

# MAJANDUSAASTA ARUANNE

**aruandeaasta algus:** 01.01.2023

**aruandeaasta lõpp:** 31.12.2023

**ärinimi:** Osaühing MANPOWER

**registrikood:** 11052968

**tänava/talu nimi,** Estonia pst 9 // Räväla pst 12  
**maja ja korteri number:**

**linn:** Tallinn

**maakond:** Harju maakond

**postisihnumber:** 10143

**telefon:** +372 6306565

**faks:** +372 6306566

**e-posti address:** tallinn@manpower.ee

**veebilehe address:** <https://www.manpower.ee>

## Sisukord

Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	14
Bilanss	14
Kasumiaruanne	15
Rahavoogude aruanne	16
Omakapitali muutuste aruanne	17
Raamatupidamise aastaaruande lisad	18
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	18
Lisa 2 Nõuded ja ettemaksud	21
Lisa 3 Materiaalsed põhivarad	22
Lisa 4 Võlad ja ettemaksud	23
Lisa 5 Võlad tarnijatele	23
Lisa 6 Maksude ettemaksud ja maksuvõlad	23
Lisa 7 Võlad töövõtjatele	24
Lisa 8 Osakapital	24
Lisa 9 Tingimuslikud kohustised ja varad	24
Lisa 10 Kasutusrent	24
Lisa 11 Müügitulu	25
Lisa 12 Kaubad, toore, materjal ja teenused	25
Lisa 13 Mitmesugused tegevuskulud	26
Lisa 14 Tööjõukulud	26
Lisa 15 Seotud osapooled	27
Aruande allkirjad	28
Vandeauditori aruanne	29

## Tegevusaruanne

Manpower on asutatud 1948. aastal USA-s Milwaukeees, registreeritud New Yorgi börsil (sümbol MAN) ning on tänasel päeval juhtiv kõiki personalilahendusi ning -teenuseid pakkuv kontsern ManpowerGroup (mille tuntumad brändid on Manpower, Talent Solutions ja Experis) maailmas. Manpower OÜ osakapital on 25 564 eurot ja omanik on 100 % ManpowerGroup OY. Omanikeringis 2023. aasta jooksul muudatusi ei toimunud. Manpower OÜ juhatuses toimus muutus alates 11.08.2023 ning sinna kuuluvad Minna-Stina Elisabeth Korpela (regionaalne tegevjuht), uue liikmena Annemari Katariina Kovalainen (regionaalne personalijuht) ja Heigo Kaldra (tegevjuht).

Manpoweri klientideks on valdavalt maailmas tuntud ja mainekad rahvusvahelised ettevõtted. ManpowerGroup on varasematel aastatel korduvalt valitud tunnustatud juhtimisajakirja Fortune Magazine poolt enim hinnatud (*most admired*) personaliteenuseid osutavaks ettevõtteks. Samuti kuulub ManpowerGroup ametlikult maailma eetilisemate (*A World's Most Ethical Company*) ettevõtete hulka, kuhu on meid valitud juba 14 aastat (*Ethisphere*, 2023 andmed) järjest. Lisaks on meid järjepidevalt tunnustatud kaasava personalipoliitika eest – oleme kõige muu hulgas ka parim töökoht erinevatele vähemustele ja erivajadustega inimestele. Erinevaid tunnustusi oleme saanud ka keskkonnamõjude vähendamisele suunatud tegevuste ja programmide eest.



ManpowerGroup Named "Best Company to Work for Women" in the U.S.



ManpowerGroup töötab järjepidevalt välja uusi innovaatilisi lahendusi tuhandetele organisatsioonidele, aidates neil olla edukad oma valdkonnas, leides neile sobilikke talente ja pakkudes tähendusrikast ja jätkusuutlikku töötamise võimalust miljonitele inimestele üle maailma, kõigis valdkondades ning sektorites ja kõigil erialadel. 2023 oli samuti kiire digiarengu aasta, mil uuendati ning täiendati mitmeid virtuaalseid koolitus- ja suhtluskeskkondi (sh näiteks *Sales Academy*), mis võimaldavad pakkuda kaasaegseid lahendusi arenguks ja kasvuks kõigile meie töötajatele, nii teenindusbüroodes kui ka klientettevõtetes. Samuti tugevdati Grupi digiturvalisust ning andmekaitset vastavalt kõrgeimatele standarditele selles valdkonnas. 2023. aastal jätkati ka ManpowerGroupi poolt erinevate siseaudititega, peamise fookusega andmekaitse, finants- ja IT valdkonna teemadel. Meil on alati fookuses jätkusuutlik ja vastutustundlik tegutsemine, mida kirjeldame läbi kolme mõõtme - keskkonnategurite (*Environment*), sotsiaalsete tegurite (*Social*) ja juhtimisalaste tegurite (*Governance*) ehk ESG põhimõtete kaudu. 2023. aastal oli suurendatud tähelepanu töötajate teadlikkuse tõstmisel ning nendel teemadel läbi kontserniüleste koolituste pakkumise.

Manpower on Eestis tuntud kui personali renditeenuseid pakkuv ettevõte, kuigi suuremahulisemate rendiprojektide osakaal on olnud languses juba mitmeid aastaid. Paindlike ja kvaliteetsete värbamisprojektide läbiviijana ning spetsiifiliste personalivaldkonna täislahenduste pakkujana oleme tuntud eelkõige suuremate rahvusvaheliste firmade seas, mis vajavad komplekssemaid lahendusi ja kindlust ning garantiisid, et suurprojektid saavad tehtud kvaliteetselt ja kõrgeimaid äristandardeid järgides. Pakume **kõiki personaliteenuseid**, sh tööjõu renti, värbamist, testimist (töötajate ja kandidaatide hindamist), konsultatsioone (eelkõige personalivaldkonnas) ning üleminekuteenuseid nii firma sees kui ettevõtete vahel (sh *Outplacement*-i ja üleminekuteenuseid). Järjest suurema tähelepanu all on **terviklahendused**, mida Eesti turul osatakse siiski pigem vähe küsida. Üha enam tuntakse turul huvi ka palgaarvestuse (ehk *Payroll*) teenuse vastu ja uue teenusena on positiivset vastukaja leidnud RPO (*Recruitment Process Outsourcing*) ehk kogu värbamisprotsessi sisse ostmine professionaalselt personalifirmalt, mis sobib kõige paremini suuremahuliste projektide mehitamiseks. Trendikas teenus Eesti turul on ka töoandja bränding (*Employer Branding*), mis on samuti meie tooteportfellis ning seda osutatakse koostöös Eesti juhtiva kommunikatsioonibürooga Hamburg ja Partnerid. Tänu suurele globaalsele professionaalide võrgustikule suudame osutada ka erinevaid rahvusvahelisi personali- või konsultatsiooniteenuseid Eesti ettevõtetele, mis plaanivad teistele turgudele minna oma toodete või teenustega. Muuhulgas oleme ka EURES võrgustiku ametlik partner Eestis, mis võimaldab ligipääsu rahvusvahelistele andmebaasidele ja kandidaatidele.

2024. majandusaastaks on eelarvesse planeeritud väike kasv (2,3%), sest kuigi suurkliendid pigem koondavad oma ridu ja viivad tootmisüksusi Eestist välja, on erinevate uute teenustega soov äri pisut kasvatada. Eelkõige tuleb silmas pidada kasumlikkuse kasvu, sest kriisiaastad tõid küll juurde palju tööd seoses uudsete lahendamist vajavate väljakutsetega, kuid kulude järsk kasv ning ka Euroopa kõrgeim inflatsioon mõjus kasumlikkusele negatiivselt. Üldise tööjõupuuduse ja sellest tuleneva nõudluse püsimisel ning mõne suurema projekti õnnestumisel võib saavutada ka suuremat kasvu üksikute teenuste või sektorite lõikes, näiteks on plaanis pöörata suuremat tähelepanu avaliku sektoriga koostööle ja võimalusel ka koolitusvaldkonna arendamisele. Paljud kliendid ja suur osa otsustajatest on endiselt ettevaatlikud ning ootavad keerulise olukorra jätkumist tööjõuturul. Töö tegemise keskmisest kõrgem maksustamine võrreldes edukamate lääneriikidega ja ebastabiilne naabus on selgeks takistuseks paljude rahvusvaheliste suurettevõtete investeringute tegemisel Eestisse. Jätkuv sõda Ukrainas võib tuua suuremaid ettenägematuid tagasilööke, kuid näiteks tööjõu renditeenuste vastu on taas suuremat huvi üles näitama hakatud, et koos professionaalse partneriga personaliga seotud riske paremini maandada. Meie majandustulemusi mõjutavad ka edaspidi olulisimate kaubanduspartnerite majanduste hetketrendid aga ka riiklikud piirangud ning järelevalve sektoris tegutsevate ettevõtete üle - raskemad ajad majanduses ja erinevad kriisid sunnivad ettevõtjaid otsima lahendusi, mis alati ei pruugi olla kõigi kehtivate seadustega kooskõlas.

Hooajalisus ja tsüklilisus mõjutab meid endiselt suhteliselt vähe spetsialistide ja bürootöö sektoris, kuna valdav enamus projektidest on kas pikaajalised või sesoonsusest sõltumatud ning hajutatud erinevate ärisektorite vahel. Jätkuvalt püsib kõrgem risk tootmissektoris, mille põhjuseks on sektori sõltuvus

maailmamajanduse arengutest, tihedast konkurentsist odavamaga töajõuga riikidega, globaalsest toormepuudusest ja tarneraskustest ning sellest tulenevast tellimuste mahu kõikumistest või kiirest kahanemisest. Suur oht on ka meie suurklientide jaoks vastuvõetamatult kiire keskmine palgatõus, mis jääb oluliselt maha tootlikkuse kasvust ning kasvatab kulubaasi eelarvetes planeeritud palju kiiremini. Riskide maandamiseks pakume aktiivselt erinevaid teenuseid ja otsime uusi lahendusi (sh IT vallas) nii klientidele kui enda sisemise efektiivsuse tõstmiseks, samuti laiendame oma andmebaasi ja arendame otsingukanaleid, lisaks koolitame järjepidevalt nii turuosalisi kui oma meeskonda ja arendame uusi digikeskkondi.

Eestis on globaalses konkurentsist juba mõnda aega liiga kõrged palgad tootmissektoris, samuti on kõrged töajõumaksud. Sellele annavad kinnitust eelmiste aastate trendid, sh mitmed suuremad koondamised ning ettevõtete turult lahkumised, mis küll kahjuks pole leevendanud olukorda töajõupuuduse valdkonnas – sektoripõhine ja geograafiline (Tallinn ja Harjumaa vaevlevad kõige suuremas töökäte ning erinevate spetsialistide kitsikuses) töajõupuudus on endiselt tõsine. Kõrged töajõumaksud ja suhteliselt kesine paindlikkus meie tööseadusandluses on suuremaks koormaks just teenusmajanduse sektoris.

Püsivalt suure spetsialistide puuduse juures on klientide esmane valik endiselt värbamisteenus, lootuses et klassikaline töösuhe on suuremaks motivaatoriks segastel aegadel kindlust otsivatele inimestele, kuid seoses uute ohtudega majandusele on ka küllalt palju uusi värbamisprojekte pandud ootele. Jätkuvalt suur risk on ebaseaduslikult Eestisse toodav töajõud erinevate skeemide kaudu, mille on tinginud valitsuse jäik kvoodipoliitika ja turu arengutest kaugele maha jäänud tööturupoliitika. Viimased kasutajaettevõtte vastutust (renditava töajõu seaduslikkuse kontrollimisel) puudutavad muudatused seadusandluses peaksid seda olukorda pisut leevendama ja ka muutunud julgeolekuolukorraga kehtestatud täiendavad piirangud peaksid töajõu importijaid ja hangeldajaid mõnevõrra taltsutama, kuid on näha, et ebaseaduslike vahendajate vastutusele võtmiseks on seadus ja selle rakendusaktid ikka veel jõuetud, samuti paistab nappivat otsustajatel tahet tööturu korrastamiseks vajalike teemadega sisuliselt ja kindlakäeliselt tegeleda.

2023. aastal materiaalselt põhivara ei soetatud. 2024. aastaks konkreetseid täiendavaid investimisplaane põhivarasse ei ole, korporatiivne poliitika soosib jätkuvalt pigem kõigi tööks vajalike vahendite rentimist. Valuuta- ja börsikursside ning intressimäärade riskid on väikesed, sisuliselt kogu arveldus käib eurodes. Aktsiaid ja osasid ettevõtte ei oma ega plaani omandada. Laene ettevõttel ei ole ja selleks pole ka vajadust olnud.

2024. aasta peamine eesmärk on säilitada ja tugevdada ettevõtte kasvu- ja arenguvõimet, hoolimata üldisest keerulisest olukorrast töajõuturul, jätkata tööd ettevõtte struktuuri ja võimekuste vastavusse viimisega turu nõudluse ja korporatiivsete eesmärkidega ning maandada erinevaid riske võimalikult efektiivselt. Sealjuures järgime loomulikult jätkuvalt kõrgeimaid eetilisi standardeid ja ärietika põhialuseid.

Jätkub organisatsiooni tugevdamine ja arendamine (valdavalt läbi koolituste ja arenguprogrammide), et täislahenduste kaudu loodavat lisaväärtust paremini klientidele tutvustada ja tulemuslikumalt suurl klientidele pakkuda. Samuti plaanime tuua kohalikule turule mõne uue toote või teenuse, päevakorda võib tõusta mõne teenuse osaline sisse ostmine lepingulistelt konsultantidelt või ka väiksematelt ning rohkem spetsialiseerunud teenusepakkujatelt, sh näiteks MPS (*Managed Service Provider*) printsiibil. Välist konsultantide ja müügivõrgustikku saaks ilmselt kasutada nii värbamise kui klientide leidmise poolel. Võimalik on ka mõne täiendava ManpowerGroup brändi maale toomine.

ManpowerGroup-i visioon on luua ja rakendada kaasaegseid ning uuenduslikke tööjõulahendusi ning teenuseid, aidates oma klientidel olla jätkusuutlikult edukad kiiresti muutuval globaalsel tööjõuturul.

ManpowerGroup- i korporatiivsed eesmärgid on:

*To be recognized as the #1 Global Workforce Solutions Company* (Olla tuntud ja tunnustatud kui nr 1 globaalne tööjõulahenduste pakkuja).

*To be the Leading Staffing Brand Delivering Workforce Agility To Our Clients* (Olla juhtiv bränd paindlike tööjõulahenduste pakkumisel oma klientidele).

Nende eesmärkide ümber koonduvad kõik meie tegevused, mis omakorda on juhitud meie visioonist ja väärtustest. Meie väärtused on:

#### **Inimesed.**

Iga inimene on ainulaadne. Me hoolime inimestest ja saame aru, kui oluline roll on töö nende elus. Me aitame inimestel saavutada oma potentsiaali läbi karjääriplaneerimise, koolituse, nõustamise ja sobiva töö leidmise. Me oskame hinnata kõigi osapoolte – töötajate, kandidaatide ja klientide panust meie edusse. Me väärtustame ja tunnustame kõigi saavutusi.

#### **Teadmised.**

Me jagame oma teadmisi ja kogemusi, et kõik mõistaksid, mis on oluline hetkel ja milline saab olema töömaailm tulevikus. Me oleme avatud värsketele ideedele ja kindlad oma võimes pidevalt õppida. Väärtustame kõrgelt nii kliendi-, kandidaadi- kui töötajapoolset tagasisidet ja võimalust selle kaudu areneda.

#### **Innovatsioon.**

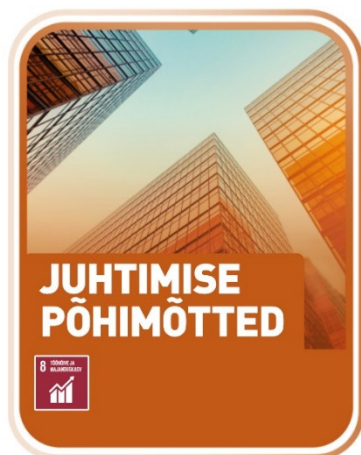
Me oleme juhtiv personalifirma maailmas, julgeme olla innovatiivsed ja proovida esimestena uusi lahendusi. Me ei soovi paigal seista, vaid esitame tavapärasele pidevalt väljakutseid, et leida uusi ja paremaid võimalusi millegi korda saatmiseks. Meid viib edasi ettevõtlik meelelaad ja kiire reageerimine. Me võtame riske teades, et mitte alati ei saada meid edu, kuid me ei riskeeri kunagi oma klientidega. Me mõistame, et tööjõuturg on pidevas muutumises ning aitame oma klientidel, kandidaatidel ja töötajatel nende muutustega edukalt toime tulla.

## Jätkusuutlikkus

Manpower identifitseerib end selgelt ja kindlalt **vastutustundliku ja jätkusuutliku organisatsioonina** nii globaalselt kui ka Eestis. Manpower OÜ jätkusuutlikkust näitab ka AA krediitireiting, mille oleme saanud palju aastaid järjest.



Vastutustundlik käitumine sisaldub nii meie väärtustes kui ka visioonis ning loomulikult ka meie igapäevastes tegevustes. Meie töökspidamised toetavad kõikide ÜRO Kestliku Arengu eesmärkide edendamist ja oleme eelkõige keskendunud nendele eesmärkidele, mida me kõige rohkem saame oma tööga mõjutada ja seega suurimat mõju avaldada. Nendeks on kvaliteetne haridus, sooline võrdõiguslikkus, tööhõive ja majanduskasv, ebavõrdsuse vähendamine ja kliimamuutuste vastased meetmed ning ülemaailmne koostöö edendamise jätkusuutliku arengu nimel.



Meie tegevus on juhitud põhjalikust eetikakoodeksist ning oleme oma tegevus(t)es alati ausad ja läbipaistvad. ManpowerGroup on loodud ja kasvanud aususe, ühtsuse ja vastutustundlikkuse kultuuris. See kultuur on meie tugev konkurentsieelis. Meie eetikakoodeks kehtib kõigile, st ManpowerGroup'i ja selle filiaalide töötajatele, koostööpartneritele, ametnikele, juhatuse liikmetele ja teistele, kes meile teenuseid pakuvad. Lisaks eetikakoodeksis käsitletud teemadele on meil kokku lepitud põhimõtted ja me hindame oma tegevuse mõju inimõigustele ja töötajate õigustele kogu tarneahela ulatuses. Need põhinevad ÜRO globaalsel kokkuleppel, millega ManpowerGroup on olnud seotud juba aastast 2006, ILO

(International Labour Organization) tööpõhimõtete ja -õiguste deklaratsioonil ning Ateena eetilistel põhimõtetele (Athens Ethical Principles). Toetame poliitikat, mis keelab täielikult inimkaubanduse, sunniviisilise töö ja tänapäevase orjuse. See keeld hõlmab nii meie kliente, tarnijaid kui ka äripartnereid. Manpower OÜ on võtnud kasutusele meetmed andmeturbe, sh isikuandmete kaitse tagamiseks. Lähtume isikuandmete töötlemisel õiguslikust regulatsioonist ning ManpowerGroup'i globaalsetest privaatsuspõhimõtetest.

2023. aastal oli kogu maailmas AI kasutamisele võtmises tormiline areng, mis nõudis eraldi ka AI teemadega seotud riskide ja võimaluste juhtimist ning ManpowerGroup töötas välja põhjalikud sisemised suunised oma töötajatele tehisintellekti eetiliseks ja vastutustundlikuks kasutamiseks.



Meie jaoks S kui sotsiaalne tegur ESG-s on inimesed ja nende heaolu. Selleks, et aidata tööle saamisel suuri masse, on oluline, et meie oma töötajad oleksid võimalikult hästi hoitud ja toetatud nii vaimselt kui füüsiliselt, et saaksid täielikult keskenduda oma põhitööle. Töötingimuste ja keskkondade loomisel arvestame nii füüsilise heaolu kui ka vaimse heaoluga. Rõhume eetiliste printsiipide järgimise olulisusele, väärilisele töötasule ja töötajate võrdsele kohtlemisele, paindlikkusele ning edendame personalipoliitikat, mis tagab kõikide töötajate potentsiaali kasutamise ja võrdse kohtlemise, olenemata soost, rassist või etnilisest päritolust, rahvusest, nahavärvusest, vanusest, puudest, seksuaalsest sättumusest ning usulistest ja poliitilistest veendumustest. Peame mitmekesisust töökeskkonnas elementaarseks ja oleme Eestis ühinenud Mitmekesisuse kokkuleppega ning saanud Austame Erinevusi märgise. Kõik see saadab väärtuspõhise sõnumi ka klientidele ja koostööpartneritele. Toetades mitmekesisust, võrdsust, kaasatust ja kuulumist (DEIB) aitame luua töökeskkondi, kus inimesed saavad enda edukalt teostada ning areneda, luua ettevõttele lisaväärtust ning kus saab toimuda innovatsioon.

Manpower teeb koostööd erinevate tööturu ja HR valdkonna arengust huvitatud asutuste, ettevõtete ja organisatsioonidega. Lisaks pikaajalisele aktiivsele rollile Personalirendiettevõtete Liidus on meie fookus ka Teenusmajanduskoja tegevustel, sh just hariduse ja tööelu suunal, et paremini tutvustada valdkonna vajadusi laiemale avalikkusele. Samuti jätkatakse sisulist tööd Teenusmajanduskoja regulaarselt uuendatava tegevuskavaga ning tööturule vajalikku lisapaindlikkust loovate ning kogu majanduse konkurentsivõimekust suurendavate ettepanekutega paindlike töösuhete töögrupis. Lisaks on plaanis jätkata koostööd Euroopa Personalirendiettevõtete Liiduga (*World Employment Federation*) ning olla akrediteeritud partneriks Euroopa töövahendusvõrgustikule EURES.

Lööme kaasa PARE tööelu töögrupis, kus tegeletakse tööturu teemadega ja valmistatakse ette uuendatud [Tööelu manifest](#), mis sisaldab soovitusi ja ettepanekuid seadusandluse täiendamiseks tööturu paremaks toimimiseks. Keskendume tööturuteenuste ja personalivaldkonna küsimustele ka laiemalt, kuna korrektselt reguleeritud personalirent on üks parimaid paindlikkuse arendajaid tööturul ilma sotsiaalseid garantiisid ning turvalisust vähendamata. See peaks olema kooskõlas ka riiklike



struktuuride ja tööhõiveasutuste strateegiliste ning sisuliste eesmärkidega, kuna suurem paindlikkus loob uusi töökohti ning tõstab kõigi turuosaliste konkurentsivõimet ja jätkusuutlikkust. Vastutustundliku ja jätkusuutliku ettevõtluse olulisuse teadvustamise, suurema väärtustamise ja laiema leviku korral paraneb kindlasti ka maksulaekumine ja töökultuur üldiselt.

Sotsiaalset mõju kasvatame läbi aktiivse avalikkuse teavitamise. Jätkame aktiivselt eestkõneleja rolli täitmist ja võtmist. Räägime kaasa nii sõnas kui kirjas tööelu valdkonna teemades, kus meil on võimalik lisaväärtust luua. Eesmärk on tõsta avalikkuse ja sidusrühmade teadlikkust tööturu olukorrast, paindlikkuse vajadusest, tööturu trendidest ja tööturu tulevikust. Meie jaoks on tähtis ka renditöökuvandi ja rendiettevõtete maine parandamine.

Osaleme erinevatel karjääri- ja infopäevadel, töötubades, oleme avaldanud artikleid oma valdkonnas teadlikkuse ja paindlikkuse tõstmisest mitmetes erinevates väljaannetes. Oleme eestkõnelejaks paindlike töövormide populariseerimisel ja seadusemuudatuste algatamisel.

2023. aastal jätkus koostööd Ameerika Kaubanduskojaga ("AmCham"), sh osaletakse koja CSR ning ka tööturu teemadega tegelevas (*Talent and Education Committee*) töögrupis. Manpoweri sisuline panus puudutab eelkõige tööturu teemasid, töölepingu seaduse, võõrtöajõu ja renditöö spetsiifikat.

Oleme Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi (VEF) aktiivne liige. Manpower OÜ juhatuse liige ja tegevjuht Heigo Kaldra oli valitud ka VEF-i juhatusse 9 aastat järjest ning nüüd plaanis on aktiivselt jätkata töögruppide tasemel või erinevates eraldiseisvates projektides kaasa lüüa.

Osaleme vastutustundliku ettevõtluse riiklikult tunnustatud hindamises - Vastutustundliku Ettevõtluse Indeks.



Täna oleme indeksis kõrgeimal ehk kuldtasemel, mis eeldab hindamisel üle 90% eesmärkide saavutamist võimalikust maksimumtulemusest. Samale tasemele on Eestis jõudnud vaid vähesed ettevõtted ja personaliettevõtteid on peale Manpoweri indeksis osalenud ning märgise saanud seni vaid üks. Oleme regulaarselt tellinud hindajatelt ka personaalset tagasisideportit, et veelgi paremini planeerida ja suunata oma järgmiste perioodide / aastate CSR alaseid tegevusi.

**austame  
erinevusi**



Samuti oleme esimeste seas liitunud Mitmekesisuse kokkuleppega (aastast 2012). Omame aastast 2018 mitmekesisuse töökoha märgist - "austame erinevusi". See on kvaliteedimärk, mis näitab, et ettevõtte on atraktiivne tööandja, mis ootab tööle talente sõltumata nende erinevatest

kuuluvustest, soost või muust taustast. See saadab väärtuspõhise sõnumi ka klientidele ja koostööpartneritele, et ettevõtte hoolib Eestist ja maailmast ning annab oma panuse selle paremaks muutmiseks.

2023. aastal sai Manpower OÜ vaimset tervist väärtustava organisatsiooni kuldtaseme märgise. Tunnustus näitab, et selle pälvinud organisatsioon hindab oma töötajate vaimset heaolu ning teeb teadlikke samme selleks, et inimeste tervis oleks tööl hoitud. Tunnustuse saanud organisatsioonide töötajad oskavad väärtustada enda ja teiste vaimset tervist.



2023. aastal jätkasime koostööd *Junior Achievement* (JA) Eesti organisatsiooniga, s.h osaleme õpilasfirmade konkursil, kus anname juba seitsmendat aastat järjest välja eriauhinna “*Ready for Work*”, millega tunnustame õpilasfirmat, kelle õppeprotsess võistluse raames on suurim. Õppimisvõimekus on töövalmiduse oluline komponent.



Oname Õiglase Kaubanduse Töökoht / Fairtrade@Work tunnustust. Eelistame FairTrade märgisega tooteid selleks, et nt kohvifarmer saaks oma ubade eest õiglast hinda, töölised õiglast tasu, inim- ja tööõigused oleks kaitstud, laps- ja orjatöö keelatud ning keskkond hoitud. Samuti toetame mahetootmisele üleminekut ning kohvist sõltuvate kogukondade elu.



Manpower OÜ tegevuse keskkonnamõjud on juba olemuselt minimaalsed võrreldes näiteks mõne tööstusettevõtetega, kuid sellest hoolimata pöörame keskkonna säästmisele suurt tähelepanu. Lähtume keskkonnavalastest tegevustes põhimõttest: vähenda - taaskasuta - töötle ümber (*Reduce / Reuse / Recycle*). Oma igapäevase töö raames oleme välja töötanud käitumispõhimõtted ning juhised - kontori hea tava - mis aitab minimeerida meie negatiivset mõju keskkonnale. Kasutame võimalusel e-dokumente ehk lepingud ja muu kliendi, töötajate ja meie vaheline kirjavahetus toimub elektroonselt ning digitaalsete allkirjadega, et minimeerida paberikulu.

Firmaautode soetamisel on grupiüleselt paika pandud nii automargid kui ka kasutatavate sõidukite tehnilised tingimused, sh mootorivõimus ja CO2 tarbimise vahemik, samuti on põhimõtteks olemasolevate autode riskisutus töötajate vahel või võimalusel ühistranspordi valimine. Eelistame maismaatransporti lennutranspordile, mitmekesi reisisid sõidetakse koos ühes autos ning samuti kasutame kohtumiste korraldamisel nii palju kui võimalik tehnilisi lahendusi: videokohtumised, konverents- ja telefonikõned. Lennutranspordi kasutades reisitakse „*economy*“ klassis sh tippjuhid ja äriühingute juhtkonna liikmed. Anname oma panuse ka sellega, et osaleme Eestis algatatud aktsioonides puhtama maailma nimel nagu „Maailmakoristuspäev“ ja digiprügi koristuspäevad.

ManpowerGroup-i jätkusuutlikkuse detailine aruanne on leitav siit:

[Reports & Policies \(manpowergroup.com\)](https://www.manpowergroup.com/reports-and-policies)

ManpowerGroup-i koduleht: <https://www.manpowergroup.com/>

Manpower Eesti koduleht: <https://manpower.ee/et/>

## Finantsriskide juhtimine

Oma äritegevuses on ettevõtte avatud erinevatele finantsriskidele: tururisk (hõlmab valuutariski ja intressimäära riski), krediidirisk ja likviidsusrisk.

Kontserni finantsriske juhitakse finantsosakonna poolt juhatuse kontrolli ja järelevalve all.

Olulisemaks riskiks peame **tururiski**, kuid siin on ennustamine äärmiselt tänamatu, kuna ettearvamatustest välistest tingimustest (sõda, majanduskriis, energiakriis) sõltub rohkem kui tahaksime – tavaturu toimimise tingimustes oleks meil pigem võita suuremast järelevalvest ja kontrollist tarneahelate ja teenuse osutajate üle, andmekaitse ja jätkusuutlikkuse küsimustes oleme samuti ilmselt enamikest konkurentidest pigem arengutes mõnevõrra ees, ehk paremas vastavuses tuleviku trendide ja regulaatorite ootustega.

Klientidest ja koostööpartneritest tulenevad riskid on meil maandatud tarneahela poliitikaga, mida neile koostööd alustades tutvustame. Me ootame, et meie koostööpartnerid ja kliendid tegutsevad vastutustundlikult, on eetilised ning mõistavad ja järgivad põhimõtteid, mis on toodud ManpowerGroup'i tarneahela standardis „*Supply Chain Business Partner Policy*“.

Põhilised äritegevust mõjutavad riskid ja neid maandavad tegevused ning käitumisjuhised on meil koondatud dokumenti nimega „*Business Continuity and Disaster Recovery Plan*“, mida vaadatakse üle ja korrigeeritakse vajadusel või iga-aastaselt.

**Valuutarisk** tekib, kui tulevased äritehingud või kajastatud varad või kohustused on kajastatud valuutas, mis ei ole majandusüksuse arvestusvaluuta. Bilansipäeva seisuga on kõik ettevõtte varad ja kohustused kajastatud eurodes. Samuti toimub igapäevane arveldamine eurodes. Sellest lähtuvalt hindab juhatus valuutariski väga madalaks.

**Intressirisk** on oht, et intressimäärade muutumine mõjutab investeringute ja nendelt saadava tulu väärtust ning finantskohustustega seotud kulude suurust. Juhatus hinnangul on intressirisk madal, kuna bilansipäeva seisuga ei ole ettevõttel laenukohustusi ega investeringuid finantsinstrumentidesse.

**Krediidirisk** väljendab potentsiaalset kahjumit, mis võib tekkida, kui vastaspool ei suuda täita oma lepingulisi kohustusi. Krediidiriskide vähendamiseks jälgitakse pidevalt klientide maksekäitumist ja ületähtaegset võlgnevust. Vajadusel kaastakse võlgade sissenõudmiseks ka kolmandaid isikuid. Teenuste müük (e. klientide aktsepteerimine ja krediidikontroll) toimub kooskõlas ettevõtte sisemiste protseduuridega. Ettevõtte lühiajalisi vabasid rahalisi vahendeid on lubatud hoiustada ainult krediidasutustes arvelduskontodel ja lühiajaliselt tähtajalistes deposiitides. Lähtuvalt eelpool toodust hindab juhatus ettevõtte krediidiriski madalaks.

Ettevõtte **likviidsus** ehk maksevõime kajastab tema võimet täita tähtaegselt oma maksekohustusi võlausaldajate ees. Manpower OÜ juhatus hindab ettevõtte likviidsusriski väga madalaks, kuna ettevõttel on piisavalt likviidseid rahalisi vahendeid, et tagada kõigi finantskohustuste õigeaegne täitmine.

### **Peamised finantssuhtarvud**

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Müügitulu kasv %	-3,8%	-2,7%
Kasumi kasv %	-76,4%	-42,4%
Puhasrentaablus %	0,4%	1,4%
Lühiajaliste kohustuste kattekordaja	4,7	4,3
ROA %	0,5%	2,1%

Suhtarvude arvutamisel kasutatud valemid:

Käibe kasv (%) = (müügitulu 2023 – müügitulu 2022)/ müügitulu 2022 \* 100

Kasumi kasv (%) = (puhaskasum 2023 – puhaskasum 2022)/ puhaskasum 2022 \* 100

Puhasrentaablus (%) = puhaskasum/ müügitulu \* 100

Lühiajaliste kohustuste kattekordaja (kordades) = käibevara/lühiajalised kohustused

ROA (%) = puhaskasum/ varad kokku \* 100

Kogu teenitav kasum investeeritakse ettevõttesse.

Manpower OÜ juhatus koosneb kolmest liikmest, juhatuse liikmetele liikmeks olemise eest tasu ei makstud.

Keskmine töötajate arv kuus 2023. aastal oli 236 töötajat, nendest 27 oma kontori töötajad ja 209 renditöötajad erinevates klientettevõtetes. Oma töötajate töötasu üldsumma oli 681 716 eurot, renditöötajate töötasu 4 282 388 eurot.

Heigo Kaldra, tegevjuht, juhatuse liige

## Raamatupidamise aastaaruanne

### Bilanss

(eurodes)

	31.12.2023	31.12.2022	Lisa nr
Varad			
Käibevarad			
Raha	3 202 382	3 230 000	
Nõuded ja ettemaksed	1 659 494	1 708 033	2
<b>Kokku käibevarad</b>	<b>4 861 876</b>	<b>4 938 033</b>	
Põhivarad			
Materiaalsed põhivarad	0	6 218	3
<b>Kokku põhivarad</b>	<b>0</b>	<b>6 218</b>	
<b>Kokku varad</b>	<b>4 861 876</b>	<b>4 944 251</b>	
Kohustised ja omakapital			
Kohustised			
Lühiajalised kohustised			
Võlad ja ettemaksed	1 040 942	1 148 281	4
<b>Kokku lühiajalised kohustised</b>	<b>1 040 942</b>	<b>1 148 281</b>	
<b>Kokku kohustised</b>	<b>1 040 942</b>	<b>1 148 281</b>	
Omakapital			
Osakapital nimiväärtuses	25 564	25 564	8
Kohustuslik reservkapital	2 556	2 556	
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 767 850	3 661 969	
Aruandeaasta kasum (kahjum)	24 964	105 881	
<b>Kokku omakapital</b>	<b>3 820 934</b>	<b>3 795 970</b>	
<b>Kokku kohustised ja omakapital</b>	<b>4 861 876</b>	<b>4 944 251</b>	

## Kasumiaruanne

(eurodes)

	2023	2022	Lisa nr
Müügitulu	7 099 439	7 379 595	11
Muud äritulud	3 453	6 233	
Kaubad, toore, materjal ja teenused	-183 067	-161 822	12
Mitmesugused tegevuskulud	-347 911	-417 373	13
Tööjõukulud	-6 629 721	-6 697 827	14
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	-1 284	-5 715	3
Muud ärikulud	-318	-89	
<b>Ärikasum (kahjum)</b>	<b>-59 409</b>	<b>103 002</b>	
Muud finantstulud ja -kulud	84 373	2 879	
<b>Kasum (kahjum) enne tulumaksustamist</b>	<b>24 964</b>	<b>105 881</b>	
<b>Aruandeaasta kasum (kahjum)</b>	<b>24 964</b>	<b>105 881</b>	

## Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2023	2022	Lisa nr
Rahavood äritegevusest			
Ärikasum (kahjum)	-59 409	103 002	
Korrigeerimised			
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	1 284	5 715	3
Kasum (kahjum) põhivarade müügist	-3 400	-4 133	3
<b>Kokku korrigeerimised</b>	<b>-2 116</b>	<b>1 582</b>	
Äritegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	48 539	-542 452	2
Äritegevusega seotud kohustiste ja ettemaksete muutus	-107 339	53 328	4
Laekunud intressid	84 374	6 884	
Makstud intressid	0	-5 309	
<b>Kokku rahavood äritegevusest</b>	<b>-35 951</b>	<b>-382 965</b>	
Rahavood investeerimistegevusest			
Tasutud materiaalse ja immateriaalse põhivarade soetamisel	0	-20 401	3
Laekunud materiaalse ja immateriaalse põhivarade müügist	8 333	23 083	3
Antud laenude tagasimaksed	0	400 000	15
Laekunud intressid	0	1 304	
<b>Kokku rahavood investeerimistegevusest</b>	<b>8 333</b>	<b>403 986</b>	
<b>Kokku rahavood</b>	<b>-27 618</b>	<b>21 021</b>	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	3 230 000	3 208 979	
<b>Raha ja raha ekvivalentide muutus</b>	<b>-27 618</b>	<b>21 021</b>	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	3 202 382	3 230 000	



## Omakapitali muutuste aruanne

(eurodes)

				<b>Kokku</b>
	Osakapital nimiväärtuses	Kohustuslik reservkapital	Jaotamata kasum (kahjum)	
<b>31.12.2021</b>	25 564	2 556	3 661 969	3 690 089
Aruandeaasta kasum (kahjum)	0	0	105 881	105 881
<b>31.12.2022</b>	25 564	2 556	3 767 850	3 795 970
Aruandeaasta kasum (kahjum)	0	0	24 964	24 964
<b>31.12.2023</b>	25 564	2 556	3 792 814	3 820 934

Täiendav informatsioon omakapitali kohta on toodud lisades 8 ja 9.

# Raamatupidamise aastaaruande lisad

## Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

### Üldine informatsioon

Manpower OÜ 2023. aasta raamatupidamise aastaaruanne on koostatud kooskõlas raamatupidamise seaduse ja Eesti finantsaruandluse standarditega, mida täiendavad Raamatupidamise Toimkonna poolt välja antud juhendid.

Raamatupidamise aastaaruande koostamisel on lähtutud soetusmaksumuse printsibist, välja arvatud juhtudel, mida on kirjeldatud alljärgnevates arvestuspõhimõtetes.

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eurodes.

Peamised arvestuspõhimõtted, mida kasutati raamatupidamise aastaaruande koostamisel, on toodud allpool.

### Finantsvarad

Finantsvaradeks loetakse raha, lepingulist õigust saada teiselt osapoolelt raha või muid finantsvarasid (näiteks nõuded ostjate vastu), teiste ettevõtete omakapitaliinstrumente ja lepingulisi õigusi vahetada teise osapoollega finantsvarasid potentsiaalselt kasulikel tingimustel.

Finantsvarad võetakse algselt arvele nende soetusmaksumuses, milleks on antud finantsvara eest makstava või saadava tasu õiglane väärtus. Algne soetusmaksumus sisaldab kõiki finantsvaraga otseselt seotud tehingukulutusi, välja arvatud kauplemiseesmärgil soetatud finantsvarade puhul.

Finantsvarade edasine arvestus toimub olenevalt nende tüübist kas õiglase väärtuse, soetusmaksumuse või korrigeeritud soetusmaksumuse meetodil.

Finantsvara eemaldatakse bilansist siis, kui Ettevõtte kaotab õiguse antud finantsvarast tulenevatele rahavoogudele või ta annab kolmandale osapoolle üle antud finantsvarast tulenevad rahavood ja enamiku antud finantsvaraga seotud riskidest ja hüvedest.

### Raha

Raha Bilansikirje "Raha" sisaldab pangakontode saldosisid, sh. kuni 3-kuulise tähtajaga hoivuseid ning kontsernikontot.

#### Kontsernikonto

Manpower OÜ pangakonto Bank Mendes Guns N.V.'s kuulub Manpower Inc kontsernikonto koosseisu. Kontsernikonto rahaliste vahendite kasutamist ja kontsernikonto kasutajate omavaheliste nõuete ja kohustuste tekkimist reguleerib kontsernikonto kasutajate vahel sõlmitud leping.

Kontsernikonto positiivne saldo kajastatakse bilansi kirjel "Raha", kuna ettevõttel puuduvad piirangud kontrol olevate rahaliste vahendite kasutamiseks ning negatiivne saldo kajastatakse bilansis laenukohustusena.

Äritegevuse rahavood on koostatud kasutades kaudset meetodit. Investeerimis- ja finantseerimistegevuse rahavood on esitatud aruandeperioodi brutolaekumiste ja -väljamaksetena.

### Välisvaluutas toimunud tehingud ning välisvaluutas fikseeritud finantsvarad ja -kohustised

Välisvaluutas fikseeritud tehingute kajastamisel on aluseks võetud tehingu toimumise päeval ametlikult kehtinud Euroopa Keskpannga valuutakursid.

Välisvaluutas fikseeritud monetaarsed finantsvarad ja -kohustused ning mittemonetaarsed finantsvarad ja -kohustused, mida kajastatakse õiglase väärtuse meetodil, hinnatakse bilansipäeval ümber Eurodesse ametlikult kehtiva Euroopa Keskpannga valuutakursside alusel. Välisvaluutatehingutest saadud kasumid ja kahjumid kajastatakse kasumiaruandes perioodi tulu ja kuluna.

### Nõuded ja ettemaksud

Nõuded ostjate vastu, viitlaekumised ning muud lühi- ja pikaajalised nõuded (sh. laenuõuded, deposiidid) kajastatakse korrigeeritud soetusmaksumuses. Igal bilansipäeval hinnatakse, kas esineb tunnuseid nende finantsvarade väärtuse languse osas. Juhul, kui selliseid tunnuseid esineb, hinnatakse korrigeeritud soetusmaksumuses kajastatavad finantsvarad alla nendest eeldatavasti tulevikus laekuvate maksete nüüdiseväärtuseni. Väärtuse langusest tulenevad allahindlused kajastatakse kasumiaruandes kuluna.

### Materiaalsed ja immateriaalsed põhivarad

Materiaalseks põhivaraks loetakse varasid kasuliku tööeaga üle ühe aasta juhul, kui on tõenäoline, et nende kasutamisega seoses saadakse tulevikus majanduslikku kasu.

Põhivara kajastatakse soetusmaksumuses, millest on maha arvestatud akumuleeritud kulum ja võimalikud väärtuse langusest tulenevad allahindlused. Soetusmaksumus koosneb ostuhinnast, mittetagastatavatest maksudest ja muudest otsestest ja kaudsetest põhivara kasutuselevõtuga seonduvatest väljaminekutest.

Kui materiaalne põhivara objekt koosneb oluliselt erineva kasuliku tööeaga komponentidest, võetakse need komponendid arvele iseseisvate põhivaraobjektidena, määrates neile eraldi amortisatsiooninormid vastavalt nende kasulikule elueale.

Amortisatsiooni arvestamisel kasutatakse lineaarset meetodit jaotamaks soetusmaksumust ühtlaselt üle vara kasuliku eluea. Kuluminorm määratakse igale materiaalse põhivaraobjektile eraldi sõltuvalt selle kasulikust elueast. Amortisatsiooni arvestamist alustatakse hetkest, mil vara on kasutatav vastavalt juhtkonna poolt plaanitud eesmärgil ning asukohas ning lõpetatakse kui vara lõppväärtus ületab bilansilise jääkmaksumuse või vara lõplikul eemaldamisel.

Igal bilansipäeval hinnatakse ning vajadusel korrigeeritakse kasutatavate amortisatsioonimäärade, amortisatsioonimeetodi ning lõppväärtuse põhjendatust.

**Põhivarade arvelevõtmise alampiir** 5 000 eurot

### Kasulik eluiga põhivara gruppide lõikes (aastates)

Põhivara grupi nimi	Kasulik eluiga
Masinad ja seadmed	5 aastat
Muu materiaalne põhivara	3-5 aastat

### Rendid

Ettevõtte rentnikuna

Rentnik kajastab rendi jõustumisel kapitalirendi oma bilansis vara ja kohustusena renditud vara õiglase väärtuse summas või rendimaksete miinimumsumma nüüdisväärtuses, juhul kui see on madalam. Rendimaksed jaotatakse finantskuluks ja kohustuse jääkväärtuse vähendamiseks. Finantskulud jaotatakse rendiperioodile nii, et intressimäär oleks igal ajahetkel rendiperioodi jooksul kohustuse jääkväärtuse suhtes sama. Finantskulud kajastatakse üldjuhul tekkepõhiselt kasumiaruandes.

Kasutusrendi tingimustel renditud vara bilansis ei kajastata. Vara kasutamise eest tehtavad kasutusrendimaksed kajastatakse kuluna ühtlaselt kogu rendiperioodi jooksul, sõltumata sellest, millistel perioodidel ja kui suured maksed tegelikult aset leiavad.

### Finantskohustised

Finantskohustuseks loetakse lepingulisi kohustusei tasuda teisele osapoolle raha.

Finantskohustused võetakse algselt arvele nende soetusmaksumuses, milleks on antud finantskohustuse eest makstava või saadava tasu õiglase väärtus. Algne soetusmaksumus sisaldab kõiki finantskohustusega otseselt seotud tehingukulutusi.

Finantskohustus eemaldatakse bilansist siis, kui see on rahuldatud, lõpetatud või aegunud.

### Eraldised ja tingimuslikud kohustised

Eraldistena kajastatakse bilansis aruandeperioodil või eelnevatel perioodidel tekkinud kohustusi, millel on seaduslik või lepinguline alus, mis nõuab tulevikus varast loobumist ja mille maksumust saab usaldusväärselt määrata, kuid mille lõplik maksumus või maksetähtaeg ei ole kindlalt fikseeritud. Eraldiste hindamisel lähtutakse juhatuse hinnangust, kogemustest ja vajadusel ka sõltumatute ekspertide hinnangutest.

Lubadused, garantiid ja muud kohustused, mis teatud tingimustel võivad tulevikus muutuda kohustuseks, avalikustatakse raamatupidamise aastaaruande lisades tingimuslike kohustustena.

Ettevõtte tulumaks

Kehtiva tulumaksuseaduse kohaselt maksustatakse dividendidena jaotatavat kasumit määraga 20/80 netodividendidena väljamakstud summast. Dividendidelt arvestatud ettevõtte tulumaks kajastatakse tulumaksukuluna dividendide väljakuulutamise perioodi

kasumiaruandes, sõltumata sellest, millise perioodi eest need on välja kuulutatud või millal dividendid välja makstakse. Bilansipäeva seisuga väljamaksmata dividendidelt arvestatud tulumaksukohustust ja –kulu korrigeeritakse vastavalt uuel aruandeperioodil kehtivale tulumaksumäärale.

Maksimaalne võimalik tulumaksukohustuse summa, mis võiks kaasneda dividendide väljamaksmisega, on ära toodud aastaaruande lisades.

#### **Kohustuslik reservkapital**

Vastavalt ettevõtte põhikirjale on moodustatud kohustuslik reservkapital, mis moodustab 1/10 osakapitalist.

Kohustuslik reservkapital moodustatakse puhaskasumist tehtavatest eraldistest.

Iga-aastase eraldise suurus peab olema vähemalt 1/20 aruandeaasta kinnitatud puhaskasumist, kuni reservkapital moodustab 1/10 osakapitalist.

#### **Tulud**

Müügitulu kajastatakse tekkepõhiselt saadud või saadaoleva tasu õiglasel väärtuses, st osutatud teenuste ja müüdü kaupade eest saadavates summades, millest on maha arvestatud hinnaalandid.

Personalirendi ning värbamise teenuse müügist saadavat tulu kajastatakse igakuiste arvete alusel teenuse osutamise järel, või juhul kui teenus osutatakse pikema perioodi jooksul, lähtuvalt lepingus kokkulepitud teenuse osutamise etappide järel.

Intressitulu kajastatakse tekkepõhiselt.

#### **Kulud**

Kulusid kajastatakse samas perioodis, kui kajastatakse nendega seotud tulusid. Kulutused, mis tõenäoliselt osalevad majandusliku kasu tekitamisel järgmistel perioodidel, kajastatakse nende tekkimise hetkel varana ning kajastatakse kuluna perioodi(de)l, mil nad loovad majanduslikku kasu.

Kulutused, mis osalevad majandusliku kasu tekitamisel aruande perioodil või ei osale majandusliku kasu tekitamisel, kajastatakse kuluna nende tekkimise perioodil.

#### **Seotud osapooled**

Manpower OÜ raamatupidamise aastaaruande koostamisel on loetud seotud osapoolteks:

- \* omanikke (emaettevõtte ning emaettevõtte omanikud);
- \* teisi samasse konsolideerimisgruppi kuuluvaid ettevõtteid (sh. emaettevõtte teised tütarettevõtted);
- \* tegev- ja kõrgemat juhtkonda;
- \* eespool loetletud isikute lähisugulasi ja nendega seotud ettevõtteid.

#### **Sündmused pärast aruandekuupäeva**

Pärast bilansipäeva, kuid enne aastaaruande kinnitamist toimunud sündmuste kajastamine aastaaruandes sõltub sellest, kas tegemist on korrigeeriva või mittekorrigeeriva sündmusega. Korrigeerivate sündmuste mõju kajastatakse lõppenud aasta bilansis ja kasumiaruandes. Mittekorrigeerivate sündmuste mõju ei kajastata lõppenud aasta bilansis ja kasumiaruandes, vaid avaldatakse lisades, juhul, kui nad on olulised.

## Lisa 2 Nõuded ja ettemaksed

(eurodes)

	31.12.2023	12 kuu jooksul	Lisa nr
Nõuded ostjate vastu	1 590 854	1 590 854	
Ostjatelt laekumata arved	1 592 243	1 592 243	
Ebatõenäoliselt laekuvad nõuded	-1 389	-1 389	
Nõuded seotud osapoolte vastu	25 781	25 781	15
Muud nõuded	2 192	2 192	
Viitlaekumised	2 192	2 192	
Ettemaksed	40 667	40 667	
Tulevaste perioodide kulud	40 667	40 667	
<b>Kokku nõuded ja ettemaksed</b>	<b>1 659 494</b>	<b>1 659 494</b>	
	31.12.2022	12 kuu jooksul	Lisa nr
Nõuded ostjate vastu	1 569 843	1 569 843	
Ostjatelt laekumata arved	1 572 167	1 572 167	
Ebatõenäoliselt laekuvad nõuded	-2 324	-2 324	
Nõuded seotud osapoolte vastu	58 728	58 728	15
Muud nõuded	28 098	28 098	
Viitlaekumised	28 098	28 098	
Ettemaksed	51 364	51 364	
Tulevaste perioodide kulud	51 364	51 364	
<b>Kokku nõuded ja ettemaksed</b>	<b>1 708 033</b>	<b>1 708 033</b>	

### Lisa 3 Materiaalsed põhivarad (eurodes)

				Kokku
			Masinad ja seadmed	
	Transpordivahendid	Muud masinad ja seadmed		
<b>31.12.2022</b>				
Soetusmaksumus	10 049	4 573	14 622	14 622
Akumuleeritud kulum	-4 745	-3 659	-8 404	-8 404
<b>Jääkmaksumus</b>	5 304	914	6 218	6 218
Amortisatsioonikulu	-370	-914	-1 284	-1 284
Allahindlused väärtuse languse tõttu	-4 934	0	-4 934	-4 934
<b>31.12.2023</b>				
Soetusmaksumus	0	4 573	4 573	4 573
Akumuleeritud kulum	0	-4 573	-4 573	-4 573
<b>Jääkmaksumus</b>	0	0	0	0

#### Müüdud materiaalsed põhivarad müügihinnas

	2023
Masinad ja seadmed	8 333
Transpordivahendid	8 333
<b>Kokku</b>	<b>8 333</b>

## Lisa 4 Võlad ja ettemaksed (eurodes)

	31.12.2023	12 kuu jooksul	Lisa nr
Võlad tarnijatele	21 675	21 675	5
Võlad töövõtjatele	580 308	580 308	7
Maksuvõlad	400 642	400 642	6
Muud võlad	24 156	24 156	
Muud viitvõlad	24 156	24 156	
Saadud ettemaksed	14 161	14 161	
Tulevaste perioodide tulud	14 161	14 161	
<b>Kokku võlad ja ettemaksed</b>	<b>1 040 942</b>	<b>1 040 942</b>	

	31.12.2022	12 kuu jooksul	Lisa nr
Võlad tarnijatele	15 983	15 983	5
Võlad töövõtjatele	677 694	677 694	7
Maksuvõlad	428 731	428 731	6
Muud võlad	13 711	13 711	
Muud viitvõlad	13 711	13 711	
Saadud ettemaksed	12 162	12 162	
Tulevaste perioodide tulud	12 162	12 162	
<b>Kokku võlad ja ettemaksed</b>	<b>1 148 281</b>	<b>1 148 281</b>	

## Lisa 5 Võlad tarnijatele (eurodes)

	31.12.2023	31.12.2022	Lisa nr
Võlad tarnijatele	11 413	10 687	
Võlad tarnijatele (grupisesesed ettevõtted) (lisa 15)	10 262	5 296	15
<b>Kokku võlad tarnijatele</b>	<b>21 675</b>	<b>15 983</b>	4

## Lisa 6 Maksude ettemaksed ja maksuvõlad (eurodes)

	31.12.2023	31.12.2022
	Maksuvõlg	Maksuvõlg
Käibemaks	70 372	78 097
Üksikisiku tulumaks	63 491	66 364
Erisoodustuse tulumaks	2 030	845
Sotsiaalmaks	247 311	265 526
Kohustuslik kogumispension	5 420	5 201
Töötuskindlustusmaksed	12 018	12 698
<b>Kokku maksude ettemaksed ja maksuvõlad</b>	<b>400 642</b>	<b>428 731</b>

## Lisa 7 Võlad töövõtjatele

(eurodes)

	31.12.2023	31.12.2022	Lisa nr
Töötasude kohustis	361 015	400 826	
Puhkusetasude kohustis	219 293	220 098	
Juhtimistasud ja boonuste reserv	0	56 770	
<b>Kokku võlad töövõtjatele</b>	<b>580 308</b>	<b>677 694</b>	<b>4</b>

## Lisa 8 Osakapital

(eurodes)

	31.12.2023	31.12.2022
Osakapital	25 564	25 564
Osade arv (tk)	1	1

## Lisa 9 Tingimuslikud kohustised ja varad

(eurodes)

	31.12.2023	31.12.2022
Tingimuslikud kohustised		
Võimalikud dividendid	3 034 251	3 014 280
Tulumaksukohustis võimalikelt dividendidelt	758 563	753 570
<b>Kokku tingimuslikud kohustised</b>	<b>3 792 814</b>	<b>3 767 850</b>

## Lisa 10 Kasutusrent

(eurodes)

Aruandekohustuslane kui rentnik

	2023	2022	Lisa nr
Kasutusrendikulu	91 853	71 149	12,13

Manpower OÜ rendib kasutusrendi tingimustel sõiduautosid ja büroopindu.

31.12.2023 seisuga oli rendis 3 sõiduautot rendiperioodiga 3-4 aastat, intressiga 2-2,25%. 2022. aastal kolis ettevõtte uuele rendipinnale Solarise keskuses, rendiperioodiga 5 aastaks.



## Lisa 11 Müügitulu

(eurodes)

	2023	2022
Müügitulu geograafiliste piirkondade lõikes		
Müük Euroopa Liidu riikidele		
Eesti	4 011 275	4 266 481
Läti	1 431 783	1 348 388
Soome	330 865	403 599
Taani	134 779	224 298
Luksemburg	173 668	120 450
Rootsi	52 604	55 600
Leedu	46 094	37 446
Poola	44 367	27 584
<b>Müük Euroopa Liidu riikidele, kokku</b>	<b>6 225 435</b>	<b>6 483 846</b>
Müük väljapoole Euroopa Liidu riike		
Suurbritannia	506 014	504 380
Šveits	186 429	124 217
Ameerika Ühendriigid	127 162	207 843
Norra	54 399	59 309
<b>Müük väljapoole Euroopa Liidu riike, kokku</b>	<b>874 004</b>	<b>895 749</b>
<b>Kokku müügitulu</b>	<b>7 099 439</b>	<b>7 379 595</b>
Müügitulu tegevusalade lõikes		
Personali rent	6 855 515	6 970 843
Personali värbamine	243 924	408 752
<b>Kokku müügitulu</b>	<b>7 099 439</b>	<b>7 379 595</b>

## Lisa 12 Kaubad, toore, materjal ja teenused

(eurodes)

	2023	2022	Lisa nr
Müügi eesmärgil ostetud teenused	-94 300	-92 147	
<b>Energia</b>	<b>-1 803</b>	<b>-4 937</b>	
Elektrienergia	-113	-888	
Soojusenergia	-220	-1 161	
Kütus	-1 470	-2 888	
Transpordikulud	-28 751	-19 449	
Üür ja rent	-10 633	-4 196	10
Muud	-47 580	-41 093	
<b>Kokku kaubad, toore, materjal ja teenused</b>	<b>-183 067</b>	<b>-161 822</b>	

## Lisa 13 Mitmesugused tegevuskulud

(eurodes)

	2023	2022	Lisa nr
Üür ja rent	-81 220	-66 953	10
<b>Energia</b>	<b>-14 699</b>	<b>-22 583</b>	
Elektrienergia	-2 571	-4 038	
Soojusenergia	-4 140	-9 358	
Kütus	-7 988	-9 187	
Mitmesugused bürookulud	-68 196	-85 711	
Lähetuskulud	-1 804	-8 313	
Koolituskulud	-5 297	-11 429	
Riiklikud ja kohalikud maksud	-9 621	-13 216	
Kulu ebatõenäoliselt laekuvatest nõuetest	935	-744	
Reklaamikulud	-19 485	-31 576	
Tööportaalid	-38 656	-38 733	
Muud	-109 868	-138 115	
<b>Kokku mitmesugused tegevuskulud</b>	<b>-347 911</b>	<b>-417 373</b>	

Tegevuskulude paremaks ülevaateks on eraldi välja toodud alates 2023. aasta aruandes lisajaotusena kulud tööportaalidele, mis olid varasematel aastatel kajastatud muude kulude all. Andmete võrreldavuseks eelmise aastaga, on sama muudatus tehtud ka 2022. aasta andmetes.

Kulurida "Muud" sisaldab muu hulgas kulutusi töötajate tervise edendamiseks, ühingu liikmetasusid ning grupi poolt allokeeritud kulusid.

## Lisa 14 Tööjõukulud

(eurodes)

	2023	2022
Palgakulu	-4 975 384	-4 973 730
Sotsiaalmaksud	-1 665 617	-1 671 841
Juhtimistasud ja boonused	11 280	-52 256
<b>Kokku tööjõukulud</b>	<b>-6 629 721</b>	<b>-6 697 827</b>
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	236	258
Keskmine töötajate arv töötamise liikide kaupa:		
Töölepingu alusel töötav isik	230	252
Võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav isik, välja arvatud füüsilisest isikust ettevõtja	6	6

## Lisa 15 Seotud osapooled

(eurodes)

Aruandekohustuslase emaettevõtja nimetus	ManpowerGroup OY
Riik, kus aruandekohustuslase emaettevõtja on registreeritud	Soome
Kontserni nimetus, millesse kuulub emaettevõtja	ManpowerGroup Inc
Riik, kus kontserni emaettevõtja on registreeritud	USA

### Saldod seotud osapooltega rühmade lõikes

LÜHIAJALISED	31.12.2023	31.12.2022
<b>Nõuded ja ettemaksud</b>		
Emaettevõtja	15 255	35 197
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	10 526	23 531
<b>Kokku nõuded ja ettemaksud</b>	<b>25 781</b>	<b>58 728</b>
<b>Võlad ja ettemaksud</b>		
Emaettevõtja	6 496	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	3 766	5 296
<b>Kokku võlad ja ettemaksud</b>	<b>10 262</b>	<b>5 296</b>

MÜÜDUD	2023	2022
	Teenused	Teenused
Emaettevõtja	112 886	165 856
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	321 559	317 917
<b>Kokku müüdnud</b>	<b>434 445</b>	<b>483 773</b>

OSTETUD	2023	2022
	Teenused	Teenused
Emaettevõtja	18 587	22 946
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	78 393	96 815
<b>Kokku ostetud</b>	<b>96 980</b>	<b>119 761</b>

Tegev- ja kõrgemale juhtkonnale arvestatud tasud ja muud olulised soodustused	2023	2022
	Arvestatud tasu	92 313

Manpower OÜ kontsernikonto saldo seisuga 31.12.2023 oli 2 616 652 eurot, saldo seisuga 31.12.2022 oli 1 654 584 eurot.

Manpower OÜ tagab esimese järjekoha pandiõiguse alusel Bank Mendes Gans N.V kõik kehtivad ja tulevikus tekkivad nõuded, mis on seotud kontsernikontoga.

## Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 06.05.2024

**Osaühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2023 - 31.12.2023 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:**

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
HEIGO KALDRA	Juhatuseliige	06.05.2024
MINNA-STINA ELISABETH KORPELA	Juhatuseliige	06.05.2024
ANNEMARI KATARIINA KOVALAINEN	Juhatuseliige	06.05.2024

## Aruande osanike koosoleku kinnitamise staatus

Osanike koosoleku poolt kinnitamata

# SÕLTUMATU VANDEAUDIITORI ARUANNE

Osaühing MANPOWER osanikule

## Arvamus

Oleme auditeerinud Osaühing MANPOWER (ettevõtte) raamatupidamise aastaaruannet, mis sisaldab bilanssi seisuga 31.12.2023 ning kasumiaruannet, rahavoogude aruannet ja omakapitali muutuste aruannet eeltoodud kuupäeval lõppenud aasta kohta ja raamatupidamise aastaaruande lisasid, sealhulgas märkimisväärsete arvestuspõhimõtete kokkuvõtet.

Meie arvates kajastab kaasnev raamatupidamise aastaaruanne kõigis olulistes osades õiglaselt ettevõtte finantsseisundit seisuga 31.12.2023 ning sellel kuupäeval lõppenud aasta finantstulemust ja rahavoogusid kooskõlas Eesti finantsaruandluse standardiga.

## Arvamuse alus

Viisime auditi läbi kooskõlas rahvusvaheliste auditeerimise standarditega (Eesti). Meie kohustusi vastavalt nendele standarditele kirjeldatakse täiendavalt meie aruande osas „Vandeauditori kohustused seoses raamatupidamise aastaaruande auditiga”. Me oleme ettevõttest sõltumatud kooskõlas kutseliste arvestuseksperptide eetikakoodeksiga (Eesti) (sh sõltumatuse standardid), ja oleme täitnud oma muud eetikaalased kohustused vastavalt nendele nõuetele. Me usume, et auditi tõendusmaterjal, mille oleme hankinud, on piisav ja asjakohane aluse andmiseks meie arvamusele.

## Muu informatsioon

Juhtkond vastutab muu informatsiooni eest. Muu informatsioon hõlmab tegevusaruannet, kuid ei hõlma raamatupidamise aastaaruannet ega meie vandeauditori aruannet. Meie arvamus raamatupidamise aastaaruande kohta ei hõlma muud informatsiooni ja me ei tee selle kohta mingis vormis kindlustandvat järeldust.

Seoses meie raamatupidamise aastaaruande auditiga on meie kohustus lugeda muud informatsiooni ja kaaluda seda tehes, kas muu informatsioon lahknab oluliselt raamatupidamise aastaaruandest või meie poolt auditi käigus saadud teadmistest või tundub muul viisil olevat oluliselt väärkajastatud.

Lisaks on meie kohustus avaldada, kas tegevusaruandes esitatud informatsioon on vastavuses kohalduvate seaduses sätestatud nõuetega.

Kui me teeme tehtud töö põhjal järelduse, et muu informatsioon on eespool toodu osas oluliselt väärkajastatud, oleme kohustatud sellest faktist aru andma.

Meil ei ole sellega seoses millegi kohta aru anda ning avaldame, et tegevusaruandes esitatud informatsioon on olulises osas kooskõlas raamatupidamise aastaaruandega ning kohalduvate seaduses sätestatud nõuetega.

## Juhtkonna ja nende, kelle ülesandeks on valitsemine, kohustused seoses raamatupidamise aastaaruandega

Juhtkond vastutab raamatupidamise aastaaruande koostamise ja õiglase esitamise eest kooskõlas Eesti finantsaruandluse standardiga ja sellise sisekontrolli eest, nagu juhtkond peab vajalikuks, et võimaldada kas pettusest või veast tulenevate oluliste väärkajastamisteta raamatupidamise aastaaruande koostamist.

Raamatupidamise aastaaruande koostamisel on juhtkond kohustatud hindama ettevõtte suutlikkust jätkata jätkuvalt tegutsevana, esitama infot, kui see on asjakohane, tegevuse jätkuvusega seotud asjaolude kohta ja kasutama tegevuse jätkuvuse arvestuse alusprintsipi, välja arvatud juhul, kui juhtkond kavatseb kas ettevõtte likvideerida või tegevuse lõpetada või tal puudub sellele realistlik alternatiiv.

Need, kelle ülesandeks on valitsemine, vastutavad ettevõtte raamatupidamise aruandlusprotsessi üle järelevalve teostamise eest.

## Vandeauditori kohustused seoses raamatupidamise aastaaruande auditiga

Meie eesmärk on saada põhjendatud kindlus selle kohta, kas raamatupidamise aastaaruanne tervikuna on kas pettusest või veast tulenevate oluliste väärkajastamisteta, ja anda välja vandeauditori aruanne, mis sisaldab meie arvamust. Põhjendatud kindlus on kõrgetasemeline kindlus, kuid see ei taga, et olulise väärkajastamise eksisteerimisel see kooskõlas rahvusvaheliste auditeerimise standarditega (Eesti) läbiviidud auditi käigus alati avastatakse. Väärkajastamised võivad tuleneda pettusest või veast ja neid peetakse oluliseks siis, kui võib põhjendatult eeldada, et need võivad üksikult või koos mõjutada majanduslikke otsuseid, mida kasutajad raamatupidamise aastaaruande alusel teevad.

Kasutame auditeerides vastavalt rahvusvaheliste auditeerimise standarditele (Eesti) kutsealast otsustust ja säilitame kutsealase skeptitsismi kogu auditi käigus. Me teeme ka järgmist:

- teeme kindlaks ja hindame raamatupidamise aastaaruande kas pettusest või veast tuleneva olulise väärkajastamise riskid, kavandame ja teostame auditiprotseduuri vastuseks nendele riskidele ning hangime piisava ja asjakohase auditi tõendusmaterjali, mis on aluseks meie arvamusele. Pettusest tuleneva olulise väärkajastamise mitteavastamise risk on suurem kui veast tuleneva väärkajastamise puhul, sest pettus võib tähendada salakokkulepet, võltsimist, info esitamata jätmist, vääresitiste tegemist või sisekontrolli eiramist;
- omandame arusaamise auditi puhul asjassepuutuvast sisekontrollist, et kavandada nendes tingimustes asjakohaseid auditiprotseduure, kuid

mitte arvamuse avaldamiseks ettevõtte sisekontrolli tulemuslikkuse kohta;

- hindame kasutatud arvestuspõhimõtete asjakohasust ning juhtkonna arvestushinnangute ja nendega seoses avalikustatud info põhjendatust;
- teeme järelduse juhtkonna poolt tegevuse jätkuvuse arvestuse alusprintsipi kasutamise asjakohasuse kohta ja saadud auditi tõendusmaterjali põhjal selle kohta, kas esineb olulist ebakindlust sündmuste või tingimuste suhtes, mis võivad tekitada märkimisväärset kahtlust ettevõtte suutlikkuses jätkata jätkuvalt tegutsevana. Kui me teeme järelduse, et eksisteerib oluline ebakindlus, oleme kohustatud juhtima vandeaudiitori aruandes tähelepanu raamatupidamise aastaaruandes selle kohta avalikustatud infole või kui avalikustatud info on ebapiisav, siis modifitseerima oma arvamust. Meie järeldused põhinevad vandeaudiitori aruande kuupäevani saadud auditi tõendusmaterjalil. Tulevased sündmused või tingimused võivad siiski kahjustada ettevõtte suutlikkust jätkata jätkuvalt tegutsevana;
- hindame raamatupidamise aastaaruande üldist esitusviisi, struktuuri ja sisu, sealhulgas avalikustatud informatsiooni, ning seda, kas raamatupidamise aastaaruanne esitab aluseks olevaid tehinguid ja sündmusi viisil, millega saavutatakse õiglane esitusviis.

Me vahetame nendega, kelle ülesandeks on valitsemine, infot muu hulgas auditi planeeritud ulatuse ja ajastuse ning märkimisväärsete auditi tähelepanekute kohta, sealhulgas mistahes sisekontrolli märkimisväärsete puuduste kohta, mille oleme tuvastanud auditi käigus.

/digitaalselt allkirjastatud/

Mariel Akkermann

Vandeaudiitor nr 574

Aktsiaselts Deloitte Audit Eesti

Tegevusluba number 27

Tornimäe 5, 10145 Tallinn, Eesti

06.05.2024

## Audiitorite digitaalallkirjad

Osühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2023 - 31.12.2023 majandusaasta aruandele lisatud audiitori aruande on digitaalselt allkirjastanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
MARIEL AKKERMANN	Vandeaudiitor	06.05.2024

## Kasumi jaotamise ettepanek

(eurodes)

	<b>31.12.2023</b>
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 767 850
Aruandeaasta kasum (kahjum)	24 964
<b>Kokku</b>	<b>3 792 814</b>

Jätta kasum investeringuteks ja järgmiste perioodide kahjumi katteks.



## Müügitulu jaotus tegevusalade lõikes

Tegevusala	EMTAK kood	Müügitulu (EUR)	Müügitulu %	Põhitegevusala
Ajutise tööjõu rent	78201	6855515	96.56%	Jah
Tööhõiveagentuuride tegevus	78101	243924	3.44%	Ei

## Sidevahendid

Liik	Sisu
Telefon	+372 6306565
Faks	+372 6306566
E-posti aadress	tallinn@manpower.ee
Veebilehe aadress	<a href="https://www.manpower.ee">https://www.manpower.ee</a>