

# MAJANDUSAASTA ARUANNE

**aruandeaasta algus:** 01.01.2022

**aruandeaasta lõpp:** 31.12.2022

**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	13
Bilanss	13
Kasumiaruanne	14
Rahavoogude aruanne	15
Omakapitali muutuste aruanne	16
Raamatupidamise aastaaruande lisad	17
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	17
Lisa 2 Nõuded ja ettemaksud	20
Lisa 3 Materiaalsed põhivarad	21
Lisa 4 Võlad ja ettemaksud	22
Lisa 5 Võlad tarnijatele	22
Lisa 6 Maksude ettemaksud ja maksuvõlad	22
Lisa 7 Võlad töövõtjatele	23
Lisa 8 Osakapital	23
Lisa 9 Tingimuslikud kohustised ja varad	23
Lisa 10 Kasutusrent	23
Lisa 11 Müügitulu	24
Lisa 12 Kaubad, toore, materjal ja teenused	24
Lisa 13 Mitmesugused tegevuskulud	25
Lisa 14 Tööjõukulud	25
Lisa 15 Seotud osapooled	25
Lisa 16 Sündmused pärast aruandekuupäeva	27
Aruande allkirjad	28
Vandeauditiitori 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 2022. aasta jooksul muudatusi ei toimunud. Manpower OÜ juhatuses toimus muutus alates 22.11.2022 ning sinna kuuluvad Matti Kariola (juhatuse esimees), uue liikmena Minna-Stina Elisabeth Korpela (regionaalne finantsdirektor) ja Heigo Kaldra (tegevjuht).

Manpoweri klientideks on valdavalt maailmas tuntud ja mainekad rahvusvahelised ettevõtted. Ligi 90% *Fortune 500* firmadest kasutab Manpoweri teenuseid ja 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*, 2022 andmed) järjest. Lisaks on meid järjepidevalt tunnustatud kaasava personalipoliitika eest – oleme parim töökoht erinevatele vähemustele ja erivajadustega inimestele.



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. 2022 oli 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. 2022. aastal viidi läbi ka ManpowerGroupi poolt põhjalik siseaudit, peamise fookusega finants- ja IT valdkonna teemadel. Eraldi on meil alati fookuses ESG teemad (environmental, social and corporate governance ehk jätkusuutlik ja vastutustundlik lähenemine majandamisele keskkonna-, sotsiaal- ja ühingujuhtimisest lähtudes).

Manpower on jätkuvalt Eestis tuntud kui valdavalt personali renditeenust pakkuv ettevõtte, 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/või *Exit as a Service*). 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 mehitamisel. Trendikas teenus Eesti turul on ka tööandja bränding (*Employer Branding*), mis samuti lisandus meie tooteportfelli 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. Oleme ka EURES võrgustiku ametlik partner Eestis, mis võimaldab ligipääsu rahvusvahelistele andmebaasidele ja kandidaatidele.

2023. majandusaastaks on eelarvesse väike kasv (7%) planeeritud, sest kuigi suurkliendid pigem koondavad oma ridu ja viivad tootmisüksusi Eestist välja, on erinevate uute teenustega soov äri pisut kasvada. 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 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 äri sektorite vahel. Jätkuvalt püsib kõrgemal risk tootmissektoris, mille põhjuseks on sektori sõltuvus maailmamajanduse arengutest, tihedast konkurentsist odavamama tööjõuga 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 planeeritust 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 konkurentsisis juba mõnda aega liiga kõrged palgad tootmissektoris, samuti on kõrged tööjõumaksud. 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 töökäte ning erinevate spetsialistide kitsikuses) tööjõupuudus on endiselt tõsine. Kõrged 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 uute ohtudega majandusele on ka küllalt palju uusi värbamisprojekte pandud ootele. Jätkuvalt suur risk on ebaseaduslikult Eestisse toodav tööjõud erinevate skeemide kaudu, mille on tinginud valitsuse jäik kvoodipoliitika ja turu arengutest kaugemale maha jäänud tööturupoliitika. Viimased kasutajaettevõtte vastutust (renditava tööjõu seaduslikkuse kontrollimisel) puudutavad muudatused seadusandluses peaksid seda olukorda pisut leevendama ja ka muutunud julgeolekuolukorraga kehtestatud täiendavad piirangud peaksid tööjõu 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.

2022. aastal soetati materiaalse põhivarana kaks sõiduautot seoses rendilepingu lõppemisega, mis müüdi aruandeperioodil, et asendada uute ökonoomsemate mudelitega. 2023. aastaks konkreetseid täiendavaid investeerimisplaane 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.

2023. 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 korporatiivsete eesmärkidega ning maandada erinevaid riske võimalikult efektiivselt. Sealjuures järgime loomulikult jätkuvalt kõrgeimaid eetilisi standardeid ja ärireeetika põhialuseid.

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 mõne teenuse osaline sisse ostmine lepingulistelt konsultantidelt või ka väiksematelt ning rohkem spetsialiseerunud teenusepakkujatelt, sh näiteks MPS (*Managed Service Provider*) printsiibil. Välist konsultantide ja müügiorganisatsioonide 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 tööjõu lahendusi 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.

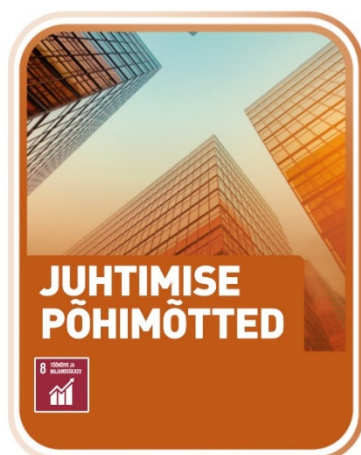
### **Innovatsioon.**

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.

Manpower identifitseerib end selgelt ja kindlalt **sotsiaalselt vastutustundliku ja jätkusuutliku organisatsioonina** nii globaalselt kui ka Eestis.



Sotsiaalselt vastutustundlik käitumine sisaldub nii meie väärtustes kui ka visioonis ning loomulikult ka meie igapäevastes tegevustes. Meie tõekspidamised 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.

Vastutustundliku ettevõttena peame oluliseks oma tegevuse sotsiaalset ja keskkondlikku mõju ehk keskendume nii sellele, mida me teeme kui ka sellele, kuidas teeme.



Meie sotsiaalne mõju avaldub peamiselt tööturu ja tööjõu valdkonnas. 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 [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 renditöö kuvandi ja rendiettevõtete maine parandamine.

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

Osaleme aktiivselt kohaliku CSR (*Corporate Sustainability & Responsibility*) võrgustiku ja Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi (VEF) töös. Manpower OÜ juhatuse liige ja tegevjuht Heigo Kaldra on valitud ka VEF-i juhatuse liikmeks ning plaanis on aktiivselt jätkata ka töögruppide tasemel või erinevates eraldiseisvates projektides.

Osaleme vastutustundliku ettevõtluse riiklikult tunnustatud hindamises - Vastutustundliku Ettevõtluse Indeks.





VASTUTUSTUNDLIKU  
ETTEVÕTLUSE INDEKS  
KULDASE 2022

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 tagasisideraportit, 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 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.



2022. aastal jätkasime koostööd *Junior Achievement* (JA) Eesti organisatsiooniga, osalesime taas õpilasfirmade konkursil, andes välja eriauhinna "Ready for Work", millega tunnustasime õpilasfirmat, kelle õppeprotsess võistluse raames on suurim.



ÕIGLASE  
KAUBANDUSE  
SÕBER  
AASTAST 2014



2022. aastal jätkasime ka *FairTrade* organisatsiooni toetajate hulgas. 2022.a läbis FairTrade Eesti organisatsioon uuenduskuuri ja Õiglase Kaubanduse Sõbra tiitel on asendunud Fairtrade@Work tunnustusega. Eelistame FairTrade märgisega tooteid selleks, et nt kohvifarmer saaks oma ubade eest õiglast hinda, töölisel õiglast tasu, inim- ja tööõigused oleks kaitstud, laps- ja orjatöö keelatud ning keskkond hoitud. Samuti toetame mahetootmisele üleminekut ning kohvist sõltuvate kogukondade elu.

Koostööd jätkatakse ka Ameerika Kaubanduskojaga ("AmCham"), sh osaletakse koja CSR ning ka tööturu teemadega tegelevas (*Labor and Talent Committee*) töögrupis. Manpoweri sisuline panus puudutab eelkõige töölepingu seaduse, võõrtöajõu ja renditöö spetsiifikat.

Manpower OÜ jätkusuutlikkust näitab ka AA krediitireiting, mille oleme saanud palju aastaid järjest.



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:

<https://library.manpowergroup.eu/story/working-to-change-the-world-2022/page/1>

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 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 juhatus valuutariski väga madalaks.

**Intressirisk** on oht, et intressimäärade muutumine mõjutab investeringute ja nendelt saadava tulu väärtust ning finantskohustustega seotud kulude suurust. Juhatus hinnangul puudub intressirisk, 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 tähtjalistes 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>2022</b>	<b>2021</b>
Müügitulu kasv %	-2,7%	15,9%
Kasumi kasv %	-42,4%	424,0%
Puhasrentaablus %	1,4%	2,4%
Lühiajaliste kohustuste kattekordaja	4,3	4,4
ROA %	2,1%	3,8%

Suhtarvude arvutamisel kasutatud valemid:

Käibe kasv (%) = (müügitulu 2022 – müügitulu 2021)/ müügitulu 2021 \* 100

Kasumi kasv (%) = (puhaskasum 2022 – puhaskasum 2021)/ puhaskasum 2021 \* 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 2022. aastal oli 258 töötajat, nendest 30 oma kontori töötajad ja 228 renditöötajad erinevates klientettevõtetes. Oma töötajate töötasu üldsumma oli 830 927 eurot, renditöötajate töötasu 4 195 059 eurot.

Heigo Kaltra, tegevjuht, juhatuse liige

## Raamatupidamise aastaaruanne

### Bilanss

(eurodes)

	31.12.2022	31.12.2021	Lisa nr
Varad			
Käibevarad			
Raha	3 230 000	3 208 979	
Nõuded ja ettemaksud	1 708 033	1 565 581	2
<b>Kokku käibevarad</b>	<b>4 938 033</b>	<b>4 774 560</b>	
Põhivarad			
Materiaalsed põhivarad	6 218	10 482	3
<b>Kokku põhivarad</b>	<b>6 218</b>	<b>10 482</b>	
<b>Kokku varad</b>	<b>4 944 251</b>	<b>4 785 042</b>	
Kohustised ja omakapital			
Kohustised			
Lühiajalised kohustised			
Võlad ja ettemaksud	1 148 281	1 094 953	4
<b>Kokku lühiajalised kohustised</b>	<b>1 148 281</b>	<b>1 094 953</b>	
<b>Kokku kohustised</b>	<b>1 148 281</b>	<b>1 094 953</b>	
Omakapital			
Osakapital nimiväärtuses	25 564	25 564	8
Kohustuslik reservkapital	2 556	2 556	
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 661 969	3 478 079	
Aruandeaasta kasum (kahjum)	105 881	183 890	
<b>Kokku omakapital</b>	<b>3 795 970</b>	<b>3 690 089</b>	
<b>Kokku kohustised ja omakapital</b>	<b>4 944 251</b>	<b>4 785 042</b>	

## Kasumiaruanne

(eurodes)

	2022	2021	Lisa nr
Müügitulu	7 379 595	7 582 468	11
Muud äritulud	6 233	2 106	
Kaubad, toore, materjal ja teenused	-161 822	-200 121	12
Mitmesugused tegevuskulud	-417 373	-334 264	13
Tööjõukulud	-6 697 827	-6 858 971	14
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	-5 715	-4 131	
Muud ärikulud	-89	-143	
<b>Ärikasum (kahjum)</b>	<b>103 002</b>	<b>186 944</b>	
Muud finantstulud ja -kulud	2 879	-3 054	
<b>Kasum (kahjum) enne tulumaksustamist</b>	<b>105 881</b>	<b>183 890</b>	
<b>Aruandeaasta kasum (kahjum)</b>	<b>105 881</b>	<b>183 890</b>	

## Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2022	2021	Lisa nr
Rahavood äritegevusest			
Ärikasum (kahjum)	103 002	186 944	
Korrigeerimised			
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	5 715	4 131	3
Kasum (kahjum) põhivarade müügist	-4 133	-974	3
<b>Kokku korrigeerimised</b>	<b>1 582</b>	<b>3 157</b>	
Äritegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	-542 452	179 760	2
Äritegevusega seotud kohustiste ja ettemaksete muutus	53 328	124 203	4
Laekunud intressid	6 884	3 741	
Makstud intressid	-5 309	-7 782	
<b>Kokku rahavood äritegevusest</b>	<b>-382 965</b>	<b>490 023</b>	
Rahavood investeerimistegevusest			
Tasutud materiaalse ja immateriaalse põhivarade soetamisel	-20 401	-10 049	3
Laekunud materiaalse ja immateriaalse põhivarade müügist	23 083	9 167	3
Antud laenud	0	-400 000	15
Antud laenude tagasimaksud	400 000	0	
Laekunud intressid	1 304	987	
<b>Kokku rahavood investeerimistegevusest</b>	<b>403 986</b>	<b>-399 895</b>	
<b>Kokku rahavood</b>	<b>21 021</b>	<b>90 128</b>	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	3 208 979	3 118 851	
<b>Raha ja raha ekvivalentide muutus</b>	<b>21 021</b>	<b>90 128</b>	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	3 230 000	3 208 979	

## Omakapitali muutuste aruanne

(eurodes)

				<b>Kokku</b>
	Osakapital nimiväärtuses	Kohustuslik reservkapital	Jaotamata kasum (kahjum)	
<b>31.12.2020</b>	25 564	2 556	3 478 079	3 506 199
Aruandeaasta kasum (kahjum)	0	0	183 890	183 890
<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

Täiendav informatsioon omakapitali kohta on toodud lisades 8 ja 9.



# Raamatupidamise aastaaruande lisad

## Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

### Üldine informatsioon

Manpower OÜ 2022. 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 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 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 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 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 kaasnedada 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)

	31.12.2022	12 kuu jooksul	Lisa nr
Nõuded ostjate vastu	1 569 843	1 569 843	
Ostjatele 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>	
	31.12.2021	12 kuu jooksul	Lisa nr
Nõuded ostjate vastu	1 051 646	1 051 646	
Ostjatele laekumata arved	1 053 226	1 053 226	
Ebatõenäoliselt laekuvad nõuded	-1 580	-1 580	
Nõuded seotud osapoolte vastu	430 237	430 237	15
Muud nõuded	28 140	28 140	
Viitlaekumised	28 140	28 140	
Ettemaksed	55 558	55 558	
Tulevaste perioodide kulud	55 558	55 558	
<b>Kokku nõuded ja ettemaksed</b>	<b>1 565 581</b>	<b>1 565 581</b>	

Ebatõenäoliste nõuete liikumine aruandeaastal:

Ebatõenäoliselt laekuvad arved perioodi alguses -1580

Ebatõenäoliselt laekuvaks tunnistatud nõuded -744

Lootusetuks tunnistatud nõuded 0

Ebatõenäoliselt laekuvad arved perioodi lõpuks -2324

## Lisa 3 Materiaalsed põhivarad

(eurodes)

					Kokku
	Transpordivahendid	Muud masinad ja seadmed	Masinad ja seadmed	Muud materiaalsed põhivarad	
<b>31.12.2021</b>					
Soetusmaksumus	10 049	4 573	14 622	0	14 622
Akumuleeritud kulum	-1 395	-2 745	-4 140	0	-4 140
<b>Jääkmaksumus</b>	<b>8 654</b>	<b>1 828</b>	<b>10 482</b>	<b>0</b>	<b>10 482</b>
Ostud ja parendused	20 401	0	20 401	0	20 401
Amortisatsioonikulu	-4 801	-914	-5 715	0	-5 715
Müügid (jääkmaksumuses)	-18 950	0	-18 950	0	-18 950
<b>31.12.2022</b>					
Soetusmaksumus	10 049	4 573	14 622	0	14 622
Akumuleeritud kulum	-4 745	-3 659	-8 404	0	-8 404
<b>Jääkmaksumus</b>	<b>5 304</b>	<b>914</b>	<b>6 218</b>	<b>0</b>	<b>6 218</b>

### Müüdnud materiaalsed põhivarad müügihinna

	2022	2021
Masinad ja seadmed	23 083	9 167
Transpordivahendid	23 083	9 167
<b>Kokku</b>	<b>23 083</b>	<b>9 167</b>

## Lisa 4 Võlad ja ettemaksed (eurodes)

	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	
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>	

	31.12.2021	12 kuu jooksul	Lisa nr
Võlad tarnijatele	24 675	24 675	5
Võlad töövõtjatele	644 711	644 711	7
Maksuvõlad	358 248	358 248	
Muud võlad	55 157	55 157	
Muud viitvõlad	55 157	55 157	
Saadud ettemaksed	12 162	12 162	
Tulevaste perioodide tulud	12 162	12 162	
<b>Kokku võlad ja ettemaksed</b>	<b>1 094 953</b>	<b>1 094 953</b>	

## Lisa 5 Võlad tarnijatele (eurodes)

	31.12.2022	31.12.2021	Lisa nr
Võlad tarnijatele	10 687	14 588	
Võlad tarnijatele (grupisesed ettevõtted) (lisa 15)	5 296	10 087	15
<b>Kokku võlad tarnijatele</b>	<b>15 983</b>	<b>24 675</b>	4

## Lisa 6 Maksude ettemaksed ja maksuvõlad (eurodes)

	31.12.2022	31.12.2021
	Maksuvõlg	Maksuvõlg
Käibemaks	78 097	60 240
Üksikisiku tulumaks	66 364	57 679
Erisoodustuse tulumaks	845	1 135
Sotsiaalmaks	265 526	223 217
Kohustuslik kogumispension	5 201	5 023
Töötuskindlustusmaksed	12 698	10 954
<b>Kokku maksude ettemaksed ja maksuvõlad</b>	<b>428 731</b>	<b>358 248</b>

## Lisa 7 Võlad töövõtjatele

(eurodes)

	31.12.2022	31.12.2021	Lisa nr
Töötasude kohustis	400 826	318 748	
Puhkusetasude kohustis	220 098	223 490	
Juhtimistasud ja boonuste reserv	56 770	102 473	
<b>Kokku võlad töövõtjatele</b>	<b>677 694</b>	<b>644 711</b>	<b>4</b>

## Lisa 8 Osakapital

(eurodes)

	31.12.2022	31.12.2021
Osakapital	25 564	25 564
Osade arv (tk)	1	1

## Lisa 9 Tingimuslikud kohustised ja varad

(eurodes)

	31.12.2022	31.12.2021
Tingimuslikud kohustised		
Võimalikud dividendid	3 014 280	2 929 575
Tulumaksukohustis võimalikelt dividendidelt	753 570	732 394
<b>Kokku tingimuslikud kohustised</b>	<b>3 767 850</b>	<b>3 661 969</b>

## Lisa 10 Kasutusrent

(eurodes)

Aruandekohustuslane kui rentnik

	2022	2021	Lisa nr
Kasutusrendikulu	71 149	47 248	12,13

Manpower OÜ rendib kasutusrendi tingimustel sõiduautosid ja büroopindu.

31.12.2022 seisuga oli rendis 3 sõiduautot rendiperioodiga 3-4 aastat, intressiga 2-2,25%. 2022. aastal kolis Manpower OÜ uuele rendipinnale Solarise keskuses, rendiperioodiga 5 aastaks.

## Lisa 11 Müügitulu

(eurodes)

	2022	2021
Müügitulu geograafiliste piirkondade lõikes		
Müük Euroopa Liidu riikidele		
Eesti	4 266 481	4 912 237
Läti	1 348 388	1 148 679
Taani	224 298	243 538
Soome	403 599	450 953
Luksemburg	120 450	117 638
Leedu	37 446	61 485
Rootsi	55 600	41 444
Poola	27 584	14 955
<b>Müük Euroopa Liidu riikidele, kokku</b>	<b>6 483 846</b>	<b>6 990 929</b>
Müük väljapoole Euroopa Liidu riike		
Suurbritannia	504 380	307 709
Ameerika Ühendriigid	207 843	145 852
Šveits	124 217	63 576
Norra	59 309	47 829
India	0	26 573
<b>Müük väljapoole Euroopa Liidu riike, kokku</b>	<b>895 749</b>	<b>591 539</b>
<b>Kokku müügitulu</b>	<b>7 379 595</b>	<b>7 582 468</b>
Müügitulu tegevusalade lõikes		
Personali rent	6 970 843	7 214 534
Personali värbamine	408 752	367 934
<b>Kokku müügitulu</b>	<b>7 379 595</b>	<b>7 582 468</b>

## Lisa 12 Kaubad, toore, materjal ja teenused

(eurodes)

	2022	2021	Lisa nr
Müügi eesmärgil ostetud teenused	-92 147	-127 493	
<b>Energia</b>	<b>-4 937</b>	<b>-4 361</b>	
Elektrienergia	-888	-605	
Soojusenergia	-1 161	-803	
Kütus	-2 888	-2 953	
Transpordikulud	-19 449	-12 171	
Üür ja rent	-4 196	-3 985	10
Muud	-41 093	-52 111	
<b>Kokku kaubad, toore, materjal ja teenused</b>	<b>-161 822</b>	<b>-200 121</b>	



## Lisa 13 Mitmesugused tegevuskulud

(eurodes)

	2022	2021	Lisa nr
Üür ja rent	-66 953	-43 263	10
<b>Energia</b>	<b>-22 583</b>	<b>-17 767</b>	
Elektrienergia	-4 038	-4 506	
Soojusenergia	-9 358	-6 852	
Kütus	-9 187	-6 409	
Mitmesugused bürookulud	-85 711	-91 068	
Lähetuskulud	-8 313	-2 651	
Koolituskulud	-11 429	-10 702	
Riiklikud ja kohalikud maksud	-13 216	-12 773	
Kulu ebatõenäoliselt laekuvatest nõuetest	-744	3 684	
Reklaamikulud	-31 576	-24 954	
Muud	-176 848	-134 770	
<b>Kokku mitmesugused tegevuskulud</b>	<b>-417 373</b>	<b>-334 264</b>	

Kulurida "Muud" sisaldab muu hulgas kulutusi erinevate tööportaalide eest, grupi poolt allokeeritud kulusid, ühingute liikmetasusid ning kulutusi töötajate tervise edendamiseks.

## Lisa 14 Tööjõukulud

(eurodes)

	2022	2021
Palgakulu	-4 973 730	-5 057 285
Sotsiaalmaksud	-1 671 841	-1 684 426
Juhtimistasud ja boonused	-52 256	-117 260
<b>Kokku tööjõukulud</b>	<b>-6 697 827</b>	<b>-6 858 971</b>
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	258	308
Keskmine töötajate arv töötamise liikide kaupa:		
Töölepingu alusel töötav isik	252	299
Võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav isik, välja arvatud füüsilisest isikust ettevõtja	6	9

## 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	31.12.2022	31.12.2021	Lisa nr
<b>Nõuded ja ettemaksud</b>			
Emaettevõtja	35 197	8 682	
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	23 531	21 555	
<b>Kokku nõuded ja ettemaksud</b>	<b>58 728</b>	<b>30 237</b>	2
<b>Võlad ja ettemaksud</b>			
Emaettevõtja	0	5 550	
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	5 296	4 537	
<b>Kokku võlad ja ettemaksud</b>	<b>5 296</b>	<b>10 087</b>	5

ANTUD LAENUD	31.12.2020	Antud laenud	Antud laenude tagasimaksud	31.12.2021	Lisa nr
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	0	400 000	0	400 000	
<b>Kokku antud laenud</b>	<b>0</b>	<b>400 000</b>	<b>0</b>	<b>400 000</b>	

ANTUD LAENUD	31.12.2021	Antud laenud	Antud laenude tagasimaksud	31.12.2022	Lisa nr
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	400 000	0	400 000	0	
<b>Kokku antud laenud</b>	<b>400 000</b>	<b>0</b>	<b>400 000</b>	<b>0</b>	

MÜÜDUD	2022		2021	
	Teenused	Põhivara	Teenused	Põhivara
Emaettevõtja	165 856	0	170 836	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	317 917	0	283 852	0
Tegev- ja kõrgem juhtkond ning olulise osalusega eraisikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	0	0	0	9 167
<b>Kokku müüdnud</b>	<b>483 773</b>	<b>0</b>	<b>454 688</b>	<b>9 167</b>

OSTETUD	2022		2021	
	Teenused	Põhivara	Teenused	Põhivara
Emaettevõtja	22 946	0	16 878	0
Tütarettevõtjad	0	0	0	0
Sidusettevõtjad	0	0	0	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	96 815	0	74 927	0
<b>Kokku ostetud</b>	<b>119 761</b>	<b>0</b>	<b>91 805</b>	<b>0</b>

Tegev- ja kõrgemale juhtkonnale arvestatud tasud ja muud olulised soodustused		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Arvestatud tasu	15 334	116 367

Grupi ettevõttele antud laen tähtajaga 01.02.2022 arvestati intressi 3,5% aastas.

Manpower OÜ kontsernikonto saldo seisuga 31.12.2022 oli 1 654 584 eurot, saldo seisuga 31.12.2021 oli 1 432 349 eurot.

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

## Lisa 16 Sündmused pärast aruandekuupäeva

Eelmisel aastal alanud sõda Ukrainas on meid seni kaudselt ja mõõdukalt mõjutanud - käive on püsinud enam-vähem planeeritud tasemel, kuid taustal hoogu koguv majanduskriis ning üldine ebakindlus on oluliselt vähendanud klientide huvi uute projektide alustamise vastu ning värbamine on märgatavalt vähenenud. Enamik meie klientidest on suured rahvusvahelised ettevõtted või nende kohapealsed üksused/esindused, kellel ei ole seni suuri probleeme tekkinud, kuigi mõningast vähenemist on toimunud ja laienemist või suuremat kasvu ka ei planeerita.

Sõda Ukrainas tekitab küll suures ulatuses uut määramatust, kuid ka meie ise oleme karastunud ning oma paindlikkust ning säilenõtkust pigem suurendanud eelmise paari aasta jooksul. Manpoweri kõigil töötajatel on mobiilsed töövahendid, samuti võimekus ja oskused ning praktilised kogemused distantsilt töötamiseks, seega saab vajadusel töö kodukontorites jätkuda täies mahus. Ka praegu tehakse tööd enamasti pigem kodukontorites. Nii sõda kui sanktsioonid avaldavad mõju ka Euroopa ja kogu maailma majandusele ning see võib nõuda teatud eelduste ja hinnangute korrigeerimist meie oodatavatele majandustulemustele. Praeguses etapis ei saa juhtkond nende sündmuste potentsiaalset mõju usaldusväärset hinnata, kuid kriisi pikaajaline mõju võib tulevikus kahtlemata mõjutada käivet, rahavoogusid ja kasumlikkust. Hetkel valmivas 2023. aasta värskes prognoosis ennustame kasumlikkuse mõningast langust, kuid loodame aasta lõpuks rendikäibes eelarves olla. Ettevõttel ei ole aruande kuupäeva seisuga probleeme oma kohustuste täitmisega kokkulepitud tingimustel ja ettenähtud tähtaegadel. Kuna enamus klientettevõtteid on suured ja rahvusvahelised, ei ole väga suuri probleeme ette näha hetkel ka maksete laekumisega. Manpower on endiselt jätkusuutlik, personalitööd on vaja igas majanduse tsüklis või faasis ja ka kriisides.

## Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 04.04.2023

**Osaühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2022 - 31.12.2022 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:**

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
HEIGO KALDRA	Juhatuse liige	04.04.2023

## 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 bilansi seisuga 31.12.2022 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 olulistel osades õiglaselt ettevõtte finantsseisundit seisuga 31.12.2022 ning sellel kuupäeval lõppenud aasta finantstulemust ja rahavoogusid kooskõlas raamatupidamise seaduse ja 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 ettevõtet sõltumatu kooskõlas kutseliste arvestuseksperдите 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 arvamusel.

## 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 lahknub 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 teatud 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 kohustused seoses raamatupidamise aastaaruandega

Juhtkond vastutab raamatupidamise aastaaruande koostamise ja õiglase esitamise eest kooskõlas raamatupidamise seaduse ja 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.

## 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 arvamusel. 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 arvamusel. Pettusest tuleneva olulise väärkajastamise mitteavastamise risk on suurem kui veast tuleneva väärkajastamise puhul, sest pettus võib tähendada salakokkulepet, võltsimist, info esitamata jätmist, väaresitiste tegemist või sisekontrolli eiramist;
- omandame arusaamise auditi puhul asjassepuutuvast sisekontrollist, et kavandada nendes tingimustes asjakohaseid auditiprotseduure, kuid mitte arvamusel 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 juhtkonna vandeauditori aruandes tähelepanu raamatupidamise aastaaruandes selle kohta avalikustatud infot või kui avalikustatud info on ebapiisav, siis modifitseerima oma arvamusel. Meie järeldused põhinevad vandeauditori 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/

Marjel Akkermann

Vandeauditori number 574

Auditiorettevõtja tegevusloa number 27

Tornimäe 5

10145 Tallinn

04.04.2023

## Audiitorite digitaalallkirjad

Osühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2022 - 31.12.2022 majandusaasta aruandele lisatud audiitori aruande on digitaalselt allkirjastanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
MARIEL AKKERMANN	Vandeaudiitor	04.04.2023

## Kasumi jaotamise ettepanek

(eurodes)

	<b>31.12.2022</b>
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 661 969
Aruandeaasta kasum (kahjum)	105 881
<b>Kokku</b>	<b>3 767 850</b>

Jätta teenitud kasum tulevaste perioodide investeringute ja võimaliku kahjumi katteks.

## Müügitulu jaotus tegevusalade lõikes

Tegevusala	EMTAK kood	Müügitulu (EUR)	Müügitulu %	Põhitegevusala
Ajutise tööjõu rent	78201	6970843	94.46%	Jah
Tööhõiveagentuuride tegevus	78101	408752	5.54%	Ei

## Osanikud

Nimi / ärinimi	Isikukood / registrikood / sünniaeg	Elukoht / Asukoht	Osaluse suurus ja valuuta
ManpowerGroup Oy		Soome	25564 EUR (Lihtomand)

## 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>