

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2020

aruandeaasta lõpp: 31.12.2020

ärinimi: Osühing MANPOWER

registrikood: 11052968

**tänava/talu nimi, Estonia pst 1/3
maja ja korteri number:**

linn: Tallinn

maakond: Harju maakond

telefon: +372 6306565

faks: +372 6306566

e-posti aadress: tallinn@manpower.ee

veebilehe aadress: www.manpower.ee

Sisukord

Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	10
Bilanss	10
Kasumiaruanne	11
Rahavoogude aruanne	12
Omakapitali muutuste aruanne	13
Raamatupidamise aastaaruande lisad	14
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	14
Lisa 2 Nõuded ja ettemaksed	17
Lisa 3 Materiaalsed põhivarad	18
Lisa 4 Võlad ja ettemaksed	19
Lisa 5 Võlad tarnijatele	19
Lisa 6 Maksude ettemaksed ja maksuvõlad	19
Lisa 7 Võlad töövõtjatele	20
Lisa 8 Osakapital	20
Lisa 9 Tingimuslikud kohustised ja varad	20
Lisa 10 Kasutusrent	20
Lisa 11 Müügitulu	21
Lisa 12 Kaubad, toore, materjal ja teenused	22
Lisa 13 Mitmesugused tegevuskulud	22
Lisa 14 Tööjõukulud	23
Lisa 15 Seotud osapooled	23
Lisa 16 Sündmused pärast aruandekuupäeva	24
Aruande allkirjad	25
Vandeauditiitori aruanne	26

Tegevusaruanne

Manpower on asutatud 1948. aastal USA-s Milwaukeees, registreeritud New Yorgi börsil (MAN) ning on tänasel päeval juhtiv kõiki personalilahendusi pakkuv firma (kontsern nimega ManpowerGroup, mille tuntumad brändid on Experis, Talent Solutions ja Manpower) maailmas ja Eestis. ManpowerGroup töötab järjepidevalt välja uusi innovaatilisi lahendusi sadadele ja tuhandetele organisatsioonidele, aidates neil olla edukad oma valdkonnas, varustades neid sobilike talentidega ja pakkudes tähendusrikast ja jätkusuutlikku töötamise võimalusi miljonitele inimestele üle maailma, kõigis valdkondades ning sektorites ja kõigil erialadel. Manpower OÜ osakapital on 25 564 eurot ja omanik on 100 % ManpowerGroup OY. Omanikeringis 2020. aasta jooksul muudatusi ei toimunud.

Manpower OÜ juhatusse kuuluvad Matti Kariola (juhatuse esimees), Anssi Aho ja Heigo Kaldra.

Manpower on jätkuvalt Eestis tuntud kui valdavalt personali renditeenust pakkuva ettevõttena, kuigi suuremahulisemate rendiprojektide osakaal on olnud languses juba viimased aastad. 2020 oli selles valguses erandlik, kuna kriis sundis ettevõtteid otsima erinevaid uusi lahendusi, sh renditöö kasutamist ja meie rendikäive isegi kasvas mõnevõrra. Paindlike ja kvaliteetsete värbamisprojektide läbiviijana ning spetsiifiliste personalivaldkonna täislahenduste pakkujana oleme tuntud eelkõige suuremate rahvusvaheliste firmade seas, kes vajavad komplekssemaid lahendusi ja kindlust ning garantiisid, et suurprojektid saavad tehtud kvaliteetselt ja kõrgeimaid äristandardeid järgides. Põhimõtteliselt pakutakse kõiki personaliteenuseid, sh tööjõu renti, värbamist, testimist (töötajate ja kandidaatide hindamist), konsultatsioone (eelkõige personalivaldkonnas) ning „*outplacementi*”. Järjest suurema tähelepanu all on terviklahendused, mida siiski pigem vähe Eesti turul osatakse 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 sisseostmine professionaalselt personalifirmalt, mis sobib kõige paremini suuremahulisemate projektide mehitamisel.

Manpoweri klientideks on valdavalt maailmas tuntud ja mainekad rahvusvahelised ettevõtted. Kuni 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 12 aastat (*Ethisphere*, 2021 andmed) järjest. Lisaks on meid järjepidevalt tunnustatud meie kaasava personalipoliitika eest – me oleme parim töökoht erinevatele vähemustele ja erivajadustega inimestele.

Alanud ehk 2021. majandusaastaks ei ole eelarves kasvu planeeritud, sest suurkliendid pigem koondavad oma ridu ja viivad tootmisüksusi Eestist välja. Üldise tööjõupuuduse ja sellest tuleneva nõudluse püsimisel ning mõne suurema projekti õnnestumisel võib saavutada teatud kasvu üksikute teenuste või sektorite lõikes, näiteks on plaanis pöörata suuremat tähelepanu avaliku sektoriga koostööle. Paljud kliendid ja suur osa otsustajatest on endiselt ettevaatlikud ning ootavad keerulise olukorra jätkumisel turgudel, sh tööjõu ning töö tegemise keskmisest kõrgem maksustamine võrreldes

edukate lääneriikidega. *COVID-19* viiruse jätkuv levik võib tuua ka suuremaid tagasilööke äris. Jätkuvalt mõjutavad enim meie majandustulemusi olulisimate kaubanduspartnerite majanduste hetketrendid.

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 languseks tootmissektoris, mille põhjuseks on sektori sõltuvus maailmamajanduse arengutest, konkurentsist ja sellest tulenevast tellimuste mahu kasvust või kahanemisest. Suur oht on ka meie suurklientide jaoks vastuvõetamatult kiire keskmine palgatõus, mis jääb oluliselt maha tootlikkuse kasvust ning kasvatab kulubaasi eelarves planeeritud oluliselt kiiremini. Isegi *COVID-19* ei ole palgatõusu nõutumatel ametikohtadel oluliselt pidurdanud ning ettevõtteid kummitab endiselt spetsialistide puudus. Riskide maandamiseks pakume aktiivselt erinevaid teenuseid ja otsime uusi lahendusi (sh IT vallas) nii klientidele kui sisemise efektiivsuse tõstmiseks, samuti laiendame oma andmebaasi ja arendame otsingukanaleid, sh teistest riikides, ning koolitame järjepidevalt nii turgu kui oma meeskonda ja ehitame uusi võrgustikke.

Eestis on niisiis juba liiga kõrged palgad ja ka tööjõumaksud masstootmise jaoks, mida on näidanud ka 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 väga tõsine. Suure tööjõupuuduse juures on klientide esmane valik pigem värbamisteenus, mis aga aastal 2020 langes tagasi aastatetagusele tasemele ehk suurem osa uusi projekte pandi ootele. Jätkuvalt suur risk on ebaseaduslikult Eestisse toodav tööjõud erinevate skeemide kaudu, mille on tinginud valitsuse väga jäik kvoodipoliitika ja turu arengutest kaugele maha jäänud tööturupoliitika. Viimased täiendused seadusandluses peaksid seda olukorda leevendama ja ka viiruse leviku tõkestamiseks kehtestatud piirangud peaksid tööjõu importijaid ja hangeldajaid mõnevõrra taltsutama. Samas tippspetsialistide värbamine kolmandatest riikidest võib osutuda kahekordse keskmise palga maksamise nõude tõttu peatselt ettevõtetele keskmise palga kasvu valguses probleemiks ning võib vajada lähiajal ülevaatamist ning reguleerimist.

2020. aastal soetati materiaalse põhivarana üks sõiduauto seoses rendilepingu lõppemisega. 2021. aastaks konkreetseid investeerimisplaanide põhivarasse ei ole, korporatiivne poliitika soosib pigem kõigi tööks vajalike vahendite rentimist. Samas on seoses võimalike maksumuudatustega (hoiuste maksustamine) kaalumisel investering büroo ostmisse. Valuuta- ja börsikursside ning intressimäärade riskid on väikesed, sisuliselt kogu arveldus käib eurodes. Aktsiad ja osasid ettevõtte ei oma ega plaani omandada. Laene ettevõtteil ei ole ja selleks pole ka vajadust seni olnud.

2021. a. 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 erinevad riskid võimalikult efektiivselt. Kõige selle juures järgime loomulikult jätkuvalt kõrgeimaid eetilisi standardeid ja äri eetikat.

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

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

ManpowerGroupi strateegia dokumendis *Strategic Execution Framework* (SEF) 2017-2020 on kirjeldatud korporatiivsed eesmärgid järgmiselt:

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 töekspidamised toetavad viite ÜRO Kestliku Arengu Eesmärki, milleks on kvaliteetne haridus, sooline võrdõiguslikkus, tööhõive ja majanduskasv, ebavõrdsuse vähendamine ja kliimamuutuste vastased meetmed. Need on otseselt seotud meie põhitööga ning seetõttu saame praktikas mõjutada just neid valdkondi.

Lisaks on meie tegevus juhitud põhjalikust eetikakoodeksist ning oleme oma tegevus(t)es alati ausad ja läbipaistvad.

Vastutustundlikku ettevõtetena peame oluliseks ettevõtte sotsiaalset ja keskkondlikku mõju ehk keskendumet nii sellele, mida me teeme kui ka sellele, kuidas me seda 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 endiselt 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 seadusemuudatustepanekutega. Lisaks on plaanis jätkata koostööd Euroopa personalirendiettevõtete liidu *World Employment Federation*iga ning olla akrediteeritud partneriks Euroopa töövahendusvõrgustikule EURES. 2020.a aastal ühinesime Tööandjate ühisuse võrgustikuga, aidates kaasa vähenenud töövõimega inimeste tööellu kaasamisele ja tööandjate teadlikkuse tõstmisele.

Keskendumet tööturuteenuste ja personalivaldkonna küsimustele ka laiemalt, kuna korrektselt reguleeritud personalirent on üks parimaid paindlikkuse suurendajaid 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 täitmise ja ka võtmisega. Räägime kaasa nii sõnas kui kirjas tööelu valdkonna teemades, kus meil on võimalik lisaväärtust luua. Eesmärk on tõsta avalikkuse ja sidusrühmade teadlikkust tööturu olukorrast, paindlikkuse vajadusest, tööturu trendidest ja tööturu tulevikust. Meie jaoks on tähtis ka renditöökuvandi ja rendiettevõtete maine parandamine.

Osaleme erinevatel karjääri- ja infopäevadel, töötubades, oleme avaldanud artikleid oma valdkonnas teadlikkuse ja paindlikkuse tõstmisest mitmetes erinevates väljaannetes. Oleme eeskõnelejaks

paindlike töövormide avalikus propageerimises, seadusemuudatuste algatamises ja kaasaaitamises nende vajalikkuse selgitamisel ja põhjendamisel.

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 juhatusse liikmeks ning plaanis on aktiivselt jätkata ka töögruppide tasemel või erinevates eraldiseisvates projektides.

Osaleme vastutustundliku ettevõtluse riiklikult tunnustatud hindamises - Vastutustundliku Ettevõtluse Indeks. Täna oleme indeksis kõrgeimal ehk kuldtasemel, mis eeldab hindamisel üle 90% 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.

Samuti oleme esimeste seas liitunud Mitmekesisuse kokkuleppega juba alates aastast 2012. Aastal 2020 (märgist uuendatakse 2 aasta tagant) taotlesime ja saime taas mitmekesise töökoha märgise - "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.

2020. 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 oli suurim.

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. 2020. aastal jätkasime ka *Fair Trade* organisatsiooni toetajate hulgas ja kanname edasi Õiglase Kaubanduse Sõbra tiitlit. Manpower OÜ jätkusuutlikkust näitab ka AA krediitireiting, mille oleme saanud palju aastaid järjest.

Manpower OÜ tegevuse keskkonnamõjud on üldiselt minimaalsed võrreldes näiteks mõne tööstusettevõtetega, kuid sellest hoolimata pöörame keskkonna säästmisele suurt tähelepanu. Lähtume keskkonnavalastes 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 niipalju kui võimalik e-dokumente ehk lepingud ja muu kliendi, töötajate ja meie vaheline kirj vahetus toimub elektroonselt ning digitaalsete allkirjadega, et minimeerida paberikulu.

Firmaautode soetamisel on grupiülevalt 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 kasutada ühistransporti. Eelistame maismaatransporti lennutranspordile, mitmekesi reisides sõidetakse koos ühes autos ning samuti kasutame kohtumiste korraldamisel nii palju kui võimalik tehnilisi lahendusi: videokohtumised, konverents- ja telefonikõned. Lennutransporti kasutades reisitakse „economy“ klassis s.h ka tippjuhid ja juhtkonnaliikmed.

2020.aastal alanud pandeemia tõi kaasi kaugtöö hüppelise kasvu ning vähendas meie kulusid ärireisidele 88% võrreldes 2019.aastaga. Mitmed toimunud muutused on jäävad ning tõestanud oma tõhusust ning sellega seoses on meil eesmärk vähendada järgnevatel aastatel ärireise vähemalt 25% võrreldes COVID-i eelsete normidega.

Anname oma panuse ka sellega, et osaleme Eestis algatatud aktsioonides puhtama maailma nimel nagu „Maailmakoristuspäev“ ja digiprügi koristuspäevad.

Peamised finantssuhtarvud

	2020	2019
Müügitulu	6 540	5 869
Puhaskasum	35	107
Müügitulu kasv %	11,4%	-14,4%
Kasumi kasv %	-67,3%	-66,7%
Puhasrentaablus %	0,5%	1,8%
Lühiajaliste kohustuste kattekordaja	4,6	5,9
ROA %	0,8%	2,6%

Suhtarvude arvutamisel kasutatud valemid:

Käibe kasv (%) = (müügitulu 2020 – müügitulu 2019)/ müügitulu 2019 * 100

Kasumi kasv (%) = (puhaskasum 2020 – puhaskasum 2019)/ puhaskasum 2019 * 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 2020. aastal oli 270 töötajat, nendest 25 oma kontori töötajad ja 245 renditöötajad erinevates klientettevõtetes. 2020.a. sai loodud Eestisse andmekaitse regiooniülene tugiüksus ning 2021. a. jätkab tööd selles vallas kaheliikmeline meeskond. Oma töötajate töötasu üldsumma oli 634 871 eurot, renditöötajate töötasu 3 938 544 eurot.

Heigo Kaldra, tegevjuht, juhatuse liige

Raamatupidamise aastaaruanne

Bilanss

(eurodes)

	31.12.2020	31.12.2019	Lisa nr
Varad			
Käibevarad			
Raha	3 118 851	3 008 795	
Nõuded ja ettemaksud	1 345 341	1 159 903	2
Kokku käibevarad	4 464 192	4 168 698	
Põhivarad			
Materiaalsed põhivarad	12 757	3 658	3
Kokku põhivarad	12 757	3 658	
Kokku varad	4 476 949	4 172 356	
Kohustised ja omakapital			
Kohustised			
Lühiajalised kohustised			
Võlad ja ettemaksud	970 750	701 253	4
Kokku lühiajalised kohustised	970 750	701 253	
Kokku kohustised	970 750	701 253	
Omakapital			
Osakapital nimiväärtuses	25 564	25 564	8
Kohustuslik reservkapital	2 556	2 556	
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 442 983	3 335 510	
Aruandeaasta kasum (kahjum)	35 096	107 473	
Kokku omakapital	3 506 199	3 471 103	
Kokku kohustised ja omakapital	4 476 949	4 172 356	

Kasumiaruanne

(eurodes)

	2020	2019	Lisa nr
Müügitulu	6 540 106	5 869 078	11
Muud äritulud	0	2 821	
Kaubad, toore, materjal ja teenused	-134 909	-239 257	12
Mitmesugused tegevuskulud	-278 030	-302 019	13
Tööjõukulud	-6 085 038	-5 221 171	14
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	-1 825	-915	
Muud ärikulud	-995	-74	
Ärikasum (kahjum)	39 309	108 463	
Muud finantstulud ja -kulud	-4 213	-990	
Kasum (kahjum) enne tulumaksustamist	35 096	107 473	
Aruandeaasta kasum (kahjum)	35 096	107 473	

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2020	2019	Lisa nr
Rahavood äritegevusest			
Ärikasum (kahjum)	39 309	108 463	
Korrigeerimised			
Põhivarade kulum ja väärtuse langus	1 825	915	3
Kasum (kahjum) põhivarade müügist	0	-2 821	3
Kokku korrigeerimised	1 825	-1 906	
Äritegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	-185 438	482 060	2
Äritegevusega seotud kohustiste ja ettemaksete muutus	269 497	-88 180	4
Laekunud intressid	3 843	3 689	
Makstud intressid	-8 056	-4 679	
Kokku rahavood äritegevusest	120 980	499 447	
Rahavood investeerimistegevusest			
Tasutud materiaaalsete ja immateriaalsete põhivarade soetamisel	-10 924	-17 618	3
Laekunud materiaaalsete ja immateriaalsete põhivarade müügist	0	15 867	3
Kokku rahavood investeerimistegevusest	-10 924	-1 751	
Kokku rahavood	110 056	497 696	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	3 008 795	2 511 099	
Raha ja raha ekvivalentide muutus	110 056	497 696	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	3 118 851	3 008 795	

Omakapitali muutuste aruanne

(eurodes)

				Kokku
	Osakapital nimiväärtuses	Kohustuslik reservkapital	Jaotamata kasum (kahjum)	
31.12.2018	25 564	2 556	3 335 510	3 363 630
Aruandeaasta kasum (kahjum)	0	0	107 473	107 473
31.12.2019	25 564	2 556	3 442 983	3 471 103
Aruandeaasta kasum (kahjum)	0	0	35 096	35 096
31.12.2020	25 564	2 556	3 478 079	3 506 199

Täiendav informatsioon omakapitali kohta on toodud lisades 8 ja 9.

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

Manpower OÜ 2020. 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 soetusmaksumusest, välja arvatud juhtudel, mida on kirjeldatud alljärgnevas arvestuspõhimõtetes.

2020. aasta raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eurodes.

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

Arvestuspõhimõtete või informatsiooni esitusviisi muutused

Manpower OÜ on muutnud arvestuspõhimõtteid kuluvähenduse (cost allocation) kajastamisel mitmesugustes tegevuskuludes. 2019. aasta aruandes oli ettevõtte poolt osutatavad grupisisesed teenused kajastatud kuluvähendusena mitmesugustes kuludes muude kulude all. Alates käesolevast aruandeaastast kajastatakse grupisiseselt osutatud teenused kasumiaruandes müügituluna. Andmete parema võrreldavuse eesmärgil on 2020. aasta aruandes tagasiulatuvalt muudetud 2019. aasta andmeid. Muudatuse tulemusena suurenesid 2019 aasta müügitulu ja mitmesugused tegevuskulud 106 070€ euro võrra.

Lisarea nimetus	31.12.2019	Muutus	31.12.2019
Müügitulu	5 763 008	106 070	5 869 078
Muud kulud	-21 991	-106 070	-128 061

Raha

Bilansikirje "Raha" sisaldab pangakontode saldosisid, sh. kuni 3-kuulise tähtajaga hoiseid.

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

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

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 nüüdsväärtuseni. 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

kasutuselevõtmisega 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 2 000 eurot

Kasulik eluiga põhivara gruppide lõikes (aastates)

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

Rendid

Ettevõtte rentnikuna

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

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

Finantskohustised

Finantskohustuseks loetakse lepingulisi kohustuseid 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 tulumaksuääradele.

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

Kohustuslik reservkapital

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

Kohustuslik reservkapital moodustatakse puhaskasumist tehtavatest eraldistest.

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

Tulud

Müügitulu kajastatakse tekkepõhiselt saadud või saadaoleva tasu õiglasel väärtuses, st osutatud teenuste ja 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, lähtudes valmidusastme meetodist.

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 aruande kuupäeva (lisa 16)

Pärast bilansipäeva, kuid enne aastaruande 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)

	31.12.2020	12 kuu jooksul	Lisa nr
Nõuded ostjate vastu	1 267 005	1 267 005	
Ostjatelt laekumata arved	1 268 908	1 268 908	
Ebatõenäoliselt laekuvad nõuded	-1 903	-1 903	
Nõuded seotud osapoolte vastu	51 894	51 894	15
Muud nõuded	5 654	5 654	
Viitlaekumised	5 654	5 654	
Ettemaksed	20 788	20 788	
Tulevaste perioodide kulud	20 788	20 788	
Kokku nõuded ja ettemaksed	1 345 341	1 345 341	
	31.12.2019	12 kuu jooksul	Lisa nr
Nõuded ostjate vastu	1 003 516	1 003 516	
Ostjatelt laekumata arved	1 005 024	1 005 024	
Ebatõenäoliselt laekuvad nõuded	-1 508	-1 508	
Nõuded seotud osapoolte vastu	132 751	132 751	15
Muud nõuded	572	572	
Viitlaekumised	572	572	
Ettemaksed	23 064	23 064	
Tulevaste perioodide kulud	23 064	23 064	
Kokku nõuded ja ettemaksed	1 159 903	1 159 903	

Ebatõenäoliste nõuete liikumine aruandeaastal:

Ebatõenäoliselt laekuvad arved perioodi alguses -1 508
 Laekunud ebatõenäoliselt laekuvaks tunnistatud nõuded 1400
 Ebatõenäoliselt laekuvaks tunnistatud nõuded -6955
 Lootusetuks tunnistatud nõuded 5160
 Ebatõenäoliselt laekuvad arved perioodi lõpuks -1903

Lisa 3 Materiaalsed põhivarad (eurodes)

					Kokku
	Transpordivahendid	Muud masinad ja seadmed	Masinad ja seadmed	Muud materiaalsed põhivarad	
31.12.2019					
Soetusmaksumus	0	4 573	4 573	0	4 573
Akumuleeritud kulum	0	-915	-915	0	-915
Jääkmaksumus	0	3 658	3 658	0	3 658
Ostud ja parendused	10 924	0	10 924	0	10 924
Amortisatsioonikulu	-910	-915	-1 825	0	-1 825
31.12.2020					
Soetusmaksumus	10 924	4 573	15 497	0	15 497
Akumuleeritud kulum	-910	-1 830	-2 740	0	-2 740
Jääkmaksumus	10 014	2 743	12 757	0	12 757

Müüdud materiaalsed põhivarad müügihinnas

	2020	2019
Masinad ja seadmed	0	15 867
Transpordivahendid	0	15 867
Kokku	0	15 867

Lisa 4 Võlad ja ettemaksud (eurodes)

	31.12.2020	12 kuu jooksul	Lisa nr
Võlad tarnijatele	9 820	9 820	5
Võlad töövõtjatele	511 370	511 370	7
Maksuvõlad	426 386	426 386	6
Muud võlad	11 012	11 012	
Muud viitvõlad	11 012	11 012	
Saadud ettemaksud	12 162	12 162	
Tulevaste perioodide tulud	12 162	12 162	
Kokku võlad ja ettemaksud	970 750	970 750	

	31.12.2019	12 kuu jooksul	Lisa nr
Võlad tarnijatele	27 548	27 548	5
Võlad töövõtjatele	363 881	363 881	7
Maksuvõlad	302 985	302 985	6
Muud võlad	6 839	6 839	
Muud viitvõlad	6 839	6 839	
Kokku võlad ja ettemaksud	701 253	701 253	

Lisa 5 Võlad tarnijatele (eurodes)

	31.12.2020	31.12.2019	Lisa nr
Võlad tarnijatele	6 980	25 972	
Võlad tarnijatele (grupiseses ettevõttes) (lisa 15)	2 840	1 576	15
Kokku võlad tarnijatele	9 820	27 548	4

Lisa 6 Maksude ettemaksud ja maksuvõlad (eurodes)

	31.12.2020	31.12.2019
	Maksuvõlg	Maksuvõlg
Käibemaks	83 240	55 400
Üksikisiku tulumaks	64 019	42 818
Erisoodustuse tulumaks	1 445	1 025
Sotsiaalmaks	258 560	189 897
Kohustuslik kogumispension	6 608	4 624
Töötuskindlustusmaksed	12 514	9 221
Kokku maksude ettemaksud ja maksuvõlad	426 386	302 985

Vaata ka lisa 4.

Lisa 7 Võlad töövõtjatele

(eurodes)

	31.12.2020	31.12.2019	Lisa nr
Töötasude kohustis	369 152	277 134	
Puhkusetasude kohustis	126 218	86 747	
Juhtimistasud ja boonuste reserv	16 000	0	
Kokku võlad töövõtjatele	511 370	363 881	4

Lisa 8 Osakapital

(eurodes)

	31.12.2020	31.12.2019
Osakapital	25 564	25 564
Osade arv (tk)	1	1

Lisa 9 Tingimuslikud kohustised ja varad

(eurodes)

	31.12.2020	31.12.2019
Tingimuslikud kohustised		
Võimalikud dividendid	2 782 463	2 754 386
Tulumaksukohustis võimalikelt dividendidelt	695 616	688 597
Kokku tingimuslikud kohustised	3 478 079	3 442 983

Lisa 10 Kasutusrent

(eurodes)

Aruandekohustuslane kui rentnik

	2020	2019	Lisa nr
Kasutusrendikulu	47 189	57 315	12,13
Järgmiste perioodide kasutusrendikulu mittekatkestatavatest lepingutest			
	31.12.2020	31.12.2019	Lisa nr
12 kuu jooksul	49 529	55 411	
1-5 aasta jooksul	2 539	12 943	

Manpower OÜ rendib kasutusrendi tingimustel sõiduaautosid ja büroopindu.

31.12.2020 seisuga oli rendis 3 sõiduautot ja 4 büroopinda. Büroopindade rendilepingud on tähtajatud.

Lisa 11 Müügitulu

(eurodes)

	2020	2019
Müügitulu geograafiliste piirkondade lõikes		
Müük Euroopa Liidu riikidele		
Eesti	3 892 012	4 000 715
Läti	953 021	932 927
Taani	581 993	2 525
Soome	443 025	430 884
Suurbritannia	255 294	108 353
Luksemburg	60 676	0
Belgia	52 731	161 020
Saksamaa	43 460	51 673
Rootsi	24 424	1 480
Poola	17 623	3 000
Holland	13 243	0
Leedu	6 623	13 075
Itaalia	2 400	0
Müük Euroopa Liidu riikidele, kokku	6 346 525	5 705 652
Müük väljapoole Euroopa Liidu riike		
Ameerika Ühendriigid	68 257	66 127
Šveits	61 556	67 774
India	36 226	29 525
Norra	27 542	0
Müük väljapoole Euroopa Liidu riike, kokku	193 581	163 426
Kokku müügitulu	6 540 106	5 869 078
Müügitulu tegevusalade lõikes		
Personali rent	6 364 159	5 394 452
Personali värbamine	175 947	474 626
Kokku müügitulu	6 540 106	5 869 078

2020. aasta aruandes on suurendatud 2019. aasta müügitulu 106 070€ võrra, mis 2019. aasta aruandes oli kajastatud kuluvähendusena mitmesugustes tegevuskuludes.

Lisa 12 Kaubad, toore, materjal ja teenused (eurodes)

	2020	2019	Lisa nr
Müügi eesmärgil ostetud teenused	-80 924	-128 635	
Energia	-6 635	-9 017	
Elektrienergia	-585	-567	
Soojusenergia	-361	-1 732	
Kütus	-5 689	-6 718	
Transpordikulud	-5 418	-47 619	
Üür ja rent	-3 895	-4 003	10
Muud	-38 037	-49 983	
Kokku kaubad, toore, materjal ja teenused	-134 909	-239 257	

Lisa 13 Mitmesugused tegevuskulud (eurodes)

	2020	2019	Lisa nr
Üür ja rent	-43 294	-53 312	10
Energia	-13 877	-15 302	
Elektrienergia	-3 466	-2 557	
Soojusenergia	-5 110	-6 620	
Kütus	-5 301	-6 125	
Mitmesugused bürookulud	-75 000	-78 505	
Lähetuskulud	-630	-8 034	
Koolituskulud	-3 668	-8 000	
Riiklikud ja kohalikud maksud	-9 895	-10 575	
Kulu ebatõenäoliselt laekuvatest nõuetest	-4 156	-230	
Reklaamikulud	-26 191	-31 297	
Muud	-101 319	-96 764	
Kokku mitmesugused tegevuskulud	-278 030	-302 019	

Lisa 14 Tööjõukulud

(eurodes)

	2020	2019
Palgakulu	-4 557 415	-3 903 506
Sotsiaalmaksud	-1 511 623	-1 313 013
Juhtimistasud ja boonused	-16 000	-4 652
Kokku tööjõukulud	-6 085 038	-5 221 171
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	270	277
Keskmine töötajate arv töötamise liikide kaupa:		
Töölepingu alusel töötav isik	261	259
Võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav isik, välja arvatud füüsilisest isikust ettevõtja	9	18

Lisa 15 Seotud osapooled

(eurodes)

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

Saldod seotud osapooltega rühmade lõikes

	31.12.2020		31.12.2019	
	Nõuded	Kohustised	Nõuded	Kohustised
Emaettevõtja	1 760	1 776	3 520	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	50 134	1 064	129 231	1 576

Kaupade ja teenuste ostud ja müügid

	2020		2019	
	Kaupade ja teenuste ostud	Kaupade ja teenuste müügid	Kaupade ja teenuste ostud	Kaupade ja teenuste müügid
Emaettevõtja	34 374	35 994	6 362	21 369
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ettevõtjad	52 734	359 535	33 886	413 940
Tegev- ja kõrgem juhtkond ning olulise osalusega eraisikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	1 080	0	1 129	0

Tegev- ja kõrgemale juhtkonnale arvestatud tasud ja muud olulised soodustused		
	2020	2019

Arvestatud tasu	96 000	100 538
-----------------	--------	---------

Vaata ka lisa 2 ja 5.

Lisa 16 Sündmused pärast aruandekuupäeva

COVID-19 teine laine on meid seni pigem vähe mõjutanud ja käive on püsinud enam-vähem planeeritud tasemel.

Enamik meie klientidest on suured rahvusvahelised ettevõtted või nende kohapealsed üksused-esindused, kellel ei ole suuri probleeme endiselt tekkinud.

Samuti ei ole Manpower teenust pakkumas olulisel määral üheski enim haavatavas sektoris (turism, horeca, ehitus, jaekaubandus).

Olulisemad kliendid on meil tootmises ja telekomisektoris, kus hetkel ei ole suuremaid muutusi plaanis.

Manpoweri kõigil töötajatel on mobiilsed töövahendid, samuti võimekus ja oskused ning praktilised kogemused distantsilt töötamises, seega töö kodukontoris jätkub täies mahus.

Kõige rohkem mõjutavad uued piirangud taas värbamisi, millest osa on pandud jälle ootele, renditöös suuri tõrkeid või seisakuid hetkel ei ole esinenud.

Võimalik, et mõnel kliendil tekib viivitusi maksetega, samas kuna enamused ettevõtteid on suured ja rahvusvahelised, ei ole väga suuri probleeme ette näha hetkel.

Kokkuvõtlikult oleme pikemas perspektiivis endiselt jätkusuutlikud: personalitööd on vaja igas majanduse tsüklis või faasis ja näiteks renditöö osas võib

nõudlus isegi kasvada, kui klientettevõtetel on tulevikku raskem prognoosida ning riske soovitakse hajutada või jagada.

Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 29.04.2021

Osühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2020 - 31.12.2020 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
HEIGO KALDRA	Juhatuse liige	29.04.2021
ANSSI YRJÖ AHO	Management board member	30.04.2021

SÕLTUMATU VANDEAUDIITORI ARUANNE

OÜ Manpower osanikule

Arvamus

Oleme auditeerinud OÜ Manpower raamatupidamise aastaaruannet, mis sisaldab bilanssi seisuga 31. detsember 2020 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 ettevõtte raamatupidamise aastaaruanne kõigis olulistel osades õiglaselt ettevõtte finantsseisundit seisuga 31. detsember 2020 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 sõltumatud kooskõlas kutseliste arvestusekspertide 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

Juhatus vastutab muu informatsiooni eest. Muu informatsioon hõlmab tegevusaruannet, kuid ei hõlma raamatupidamise aastaaruannet ega meie asjaomast vandeauditori aruannet.

Meie arvamus raamatupidamise aastaaruande kohta ei hõlma muud informatsiooni ja me ei tee selle kohta mingis vormis kindlust andvat järeldust. Seoses meie raamatupidamise aastaaruande auditiga on meie kohustus lugeda muud informatsiooni ja kaaluda seda tehes, kas muu informatsioon oluliselt lahkneb raamatupidamise aastaaruandest või meie poolt auditi käigus saadud teadmistest või tundub muul viisil olevat oluliselt väärkajastatud.

Kui me teeme teatud 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

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

Raamatupidamise aastaaruande koostamisel on juhatus kohustatud hindama ettevõtte suutlikkust jätkata jätkuvalt tegutsevana, esitama infot, kui see on rakendatav, tegevuse jätkuvusega seotud asjaolude kohta ja kasutama tegevuse jätkuvuse arvestuse alusprintsipi, välja arvatud juhul, kui juhatus 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.

Me kasutame auditi osana 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 auditiprotseduureid vastuseks nendele riskidele ning hangime piisava ja asjakohase auditi tõendusmaterjali aluse andmiseks meie arvamusel. Pettusest tuleneva olulise väärkajastamise mitteavastamise risk on suurem kui veast tuleneva väärkajastamise puhul, sest pettus võib tähendada salakokkulepet, võltsimist, tahtlikku tegevusetust, väärarvamuste 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 juhatuse arvestushinnangute ja nendega seoses avalikustatud info põhjendatust;
- teeme järelduse juhatuse 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 vandeauditori aruandes tähelepanu raamatupidamise aastaaruandes selle kohta avalikustatud infole 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.

Kadri Koop
Vandeauditori number 700
AS Deloitte Audit Eesti
Tegevusluba nr 27
Roosikrantsi 2
10119 Tallinn
30. aprill 2021

Audiitorite digitaalallkirjad

Osühing MANPOWER (registrikood: 11052968) 01.01.2020 - 31.12.2020 majandusaasta aruandele lisatud audiitori aruande on digitaalselt allkirjastanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
KADRI KOOP	Vandeaudiitor	30.04.2021

Kasumi jaotamise ettepanek

(eurodes)

	31.12.2020
Eelmiste perioodide jaotamata kasum (kahjum)	3 442 983
Aruandeaasta kasum (kahjum)	35 096
Kokku	3 478 079

Jätta kasum järgmiste perioodide kulude katteks

Müügitulu jaotus tegevusalade lõikes

Tegevusala	EMTAK kood	Müügitulu (EUR)	Müügitulu %	Põhitegevusala
Ajutise tööjõu rent	78201	6148031	94.01%	Jah
Tööhõiveagentuuride tegevus	78101	175947	2.69%	Ei

Osanikud

Nimi / ärinimi	Isikukood / registrikood / sünniaeg	Elukoht / Asukoht	Osaluse suurus ja valuuta
ManpowerGroup OY	1091032-3	Soome	25564 EUR (Lihtomand)

Sidevahendid

Liik	Sisu
Telefon	+372 6306565
Faks	+372 6306566
E-posti aadress	tallinn@manpower.ee
Veebilehe aadress	www.manpower.ee