten op kwartaalbasis gedurende het boekjaar reeds beoordeeld.

Frauderisico

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

Verloning flexkrachten en facturatie

Dit omvat het primaire proces van Olympia en vormt verreweg het grootste gedeelte van de geldstromen binnen Olympia. Gelet dat ons primaire proces aan eerdergenoemde regelgeving onderworpen is, steunen wij voor de beheersing van het frauderisico op de bestaande uitgebreide interne controlemaatregelen die in dat kader genomen zijn en deels zijn ingebed in de operationele en financiële systemen. Daarnaast is het primaire proces onderhevig aan de externe audits van de certificeringsinstanties.

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

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

Intern personeel en leveranciers

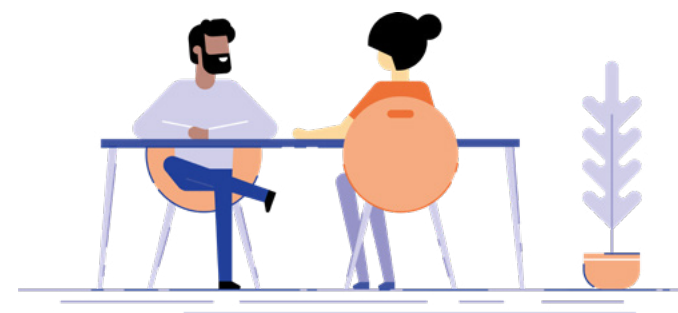
Dit betreft de overige geldstromen binnen Olympia, en is van aanzienlijke kleinere omvang dan het primaire proces.

Bij Olympia staan wij voor onze waarden. Alle medewerkers verklaren door middel van het ondertekenen van de gedragscode dat zij zich aansluiten bij deze waarden. Olympia heeft een door de compliance commissie vastgestelde autorisatiematrix waarbij de bevoegdheden op basis van noodzakelijkheid worden toebedeeld. Uitgangspunt hierbij is het vierogenprincipe, waarmee controle altijd mogelijk is. In onze financiële en HR-systemen zijn deze functiescheidingen ingeregeld. In aanvulling hierop zijn er binnen het financiële systeem auditregels ingesteld die permanent geautomatiseerd controleren op fouten en fraude.

Management override

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

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



Vooruitzichten voor 2025

Op basis van de eerder beschreven (arbeids-)marktontwikkelingen verwachten we in 2025 nog moeilijke marktomstandigheden. Onze verwachting is dat het aantal gerealiseerde uren in 2025 beperkt zal dalen ten opzichte van 2024. Deze daling zal wel gecompenseerd worden door een stijging in de tarieven. Deze tariefstijging staat evenwel onder druk binnen het segment Grootbedrijf, waar klanten de kostenstijging van arbeid willen reduceren door scherpe tariefonderhandelingen.

Voor het jaar 2025 wordt een stabilisering van de omzet verwacht tot een niveau van omstreeks € 462 miljoen. Het aantal werkbare dagen daalt met 1 ten opzichte van 2024. De verwachting is dat het relatieve omzetaandeel van het segment franchise zal stijgen t.o.v. 2024.

De verwachte EBITDA stijgt in onze 2025 plannen tot € 13,9 mln. Deze verbetering wordt in de eerste plaats veroorzaakt door een beperkte stijging van de marge. We gaan uit van een hoger omzetaandeel franchise. Dit marktsegment heeft een relatief hoger margepercentage. In de tweede plaats verbetert de EBITDA door de in 2024 ingezette verbeteringsprogramma's ter zake van de indirecte kosten. Het begrote gemiddelde aantal FTE daalt met 40 ten opzichte van 2024. Ook wordt er een daling van de externe inhuur verwacht. Tegenover deze daling staat wel een stijging van de salariskosten als gevolg van indexeringen. In het budget is rekening gehouden met een stijging van de salarissen ad 3,7%.

De begrote investeringen voor 2025 bedragen omstreeks € 2,0 miljoen. De voornaamste activiteiten betreffen projecten op het gebied van IT en digitalisering.

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

Gebeurtenissen na balansdatum

De financiering van de uiteindelijke moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties, loopt eind 2025 af. Arnold Participaties is in 2025 een traject gestart om haar aandelen in dyo people solutions te verkopen en de bestaande schuldfaciliteiten te herfinancieren. We verwijzen verder naar de paragraaf "Continuïteit" in deze jaarrekening.



A photograph of a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a blue patterned button-down shirt. He is smiling broadly and holding a tablet computer with both hands. He is standing in a factory or industrial setting, with green machinery and a large roll of material visible in the background. The text 'Jaarrekening 2024' is overlaid on the left side of the image.

Jaarrekening 2024

Geconsolideerde balans

per 31 december 2024 (voor voorstel resultaatverdeling)

Activa

Bedragen in €		31-12-2024	31-12-2023
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1		
Software		1.513.170	2.482.593
Goodwill		10.949.890	13.867.769
Activa in ontwikkeling		228.261	-
		12.691.321	16.350.362
Materiële vaste activa			
	2		
Inventaris		461.949	637.532
Inrichting		753.680	624.979
Vervoersmiddelen		-	531
Activa in ontwikkeling		22.816	36.648
		1.238.445	1.299.690
Financiële vaste activa			
Overige vorderingen	3	320.000	-
		320.000	-
Vlottende activa			
Handelsdebiteuren	4	73.982.066	73.835.505
Vorderingen op verbonden partijen	5	26.005.816	56.393.887
Overige vorderingen en overlopende activa	6	6.877.405	4.865.363
		106.865.287	135.094.755
Liquide middelen	7	5.958.553	7.049.976
		127.073.606	159.794.783

Passiva

Bedragen in €		31-12-2024	31-12-2023
Groepsvermogen			
Aandeel van de rechtspersoon in het groepsvermogen	8	14.135.159	55.148.460
Voorzieningen			
Voorzieningen	9	6.032.371	7.110.877
Kortlopende schulden			
Schulden aan kredietinstellingen	10	11.875.350	-
Handelscrediteuren		6.463.243	5.606.171
Belastingen en premies sociale verzekeringen	11	45.614.970	46.246.402
Overige schulden en overlopende passiva	12	42.952.513	45.682.872
		106.906.076	97.535.445
		127.073.606	159.794.783

Geconsolideerde winst-en-verliesrekening

over 2024

Bedragen in €		2024		2023
Netto omzet	14		470.406.451	478.721.117
Lonen en salarissen	15	-276.023.472		-278.220.280
Sociale lasten	16	-90.541.259		-89.767.317
Pensioenlasten	17	-12.885.190		-11.468.791
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	18	-3.899.386		-3.357.256
Overige bedrijfskosten	19	-79.140.362		-89.392.969
Som der bedrijfslasten			-462.489.669	-472.206.613
Bedrijfsresultaat			7.916.782	6.514.504
Financiële baten	20	34.922		1.441
Financiële lasten	21	-1.577.165		-1.649.132
Financiële baten en lasten			-1.542.243	-1.647.691
Resultaat vóór belastingen			6.374.539	4.866.813
Belastingen	22		-1.887.839	-1.235.458
Resultaat na belastingen			4.486.700	3.631.355

Geconsolideerd kasstroomoverzicht

over 2024 (volgens de indirecte methode)

Bedragen in €	2024		2023
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Bedrijfsresultaat	7.916.782		6.514.504
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen en overige waardeveranderingen	2.920.241	3.304.302	
Voorzieningen	-1.084.006	3.802.363	
	1.836.235		7.106.665
<i>Verandering in werkkapitaal:</i>			
Vorderingen	-17.277.898	-4.160.860	
Kortlopende schulden (exclusief schulden aan kredietinstellingen)"	-2.504.722	-153.116	
	-19.782.620		-4.313.976
Ontvangen interest	34.922	1.441	
Betaalde interest	-1.569.799	-1.649.132	
Betaalde vennootschapsbelasting	-1.887.840	-1.235.459	
	-3.422.717		-2.883.150
Kasstroom uit operationele activiteiten	-13.452.320		6.424.044

Bedragen in €	2024	2023
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings immateriële vaste activa	-386.976	-264.467
Investerings materiële vaste activa	-496.470	-96.841
Desinvesteringen immateriële vaste activa	1.613.501	365.803
Desinvesteringen materiële vaste activa	45.614	18.363
Leningen afgelost	5.500	10.000
Leningen verstrekt	-320.000	-
Waardeverminderingen immateriële vaste activa	-	30.000
Herrubricering activa in bewerking naar kosten	24.377	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	485.546	62.858
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties ING Commercial Finance	11.875.350	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	11.875.350	-
Toename/(afname) geldmiddelen	-1.091.423	6.486.902

Bedragen in €	2024	2023
Verloop van de geldmiddelen is als volgt:		
Stand per 1 januari	7.049.976	563.074
Mutatie boekjaar	-1.091.423	6.486.902
Stand per 31 december	5.958.553	7.049.976

Resultaat van de Groep voor het jaar eindigend

Bedragen in €	2024	2023
Geconsolideerd resultaat na belastingen	4.486.700	3.631.355
Rechtstreekse mutaties in het vermogen	-	-
	4.486.700	3.631.355

Toelichting op de geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

Activiteiten

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

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

Groepsverhoudingen

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

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

In het kader van de inrichting van een 'house of brands' is dyo people solutions B.V. gedurende het financiële verslagjaar als tussenholding gevoegd tussen Arnold Participaties en Olympia Nederland.

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	31-12-2024	31-12-2023
Olympia Eigen Beheer AP. B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Concepts B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Uitzendbureau B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Flex Services B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia HR Services B.V., Amsterdam	-	100%
Olympia Services B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Personeelsbeheer B.V., Amsterdam	100%	100%
Olympia Personeelsdiensten B.V., Amsterdam	-	100%
Olympia Personeel Resources B.V., Amsterdam	-	100%
Olympia Personeel Services B.V., Amsterdam	-	100%
Olympia Staffing Services B.V., Amsterdam	-	100%

Met effectieve datum 1 januari 2024 heeft er een juridische fusie plaatsgevonden tussen een aantal dochterondernemingen van Olympia Nederland. In deze fusie zijn de entiteiten Olympia HR Services, Olympia Personeelsdiensten, Olympia Personeel Resources, Olympia Personeel Services en Olympia Staffing Services de verdwijnende vennootschappen en is Olympia Uitzendbureau de verkrijgende vennootschap.

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

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

In het verslagjaar is de 100% deelneming in Jeroen Duijm Personeelsmanagement B.V. te Almelo, verkocht.

Consolidatie

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

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

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

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

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

Business combinations

Vervreemding vestigingen

In het verslagjaar zijn de vestigingen Zeist, Zoetermeer, Gouda, Alphen a/d Rijn en Breda verkocht middels activa/passiva transacties. De effecten hiervan zijn in de jaarrekening verwerkt.

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 financiering van de uiteindelijke moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties, loopt eind 2025 af. Er loopt een traject om de balans te herstructureren en de schuldfaciliteiten te herfinancieren. Aandeelhouders en financiers nemen constructief deel aan het proces om de continuïteit van de onderneming te waarborgen.

Er is op 18 december 2025 een koopovereenkomst (SPA) getekend, hoewel door de notaris nog niet geformaliseerd, waarbij de aandelen van dyo people solutions, de moedermaatschappij van Olympia Nederland, worden verkocht aan een nieuwe investeerder. Management heeft de overtuiging dat dit proces uiterlijk in het eerste

kwartaal van 2026 volledig is afgerond. ING heeft aan de koper een nieuwe termsheet voor de toekomstige financiering van de activiteiten van dyo people solutions verstrekt.

De activiteiten van dyo people solutions worden onder de nieuwe investeerder voortgezet in een nieuw investeringsvehikel. Er is door ING Bank een gecommitteerde term sheet uitgegeven om de financiering van het nieuwe investeringsvehikel te verstrekken, waar Olympia Nederland dan ook gebruik van kan maken. De term sheet zorgt voor verbeterde convenanten en extra financiering van het bedrijf voor uitbreidingsinvesteringen. De huidige factoringfaciliteit, verstrekt door ING Commercial Finance, zal op dezelfde basis worden voortgezet.

Management heeft een inschatting gemaakt van de toekomstige operationele resultaten en cashflows voor de jaren 2026 en 2027. In combinatie met de resultaatontwikkeling van 2025, is het de verwachting van management dat de onderneming kan voldoen aan de covenantentests en de toekomstige rente- en aflossingsverplichtingen.

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

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Transacties met verbonden partijen

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

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

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

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 en schattingen inclusief de bij de onzekerheden behorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten. De voornaamste schattingen betreffen economische levensduur van activa, waardering van goodwill, waardering van debiteuren, de voorziening transitievergoeding alsmede de voorziening voor het eigen risico ter zake van ziekteverzuim voor zowel vast- als flexpersoneel.

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 als deze afwijkt van de boekwaarde. Als het financiële instrument niet in de balans wordt opgenomen, wordt de informatie over de reële waarde vermeld in de toelichting bij de 'Niet in de balans opgenomen verplichtingen'.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen 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 kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde. De realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder 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 verkoop-overeenkomst. Als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroom genererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een disconteringsvoet wordt gehanteerd van 11,9% (2023: 11,9%). De disconteringsvoet geeft geen risico's weer waarmee in de toekomstige kasstromen al rekening is gehouden.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen 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 waardeverminderingverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking.

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

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

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

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

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

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd in verband met verplichtingen en verliezen indien op balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: de vennootschap heeft een in rechte of feitelijk afdwingbare verplichting, het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is en er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van die verplichting.

Alle voorzieningen worden, tenzij anders vermeld, gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de betreffende verplichtingen af te wikkelen.

Voorziening leegstand

Deze voorziening houdt verband met vroegtijdige beëindiging van huurovereenkomst als gevolg van de sluiting van vestigingen. Het bedrag van de voorziening wordt berekend op basis van de laagste van alle huurverplichtingen tot de einddatum van de overeenkomst en de boetes indien de huurverplichtingen niet worden betaald. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde van de huurverplichtingen, rekening houdend met eventuele baten.

Voorziening ontslagvergoedingen

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

Voorziening loondoorbetaling bij ziekte

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

Voorziening transitievergoeding

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

Voorzieningen uit hoofde van pensioenregeling

Pensioenregelingen personeel

Olympia Nederland B.V. en haar groepsmaatschappijen hebben verschillende pensioenregelingen. De regelingen worden gefinancierd door bijdragen aan pensioen-uitvoerders, zijnde verzekeringsmaatschappijen en bedrijfstakpensioenfondsen. De pensioenverplichtingen van de regelingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. Bij deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord.

Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen bestaan naast de betaling van de jaarlijkse premie die per balansdatum aan de pensioenuitvoerder verschuldigd is. Deze aanvullende verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de groep en worden als voorziening op de balans opgenomen. Bij pensioenregelingen op basis van eindsalaris wordt een verplichting (voorziening) voor (aanstaande) verstrekten diensttijd opgenomen indien op balansdatum reeds toekomstige salarisverhogingen zijn gedefinieerd.

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

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

Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer de groep 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 2024 (en 2023) 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.

Toelichting op geconsolideerde balans

per 31 december 2024

Activa

Vaste activa

1 Immateriële vaste activa

Een overzicht van de immateriële vaste activa is hieronder opgenomen:

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2024				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.265.211	20.773.948	-	30.039.159
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-6.782.618	-6.906.179	-	-13.688.797
Boekwaarde	2.482.593	13.867.769	-	16.350.362
Mutaties				
Investerings	158.715	-	228.261	386.976
Desinvesteringen aanschafwaarde	-50	-2.826.011	-	-2.826.061
Amortisatie	-1.128.088	-1.304.428	-	-2.432.516
Desinvesteringen cum afschrijvingen	-	1.212.560	-	1.212.560
Saldo	-969.423	-2.917.879	228.261	-3.659.041
Stand per 31 december 2024				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.423.876	17.947.938	228.261	27.600.075
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-7.910.706	-6.998.048	-	-14.908.754
Boekwaarde	1.513.170	10.949.890	228.261	12.691.321
Amortisatiepercentages	20%	6,7%	0%	

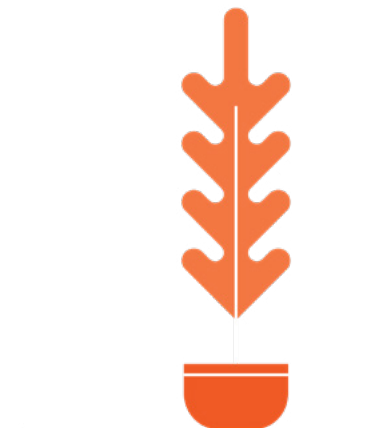
De immateriële vaste activa worden lineair afgeschreven in 5 tot 15 jaar en worden gebruikt door de groepsmaatschappijen.

In gebruik genomen software heeft betrekking op extern ontwikkelde software. Investerings in goodwill hebben betrekking op de acquisities van Olympia vestigingen.

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

De desinvesteringen hebben betrekking op de verkoop van de vestigingen Zeist, Zoetermeer, Gouda, Alphen a/d Rijn en Breda gedurende het boekjaar.

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



2 Materiële vaste activa

Een overzicht van de materiële vaste activa is hieronder opgenomen:

Bedragen in €	Inventaris	Inrichting	Vervoersmiddelen	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2024					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	4.053.982	1.457.109	9.773	36.648	5.557.512
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.416.450	-832.130	-9.242	-	-4.257.822
Boekwaarde	637.532	624.979	531	36.648	1.299.690
Mutaties					
Investerings	125.795	360.130	-	10.545	496.470
Desinvesterings	-	-179.270	-6.071	-	-185.341
Herrubricering naar kosten				-24.377	-24.377
Afschrijvingen	-301.379	-185.815	-531	-	-487.725
Afschrijvingen desinvesterings	-	133.656	6.071	-	139.727
Saldo	-175.584	128.701	-531	-13.832	-61.246
Stand per 31 december 2024					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	4.179.777	1.637.970	3.703	22.816	5.844.266
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.717.828	-884.290	-3.703	-	-4.605.821
Boekwaarde	461.949	753.680	-	22.816	1.238.445
Afschrijvingspercentages	20%	14%	20%	0%	

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

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

3 Overige vorderingen

Bedragen in €	31-12-2024	31-12-2023
Leningen franchiseemers	320.000	-

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

Bedragen in €	2024
Stand per 1 januari	
Verstrekte leningen	20.000
Voorziene bedragen	-20.000
Boekwaarde	-
Waarvan gepresenteerd als langlopend:	-
Waarvan gepresenteerd als kortlopend:	-
Mutaties	
Verstrekte leningen	320.000
Aflossingen	-5.500
	314.500
Stand per 31 december	
Verstrekte leningen	334.500
Voorziene bedragen	-14.500
	320.000

Vlottende activa

4 Handelsdebiteuren

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Handelsdebiteuren	74.571.798	74.765.273
Af: voorziening voor oninbaarheid	-589.732	-929.768
	73.982.066	73.835.505

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

5 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Olympia Nederland Coöperatieve U.A.	-	327.252
Arnold Participaties B.V.	26.004.184	56.065.094
Arnold Development B.V.	1.632	1.541
	26.005.816	56.393.887

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2023: 0%). De daling van de rekening courant verhouding met Arnold Participaties wordt veroorzaakt door een dividenduitkering.

6 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Nog te factureren bedragen	3.203.102	876.664
Nog te ontvangen subsidies	828.548	1.571.433
Vooruitbetaalde kosten	984.906	641.181
Deelneming gehouden om te vervreemden	561.164	966.164
Nog te ontvangen scholingskosten	702.013	573.903
Nog te ontvangen rente	-	7.366
Waarborgsommen	162.008	192.461
Overige vorderingen	435.664	36.191
	6.877.405	4.865.363

De overige vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd van korter dan één jaar. De nog te factureren bedragen van omstreeks € 3,2 miljoen hebben betrekking op omzetbedragen die op het einde van het jaar nog niet zijn gefactureerd.

De nog te ontvangen subsidies van omstreeks € 0,8 miljoen hebben betrekking op te verwachten gelden van de overheid met betrekking tot subsidies voor flexkrachten. Dit betreft subsidies in het kader van het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV). Deze verwachte subsidies zijn in de winst-en-verliesrekening in mindering gebracht op de bedrijfslasten.

De vooruitbetaalde kosten zien toe op met name abonnementen en licenties betrekking hebben op 2025 die voldaan zijn in 2024.

De post deelneming gehouden om te vervreemden betreft de vennootschap Liebeth Coolen Consultancy B.V. (verworven in 2022). Deze entiteit is gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, dan wel lagere reële waarde. Deelnemingen aangehouden ter vervreemding zijn niet in de consolidatie betrokken.

De vorderingen uit hoofde van scholingskosten omvatten de netto positie van de investeringen in de opleiding van gespecialiseerde flexkrachten en de bijdragen van zowel deze flexkrachten als de klanten om die investeringen te dekken. Per 31 december 2024 is een voorziening van € 212.000 aanwezig voor inactiviteit van het gespecialiseerde personeel en de verwachting om de gedane investeringen terug te verdienen.

7 Liquide middelen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
ING Bank	5.958.553	7.049.976
	5.958.553	7.049.976

Per 31 december 2024 staat een bedrag van € 3.634.919 (2023: € 2.474.242) aan liquide middelen niet ter vrije beschikking. Dit betreft het geblokkeerde saldo ter zake van verstrekte garanties, alsmede het saldo op de G-rekeningen. Dit wordt regulier gebruikt ter betaling van de loonbelasting en sociale lasten.

Groepsvermogen

8 Groepsvermogen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Aandeel van de rechtspersoon in het groepsvermogen	14.135.159	55.148.460

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

Voorzieningen

9 Voorzieningen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Voorziening leegstand	-	39.639
Voorziening ontslagvergoedingen	464.723	350.871
Voorziening transitievergoedingen	1.099.216	2.364.328
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	4.468.432	4.356.039
	6.032.371	7.110.877

Omwille van presentatiedoeleinden is de rubricering van de vergelijkende cijfers aangepast, waarbij het saldo van de voorziening leegstand per ultimo 2023 nu separaat is weergegeven.

Bedragen in €	Voorziening leegstand	Voorziening transitie- vergoedingen	Voorziening ontslagver- goedingen	Voorziening loondoor- betaling bij ziekte	Totaal
Stand per 1 januari 2024	39.639	2.364.328	350.871	4.356.039	7.110.877
Langlopend deel	-	-	-	4.356.039	4.356.039
Kortlopend deel	39.639	2.364.328	350.871	-	2.754.838
Mutaties					-
Dotatie	-	976.247	902.793	112.393	1.991.433
Vrijval	-	-1.241.051	-86.068	-	-1.327.119
Onttrekking	-39.639	-1.000.308	-702.873	-	-1.742.820
	-39.639	-1.265.112	113.852	112.393	-1.078.506
Stand per 31 december 2024	-	1.099.216	464.723	4.468.432	6.032.371
Langlopend deel	-	-	-	45.581	45.581
Kortlopend deel	-	1.099.216	464.723	4.422.851	5.986.790

Kortlopende schulden

10 Schulden aan kredietinstellingen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
ING Commercial Finance	11.875.350	-
	11.875.350	-

Op 30 december 2021 is de onderneming een gewijzigde en aangepaste financierings- en dienstverleningsovereenkomst aangegaan met ING Commercial Finance B.V. De faciliteit verstrekt door de ING is gebaseerd op het debiteurensaldo en gemaximaliseerd op € 50 miljoen. Voor deze faciliteit wordt een rente betaald van Euribor, met een minimum van 0%, plus een marge van 1,15%. Per ultimo boekjaar gebruikt de onderneming € 11,9 miljoen van deze faciliteit.

11 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Omzetbelasting	24.845.158	26.398.830
Premies sociale verzekeringen	16.303.024	17.215.097
Vennootschapsbelasting	1.887.839	-
Premies pensioenen	2.578.949	2.632.475
	45.614.970	46.246.402

12 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	34.819.359	34.564.623
Nog te ontvangen facturen	4.785.368	7.554.166
Reserveringen vast personeel	3.101.896	3.224.675
Overige schulden	245.890	339.408
	42.952.513	45.682.872

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

13 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

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

Bedragen in €	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Operationele leasing	1.004.810	908.630	-	1.913.440
Huurovereenkomsten	1.263.291	2.231.870	-	3.495.161
IT verplichtingen	2.924.466	3.097.231	-	6.021.697
Overig	1.150.000	2.025.000	-	3.175.000
Totaal	6.342.567	8.262.731	-	14.605.298

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 1.539.273 (2023: € 1.362.189) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 1.539.343 (2023: € 1.635.196) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Overig

Olympia Nederland B.V. heeft een verplichting jegens Cannock Chase met betrekking tot debiteurenadministratie en debiteurenbeheer ter waarde van € 90.000 per jaar tot 1 mei 2025, die automatisch onder gelijkblijvende voorwaarden voor de duur van 6 maanden wordt verlengd. ING Commercial Finance heeft voor rekening en risico van Olympia Nederland B.V. en Olympia Uitzendbureau B.V. garanties verstrekt aan derden voor een totaalbedrag van € 411.310 (2023: € 341.540).

Juridische procedures

Er zijn claims ingediend tegen de onderneming, die voortvloeien uit de normale bedrijfsvoering. De uitkomsten van de juridische procedures zijn onderhevig aan inherente onzekerheden en de uitkomst van individuele procedures is onvoorspelbaar.

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

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

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

Fiscale eenheid

Vennootschapsbelasting

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

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

Omzetbelasting

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

Toelichting op de geconsolideerde winst en verliesrekening

over 2024

14 Netto omzet

Bedragen in €	2024	2023
Omzet uren	467.286.831	474.937.805
Omzet fees	3.078.142	3.720.880
Omzetkorting	41.478	62.432
	470.406.451	478.721.117

De netto omzet wordt volledig in Nederland gerealiseerd.

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

15 Lonen en salarissen

Gemiddeld aantal medewerkers

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

Bedragen in €	2024	2023
Flexkrachten	7.268	8.724
Direct personeel	7.268	8.724
Management	5	5
National accountmanagement	16	16
Ondersteunende diensten	134	145
Medewerkers vestigingen	225	262
Indirect personeel	380	428
Totaal gemiddeld aantal werknemers	7.648	9.152

Van deze medewerkers waren er 0 werkzaam buiten Nederland (2023: 0).
Management is gerelateerd aan het managementteam.

16 Sociale lasten

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

Bedragen in €	2024	2023
Sociale lasten	90.541.259	89.767.317

17 Pensioenlasten

Bedragen in €	2024	2023
Pensioenlasten	12.885.190	11.468.791

Ultimo 2024 zijn er evenals ultimo 2023 geen verplichtingen waarvoor een pensioenvoorziening is opgenomen.

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

De groep heeft drie pensioenregelingen voor haar personeel:

*Regeling I vaste medewerkers in dienst voor 1 januari 2018
(voorheen Olympia Nederland B.V. middelloon regeling)*

Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan een particuliere pensioenuitvoerder, verzekeringsmaatschappij Nationale Nederlanden (de rechtsopvolger van Delta Lloyd). Deelname aan de pensioenregeling is verplicht gesteld voor de medewerkers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2018 volgens het pensioenreglement respectievelijk de arbeidsovereenkomst. Dit betreft medewerkers van Olympia Nederland B.V. en dochteronderneming Olympia Eigen Beheer B.V. Franchisenemers kunnen op vrijwillige basis met hun personeel gebruik maken van dezelfde regeling.

De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling. Met beschikbare premie wordt een beleggingskapitaal opgebouwd dat op de pensioendatum tot uitkering komt voor de aankoop van een levenslang ouderdomspensioen, eventueel gecombi-neerd 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 rende-mentsontwikkeling. 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 € 19.853 (2023: € 18.470). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 137.800 (2023: € 128.810).

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

*Regeling II Vaste medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2018
(voorheen Olympia Eigen Beheer AP B.V.)*

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

Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door opdrachten 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 € 19.853 (2023: € 18.470). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 137.800 (2023: € 128.810).

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 2024 112,4% (2023: 112,2%).

De pensioenopbouw is afhankelijk van de van toepassing zijnde uurfranchise, te weten € 8,45 (2023: € 7,86). Het pensioengevend uurloon is gemaximeerd op € 38,26 (2023: € 35,77).

18 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Bedragen in €	2024	2023
Afschrijvingen immateriële vaste activa	3.366.972	2.690.540
Afschrijvingen materiële vaste activa	532.414	666.716
	3.899.386	3.357.256
Afschrijvingen immateriële vaste activa		
Software	1.128.088	1.268.143
Goodwill	1.304.428	1.371.197
Boekverlies immateriële vaste activa	934.456	51.200
	3.366.972	2.690.540
Afschrijvingen materiële vaste activa		
Inventaris	309.456	472.433
Inrichting	184.562	189.705
Vervoersmiddelen	532	2.824
Bijzondere waardevermindering materiële vaste activa	37.864	1.754
	532.414	666.716

19 Overige bedrijfskosten

Bedragen in €	2024	2023
Overige personeelskosten	63.699.117	73.393.645
Huisvestigingskosten	1.858.385	2.026.395
Communicatiekosten	2.061.812	2.007.789
Autokosten	2.208.305	1.932.821
Kantoorkosten	5.631.912	5.599.660
Algemene kosten	3.680.831	4.432.659
	79.140.362	89.392.969

De overige personeelskosten betreffen overheadkosten voor direct personeel en inhuur derden. De daling ten opzichte van 2023 wordt voornamelijk veroorzaakt door een afname van inhuur van flexkrachten van andere uitzendbureaus.

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

Accountantshonoraria

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

2024	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.	Overig netwerk PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.	Totaal
Controle van de jaarrekening	292.801	-	292.801
Andere controlewerkzaamheden			-
Andere niet-controlediensten	3.145		3.145
	295.946	-	295.946
2023			
Controle van de jaarrekening	229.775	-	229.775
Andere controlewerkzaamheden	7.805		7.805
Andere niet-controlediensten	26.570		26.570
	264.150	-	264.150

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

20 Financiële baten

Bedragen in €	2024	2023
Rente-inkomsten	34.922	1.441

21 Financiële lasten

Bedragen in €	2024	2023
Factoring kosten	415.962	429.468
Rentelasten	1.161.203	1.219.664
	1.577.165	1.649.132

22 Belastingen

De belasting over het resultaat kan als volgt worden toegelicht:

Bedragen in €	2024	ETR in €	2023	ETR in €
Winst voor belastingen	6.374.539	-1.644.631	7.305.929	-1.884.930
Permanente verschillen				
Liesbeth Coolen impairment	150.000	-38.700		
Resultaat verkoop deelneming	81.250	-20.963	-	-
Vershil door afschrijvingen				
immateriele vaste activa	763.855	-197.075	-	-
Niet aftrekbare gemengde kosten	161.346	-41.627	-	-
Overige verschillen		55.156		
Resultaat voor tijdelijke verschillen	7.530.990	-1.887.840	7.305.929	-1.884.930
Tijdelijke verschillen				
Vershil door afschrijvingen				
materiële vaste activa	-	-	-	-
Belastbaar bedrag / huidige belastingen	7.530.990	-1.887.840	7.305.929	-1.884.930
Aanpassingen vorige jaren				-62.059
Totale belastingen		-1.887.840		-1.946.989
Effectieve belastingdruk		30%		25%
Toepasselijke belastingdruk		25%		25%

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

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

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

23 Overige toelichtingen

Bezoldiging (voormalig) bestuurders

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

24 Gebeurtenissen na balansdatum

De financiering van de uiteindelijke moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties, loopt eind 2025 af. Arnold Participaties is in 2025 een traject gestart om haar aandelen in dyo people solutions te verkopen en de bestaande schuldfaciliteiten te herfinancieren. We verwijzen verder naar de paragraaf 'Continuïteit' in deze jaarrekening.

Enkelvoudige jaarrekening

Enkelvoudige balans per 31 december 2024 (voor voorstel resultaatverdeling)

Activa

Bedragen in €

31-12-2024

31-12-2023

Vaste activa

Immateriële vaste activa	25			
Software		1.513.220		2.482.593
Goodwill		255.862		276.195
Activa in ontwikkeling		228.261		-
			1.997.343	2.758.788

Materiële vaste activa

	26			
Inventaris		404.467		525.128
Inrichting		242.568		314.825
Activa in ontwikkeling		-		27.977
			647.035	867.930

Financiële vaste activa

Deelnemingen	27	111.914.204		107.508.150
			111.914.204	107.508.150

Flottende activa

Handelsdebiteuren	28	74.049.085		73.830.284
Vorderingen op groepsmaatschappijen	29	2.667.874		5.762.764
Vorderingen op verbonden partijen	30	24.674.352		55.051.284
Belastingen en premies sociale verzekeringen		-		3.389
Overige vorderingen en overlopende activa	31	6.276.992		16.065.789
			107.668.303	150.713.510
Liquide middelen	32		5.825.063	6.901.584
			228.051.948	268.749.962

Passiva

Bedragen in €		31-12-2024	31-12-2023
Eigen vermogen	33		
Aandelenkapitaal		18.000	18.000
Agio		7.443.227	7.443.227
Overige reserves		2.187.233	44.055.879
Onverdeeld resultaat		4.486.700	3.631.353
		14.135.160	55.148.459
Voorzieningen			
Voorzieningen	34	4.791.197	4.270.214
Kortlopende schulden			
Schulden aan kredietinstellingen		11.874.758	-
Handelscrediteuren		5.763.331	4.842.110
Schulden aan groepsmaatschappijen	35	148.292.421	157.548.205
"Belastingen en premies sociale verzekeringen"	36	30.202.088	29.305.149
"Overige schulden en overlopende passiva"	37	12.992.993	17.635.824
		209.125.591	209.331.288
		228.051.948	268.749.961

Enkelvoudige verkorte winst-en-verliesrekening

over 2024 (voor voorstel resultaatverdeling)

Bedragen in €	31-12-2024	31-12-2023
Resultaat deelnemingen	4.406.054	6.072.543
Vennootschappelijk resultaat na belastingen	80.646	-2.441.188
Resultaat na belastingen	4.486.700	3.631.355

Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening

Algemene grondslagen voor de opstellen van de jaarrekening

Algemeen

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

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

Vergelijkende cijfers

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar, met uitzondering van de toegepaste stelsel- en schattingswijzigingen zoals opgenomen in de desbetreffende paragrafen.

Toelichting op de enkelvoudige balans

per 31 december 2024

Activa

Vaste activa

25 Immateriële vaste activa

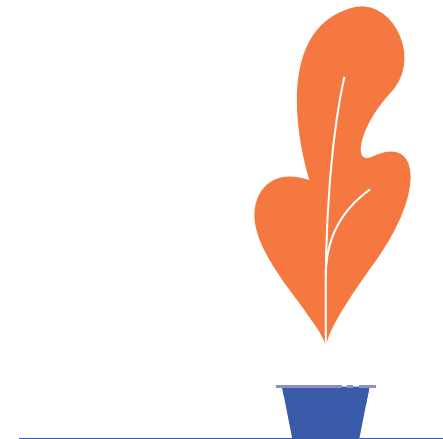
De mutaties in de immateriële vaste activa worden als volgt weergegeven:

Bedragen in €	Software	Goodwill	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2024				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.253.211	621.321	-	9.874.532
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-6.770.618	-345.126	-	-7.115.744
Boekwaarde	2.482.593	276.195	-	2.758.788
Mutaties				
Investerings	158.716	-	228.261	386.977
Herrubricering IVA - MVA	-	-	-	-
In gebruik genomen activa	-	-	-	-
Amortisatie	-1.128.088	-20.333	-	-1.148.421
Saldo	-969.372	-20.333	228.261	-761.444
Stand per 31 december 2024				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	9.411.926	621.321	228.261	10.261.508
Cumulatieve amortisatie en waardeverminderingen	-7.898.706	-365.459	-	-8.264.165
Boekwaarde	1.513.220	255.862	228.261	1.997.343
Amortisatiepercentages	20%	6,7%	0%	

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

Investerings in goodwill hebben betrekking op de acquisities van Olympia vestigingen. Eventuele verplichtingen aan verkopende partijen met betrekking tot de resultaten van bedrijfsonderdelen worden tegen reële waarde in de goodwill opgenomen.

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



26 Materiële vaste activa

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

Bedragen in €	Inventaris	Inrichting	Activa in ontwikkeling	Totaal
Stand per 1 januari 2024				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.565.593	749.756	27.977	4.343.326
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.040.465	-434.931	-	-3.475.396
Boekwaarde	525.128	314.825	27.977	867.930
Mutaties				
Investeringsen	127.490	36.609	-27.977	136.122
Afschrijvingen	-248.151	-108.866	-	-357.017
Saldo	-120.661	-72.257	-27.977	-220.895
Stand per 31 december 2024				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	3.693.083	786.365	-	4.479.448
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.288.616	-543.797	-	-3.832.413
Boekwaarde	404.467	242.568	-	647.035
Afschrijvingspercentages	20%	14%	0%	

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

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

Financiële vaste activa

27 Deelnemingen

Bedragen in €	2024	2023
Stand per 1 januari	107.508.150	101.435.607
Investerings	-	-
Resultaat deelnemingen	4.406.054	6.072.543
Stand per 31 december	111.914.204	107.508.150

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

27 Overige vorderingen

Bedragen in €	2024	2023
Leningen franchiseemers	-	-

Leningen franchiseemers

Bedragen in €	2024
---------------	------

Stand per 1 januari

Verstrekte leningen	20.000
Voorziene bedragen	-20.000

Boekwaarde	-
------------	---

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

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

Mutaties

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

Aflossingen	-5.500
-------------	--------

	-5.500
--	--------

Stand per 31 december

Verstrekte leningen	14.500
Voorziene bedragen	-14.500

Boekwaarde	-
------------	---

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

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

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

Vlottende activa

28 Handelsdebiteuren

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Handelsdebiteuren	74.797.740	74.773.061
Af: voorziening voor oninbaarheid	-748.655	-942.777
	74.049.085	73.830.284

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

29 Vorderingen op groepsmaatschappijen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Olympia Eigen Beheer AP B.V.	-	3.906.290
Olympia Concepts B.V.	2.667.874	1.856.474
	2.667.874	5.762.764

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2023: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

30 Vorderingen op verbonden partijen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Arnold Participaties B.V.	24.672.811	55.049.743
Arnold Development B.V.	1.541	1.541
	24.674.352	55.051.284

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen met verbonden partijen wordt geen rente in rekening gebracht (2023: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt. De daling in de vordering op Arnold Participaties B.V. wordt veroorzaakt door de dividenduitkering van Olympia Nederland aan Arnold Participaties.

31 Overige vorderingen en overlopende activa

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Nog te factureren bedragen	3.441.358	1.051.573
Nog te ontvangen subsidies	828.548	1.100.413
Vooruitbetaalde kosten	984.906	640.179
Waarborgsommen	161.858	192.311
Deelneming gehouden om te vervreemden	-	255.000
Nog te ontvangen scholingskosten	701.615	12.539.570
Nog te ontvangen rente	-	7.366
Overige vorderingen	158.707	279.377
	6.276.992	16.065.789

32 Liquide middelen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
ING Bank	5.825.063	6.901.584

Passiva

Eigen vermogen

33 Eigen vermogen

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

Bedragen in €	Aandelen- kapitaal	Agio	Overige reserves	Onverdeeld resultaat	Totaal
Stand per 1 januari 2022	18.000	7.443.227	27.221.258	11.475.680	46.158.165
Winstverdeling (onverdeelde wist vorig boekjaar)			11.475.680	-11.475.680	-
Resultaat boekjaar				5.358.940	5.358.940
Stand per 31 december 2022	18.000	7.443.227	38.696.938	5.358.940	51.517.105
Stand per 1 januari 2024	18.000	7.443.227	44.055.878	3.631.355	55.148.460
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	-	-	3.631.355	-3.631.355	-
Dividenduitkering			-45.500.000		-45.500.00
Resultaat boekjaar	-	-	-	4.486.701	4.486.700
Stand per 31 december 2024	18.000	7.443.227	2.187.233	4.486.700	14.135.160

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:

Gewone aandelen	
Aantal per 1 januari 2024	18.000
Mutaties	-
Aantal per 31 december 2024	18.000
Nominale waarde per aandeel in €	1,00

Gewone aandelen	
Aantal per 1 januari 2024	18.000
Mutaties	-
Aantal per 31 december 2024	18.000

Agioreserve

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

Het verloop van de agioreserve is als volgt:

Bedragen in €	2024	2023
Stand per 1 januari	7.443.227	7.443.227
Mutaties		
Directe vermogensmutatie	-	-
Stand per 31 december	7.443.227	7.443.227

Overige reserves

Het verloop van de overige reserves is als volgt:

Bedragen in €	2024	2023
Stand per 1 januari	44.055.878	38.696.938
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	3.631.355	5.358.940
Dividenduitkering	-45.500.000	-
Stand per 31 december	2.187.233	44.055.878

Onverdeeld resultaat

Het verloop van het onverdeeld resultaat is als volgt:

Bedragen in €	2024	2023
Stand per 1 januari	3.631.355	4.638.889
Winstverdeling (onverdeeld resultaat vorig boekjaar)	-3.631.355	-4.638.889
Resultaat na belastingen huidig boekjaar	4.486.700	3.631.355
Stand per 31 december	4.486.700	3.631.355

Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2023

De jaarrekening 2023 is vastgesteld in de algemene vergadering gehouden op 11 juni 2024. De algemene vergadering heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel, namelijk het resultaat 2023 ter hoogte van € 3.361.355 toe te voegen aan de overige reserves.

Voorstel tot bestemming van het resultaat over het boekjaar 2024

De directie stelt aan de algemene vergadering voor het resultaat over 2024 ter hoogte van € 4.486.700 als geheel toe te voegen aan de overige reserves. Dit voorstel is niet verwerkt in de jaarrekening.

Voorzieningen

34 Voorzieningen

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Voorziening loondoorbetaling bij ziekte	4.356.113	4.250.602
Voorziening ontslagvergoedingen	435.084	19.612
	4.791.197	4.270.214

Bedragen in €	Voorziening ontslag-vergoedingen	Voorziening loondoor-betaling bij ziekte	Totaal
Stand per 1 januari 2024	19.612	4.250.602	4.270.214
Langlopend deel	-	4.250.602	4.250.602
Kortlopend deel	19.612	-	19.612
Mutaties			
Dotatie	659.297	276.233	935.530
Vrijval	-29.500	-92.410	-121.910
Onttrekking	-214.325	-78.312	-292.637
	415.472	105.511	520.983
Stand per 31 december 2024	435.084	4.356.113	4.791.197
Langlopend deel	-	45.581	45.581
Kortlopend deel	435.084	4.310.532	4.745.616

Kortlopende schulden

35 Schulden aan groepsmaatschappijen

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Olympia Uitzendbureau B.V.	17.761.482	5.048.432
Olympia Flex Services B.V.	14.184.802	21.130.319
Olympia HR Services B.V.	-	2.153.748
Olympia Personeelsdiensten B.V.	-	9.829.076
Olympia Services B.V.	97.784.883	105.354.413
Olympia Personeel Services B.V.	-	681.611
Olympia Staffing Services B.V.	-	331.581
Olympia Personeelsbeheer B.V.	12.670.238	12.610.693
Olympia Personeel Resources B.V.	-	408.332
Olympia Eigen Beheer AP B.V.	5.891.016	-
	148.292.421	157.548.205

Over de saldi van de rekening-courantverhoudingen wordt geen rente in rekening gebracht (2023: 0%). Over aflossingen en verstrekte zekerheden zijn geen afspraken gemaakt.

36 Belastingen en sociale premies

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Omzetbelasting	28.285.655	28.889.662
Premies sociale verzekeringen	412.297	415.487
Vennootschapsbelasting	1.085.869	-
Pensioenpremies	418.267	-
	30.202.088	29.305.149

37 Overige schulden en overlopende passiva

Bedragen in €	31/12/2024	31/12/2023
Reserveringen en nettolonen flexkrachten	6.523.032	4.108.045
Nog te ontvangen facturen	4.159.111	11.472.590
Reserveringen vast personeel	1.994.167	1.949.009
Overige schulden	316.683	106.180
	12.992.993	17.635.824

38 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

De onderneming heeft geen garanties afgegeven.

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

Bedragen in €	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Operationele leasing	749.277	773.297	-	1.522.574
Huurovereenkomsten	524.673	612.118	-	1.136.791
IT verplichtingen	2.924.466	3.097.231	-	6.021.697
Overig	1.150.000	2.025.000	-	3.175.000
Totaal	5.348.416	6.507.646	-	11.856.062

Operationele leasing bestaat uit het leasen van auto's. Hiertoe is een bedrag van € 1.073.030 (2023: € 965.432) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Met betrekking tot de huren is een bedrag van € 666.826 (2023: € 562.091) meegenomen als kosten in de overige bedrijfskosten. Deze kosten bevatten ook betalingen die niet voortkomen uit de hierboven opgenomen verplichtingen.

Overig

Olympia Nederland B.V. heeft een verplichting jegens Cannock Chase met betrekking tot debiteurenadministratie en debiteurenbeheer ter waarde van € 90.000 per jaar tot 1 mei 2025, die automatisch onder gelijkblijvende voorwaarden voor de duur van 6 maanden wordt verlengd. ING Commercial Finance heeft voor rekening en risico van Olympia Nederland B.V. garanties verstrekt aan derden voor een totaalbedrag van € 402.748 (2023: € 341.540).

Fiscale eenheid

Vennootschapsbelasting

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

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

Omzetbelasting

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

39 Gemiddeld aantal medewerkers

Het gemiddeld aantal medewerkers van de onderneming gedurende het jaar, op basis van een volledig dienstverband en uitgesplitst naar activiteit was 163 (2023: 177). Alle werknemers zijn in Nederland werkzaam.

	2024	2023
Management	3	3
National accountmanagement	16	16
Ondersteunende diensten	133	143
Medewerkers vestigingen	11	15
Totaal	163	177

40 Gebeurtenissen na balansdatum

De financiering van de uiteindelijke moedermaatschappij van Olympia Nederland, Arnold Participaties, loopt eind 2025 af. Arnold Participaties is in 2025 een traject gestart om haar aandelen in dyo people solutions te verkopen en de bestaande schuldfaciliteiten te herfinancieren. We verwijzen verder naar de paragraaf ‘Continuïteit’ in deze jaarrekening.

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 18 december 2025
Olympia Nederland B.V.

D.C. Yocarini

A.F. Pfeiffer

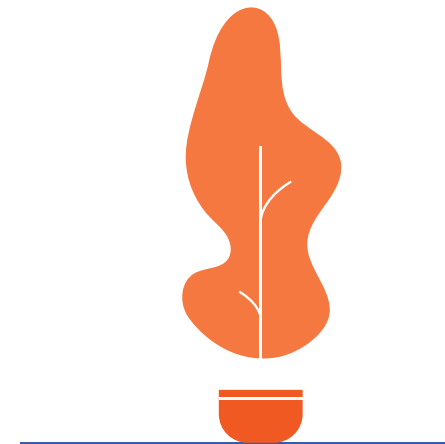
Overige gegevens

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 2024

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 2024 en van het resultaat over 2024 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 2024 van Olympia Nederland B.V. te Amsterdam gecontroleerd. De jaarrekening omvat de geconsolideerde jaarrekening van de groep en de enkelvoudige jaarrekening.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2024;
- de geconsolideerde en enkelvoudige verkorte winst-en-verliesrekening over 2024; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

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

De basis voor ons oordeel

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

Onafhankelijkheid

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

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden met betrekking tot fraude en continuïteit, en de aangelegenheden daaruit, bepaald in de context van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Daarom geven wij geen afzonderlijke oordelen of conclusies over de informatie ter ondersteuning van ons oordeel, zoals onze bevindingen en observaties ten aanzien van de controleaanpak gericht op de frauderisico's en continuïteit.

Controleaanpak frauderisico's

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

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

We hebben inlichtingen ingewonnen bij een selectie van leden van de directie en de financiële afdeling om hun fraudebewustzijn te evalueren, alsmede om de Groep interne beheersomgeving met betrekking tot fraude, de 'tone at the top' en de controles op entiteitsniveau te evalueren. Als onderdeel van deze procedures hebben we de CFO en financieel controller gevraagd om onze fraudevragenlijst in te vullen en hebben we de uitkomsten van deze vragenlijst besproken.

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

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

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

Geïdentificeerde frauderisico's

Het risico dat de directie maatregelen van interne beheersing doorbreekt

De directie bevindt zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken.

Daarom besteden wij bij al onze controles aandacht aan het risico van het doorbreken van maatregelen van interne beheersing door de directie met betrekking tot:

- journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de jaarrekening zijn gemaakt;
- schattingen;
- significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsuitoefening.

Wij hebben daarbij bijzondere aandacht voor tendenties als gevolg van mogelijke belangen van de directie.

Onze controlewerkzaamheden en observaties

Wij hebben de opzet en implementatie geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing in de processen voor het genereren en verwerken van journaalposten en het maken van schattingen. Tevens hebben wij specifieke aandacht gegeven aan de toegangsbeveiligingen in het IT-systeem en de mogelijkheid dat hierin functiescheiding kan worden doorbroken.

Wij hebben tekortkomingen in de interne beheersing geconstateerd met betrekking tot het zichtbaar documenteren van interne beheersingsmaatregelen rondom manuele journaalposten. Onze bevindingen hebben wij schriftelijk aan de directie gerapporteerd.

Wij hebben onze controle hoofdzakelijk gegevensgericht ingestoken.

Wij hebben journaalposten geselecteerd op basis van risicocriteria en hierop specifieke controlewerkzaamheden verricht. Deze werkzaamheden omvatten onder meer inspectie van informatie uit brondocumenten met specifieke aandacht voor transacties buiten de normale bedrijfsvoering van de entiteit. Wij hebben tevens bijzondere aandacht besteed aan consolidatie- en eliminatieboekingen, waarbij wij ons vooral hebben gericht op het toetsen van boekingen die de omzet en het resultaat in het betreffende boekjaar beïnvloeden.

Wij hebben geen significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsuitoefening geïdentificeerd. Daarnaast hebben wij specifieke controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van belangrijke schattingen van de directie, waaronder de waardering van debiteuren, waardering van goodwill en de verwerking van aan personeel gerelateerde voorzieningen. Wij hebben in het bijzonder aandacht gehad voor het inherente risico van mogelijke vooringenomenheid van de directie bij schattingen.

Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten

Geïdentificeerde frauderisico's

Het risico van frauduleuze financiële verslaggeving ten gevolge van te hoog verantwoorde omzet

Bij het identificeren en bepalen van het risico op een afwijking van materieel belang als gevolg van fraude, is het risico op fraude in de omzetverantwoording een verondersteld significant risico (in overeenstemming met de controlestandaarden Standaard 240).

Voor de directie is een bonusregeling van toepassing die zodanig is gestructureerd dat goede financiële prestaties worden gestimuleerd. Daarnaast zijn de vereisten voor leningsconvenanten gerelateerd aan EBITDA.

Het risico op fraude in de omzetverantwoording heeft betrekking op de tendentie van de directie om omzet op een zodanige manier te verantwoorden dat hun doelen worden behaald.

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

Onze controlewerkzaamheden en observaties

Wij hebben de opzet en implementatie geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing en de effectieve werking van deze maatregelen getoetst ten aanzien van de omzetverantwoording.

Wij hebben tekortkomingen in de interne beheersing geconstateerd met betrekking tot het zichtbaar documenteren van interne beheersingsmaatregelen rondom manuele journaalposten. Onze bevindingen hebben wij schriftelijk aan de directie gerapporteerd.

Wij hebben onze controle hoofdzakelijk gegevensgericht ingestoken.

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

Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het voorkomen en de juistheid van de omzetverantwoording.

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

Controleaanpak continuïteit

Zoals toegelicht in het onderdeel 'Continuïteit' op pagina 40 - 41 van de jaarrekening, heeft de directie de continuïteitsbeoordeling van de vennootschap voor ten minste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening uitgevoerd en geen gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's).

Er is een koopovereenkomst is getekend op 18 december 2025 waarbij de aandelen van dyo people solutions B.V., de moedermaatschappij van vennootschap, zullen worden verkocht aan een nieuwe investeerder. De directie verwacht deze transactie eind dit jaar of in het eerste kwartaal van 2026 af te ronden. ING heeft aan de koper een termsheet voor de toekomstige financiering van de activiteiten van dyo people solutions verstrekt.

Onze werkzaamheden om de continuïteitsbeoordeling van de directie te evalueren omvatten onder andere:

- overwegen of de continuïteitsbeoordeling van de directie alle relevante informatie bevatte waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hadden;
- de directie bevragen over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten in de analyse van continuïteitsrisico's en de door de directie opgestelde liquiditeitsprognose en convenanten forecast en deze vervolgens te toetsen;
- evalueren van de begrote operationele resultaten en de daaraan gerelateerde kasstromen voor de periode van ten minste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening rekening houdend met de ontwikkelingen in de branche en onze kennis uit de controle;

- het valideren van de getekende koopovereenkomst van dyo people solutions B.V., de term sheet van de bank welke is verstrekt aan de koper voor de toekomstige financiering van de activiteiten van dyo people solutions B.V. en de verlenging van de lening van de huidige financiers om de transactie mogelijk te maken;
- inwinnen van inlichtingen bij de directie over kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door de directie verrichte continuïteitsbeoordeling.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van de directie over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in Titel 9 Boek 2 BW en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directie is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening en de accountantscontrole

Verantwoordelijkheden van de directie voor de jaarrekening

De directie 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 de directie 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 de directie afwegen of de vennootschap in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van het genoemde verslaggevingsstelsel moet de directie de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directie het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directie 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 en is geen garantie dat een controle die overeenkomstig de controlestandaarden is uitgevoerd altijd een afwijking van materieel belang ontdekt wanneer hier sprake van is.

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

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

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

de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven.

- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen en het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij zijn verantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van de groepscontrole om voldoende en geschikte controle-informatie te verkrijgen met betrekking tot de financiële informatie van de entiteiten of bedrijfsonderdelen binnen de groep als basis voor het vormen van een oordeel over de jaarrekening. Tevens zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de beoordeling van de controlewerkzaamheden die in het kader van de groepscontrole zijn uitgevoerd. Wij dragen de volledige ongedeelde verantwoordelijkheid voor ons oordeel.

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

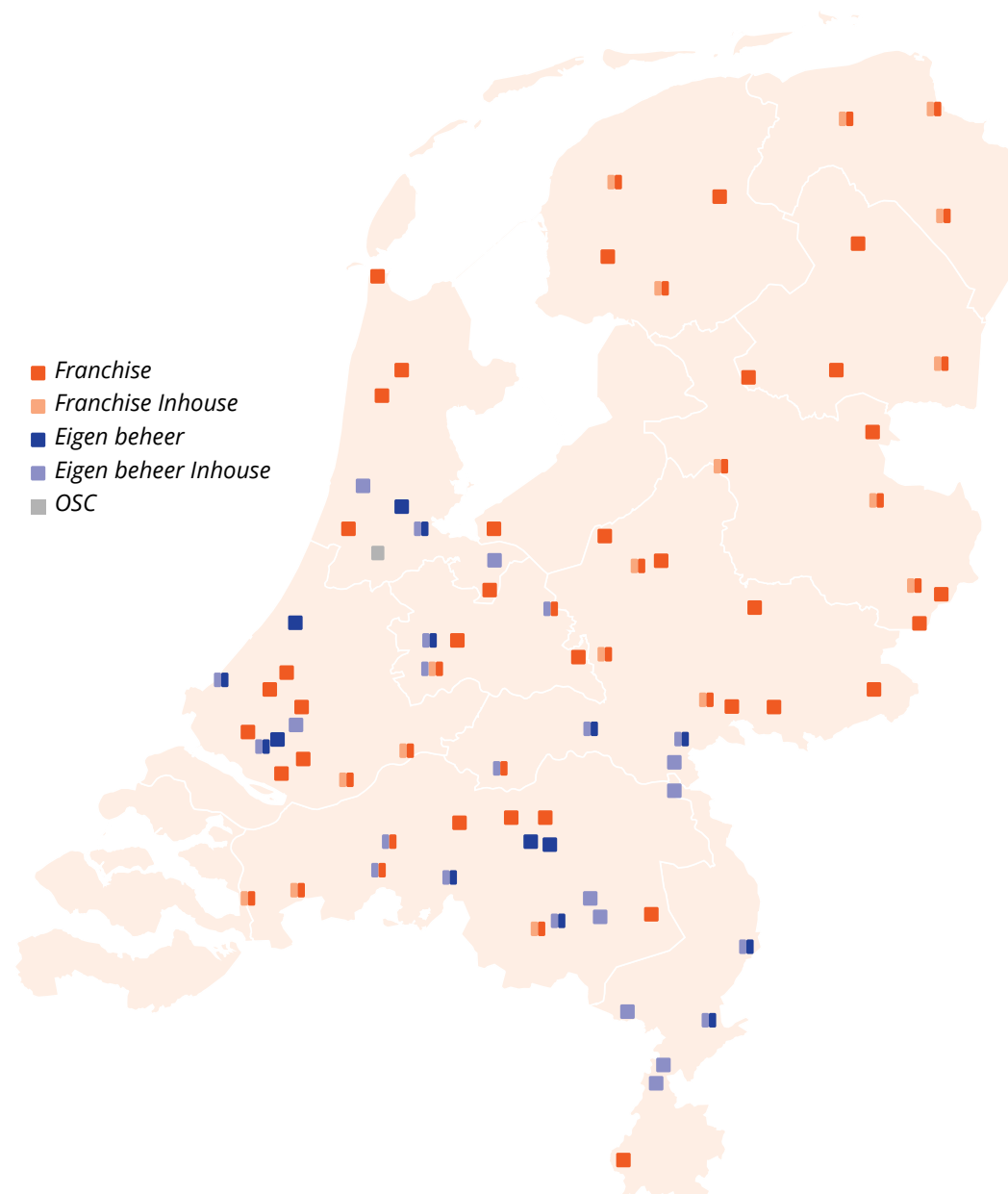
Amsterdam, 19 december 2025 PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door:
drs. M.C. Bond RA

Opgave van franchise en eigen vestigingen

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

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



Contactgegevens

Olympia Nederland

Mercuriusplein 1
2132 HA Hoofddorp

info@olympia.nl
olympia.nl



