

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2024

aruandeaasta lõpp: 31.12.2024

ärinimi: Osaühing MANPOWER

registrikood: 11052968

postiaadress: Harju maakond, Tallinn, Kesklinna linnaosa,
Estonia pst 9 // Rävala pst 12

postisihthnumber: 10143

telefon: +372 6306565

faks: +372 6306566

e-posti aadress: tallinn@manpower.ee

veebilehe aadress: <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 ettemaksed	21
Lisa 3 Materiaalsed põhivarad	22
Lisa 4 Võlad ja ettemaksed	23
Lisa 5 Võlad tarnijatele	23
Lisa 6 Maksude ettemaksed 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	26
Aruande allkirjad	28
Vandeauditiitori aruanne	29

Tegevusaruanne

Manpower asutati 1948. aastal USA-s, laienes Euroopasse 1956. aastal ja registreeriti New Yorgi börsil (sümbol MAN) 1967. aastal ning on tänasel päeval juhtiv kõiki personalilahendusi ning seotud teenuseid pakkuv globaalne ettevõtte ManpowerGroup, mille tuntumad brändid on Manpower, Talent Solutions ja Experis. Manpower OÜ osakapital on 25 564 eurot ja omanik on 100 % ManpowerGroup OY. Omanikeringis 2024. aasta jooksul muudatusi ei toimunud. Manpower OÜ juhatusse kuuluvad Minna-Stina Elisabeth Korpela (regionaalne tegevjuht), Annemari Katariina Kovalainen (regionaalne personalijuht) ja Heigo Kaldra (Baltikumi piirkonna tegevjuht).

Manpoweri klientideks on valdavalt maailmas tuntud ja mainekad rahvusvahelised ettevõtted aga teenuste ulatus võimaldab meil katta kogu spektri ning leiame sobivad lahendused kõigile. 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 15 aastat (*Ethisphere*, 2024 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. Vaata lisa: [Recognition](#)



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



ManpowerGroup töötab järjepidevalt välja uusi innovaatilisi personalilahendusi tuhandetele organisatsioonidele ning ettevõtetele, 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.

2024. aastal tegutsesime küll Eestis kolmandat aastat järjest majanduslanguse tingimustes, millega kohanemine on nõudnud suuri pingutusi, kuid halvimat oleme suutnud vältida ning oleme jätkuvalt kasumlik ning jätkusuutlikult tegutsev ettevõtte. Kahanenud tellimused viisid fookuse uute teenuste ja toodete arendamisele ning olemasolevate täiustamisele ja tänu sellele on meie portfellis veelgi rohkem turu ootustele vastavaid lahendusi. Teine fookusteema oli koolitus- ja arenguprogrammid, muuhulgas tugevdati digiturvalisust ning andmekaitset vastavalt kõrgeimatele standarditele selles valdkonnas ning toimus ka andmekaitsekoolitus nii digitaalselt kui klassikalisemates formaatides kohapeal. Jätkuvalt on

kõigile töötajatele kättesaadav sadu online koolitusi sisaldav keskkond powerYou ja mitmed spetsiifilised koolitusprogrammid nagu *Sales Academy* ja *Innovation Academy*.

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. 2024. aastal oli jätkuvalt tähelepanu töötajate teadlikkuse tõstmisel ning nendel teemadel läbi erinevate koolituste pakkumise. ManpowerGroup tervikuna jätkab investeringuid oskustesse, innovatsiooni ja tehnoloogiasse, et kiirendada uue jätkusuutlikuma, vastupidavama ja võrdsema tulevikutöö teket.

Manpower on tuntud kui paindlike ja kvaliteetsete värbamisprojektide läbiviijana ning spetsiifiliste personalivaldkonna täislahenduste pakkujana eelkõige suuremate rahvusvaheliste firmade seas, mis vajavad terviklikke 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 teisi lahendusi. Meie põhitähelepanu all on kogu personalitöö **terviklahendused**, mida Eesti turul osatakse siiski pigem vähe küsida. Jätkuvalt tuntakse turul huvi palgaarvestuse (ehk *Payroll*) teenuse vastu ja uuema teenusena on positiivset vastukaja leidnud RPO (*Recruitment Process Outsourcing*) ehk kogu värbamisprotsessi sisse ostmine professionaalselt personalifirmalt, mis sobib kõige paremini suuremahuliste projektide mehitamiseks. Ühe meie uusima lahendusena võib välja tuua ka tööjõumaksuarvestuse teenuse ettevõtetele. Viimaste aastate jooksul kujunenud **majandusolukorras on varasemast olulisemalt nõutumaks teenuseks osutunud *outplacement***. Samuti on meie tooteportfellis ettevõtte tööandja brändingu (Employer Branding) teenus 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.

2025. majandusaastaks on eelarvesse planeeritud väike käibe kasv, sest kuigi suurkliendid pigem kahandavad töötajaskonda ja viivad tootmisüksusi Eestist välja, on erinevate uute teenustega soov äri pisut kasvatada. 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 majanduses ja tööjõuturul. Töö tegemise keskmisest kõrgem maksustamine võrreldes edukamate lääneriikidega ja ebastabiilne naabus on selgeks takistuseks paljude rahvusvaheliste suurettevõtete investeringute tegemisel Eestisse v.a. võimalikud investeringud kaitsetööstusse. Sõjalised konfliktid Euroopas ja Lähis-Idas ning USA uus tollipoliitika võib tuua

suuremaid ettenägematuid tagasilööke, kuid näiteks tööjõu renditeenuste vastu on turul endiselt huvi, et koos professionaalse partneriga personaliga seotud riske paremini maandada. Meie majandustulemusi mõjutavad ka edaspidi olulisimate kaubanduspartnerite majanduste hetketrendid, aga ka riiklikud piirangud välisriikide tööjõu kasutamisele ning järelevalve tööjõu sektoris tegutsevate ettevõtete üle - raskemad ajad majanduses ja erinevad kriisid sunnivad ettevõtjaid otsima lahendusi, mis alati ei pruugi olla kõigi kehtivate seadustega kooskõlas ning siin aitaks järjepidevam kontroll.

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 äri sektorite vahel. Jätkuvalt püsib kõrgem risk tootmissektoris, mille põhjuseks on sektori tihedam sõltuvus maailmamajanduse arengutest, tihedast konkurentsist odavamale tööjõuga riikidega, globaalsest toormepuudusest ja tarneraskustest ning sellest tulenevast tellimuste mahu kõikumistest või kiirest kahanemisest. Suur väljakutse on meie suurl klientide jaoks olnud ka kiire keskmine palgatõus, mis jääb oluliselt maha tootlikkuse kasvust ning kasvatab kulubaasi eelarvetes planeeritust palju kiiremini. Riskide maandamiseks 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 kõrge palgad tootmissektoris, samuti on kõrge tööjõumaksud, mis tänaseks on viinud ka tugiteenuste välja liikumisele madalamate tööjõukuludega turgudele. Sellele annavad kinnitust eelmiste aastate trendid, sh mitmed suuremad koondamised ning ettevõtete turult lahkumised, mis küll kahjuks pole leevendanud olukorda tööjõupuuduse valdkonnas – sektoripõhine ja geograafiline (Tallinn ja Harjumaa vaevlevad kõige suuremas töökahe ning erinevate spetsialistide kitsikuses) tööjõupuudus on endiselt tõsine. Kõrge tööjõumaksud 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 keerulise olukorraga majanduses on ka küllalt palju värbamisprojekte pandud ootele. Jätkuvalt suur risk on ebaseaduslikult Eestisse toodav tööjõud erinevate skeemide kaudu, mille on tinginud jäik kvoodipoliitika ja turu arengutest kaugemale maha jäänud tööturupoliitika tervikuna.

2024. aastal osteti liisingust välja põhivaraks üks sõiduauto. 2025. aastaks täiendavaid investimisplaanide põhivarasse ei ole. Valuuta- ja börsikursside ning intressimäärade riskid on väikesed, sisuliselt kogu arveldus käib eurodes ning aktsiaid ja osasid ettevõtte ei oma ega plaani omandada. Laene ettevõttel ei ole ja selleks pole ka seni vajadust olnud.

2025. aasta peamine eesmärk on säilitada ja tugevdada ettevõtte kasvu- ja arenguvõimet, hoolimata üldisest keerulisest olukorrast tööjõuturul, jätkata tööd ettevõtte struktuuri ja võimekuste vastavusse

viimisega turu nõudluse ja ettevõtte eesmärkidega ning maandada erinevaid riske võimalikult efektiivselt. Sealjuures järgime loomulikult jätkuvalt kõrgeimaid eetilisi standardeid ja ärietika põhialuseid ning rahvusvahelisi norme, mis tagavad meie klientidele alati parima võimaliku teenuse.

Jätkub organisatsiooni tugevdamine ja arendamine (valdavalt läbi koolituste ja arenguprogrammide), et täislahenduste kaudu loodavat lisaväärtust paremini klientidele tutvustada ja tulemuslikumalt suurklientidele pakkuda. Samuti plaanime tuua kohalikule turule mõne uue toote või teenuse, päevakorda võib tõusta ka 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 teooria kasutada nii värbamise kui klientide leidmise poolel, kuid seni pole suurt ühisosa suudetud leida vastava teenuse pakkujatega.

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 tööl 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.

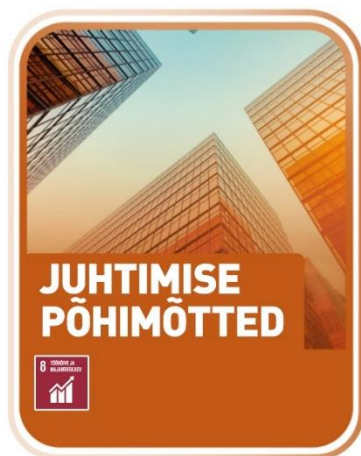
Me oleme juhtiv personalifirma maailmas, julgeme olla innovatiivsed ja proovida esimestena uusi lahendusi. Me ei soovi paigal seista, vaid esitame tavapärasele pidevalt väljakutseid, et leida uusi ja paremaid võimalusi millegi korda saatmiseks. Meid viib edasi ettevõtlik meelelaad ja kiire reageerimine. 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 edendamine 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 põhimõtetel (Athens Ethical Principles). Toetame poliitikat, mis keelab täielikult inimkaubanduse, sunniviisilise töö ja tänapäevase orjuse. See keeld hõlmab nii meie kliente, tarnijaid kui ka äripartnereid. ManpowerGroupil on nulltolerants sunnitöö, lapstööjõu kasutamise ja inimkaubanduse suhtes. Me ei tee teadlikult koostööd ühegi ettevõttega, kes saab kasu ükskõik millisel moel inimkaubandusest või inimeste kuritahtlikust kohtlemisest.

Manpower OÜ on võtnud kasutusele meetmed andmeturbe, sh isikuandmete kaitse tagamiseks. Lähtume isikuandmete töötlemisel õiguslikust regulatsioonist ning ManpowerGroup'i globaalsetest privaatsuspõhimõtetest.

Ka 2024. 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 personalivaldkonna 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 töögruppis. Lisaks on plaanis jätkata koostööd Euroopa Personalirendiettevõtete Liiduga (*World Employment Federation*) ning olla akrediteeritud partneriks Euroopa töövahendusvõrgustikule EURES. Lööme kaasa PARE tööelu töögruppis, kus tegeletakse tööturu teemadega ja valmistatakse ette [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. ManpowerGroup on aktiivne uuringute läbiviija ning oleme võtnud eesmärgiks nende uuringute tulemuste kajastamise võimalikult laialt ka Eesti turul, nähes, et need kohalduvad ka meie turule. Kõige olulisem uuring on meie jaoks kvartaalne värbamisuuring ManpowerGroup Employment Outlook Survey (MEOS), mis aitab aru saada tööjõuturu trendidest ning muutuste põhjustest. Samuti oluline ManpowerGroupi uuring on Total Workforce Index (TWI), mis hindab riikide tööjõuturu konkurentsivõimet.

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

2024. aastal jätkus koostööd Ameerika Kaubanduskojaga ("AmCham"), sh osaletakse koja tööturu ja hariduse teemadega tegelevas (*Talent and Education Committee*) töögruppis. Manpoweri sisuline panus puudutab eelkõige tööturu teemasid, töölepingu seaduse, võõrtööjõu ja renditöö spetsiifikat.

Oleme Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi (VEF) aktiivne liige. Manpower OÜ juhatuse liige ja tegevjuht Heigo Kaldra on seal auliige pärast 9 aastat juhatuses aktiivset kaasalöömist. Panustame VEFi tegevusse töögruppide tasemel või erinevates eraldiseisvates projektides kaasa lüües.

Osaleme vastutustundliku ettevõtluse riiklikult tunnustatud hindamises - Vastutustundliku Ettevõtluse Indeks. VEF-i indeks on Eestis vanim kasutusel olev ESG tööriist ning Manpower Eesti on selles osalenud indeksi loomisest saadik ja olnud kuldtasemel nüüd juba 10 aastat!



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.

**austame
erinevusi**



Samuti oleme esimeste seas liitunud Mitmekesisuse kokkuleppega (aastast 2012). Omame aastast 2018 mitmekesise 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.



Selleks, et aidata tööle saamisel suurt hulka kandidaate, on oluline, et meie oma töötajad oleksid võimalikult hästi hoitud ja toetatud nii vaimselt kui füüsiliselt ja saaksid täielikult keskenduda oma põhitööle. Manpower OÜ on tunnustatud vaimset tervist väärtustava organisatsiooni kuldtaseme märgisega. 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.



2024. aastal jätkasime koostööd Junior Achievement (JA) Eesti organisatsiooniga, s.h osaleme õpilasfirmade konkursil, kus anname juba kaheksandat aastat järjest välja eriauhinna "Ready for Work", millega tunnustame õpilasfirmat, kelle õppeprotsess võistluse raames on suurim. Õppimisvõimekus ja õpitahe on töövalmiduse olulised komponendid.



Oma Oiglaste Kaubanduse Töökohas / 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 tööstusettevõttega, kuid sellest hoolimata pöörame keskkonna säästmisele suurt tähelepanu. Lähtume keskkonnavalades 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 grüpiüleselt paika pandud nii automargid kui ka kasutatavate sõidukite tehnilised tingimused, sh mootorivõimus ja CO2 tarbimise vahemik, samuti on põhimõtteks olemasolevate autode riskasutus töötajate vahel või võimalusel ühistranspordi valimine. Eelistame maismaatransporti lennutranspordile, mitmekesi reisides 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 on liitunud SBTi (*The Science Based Targets initiative*) initsiatiiviga, et saavutada netonull (Net Zero) eesmärk 2045. aastaks või varasemaks.

ManpowerGroup-i jätkusuutlikkuse detailne aruanne on leitav siit:

[Reports & Policies \(manpowergroup.com\)](https://www.manpowergroup.com/reports-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), krediidiriski ja likviidsusrisk.

Kontserni finantsriske juhitakse finantsosakonna poolt juhatuse kontrolli ja järelevalve all.

Olulisemaks riskiks peame **tururiski**, kuid siin on ennustamine äärmiselt tänamatu, kuna ettearvamatutest 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 juhatuse valuutariski väga madalaks.

Intressirisk on oht, et intressimäärade muutumine mõjutab investeringute ja nendelt saadava tulu väärtust ning finantskohustustega seotud kulude suurust. Juhatuse 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 (s.h klientide aktsepteerimine ja krediidikontroll) toimub kooskõlas ettevõtte sisemiste protseduuridega. Ettevõtte lühiajalisi vabasid rahalisi vahendeid on lubatud hoiustada ainult krediidiasutustes arvelduskontodel ja lühiajaliselt tähtajalistes deposiitides.

Lähtuvalt eelpool toodust hindab juhatuse ettevõtte krediidiriski madalaks.

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

Peamised finantssuhtarvud

	2024	2023
Müügitulu kasv %	11,9%	-3,8%
Kasumi kasv %	121,0%	-76,4%
Puhasrentaablus %	0,7%	0,4%
Lühiajaliste kohustuste kattekordaja	4,2	4,7
ROA %	1,1%	0,5%

Suhtarvude arvutamisel kasutatud valemid:

Käibe kasv (%) = (müügitulu 2024 – müügitulu 2023)/ müügitulu 2023 * 100

Kasumi kasv (%) = (puhaskasum 2024 – puhaskasum 2023)/ puhaskasum 2023 * 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 2024. aastal oli 222 töötajat, nendest 25 oma kontori töötajad ning 197 renditöötajad erinevates klientettevõtetes. Oma töötajate töötasu üldsumma oli 751 176 eurot, renditöötajate töötasu 4 633 378 eurot.

Heigo Kaldra, tegevjuht, juhatuse liige

Raamatupidamise aastaaruanne

Bilanss

(eurodes)

	31.12.2024	31.12.2023	Lisa nr
Varad			
Käibevarad			
Raha	3 300 023	3 202 382	
Nõuded ja ettemaksed	1 752 712	1 659 494	2
Kokku käibevarad	5 052 735	4 861 876	
Põhivarad			
Materiaalsed põhivarad	17 323	0	3
Kokku põhivarad	17 323	0	
Kokku varad	5 070 058	4 861 876	
Kohustised ja omakapital			
Kohustised			
Lühiajalised kohustised			
Võlad ja ettemaksed	1 193 952	1 040 942	4
Kokku lühiajalised kohustised	1 193 952	1 040 942	
Kokku kohustised	1 193 952	1 040 942	
Omakapital			
Osakapital nimiväärtuses	25 564	25 564	8
Kohustuslik reservkapital	2 556	2 556	
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 792 814	3 767 850	
Aruandeaasta kasum (kahjum)	55 172	24 964	
Kokku omakapital	3 876 106	3 820 934	
Kokku kohustised ja omakapital	5 070 058	4 861 876	

Kasumiaruanne

(eurodes)

	2024	2023	Lisa nr
Müügitulu	7 944 681	7 099 439	11
Muud äritulud	1 584	3 453	
Kaubad, toore, materjal ja teenused	-439 381	-183 067	12
Mitmesugused tegevuskulud	-397 629	-347 911	13
Tööjõukulud	-7 167 523	-6 629 721	14
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	-1 237	-1 284	3
Muud ärikulud	-16	-318	
Ärikasum (kahjum)	-59 521	-59 409	
Muud finantstulud ja -kulud	114 693	84 373	
Kasum (kahjum) enne tulumaksustamist	55 172	24 964	
Aruandeaasta kasum (kahjum)	55 172	24 964	

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2024	2023	Lisa nr
Rahavood äritegevusest			
Ärikasum (kahjum)	-59 521	-59 409	
Korrigeerimised			
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	1 237	1 284	3
Kasum (kahjum) põhivarade müügist	0	-3 400	3
Kokku korrigeerimised	1 237	-2 116	
Äritegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	-93 218	48 539	2
Äritegevusega seotud kohustiste ja ettemaksete muutus	153 010	-107 339	4
Laekunud intressid	114 693	84 374	
Kokku rahavood äritegevusest	116 201	-35 951	
Rahavood investeerimistegevusest			
Tasutud materiaaalsete ja immateriaalsete põhivarade soetamisel	-18 560	0	3
Laekunud materiaaalsete ja immateriaalsete põhivarade müügist	0	8 333	3
Kokku rahavood investeerimistegevusest	-18 560	8 333	
Kokku rahavood	97 641	-27 618	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	3 202 382	3 230 000	
Raha ja raha ekvivalentide muutus	97 641	-27 618	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	3 300 023	3 202 382	

Omakapitali muutuste aruanne
(eurodes)

				Kokku
	Osakapital nimiväärtuses	Kohustuslik reservkapital	Jaotamata kasum (kahjum)	
31.12.2022	25 564	2 556	3 767 850	3 795 970
Aruandeaasta kasum (kahjum)	0	0	24 964	24 964
31.12.2023	25 564	2 556	3 792 814	3 820 934
Aruandeaasta kasum (kahjum)	0	0	55 172	55 172
31.12.2024	25 564	2 556	3 847 986	3 876 106

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

Manpower OÜ 2024. 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 printsiibist, 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 hoiuseid 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. Investeeringu- 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 Keskpanga valuutakursid.

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

Nõuded ja ettemaksed

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 rendimaksede 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 osapoolale 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 22/78 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 õiglases väärtuses, st osutatud teenuste ja müüdud 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)

	31.12.2024	12 kuu jooksul	Lisa nr
Nõuded ostjate vastu	1 696 949	1 696 949	
Ostjatelt laekumata arved	1 698 414	1 698 414	
Ebatõenäoliselt laekuvad nõuded	-1 465	-1 465	
Nõuded seotud osapoolte vastu	5 502	5 502	15
Muud nõuded	3 082	3 082	
Viitlaekumised	3 082	3 082	
Ettemaksed	47 179	47 179	
Tulevaste perioodide kulud	47 179	47 179	
Kokku nõuded ja ettemaksed	1 752 712	1 752 712	
	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	
Kokku nõuded ja ettemaksed	1 659 494	1 659 494	

Lisa 3 Materiaalsed põhivarad

(eurodes)

				Kokku
	Transpordivahendid	Muud masinad ja seadmed	Masinad ja seadmed	
31.12.2023				
Soetusmaksumus	0	4 573	4 573	4 573
Akumuleeritud kulum	0	-4 573	-4 573	-4 573
Jääkmaksumus	0	0	0	0
Ostud ja parendused	18 560	0	18 560	18 560
Amortisatsioonikulu	-1 237	0	-1 237	-1 237
31.12.2024				
Soetusmaksumus	18 560	4 573	23 133	23 133
Akumuleeritud kulum	-1 237	-4 573	-5 810	-5 810
Jääkmaksumus	17 323	0	17 323	17 323

Müüdud materiaalsed põhivarad müügihinnas

	2024	2023
Masinad ja seadmed	0	8 333
Transpordivahendid	0	8 333
Kokku	0	8 333

Lisa 4 Võlad ja ettemaksed

(eurodes)

	31.12.2024	12 kuu jooksul	Lisa nr
Võlad tarnijatele	44 832	44 832	5
Võlad töövõtjatele	661 042	661 042	7
Maksuvõlad	448 071	448 071	6
Muud võlad	36 264	36 264	
Muud viitvõlad	36 264	36 264	
Saadud ettemaksed	3 743	3 743	
Tulevaste perioodide tulud	3 743	3 743	
Kokku võlad ja ettemaksed	1 193 952	1 193 952	

	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	
Kokku võlad ja ettemaksed	1 040 942	1 040 942	

Lisa 5 Võlad tarnijatele

(eurodes)

	31.12.2024	31.12.2023	Lisa nr
Võlad tarnijatele	13 990	11 413	
Võlad tarnijatele (grupisisesed ettevõtted) (lisa 15)	30 842	10 262	15
Kokku võlad tarnijatele	44 832	21 675	4

Lisa 6 Maksude ettemaksed ja maksuvõlad

(eurodes)

	31.12.2024	31.12.2023
	Maksuvõlg	Maksuvõlg
Käibemaks	82 988	70 372
Üksikisiku tulumaks	74 748	63 491
Erisoodustuse tulumaks	3 250	2 030
Sotsiaalmaks	269 027	247 311
Kohustuslik kogumispension	5 024	5 420
Töötuskindlustusmaksed	13 034	12 018
Kokku maksude ettemaksed ja maksuvõlad	448 071	400 642

Lisa 7 Võlad töövõtjatele

(eurodes)

	31.12.2024	31.12.2023	Lisa nr
Töötasude kohustis	383 747	361 015	
Puhkusetasude kohustis	229 853	219 293	
Juhtimistasud ja boonuste reserv	47 442	0	
Kokku võlad töövõtjatele	661 042	580 308	4

Lisa 8 Osakapital

(eurodes)

	31.12.2024	31.12.2023
Osakapital	25 564	25 564
Osade arv (tk)	1	1

Lisa 9 Tingimuslikud kohustised ja varad

(eurodes)

	31.12.2024	31.12.2023
Tingimuslikud kohustised		
Võimalikud dividendid	3 001 429	3 034 251
Tulumaksukohustis võimalikelt dividendidelt	846 557	758 563
Kokku tingimuslikud kohustised	3 847 986	3 792 814

Lisa 10 Kasutusrent

(eurodes)

Aruandekohustuslane kui rentnik

	2024	2023
Kasutusrendikulu	141 643	91 853

Manpower OÜ rendib kasutusrendi tingimustel sõiduautosid ja büroopindu, nii klientide kui enda tarbeks. 31.12.2024 seisuga oli rendis 9 sõiduautot ja 2 büroopinda.

Lisa 11 Müügitulu

(eurodes)

	2024	2023
Müügitulu geograafiliste piirkondade lõikes		
Müük Euroopa Liidu riikidele		
Eesti	4 635 459	4 011 275
Läti	1 552 777	1 431 783
Soome	428 680	330 865
Luksemburg	314 008	173 668
Taani	153 297	134 779
Leedu	105 636	46 094
Poola	86 254	44 367
Rootsi	63 359	52 604
Müük Euroopa Liidu riikidele, kokku	7 339 470	6 225 435
Müük väljapoole Euroopa Liidu riike		
Suurbritannia	261 153	506 014
Šveits	196 142	186 429
Ameerika Ühendriigid	91 027	127 162
Norra	56 139	54 399
Hiina	750	0
Müük väljapoole Euroopa Liidu riike, kokku	605 211	874 004
Kokku müügitulu	7 944 681	7 099 439
Müügitulu tegevusalade lõikes		
Personali rent	7 568 308	6 855 515
Personali värbamine	376 373	243 924
Kokku müügitulu	7 944 681	7 099 439

Lisa 12 Kaubad, toore, materjal ja teenused

(eurodes)

	2024	2023	Lisa nr
Müügi eesmärgil ostetud teenused	-227 856	-94 300	
Energia	-17 758	-1 803	
Elektrienergia	-1 415	-113	
Soojusenergia	-1 692	-220	
Kütus	-14 651	-1 470	
Transpordikulud	-36 042	-28 751	
Üür ja rent	-68 916	-10 633	10
Muud	-88 809	-47 580	
Kokku kaubad, toore, materjal ja teenused	-439 381	-183 067	

Lisa 13 Mitmesugused tegevuskulud

(eurodes)

	2024	2023	Lisa nr
Üür ja rent	-72 727	-81 220	10
Energia	-11 637	-14 699	
Elektrienergia	-1 982	-2 571	
Soojusenergia	-2 409	-4 140	
Kütus	-7 246	-7 988	
Mitmesugused bürookulud	-71 732	-68 196	
Lähetuskulud	-6 720	-1 804	
Koolituskulud	-7 387	-5 297	
Riiklikud ja kohalikud maksud	-11 143	-9 621	
Kulu ebatõenäoliselt laekuvatest nõuetest	-76	935	
Reklaamikulud	-23 788	-19 485	
Tööportaalid	-33 360	-38 656	
Muud	-159 059	-109 868	
Kokku mitmesugused tegevuskulud	-397 629	-347 911	

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

Lisa 14 Tööjõukulud

(eurodes)

	2024	2023
Palgakulu	-5 330 488	-4 975 384
Sotsiaalmaksud	-1 782 969	-1 665 617
Juhtimistasud ja boonused	-54 066	11 280
Kokku tööjõukulud	-7 167 523	-6 629 721
Töötajate keskmine arv taandatud täistööajale	197	236
Keskmine töötajate arv töötamise liikide kaupa:		
Töölepingu alusel töötav isik	192	230
Võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav isik, välja arvatud füüsilisest isikust ettevõtja	5	6

Tööjõukulud sisaldab nii renditöötajate kui omatöötajate kulud. Renditöötajatega seonduva kulud olid 2024. aastal summas 6 182 183 eurot ning omatöötajate kulud 985 340 eurot. Aastal 2023 olid vastavad kulud 5 713 992 eurot ja 915 729 eurot.

Lisa 15 Seotud osapooled

(eurodes)

Saldod seotud osapooltega rühmade lõikes

LÜHIAJALISED	31.12.2024	31.12.2023
--------------	------------	------------

Nõuded ja ettemaksed		
Emaettevõtja	5 502	15 255
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	0	10 526
Kokku nõuded ja ettemaksed	5 502	25 781
Võlad ja ettemaksed		
Emaettevõtja	8 204	6 496
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	22 638	3 766
Kokku võlad ja ettemaksed	30 842	10 262

MÜÜDUD	2024	2023
	Teenused	Teenused
Emaettevõtja	100 061	112 886
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	183 646	321 559
Kokku müüdnud	283 707	434 445

OSTETUD	2024	2023
	Teenused	Teenused
Emaettevõtja	19 012	18 587
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	221 544	78 393
Tegev- ja kõrgema juhtkonna ning olulise osalusega eraisikust omanike lähedased pereliikmed ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	600	0
Kokku ostetud	241 156	96 980

Tegev- ja kõrgemale juhtkonnale arvestatud tasud ja muud olulised soodustused		
	2024	2023
Arvestatud tasu	88 380	92 313

Manpower OÜ kontsernikonto saldo seisuga 31.12.2024 oli 2 963 117 eurot.

Saldo seisuga 31.12.2023 oli 2 616 652 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: 06.06.2025

Osaühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2024 - 31.12.2024 majandusaasta aruande andmete õigsust on digitaalselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
Heigo Kaldra	Juhatuse liige	06.06.2025
MINNA-STINA ELISABETH KORPELA	Juhatuse liige	06.06.2025
ANNEMARI KATARIINA KOVALAINEN	Management board member	06.06.2025

Aruande osanike koosoleku kinnitamise staatus

Osanike koosoleku poolt kinnitatud

SÕLTUMATU VANDEAUDIITORI ARUANNE

Osaühing MANPOWER osanikule

Arvamus

Oleme auditeerinud Osaühing MANPOWER (ettevõtte) raamatupidamise aastaaruannet, mis sisaldab bilanssi seisuga 31.12.2024 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 31.12.2024 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.

Kui me teeme tehtud töö põhjal järelduse, et muu informatsioon on oluliselt väärkajastatud, oleme kohustatud sellest faktist aru andma. Meil ei ole sellega seoses millegi kohta aru anda.

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, väärresistite 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 mis tahes sisekontrolli märkimisväärsete puuduste kohta, mille oleme tuvastanud auditi käigus.

/digitaalselt allkirjastatud/

Mariel Akkermann

Vandeaudiitori number 574

SIRIUS AUDIT OÜ

Audiitorettevõtja tegevusloa number 306

Jalgpalli tn 1, Tallinn, Harju maakond, 11312

06.06.2025

Audiitorite digitaalallkirjad

Osaühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2024 - 31.12.2024 majandusaasta aruandele lisatud audiitori aruande on digitaalselt allkirjastanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
MARIEL AKKERMANN	Vandeaudiitor	06.06.2025

Kasumi jaotamise ettepanek
(eurodes)

	31.12.2024
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 792 814
Aruandeaasta kasum (kahjum)	55 172
Kokku	3 847 986

Jätta teenitud kasum tulevaste perioodide investeeringute katteks.

Müügitulu jaotus tegevusalade lõikes

Tegevusala	EMTAK kood	EMTAK versioon	Müügitulu (EUR)	Müügitulu %	Põhitegevusala
Tööjõurent	78201	EMTAK 2025	7568308	95.26%	Jah
Tööhõiveagentuuride tegevus	78101	EMTAK 2025	376373	4.74%	Ei