




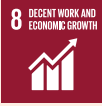
Sustainable Development Goals



Samen naar een betere wereld

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

Sustainable Development Goals

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

SDG	Doel	Targets	KPI's										
	Doel 5: Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.	5.1 Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overal.	<p>Olympia heeft een antidiscriminatie beleidsverklaring. Nieuwe medewerkers Olympia ondertekenen formeel de gedragscode van Olympia.</p> <p>Olympia maakt gebruik van een Discriminatie Factsheet vacaturecheck.</p> <p>Olympia heeft het Charter Diversiteit ondertekend bij de SER.</p> <p>Olympia gebruikt Cortexter om discriminerend en niet inclusief taal gebruik in vacatureteksten te duiden en te verbeteren.</p> <p>Inzet van eeloo inclusie-meting om eigen gedrag in beeld te brengen en te reflecteren.</p> <p>8 nationaliteiten indirect personeel, 150 nationaliteiten flexpersoneel.</p> <p>Jaarlijks monitoren van status van eigen organisatie op gebied van cultuur, D&I via Organisational Health Scan.</p>										
		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.	<p>Man/vrouw verhouding in leiderschapsposities: 53,8% vrouw, 46,2% man.</p> <p>Man/vrouw verhouding indirecte medewerkers: man 32,4%, vrouw 67,6%.</p>										
		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.	<p>Olympia heeft een uniek franchisemodel waarmee nieuwe ondernemers kunnen starten met inhoudelijke ondersteuning van Olympia.</p>										
	Doel 8: Bevorderen aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.	8.5 Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde.	<p>- 40.994 kandidaten geplaatst</p> <p>- 1240 kandidaten direct geplaatst</p>										
		8.6 Tegen 2030 het aandeel aanzienlijk terugschroeven van jongeren die niet aan het werk zijn, geen onderwijs volgen en niet met een opleiding bezig zijn.	<p>Indirect personeel per 31-12-2022</p> <table border="1"> <tr><td>< 20</td><td>1</td></tr> <tr><td>20 - 30</td><td>164</td></tr> <tr><td>30 - 40</td><td>173</td></tr> <tr><td>40 - 50</td><td>90</td></tr> <tr><td>50 - 60</td><td>40</td></tr> <tr><td>60+</td><td>4</td></tr> </table>	< 20	1	20 - 30	164	30 - 40	173	40 - 50	90	50 - 60	40
< 20	1												
20 - 30	164												
30 - 40	173												
40 - 50	90												
50 - 60	40												
60+	4												

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