



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2023 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 982 299 152
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: MANPOWER STAFFING SERVICES AS
Forretningsadresse: Lakkegata 53
0187 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2023 - 31.12.2023

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Sølvi Merethe Spilde Monsen
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 10.06.2024

Grunnlag for avgivelse

År 2023: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2022: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2023

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 25.07.2025



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2023	2022
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	1, 2, 3	210 970 461	219 718 836
Sum inntekter		210 970 461	219 718 836
Kostnader			
Lønnskostnad	4, 5	200 560 720	204 364 773
Annen driftskostnad	5	2 556 054	3 875 312
Sum kostnader		203 116 774	208 240 085
Driftsresultat		7 853 687	11 478 752
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	3	2 374 255	
Annen renteinntekt		8 519	
Sum finansinntekter		2 382 774	
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	188 994	377 486
Annen rentekostnad		441	5 986
Annen finanskostnad		11 492	2 121
Sum finanskostnader		200 927	385 593
Netto finans		2 181 846	-385 593
Ordinært resultat før skattekostnad		10 035 533	11 093 159
Skattekostnad på ordinært resultat	6	2 205 944	2 440 597
Ordinært resultat etter skattekostnad		7 829 589	8 652 562
Årsresultat		7 829 589	8 652 562
Årsresultat etter minoritetsinteresser		7 829 589	8 652 562
Totalresultat		7 829 589	8 652 562
Overføringer og disponeringer			
Avgitt konsernbidrag		6 661 978	51 223 026



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2023	2022
Overført til/fra annen egenkapital		1 167 611	-42 570 464
Sum overføringer og disponeringer	7	7 829 589	8 652 562



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2023	2022
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	6	343 272	670 196
Sum immaterielle eiendeler		343 272	670 196
Overdekning pensjoner	4		
Sum anleggsmidler		343 272	670 196
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Andre kortsiktige fordringer	8	3 511 768	3 443 306
Konsernfordringer	8, 8	129 693 707	186 938 078
Sum fordringer		133 205 476	190 381 383
Sum omløpsmidler		133 205 476	190 381 383
SUM EIENDELER		133 548 747	191 051 579
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	7, 9	100 000	100 000
Overkurs	7	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	7	5 810 037	5 810 037
Sum innskutt egenkapital		6 060 037	6 060 037
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	7	7 692 336	6 524 725
Sum opptjent egenkapital		7 692 336	6 524 725
Sum egenkapital		13 752 373	12 584 762



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2023	2022
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelse	4		
Utsatt skatt	6		
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		1 062 680	1 134 990
Betalbar skatt	6		
Skyldig offentlige avgifter		13 836 306	15 839 367
Kortsiktig konserngjeld	8, 8, 10	65 334 409	127 100 265
Annen kortsiktig gjeld	8	39 562 978	34 392 195
Sum kortsiktig gjeld		119 796 374	178 466 817
Sum gjeld		119 796 374	178 466 817
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		133 548 747	191 051 579



Deloitte.

Deloitte AS
Dronning Eufemias gate 14
Postboks 221
NO-0103 Oslo
Norway

+47 23 27 90 00
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Manpower Staffing Services AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Manpower Staffing Services AS som består av balanse per 31. desember 2023, resultatregnskap, kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2023 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL and Deloitte NSE LLP do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies: Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Registrert i Foretaksregisteret
Medlemmer av Den norske Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282



Deloitte.

Uavhengig revisors beretning
Manpower Staffing Services AS

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjons handlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av internkontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjons handlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 10. juni 2024
Deloitte AS


Camilla Solberg Røysland
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)



Uavhengig revisors beretning

Name	Date
Røysland, Camilla Solberg	2024-06-10

Identification

 bankID Røysland, Camilla Solberg



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))



Årsregnskap

2023

Manpower Staffing Services AS

Org.nr.:982 299 152



Manpower Staffing Services AS

Styrets årsberetning for regnskapsåret

01.01.2023 - 31.12.2023

Manpower Staffing Services AS ble stiftet 17. august 2000. Selskapet eies 100 % av Manpower AS.

Virksomhetens art og hvor den drives

Manpower Staffing Services AS driver bemanningsassistanse og aktiviteter som står i forbindelse med dette. Selskapet har hovedkontor i Oslo, men er i tillegg lokalisert i Manpower AS sine avdelingskontorer rundt omkring i landet.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3 bekreftes det at forutsetningen for fortsatt drift er lagt til grunn ved avleggelsen av årsregnskapet. Styret bekrefter at forutsetningen om fortsatt drift er tilstede.

Fremtidsutsikter

Selskapet har en langvarig samarbeidsavtale med morselskapet om levering av medarbeidere til ulike stillinger i Manpower AS. Fremtidsutsiktene er gode.

Arbeidsmiljø og personale

Antall ansatte ved utgangen av 2023 var 206, hvorav 142 kvinner og 64 menn, mot 238 i 2022, hvorav 167 kvinner og 71 menn.

Sykefraværet i 2023 var på 30 202 timer (21 621 timer i 2022) som utgjorde 7,37 % (4,87 % i 2022) av total arbeidstid.

Selskapet har en nullvisjon hva yrkesskader og ulykker gjelder. Det har forekommet 0 yrkesskader i selskapets administrasjon i 2023. Konsernets vernetjeneste er aktivt involvert i selskapets HMS-arbeid.

Arbeidsmiljøet i selskapet anses å være godt, det gjennomføres årlige personal- og lederundersøkelser som overvåker arbeidsmiljøet.

Likestilling

Selskapet som del av Manpower, legger stor vekt på likestilling mellom kjønnene. Alle ansatte, uansett kjønn skal ha samme muligheter for utvikling. Våre ansatte lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av samme verdi, uavhengig av kjønn.

Manpower arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å opprettholde et mest mulig likt antall ansatte av hvert kjønn i konsernet.

Henviser til likestillingsredegjørelse 2023 i eget vedlegg.

Diskriminering

Selskapet legger stor vekt på å sikre like muligheter og rettigheter for å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Selskapet arbeider ut fra den overbevisning at en mangfoldig og bredt sammensatt arbeidsstyrke er et konkurransefortrinn og bidrar til at våre kunder lykkes i et arbeidsmarked i forandring.



Miljø

Selskapet forurenser ikke det ytre miljøet gjennom sin virksomhet.

Finansiell risiko

Selskapet er ikke vesentlig eksponert for endringer i valutakurser

Risiko for at motparter ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses lav, da tap på fordringer historisk sett har vært svært lave.

Selskapet vurderer likviditeten som god, og det er ikke besluttet å innføre tiltak som endrer likvidetsrisiko. Forfallstidspunkter for kundefordringer opprettholdes og ingen fordringer er reforhandlet.

Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter beløp seg til kr 233 690 557 i 2023 mot kr -159 265 404 i 2022.

Forsikring for styrets medlemmer og daglig leder

Det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner. Forsikringen dekker blant annet krav der offentlige regler forhindrer skadesløsholdelse og insolvens. Forsikringen innehar en trappetrinns modell som inntreffer avhengig av skadeomfang/det totale kravet. Forsikringen dekker mellom 100 MNOK 1250 MNOK.

Åpenhetsloven

Manpower Staffing Services AS er omfattet av åpenhetsloven. Informasjon om vårt arbeid ligger tilgjengelig på konsernets nettside.

<https://www.manpowergroup.no/no/samfunnsansvar>

Signert redegjørelse vil bli publisert innen 30. juni 2024.

Forskning og utvikling

Det er ikke forsknings- og utviklingsaktiviteter i selskapet.

Hendelser etter balansedagen

På tidspunkt for avleggelse av regnskapet for 2023 registrerer selskapet en forsiktig positiv trend i etterspørsel av våre tjenester. Omsetningsmessig hittil i år viser en negativ utvikling sammenlignet mot samme periode i 2023. Usikkerhet knyttet til geopolitisk situasjon, inflasjon og rentebane er elementer som kan påvirke etterspørselen i markedet fremover.

Tatt i betraktning disse usikkerhetsmomentene, så har selskapet et positivt syn på en forbedret markedssituasjon gjennom 2024.

Hendelsen anses ikke å ha skapt vesentlig usikkerhet om foretakets evne til fortsatt drift. Årsregnskapet er derfor avlagt under forutsetning om fortsatt drift.



Resultat finansiering og likviditet

Årsregnskapet for 2023 gir etter styrets oppfatning et rettviseende bilde av selskapets eiendeler, gjeld og forpliktelser pr 31.12.2023.

Omsetningen i selskapet ble kr 210 970 461 i 2023, en nedgang fra kr 219 718 836 i 2022.


Gjennom Experis A/S (DK) er selskapets likvide midler samlet i en felles konsernkontoordning. Selskapets likvide midler står av den grunn som mellomværende med Experis A/S (DK).

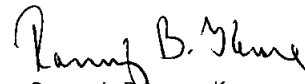
Årsresultat og disponeringer

Selskapets overskudd på kr 7 829 589 foreslås disponert slik:

Tall i NOK	
Avsatt konsernbidrag	6 661 978
Overført til annen egenkapital	1 167 611
Sum disponert	7 829 589

Oslo, den 10.juni 2024


Magnus Grøtan Løkkeberg
Styremedlem


Rannveig Børresen Krane
Styreleder/Daglig leder



RESULTATREGNSKAP

MANPOWER STAFFING SERVICES AS

DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2023	2022
Salgsinntekt	1, 2, 3	210 970 461	219 718 836
Sum driftsinntekter		210 970 461	219 718 836
Lønnskostnad	4, 5	200 560 720	204 364 773
Annen driftskostnad	5	2 556 054	3 875 312
Sum driftskostnader		203 116 774	208 240 085
Driftsresultat		7 853 687	11 478 752
FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	3	2 374 255	0
Annen renteinntekt		8 519	0
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	188 994	377 486
Rentekostnad		441	5 986
Annen finanskostnad		11 492	2 121
Resultat av finansposter		2 181 846	-385 593
Resultat før skattekostnad		10 035 533	11 093 159
Skattekostnad på ordinært resultat	6	2 205 944	2 440 597
Årsresultat		7 829 589	8 652 562
Årsoverskudd		7 829 589	8 652 562
OVERFØRINGER			
Avsatt konsernbidrag		6 661 978	51 223 026
Overført til/fra annen egenkapital		1 167 611	-42 570 464
Sum overføringer	7	7 829 589	8 652 562



BALANSE

MANPOWER STAFFING SERVICES AS

EIENDELER	Note	2023	2022
ANLEGGSMIDLER			
IMMATERIELLE EIENDELER			
Utsatt skattefordel	6	343 272	670 196
Sum immaterielle eiendeler		343 272	670 196
Sum anleggsmidler		343 272	670 196
OMLØPSMIDLER			
FORDRINGER			
Kundefordringer på selskaper i samme konsern	8	312 934	163 879 619
Fordringer på selskaper i samme konsern	8	129 380 773	23 058 459
Andre kortsiktige fordringer	8	3 511 768	3 443 306
Sum fordringer		133 205 476	190 381 383
Sum omløpsmidler		133 205 476	190 381 383
Sum eiendeler		133 548 747	191 051 579

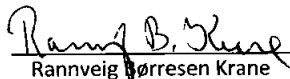


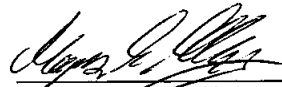
BALANSE

MANPOWER STAFFING SERVICES AS

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2023	2022
INNSKUTT EGENKAPITAL			
Aksjekapital	7, 9	100 000	100 000
Overkurs	7	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	7	5 810 037	5 810 037
Sum innskutt egenkapital		6 060 037	6 060 037
OPPTJENT EGENKAPITAL			
Annen egenkapital	7	7 692 336	6 524 725
Sum opptjent egenkapital		7 692 336	6 524 725
Sum egenkapital		13 752 373	12 584 762
GJELD			
KORTSIKTIG GJELD			
Leverandørgjeld		1 062 680	1 134 990
Leverandørgjeld til selskap i samme konsern	8	253 582	0
Skyldig offentlige avgifter		13 836 306	15 839 367
Annen kortsiktig gjeld	8	39 562 978	34 392 195
Annen kortsiktig gjeld til selskap i samme konsern	8, 10	65 080 828	127 100 265
Sum kortsiktig gjeld		119 796 374	178 466 817
Sum gjeld		119 796 374	178 466 817
Sum egenkapital og gjeld		133 548 747	191 051 579

Oslo, 10.06.2024


Rannveig Børresen Krane
styreleder/daglig leder


Magnus Grøtan Løkkeberg
styremedlem



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2023

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven av 1998 og god regnskapsskikk.

Inntekter

Inntekt inntektsføres når det er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med arbeidets utførelse. Inntekt inntektsføres med verdi av vederlaget på transaksjonstidspunktet.

Kostnader

Kostnader regnskapsføres som hovedregel i samme periode som tilhørende inntekt. I de tilfeller det ikke er en klar sammenheng mellom utgifter og inntekter, fastsettes fordelingen etter skjønsmessige kriterier. Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen ett år er klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom dette er lavere enn bokført verdi, og verdifallet forventes å ikke være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig.

Annen langsiktig gjeld og kortsiktig gjeld er vurdert til pålydende beløp.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg gjøres det for øvrige fordringer en uspesifisert vurdering av avsetning for å dekke antatt tap.

Gjennom Experis A/S (DK) er selskapets likvide midler samlet i en felles konsernkonto-ordning. Selskapets likvide midler står av den grunn som mellomværende med Experis A/S (DK).

Bankinnskudd, kontanter og lignende

Bankinnskudd, kontanter og andre betalingsmidler med forfallsdato som er kortere enn tre måneder fra anskaffelse.



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2023

Pensjonsordning

Selskapet er pliktig til å følge lov om obligatorisk foretakspensjon og har foretakspensjon som tilfredsstillende kravene.

Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endringer i utsatt skatt. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier. Samt ligningsmessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reversere i samme periode er utlignet.

Oppføring av utsatt skattefordel på netto skattereduserende forskjeller som ikke er utlignet og underskudd til fremføring er begrunnet med antatt fremtidig inntjening. Utsatt skatt og skattefordel som kan balanseføres er oppført netto i balansen.

Global minimumsbeskatning/Pilar 2

Pilar 2 regelverket ble innført 01. januar 2024 og Manpower konsernet er omfattet av dette. Konsernet har gjennomført Safe Harbor vurderinger og forventer å ha en effektiv skattesats på over 15%, slik at ingen Pilar 2-skatt vil belastes i 2024.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er satt opp etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med forfallsdato kortere enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

Note 2 - Salgsinntekter

Geografisk fordeling	2023	2022
Oslo	132 686 846	122 722 042
Resten av landet	78 283 615	96 996 794
Sum	210 970 461	219 718 836

Selskapet leverer bemanningsassistanse til Manpower AS.



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2023

Note 3 - Transaksjoner med selskaper i samme konsern

	2023	2022
Salg/fordeling kostnader morselskap	204 326 173	213 792 569
Salg/fordeling kostnader søsterselskaper	6 628 832	5 840 731
Salg/fordeling kostnader andre selskaper i konsernet	-6 181	608 626
Renteinntekter, morselskap	2 374 255	0
Rentekostnader, morselskap	-188 994	-377 486
Sum	213 134 085	219 864 440

Manpower Staffing Services AS foretar jevnlig transaksjoner med øvrige selskaper i Manpower-konsernet. Transaksjonene foretas til normale forretningsmessige vilkår. Fordeling av felleskostnader foretas til kostpris med påslag.

Note 4 - Pensjoner

Ved innskuddsplan:

Foretakets innskuddsordning er organisert i henhold til lov om innskuddspensjon.



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2023

Note 5 - Lønnskostnader, godtgjørelser, lån til ansatte mm.

Lønnskostnader	2023	2022
Lønninger	164 919 847	165 856 889
Arbeidsgiveravgift	25 177 901	26 510 055
Pensjonskostnader	9 179 809	10 162 653
Andre ytelser	1 283 163	1 835 176
Sum	200 560 720	204 364 773

Det er ikke gitt lån eller stillet sikkerhet for lån til daglig leder, styreformann eller andre nærstående parter.

Det er ingen enkeltlån/sikkerhetsstillelser som utgjør mer enn 5 % selskapets egenkapital

Ved utgangen av 2023 var det 206 administrasjonsansatte i selskapet, fordelt på 142 kvinner og 64 menn. Gjennomsnittlig årsverk i regnskapsåret var 196.

Ytelser til ledende personer

Den totale ytelsen daglig leder mottok i 2023, fordeler seg på:

	Ny daglig leder	Tidligere daglig leder
Lønns godtgjørelser	576 923	2 268 440
Pensjonskostnader	133 760	136 592
Andre ytelser	96 241	310 244
Sum	806 924	2 715 276

Ny daglig leder ble foretaksregistrert 8. november 2023.

Ved opphør av arbeidsforhold, har tidligere daglig leder rett til 12 måneders kompensasjon.

Lønnsposten inkluderer en resultatbasert bonus



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2023

Ytelser til administrerende direktør

Administrerende direktør for ManpowerGroup AS i Norge mottar sin lønn fra Manpower Staffing Services AS. Lønnen relaterer seg til de tjenester hun gjør overfor alle selskapene i Manpower-konsernet i Norge. Den totale ytelsen administrerende direktør mottok i 2023 fordeler seg på:

	2023
Lønn, bonus	5 762 286
Pensjonskostnader	208 200
Andre ytelser	2 753 650
Sum	8 724 136

Lønnsposten inkluderer resultatbasert bonus.

Konsernsjef i ManpowerGroup Norge er omfattet av et ikke-børsnotert opsjonsprogram fra ManpowerGroup Inc. Innløsning av opsjonen kan tidligst skje 3 år etter tildeling, og salg av opsjoner gjøres opp til børskurs på oppgjørstidspunkt. Administrerende direktør er omfattet av opsjonsprogrammet, og hadde ved utgangen av året 5 685 opsjoner hvorav 1 700 ble tildelt i 2023.

Det er ikke utbetalt styrehonorarer for 2023.

Revisor

Avtalt honorar til selskapets eksterne revisor, Deloitte AS utgjorde:

Beløp ekskl. merverdiavgift

	2023	2022
Avtalt revisjon	126 003	100 600
Andre tjenester	53 150	50 000
Sum avtalt honorar	179 153	150 600



Manpower Staffing Services AS
Noter til årsregnskapet 2023

Note 6 - Skatt

Årets skattekostnad fordeler seg på	2023	2022
Betalbar skatt	0	0
Skatt på avgitt konsernbidrag	1 879 020	2 819 024
Endring utsatt skatt	326 924	-378 427
Sum skattekostnad	2 205 944	2 440 597

Årets skattegrunnlag	2023	2022
Resultat før skattekostnad	10 035 533	11 093 159
Permanente forskjeller	-8 519	467
Endring i midlertidige forskjeller	-1 486 016	1 720 121
Avgitt konsernbidrag	-8 540 998	-12 813 747
Årets skattegrunnlag	0	0

Beregnet betalbar skatt	0	0
--------------------------------	----------	----------

Midlertidige forskjeller	2023	2022
Anleggsmidler	0	0
Gevinst og tapskonto	51 802	64 753
Andre forskjeller	-1 612 130	-3 111 097
Grunnlag utsatt skatt	-1 560 328	-3 046 344
22 % / 22 % utsatt skattefordel	-343 272	-670 196

Avstemming av årets skattekostnad	2023	2022
22 % / 22 % skatt av resultat før skatt	2 207 817	2 440 495
Permanente forskjeller	-1 874	103
Endring av skattesats	0	0
Beregnet skattekostnad	2 205 944	2 440 597
Effektiv skattesats	22,0 %	22,0 %



Manpower Staffing Services AS
Noter til årsregnskapet 2023

Note 7 - Egenkapital

	Aksjekapital	Overkurs	Annen Innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr 01.01	100 000	150 000	5 810 037	6 524 725	12 584 762
Årets resultat				7 829 589	7 829 589
Avgitt konsernbidrag				-6 661 978	-6 661 978
Sum egenkapital	100 000	150 000	5 810 037	7 692 336	13 752 373



Manpower Staffing Services AS
Noter til årsregnskapet 2023

Note 8 - Kortsiktige fordringer og kortsiktig gjeld

Kundefordringer på selskap i samme konsern	2023	2022
Tilgode fra Manpower AS	0	158 177 288
Tilgode fra ManpowerGroup Netherlands	354 157	370 790
Tilgode fra ManpowerGroup AS	0	1 061 795
Tilgode fra Talent Solutions AS	0	4 206 732
Tilgode fra ManpowerGroup AB	0	63 014
Tilgode fra ManpowerGroup Inc Belgia	-41 223	0
Sum	312 934	163 879 619

Fordringer på selskap i samme konsern	2023	2022
Tilgode fra Manpower AS	22 272 785	21 877 900
Tilgode fra Experis A/S (DK)	106 612 395	-12 682
Tilgode fra Right Management AB	0	28 183
Tilgode fra Talent Solutions AS	849 751	1 137 886
Tilgode fra ManpowerGroup AB	0	27 173
Tilgode fra ManpowerGroup Netherlands	-354 157	0
Sum	129 380 773	23 058 459

Andre fordringer	2023	2022
Avsetning sykepengerefusjon	996 052	764 535
Forskuddsbetalt pensjonspremie	283 162	164 316
Forskuddsbetalt forsikring	1 625 505	985 609
Andre fordringer	607 049	1 528 847
Sum	3 511 768	3 443 306

Leverandørgjeld til selskap i samme konsern	2023	2022
Gjeld til Talent Solutions AS	253 582	0
Sum leverandørgjeld til selskaper i samme konsern	253 582	0

Gjeld til selskap i samme konsern	2023	2022
Gjeld til Manpower Framnæs Installasjon AS 1)	1 092 495	1 569 374
Gjeld til Experis A/S (DK)	0	73 036 112
Gjeld til Manpower AS	56 539 831	11 103
Gjeld til Manpower AS 1)	0	52 472 676
Gjeld til Manpower Framnæs Installasjon AS	0	11 000
Gjeld til Experis AS 1)	7 448 503	0
Sum gjeld til selskaper i samme konsern	65 080 828	127 100 265



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2023

1) Gjelden knytter seg til avsatt konsernbidrag

Annen kortsiktig gjeld	2023	2022
Skyldig feriepenger, lønn, bonuser	23 553 470	32 250 613
Annen kortsiktig gjeld	16 009 508	2 141 582
Sum	39 562 978	34 392 195

Selskapet har ingen fordringer som forfaller mer enn ett år etter balansedagen.

Konsernet har etablert konsernkontoordning i Nordea. Selskapets innskudd knyttet til kontiene som inngår i konsernkontoordningen er presentert som en fordring på Experis A/S (DK). Per 31.12.2023 utgjorde denne kr 106 612 395.

Note 9 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjonærene per 31.12.2023	Antall aksjer	Pålydende	Eierandel
Manpower AS	100	1 000	100%
Sum	100	1 000	100%

Manpower AS har 100 % stemmerett i selskapet.
Alle aksjer har lik rett til utbytte.

Det utarbeides konsernregnskap for ManpowerGroup Inc hvor alle selskapene i det norske konsernet inngår. Dette kan mottas ved henvendelse til ManpowerGroup AS, Lakkegata 53, 0187 Oslo.

Note 10 - Bankinnskudd

Som sikkerhet for skyldig skattetrekk per 31.12.2023 kr 7 143 697 har ManpowerGroup AS stilt bankgaranti overfor Manpower AS og Manpower AS' datterselskaper på kr 160 000 000

Konsernet har etablert en konsernkontoordning i Nordea. Selskapets innskudd knyttet til kontiene som inngår i konsernkontoordningen er presentert som en fordring på Experis A/S (DK), og utgjorde per 31.12.2023 kr 106 612 395.

Note 11 - Hendelser etter balansedagen

Henviser til styrets årsberetning for nærmere omtale.



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2023

Kontantstrømanalyse

Indirekte modell

	2023	2022
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter:		
Resultat før skattekostnad	10 035 533	11 093 159
Periodens betale skatt	0	-1 682 741
Endring i kundefordringer og leverandørgjeld	-72 310	-24 362
Endring i konsernmellomværende	220 628 076	-168 893 030
Pensjoner forskjell kostnadsført og innbetalt	0	0
Endring i kortsiktig gjeld	3 167 722	1 628 359
Endring i andre tidsavgrensede poster	-68 464	-1 386 789
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	233 690 557	-159 265 404
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter:		
Endring i konsernkonto	-106 612 395	123 363 020
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-106 612 395	123 363 020
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter:		
Betalt konsernbidrag	-54 042 050	-2 133 728
Betalt utbytte	0	-35 000 000
Endring i konsernkonto	-73 036 112	73 036 112
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-127 078 162	35 902 384
Netto endring likvider i året	0	0
Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 01.01	0	0
Netto likviditetstilførsel	0	0
Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 31.12	0	0



Manpower

Likestillingsredegjørelse 2023

Manpower Staffing Services AS

Del 1 – Nåsituasjon

Lønnsstatistikk – viser til statistikk i Likestillingsredegjørelsen for 2023, ny redegjørelse vil bli gjort for 2025.

Kjønnsfordeling på ulike grupper	Forskjell i %, kvinners lønn vs. menn
Total	-9 %
Gruppe 1	28%
Gruppe 2	-6%
Gruppe 3	-6 %

Stillingskategorier i Manpower Staffing Services er:

- Gruppe 1: Toppledelse og deres direkterapporterende direktører, hvorav ni kvinner og åtte menn var i 2023.
- Gruppe 2: Ledere, hvorav 17 kvinner og 12 menn
- Gruppe 3: Medarbeidere uten lederansvar

Tabell viser fastlønn. Bonus er rene resultatbaserte ordninger, og skiller ikke på kjønn.

Kommentarer til tallene

- Manpower Staffing Services inkluderer ansatte fra ulike brands og enheter i konsernet, og er en sammensatt gruppe. Hovedvekten av de ansatte rapporterer inn i konsernets Manpower-brand.
- Øvrige ansatte i Manpower Staffing Services rapporterer inn i support-apparatet i konsernet.
- Kvinneandelen i ledelsen i ManpowerGroup (inkluderer også et par ledere fra andre selskaper i gruppen) er 60%, inkludert kvinnelig konsernsjef.
- Vi er fornøyde med dagens kjønnsbalanse, og arbeider videre med å sikre samme balanse i øvrige ledergrupper, og også i etterfølgerlinjer i hele konsernet.
- Det gjennomføres årlig en gjennomgang av lønn og lønnsforskjeller med alle ledere i Manpower Staffing Services, der det skal lages en plan for å tette gap som ikke kan forklares gjennom ansiennitet, kompetanse, ansvar og geografisk arbeidssted. Dette er også gjort i tidligere år. Unntak kan gjelde der det er krevende å få tak i rett kompetanse.



Manpower

- Nivå 3 – Gap i lønn skyldes hovedsakelig geografiske lønnsforskjeller, det finnes også individuelle forskjeller basert på kompetanse, ansiennitet og erfaring.
- Nivå 4 – Ved gjennomgang og analyse av lønnsdata ser vi ingen åpenbare forskjeller som skyldes kjønn. Forskjellene sier noe om ansiennitet, kompetanse, ansvar og geografisk arbeidssted.

Øvrige HR-tall

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
142	64	2	2	23	15	9	0	0	0

Kommentarer til tallene:

- Vi kartlegger ønsker og behov for generell tilrettelegging, også gjeldende stillingsprosent, i våre medarbeidersamtaler.
- Vi betaler foreldrepenge uten begrensning til 6G som et ekstra gode til våre ansatte som tar ut foreldrepermisjon.

Tiltak:

- Analyse av HR-data er fast punkt på agenda i AMU (arbeidsmiljøutvalget).



Manpower

Del 2 - Vårt arbeid mot diskriminering og for likestilling

Prosedyrer, prinsipper og standarder:

- **ISO 9001** - Manpower er ISO 9001 sertifisert. Våre prosesser er gjennomgått og vi utfører både interne og eksterne revisjoner årlig.
- **EcoVadis** – En årlig vurdering av bedrifter i forhold til bærekraftig forretningspraksis. Manpower rates på arbeids- og menneskerettigheter, samt etisk atferd. I 2023 oppnådde Manpower i Norge nivået Platinum, som kun gis topp 1% av alle selskaper i verden som deltar i ratingen.
- **SHE-Index** – Manpower rapporterer frivillig mangfoldstall til SHE-Index. Tallene er offentlige og skal vise hvor langt bedriften har kommet i arbeidet med kjønnsbalanse.
- **Compliance** – alle prosesser og prosedyrer gjennomgås årlig for å påse at det er samsvar mellom norske og internasjonale lover og vår virksomhet. Alle ansatte trenes årlig innenfor etikk og god forretningsadferd.
- **Code of Conduct** - Manpower er forpliktet til å følge konsernets globale Code of Conduct, som gir veiledning til alle ansatte og samarbeidspartnere om hvordan virksomheten skal drives i samsvar med de høyeste etiske standarder.
- **DEIB** – Vi har kontinuerlig fokus på identifisering og kartlegging av kvinnelige ledertalenter, og å sikre opplærings- og utviklingsplaner for disse. Dette er del av arbeidet mot vårt globale mål om 50% kvinner i vår ledelse. I konsernledelsen i ManpowerGroup er 60 % kvinner. Vi fortsetter arbeidet med å sikre kjønnsnøytrale prosesser.
- **Talent Planning Process** – prosess for å kartlegge, ivareta, oppdatere og fornye selskapets kompetanse. Prosessen identifiserer individuelle ambisjoner, potensiale og utviklingsmuligheter. I prosessen ivaretas også vurdering av lønnsnivåer, og kartlegging av eventuelle forskjeller i lønn mellom kjønn.
- **Performance Management Process** – prosess for å sikre tydelige mål i alle deler av organisasjonen, oppfølging av disse, og også nødvendig støtte til alle ansatte. Gjennom prosessen gjøres konkrete vurderinger av individuelle behov for tilrettelegging, også basert på livssituasjon og ivaretagelse av balanse jobb/fritid.
- **Livsfaseorientert personalpolitikk** – en viktig faktor i denne personalpolitikken er fleksibel arbeidstid, etter dialog med og i tråd med ønsker fra våre ansatte. Ordningen har som hensikt å kunne balansere jobb, fritid og evt. omsorgsoppgaver etter individuelle behov, og samtidig kunne ivareta arbeidet sitt på beste vis.



Manpower

Slik jobber vi for å risikovurdere, sikre likestilling og ikke diskriminering i praksis.

Vi har fastlagte rutiner for samarbeid og involvering av våre ansatte, hovedsakelig gjennom AMU, Styret i ManpowerGroup med ansattvalgte styremedlemmer og tillitsvalgte ved hovedkontoret i Oslo.

Gjennom disse organene samarbeider vi med våre ansatte for å sikre likestilling og hindre diskriminering. I ManpowerGroup jobber vi systematisk med DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging). Målene følges opp gjennom vår globale organisasjon.

Vi innhenter fakta gjennom datakilder som personalundersøkelser, demografiske data, sluttundersøkelser og kvalitative intervjuer når nødvendig. Basert på dette gjennomfører vi analyser, som presenteres for ansattrepresentanter gjennom ovennevnte organer. Vi jobber aktivt sammen med forbedringsarbeid.

Gjennom vår livsfaseorienterte personalpolitikk er målet å kunne inkludere og tilrettelegge for å holde våre ansatte i arbeidet, på tross av ulike livssituasjoner, individuelle helsemessige behov og også andre personlige forhold – uavhengig av kjønn.

Risikovurdering og oppfølging av risiko 2023:

Område	Mulig risiko	Konsekvens av risiko	Forslag til tiltak/mål Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Status
Rekruttering	Manglende vurdering og analyse av demografiske data i kartleggingsfase	Homogene grupper og team, med liten mix av kjønn, alder og bakgrunn. Mister nyanser og perspektiv.	Kvalitetssikre kravanalyser med hensikt å øke mangfold i team og grupper	Årlig gjennomgang blant annet i Talent Planning.
Rekruttering	Manglende kunnskap om det å tiltrekke seg mulige kandidater i et bredt mangfoldsperspektiv	Går glipp av potensiell kompetanse, og ansetter kun «like som oss selv».	Opplæring og bevisstgjøring av ledere i BRG grupper vil bli opprettet i 2024.	
Rekruttering	Tidspress i rekrutteringsprosesser	Fare for raske, uheldige beslutninger.	Rekruttering gjøres av våre profesjonelle miljøer	Pågående
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Manglende informasjon ang arbeid med alder og kjønns mangfold på intranettet	En fare for at ansatte ikke kjenner til våre prosesser slik at det påvirker engasjementet deres.	Tydliggjøre på intranettet viktigheten av mangfoldmålene i Talent Planning	Tas i DEIB arbeidet. Pågående
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Fare for at talenter ikke er synlige for ledelsen, og dermed ikke vurderes til utviklingsmuligheter	Selskapet går glipp av fremtidige, interne nøkkelpersoner og ledere. Risikerer at de bytter arbeidsgiver.	Ledelsen har eierskap til identifiserte talenter gjennom Talent Planning-prosessen. Oppfølging av deltakere i lederutviklingsprogram Alle interne stillinger lyses ut på intranett.	Alle interne stillinger lyses ut. Unntak fra dette diskuteres med ansattrepresentanter. Dette gir like muligheter for alle som har ambisjoner og er interessert til å søke seg til interne muligheter. Årlig gjennomgang i Talent Planning



Manpower

Område	Mulig risiko	Konsekvens av risiko	Forslag til tiltak/mål Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Status
Lønns- og arbeidsvilkår	Oppløst av for liten informasjon gjeldende lønnsfastsettelse og lønnsvurdering.	Misnøye og uro gjeldende betingelser	Årlig evaluering av lønnsjusteringsprosess med ansattrepresentanter og tillitsvalgte.	Fortsatt potensiale til bedre å følge opp deltagere av talentutviklingsprogrammene Informasjon om, og opplæring av, ledere før lønnsoppgjør gjennomføres årlig Ledere oppgir å være tryggere før dialoger med sine ansatte. Informasjon til ansatte i ansattwebinar
Tilrettelegging	Manglende universell utforming ved noen kontor.	Søkere som av ulike grunner trenger universell utforming får ikke tilgang til våre lokaler	Ved ny-inngåelse av leiekontrakter skal alltid universell utforming vektlegges. I de tilfeller ikke det ikke er mulig å tilrettelegge må det tilbys alternative måter å samhandle med medarbeider	Økt bevissthet til kravstilling av gårdeiere og i kravspesifikasjon ved vurdering av flytting. Kartlegging via vernerunder. Pågående
Mulighet for god work-life balanse	For lav kjennskap til vår livsfaseorienterte personalpolitikk	Fare for ulik praksis. Fare for at noen miljøer ikke vet konsernets holdning og hva som tilbys.	Sikre tilstrekkelig informasjon på intranettene om hvilke muligheter som finnes	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Fare for liten kjennskap til vår uttalte policy og våre varslingsrutiner	Ansatte varsler ikke hvis de opplever uønskede hendelser eller adferd. Uønsket atferd får vedvare.	Informasjon om varslingsrutiner gjennom opplæringsplaner og den årlige Compliance-treningen	Årlig gjennomføring av obligatoriske treninger

Tiltak for 2024:

- Videreføre tett dialog i konsernets AMU rundt mangfoldsarbeid, trivsel og hva de ansatte er opptatt av samt at de ansatte sikres en stemme på tiltak fra ledelsen. De blir også et viktig talerør inn for de ansatte.
- Tett samarbeid med DEIB-Officer i MPG
- Fortsatt fokus på likelønn mellom kjønn
- Fokus på kjønnsnøytrale rekrutteringsprosesser og utlysninger
- Vi vil ha et særlig fokus på å rekruttere kvinner i mannsdominerte avdelinger