



## ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

### Enheten

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

### Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2024 - 31.12.2024

### 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: Richard Øverland  
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 10.06.2025

### Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskapet er elektronisk innlevert  
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024

*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	2024	2023
<b>RESULTATREGNSKAP</b>			
<b>Inntekter</b>			
Salgsinntekt	1, 2, 3	192 102 590	210 970 461
<b>Sum inntekter</b>		<b>192 102 590</b>	<b>210 970 461</b>
<b>Kostnader</b>			
Lønnskostnad	4, 5	177 146 841	200 560 720
Annen driftskostnad	5	3 129 631	2 556 054
<b>Sum kostnader</b>		<b>180 276 472</b>	<b>203 116 774</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>11 826 118</b>	<b>7 853 687</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	3	1 990 873	2 374 255
Annen renteinntekt			8 519
Annen finansinntekt		416 731	
<b>Sum finansinntekter</b>		<b>2 407 604</b>	<b>2 382 774</b>
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3		188 994
Annen rentekostnad		10 850	441
Annen finanskostnad			11 492
<b>Sum finanskostnader</b>		<b>10 850</b>	<b>200 927</b>
<b>Netto finans</b>		<b>2 396 754</b>	<b>2 181 846</b>
<b>Resultat før skattekostnad</b>		<b>14 222 872</b>	<b>10 035 533</b>
Skattekostnad på ordinært resultat	6	3 129 032	2 205 944
<b>Årsresultat</b>		<b>11 093 840</b>	<b>7 829 589</b>
<b>Årsresultat etter minoritetsinteresser</b>		<b>11 093 840</b>	<b>7 829 589</b>
<b>Totalresultat</b>		<b>11 093 840</b>	<b>7 829 589</b>
<b>Overføringer og disponeringer</b>			
Avgitt konsernbidrag		10 580 385	6 661 978



## Resultatregnskap

<b>Beløp i: NOK</b>	<b>Note</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Overført til/fra annen egenkapital		513 455	1 167 611
<b>Sum overføringer og disponeringer</b>	<b>7</b>	<b>11 093 840</b>	<b>7 829 589</b>



## Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
<b>BALANSE - EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Immaterielle eiendeler</b>			
Utsatt skattefordel	6	198 451	343 272
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>198 451</b>	<b>343 272</b>
Overdekning pensjoner	4		
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>198 451</b>	<b>343 272</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
<b>Varer</b>			
<b>Fordringer</b>			
Andre kortsiktige fordringer	8	3 820 914	3 511 768
Konsernfordringer	8, 8	77 853 902	129 693 707
<b>Sum fordringer</b>		<b>81 674 816</b>	<b>133 205 476</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>81 674 816</b>	<b>133 205 476</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>81 873 267</b>	<b>133 548 747</b>
<b>BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>Egenkapital</b>			
<b>Innskutt egenkapital</b>			
Aksjekapital	7, 9	100 000	100 000
Overkurs	7	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	7	5 810 037	5 810 037
<b>Sum innskutt egenkapital</b>		<b>6 060 037</b>	<b>6 060 037</b>
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Annen egenkapital	7	8 205 791	7 692 336
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>8 205 791</b>	<b>7 692 336</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>14 265 828</b>	<b>13 752 373</b>



## Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
<b>Gjeld</b>			
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Pensjonsforpliktelser	4		
Utsatt skatt	6		
<b>Annen langsiktig gjeld</b>			
<b>Sum langsiktig gjeld</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		725 478	1 062 680
Betalbar skatt	6		
Skyldig offentlige avgifter		13 211 532	13 836 306
Kortsiktig konserngjeld	8, 8, 10	22 512 867	65 334 409
Annen kortsiktig gjeld	8	31 157 561	39 562 978
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>67 607 439</b>	<b>119 796 374</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>67 607 439</b>	<b>119 796 374</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>81 873 267</b>	<b>133 548 747</b>



# 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 2024, resultatregnskap, kontantstrømpstilling 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 2024 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.

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](http://www.deloitte.com/about) to learn more about our global network of member firms.

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

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.



## Deloitte.

Uavhengig revisors beretning  
Manpower Staffing Services AS

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 avviklet.

### *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 revisjonshandlinger 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 revisjonshandlinger 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 modifiserer 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 2025  
Deloitte AS

**Camilla Solberg Røysland**  
statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)



## Uavhengig revisors beretning

Name	Date
Røysland, Camilla Solberg	2025-06-10

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

**2024**

**Manpower Staffing Services AS**

Org.nr.:982 299 152



## Manpower Staffing Services AS

### Styrets årsberetning for regnskapsåret

01.01.2024 - 31.12.2024

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 2024 var 182, hvorav 123 kvinner og 59 menn, mot 206 i 2023, hvorav 142 kvinner og 64 menn.

Sykefraværet i 2024 var på 15 618 timer (30 202 timer i 2023) som utgjorde 4,82 % (7,37 % i 2023) av total arbeidstid.

Selskapet har en nullvisjon hva yrkesskader og ulykker gjelder. Det har forekommet 1 yrkesskade i selskapets administrasjon i 2024. 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 2024 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 forurensar 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 likviditetsrisiko. Forfalltidspunkter for kundefordringer opprettholdes og ingen fordringer er reforhandlet.

Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter beløp seg til kr -41 184 365 i 2024 mot kr 233 690 557 i 2023.

## 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 2025.

## Forskning og utvikling

Det er ikke forsknings- og utviklingsaktiviteter i selskapet.

## Hendelser etter balansedagen

På tidspunkt for avleggelse av regnskapet for 2024 registrerer selskapet en forsiktig positiv trend i etterspørsel av våre tjenester. Omsetningsmessig hittil i år viser en oppgang sammenlignet mot samme periode i 2024. 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 2025.

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 2024 gir etter styrets oppfatning et rettviseende bilde av selskapets eiendeler, gjeld og forpliktelser pr 31.12.2024.

Omsetningen i selskapet ble kr 192 102 590 i 2024, en nedgang fra kr 210 970 461 i 2023.

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 11 093 840 foreslås disponert slik:

Tall i NOK	
Avsatt konsernbidrag	10 580 385
Overført til annen egenkapital	513 455
<b>Sum disponert</b>	<b>11 093 840</b>

Oslo, den 10.juni 2025

  
Magnus Grøtan Løkkeberg  
Styremedlem

  
Richard Øverland  
Styreleder/Daglig leder



## RESULTATREGNSKAP

### MANPOWER STAFFING SERVICES AS

DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2024	2023
Salgsinntekt	1, 2, 3	192 102 590	210 970 461
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>192 102 590</b>	<b>210 970 461</b>
Lønnskostnad	4, 5	177 146 841	200 560 720
Annen driftskostnad	5	3 129 631	2 556 054
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>180 276 472</b>	<b>203 116 774</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>11 826 118</b>	<b>7 853 687</b>
<b>FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	3	1 990 873	2 374 255
Annen renteinntekt		0	8 519
Annen finansinntekt		416 731	0
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	0	188 994
Rentekostnad		10 850	441
Annen finanskostnad		0	11 492
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>2 396 754</b>	<b>2 181 846</b>
Resultat før skattekostnad		14 222 872	10 035 533
Skattekostnad på ordinært resultat	6	3 129 032	2 205 944
<b>Årsresultat</b>		<b>11 093 840</b>	<b>7 829 589</b>
<b>Årsoverskudd</b>		<b>11 093 840</b>	<b>7 829 589</b>
<b>OVERFØRINGER</b>			
Avsatt konsernbidrag		10 580 385	6 661 978
Overført til/fra annen egenkapital		513 455	1 167 611
<b>Sum overføringer</b>	7	<b>11 093 840</b>	<b>7 829 589</b>



## BALANSE

### MANPOWER STAFFING SERVICES AS

EIENDELER	Note	2024	2023
<b>ANLEGGSMIDLER</b>			
<b>IMMATERIELLE EIENDELER</b>			
Utsatt skattefordel	6	198 451	343 272
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>198 451</b>	<b>343 272</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>198 451</b>	<b>343 272</b>
<b>OMLØPSMIDLER</b>			
<b>FORDRINGER</b>			
Kundefordringer på selskaper i samme konsern	8	0	312 934
Fordringer på selskaper i samme konsern	8	77 853 902	129 380 773
Andre kortsiktige fordringer	8	3 820 914	3 511 768
<b>Sum fordringer</b>		<b>81 674 816</b>	<b>133 205 476</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>81 674 816</b>	<b>133 205 476</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>81 873 267</b>	<b>133 548 747</b>



## BALANSE

### MANPOWER STAFFING SERVICES AS

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2024	2023
<b>INNSKUTT EGENKAPITAL</b>			
Aksjekapital	7, 9	100 000	100 000
Overkurs	7	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	7	5 810 037	5 810 037
<b>Sum innskutt egenkapital</b>		<b>6 060 037</b>	<b>6 060 037</b>
<b>OPPTJENT EGENKAPITAL</b>			
Annen egenkapital	7	8 205 791	7 692 336
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>8 205 791</b>	<b>7 692 336</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>14 265 828</b>	<b>13 752 373</b>
<b>GJELD</b>			
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>			
Leverandørgjeld		725 478	1 062 680
Leverandørgjeld til selskap i samme konsern	8	222 400	253 582
Skyldig offentlige avgifter		13 211 532	13 836 306
Annen kortsiktig gjeld	8	31 157 561	39 562 978
Annen kortsiktig gjeld til selskap i samme konsern	8, 10	22 290 467	65 080 828
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>67 607 439</b>	<b>119 796 374</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>67 607 439</b>	<b>119 796 374</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>81 873 267</b>	<b>133 548 747</b>

Richard Øverland  
styreleder/daglig leder

Oslo, 10.06.2025

Magnus Grøtan Løkkeberg  
styremedlem



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2024

### 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 skjønnsmessige 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).

#### Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert til omregningskurs ved regnskapsårets slutt.



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2024

### Bankinnskudd, kontanter og lignende

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

### 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	2024	2023
Oslo	115 291 558	132 686 846
Resten av landet	76 811 032	78 283 615
<b>Sum</b>	<b>192 102 590</b>	<b>210 970 461</b>

Selskapet leverer bemanningsassistanse til Manpower AS.



**Manpower Staffing Services AS**  
**Noter til årsregnskapet 2024**

**Note 3 - Transaksjoner med selskaper i samme konsern**

	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Salg/fordeling kostnader morselskap	186 516 622	204 326 173
Salg/fordeling kostnader søsterselskaper	5 585 968	6 628 832
Salg/fordeling kostnader andre selskaper i konsernet	0	-6 181
Renteinntekter, morselskap	1 990 873	2 374 255
Rentekostnader, morselskap	0	-188 994
<b>Sum</b>	<b>194 093 463</b>	<b>213 134 085</b>

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 2024

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

Lønnskostnader	2024	2023
Lønninger	143 601 641	164 919 847
Arbeidsgiveravgift	23 728 505	25 177 901
Pensjonskostnader	8 205 483	9 179 809
Andre ytelser	1 611 212	1 283 163
<b>Sum</b>	<b>177 146 841</b>	<b>200 560 720</b>

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 2024 var det 182 administrasjonsansatte i selskapet, fordelt på 123 kvinner og 59 menn. Gjennomsnittlig årsverk i regnskapsåret var 168.

### Ytelser til ledende personer

Den totale ytelsen daglig leder mottok i 2024, fordeler seg på:

	Daglig leder
Lønns godtgjørelser	2 376 464
Pensjonskostnader	158 282
Andre ytelser	441 165
<b>Sum</b>	<b>2 975 911</b>

Ny daglig leder tiltrådte 1. mars 2025.

Lønnsposten inkluderer en resultatbasert bonus



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2024

### 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 2024 fordeler seg på:

	<b>2024</b>
Lønn, bonus	4 471 428
Pensjonskostnader	213 434
Andre ytelser	2 575 476
<b>Sum</b>	<b>7 260 338</b>

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 4 945 opsjoner hvorav 1 420 ble tildelt i 2024.

Samlet utbetalt styrehonorarer for 2024 er kr 20 000.

### Revisor

Avtalt honorar til selskapets eksterne revisor, Deloitte AS utgjorde:

Beløp ekskl. merverdiavgift

	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Avtalt revisjon	174 895	126 003
Andre tjenester	52 775	53 150
<b>Sum avtalt honorar</b>	<b>227 670</b>	<b>179 153</b>



Manpower Staffing Services AS  
Noter til årsregnskapet 2024

## Note 6 - Skatt

Årets skattekostnad fordeler seg på	2024	2023
Betalbar skatt	0	0
Skatt på avgitt konsernbidrag	2 984 211	1 879 020
Endring utsatt skatt	144 821	326 924
<b>Sum skattekostnad</b>	<b>3 129 032</b>	<b>2 205 944</b>

Årets skattegrunnlag	2024	2023
Resultat før skattekostnad	14 222 872	10 035 533
Permanente forskjeller	0	-8 519
Endring i midlertidige forskjeller	-658 277	-1 486 016
Avgitt konsernbidrag	-13 564 595	-8 540 998
Årets skattegrunnlag	0	0
<b>Beregnet betalbar skatt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Midlertidige forskjeller	2024	2023
Anleggsmidler	0	0
Gevinst og tapskonto	41 442	51 802
Andre forskjeller	-943 493	-1 612 130
Grunnlag utsatt skatt	-902 051	-1 560 328
<b>22 % / 22 % utsatt skattefordel</b>	<b>-198 451</b>	<b>-343 272</b>

Avstemming av årets skattekostnad	2024	2023
22 % / 22 % skatt av resultat før skatt	3 129 032	2 207 817
Permanente forskjeller	0	-1 874
Endring av skattesats	0	0
<b>Beregnet skattekostnad</b>	<b>3 129 032</b>	<b>2 205 944</b>
Effektiv skattesats	22,0 %	22,0 %



Manpower Staffing Services AS  
Noter til årsregnskapet 2024

**Note 7 - Egenkapital**

	Aksjekapital	Overkurs	Annen Innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr 01.01	100 000	150 000	5 810 037	7 692 336	13 752 373
Årets resultat				11 093 841	11 093 841
Avgitt konsernbidrag				-10 580 385	-10 580 385
<b>Sum egenkapital</b>	<b>100 000</b>	<b>150 000</b>	<b>5 810 037</b>	<b>8 205 791</b>	<b>14 265 828</b>



Manpower Staffing Services AS  
Noter til årsregnskapet 2024

**Note 8 - Kortsiktige fordringer og kortsiktig gjeld**

<b>Kundefordringer på selskap i samme konsern</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Tilgode fra ManpowerGroup Netherlands	0	354 157
Tilgode fra ManpowerGroup Inc Belgia	0	-41 223
<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>312 934</b>

<b>Fordringer på selskap i samme konsern</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Tilgode fra Manpower AS	12 421 423	22 272 785
Tilgode fra Experis A/S (DK)	65 428 029	106 612 395
Tilgode fra Talent Solutions AS	4 449	849 751
Tilgode fra ManpowerGroup Netherlands	0	-354 157
<b>Sum</b>	<b>77 853 902</b>	<b>129 380 773</b>

<b>Andre fordringer</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Avsetning sykepengerefusjon	649 838	996 052
Forskuddsbetalt pensjonspremie	580 362	283 162
Forskuddsbetalt forsikring	1 523 277	1 625 505
Andre fordringer	1 067 438	607 049
<b>Sum</b>	<b>3 820 914</b>	<b>3 511 768</b>

<b>Leverandørgjeld til selskap i samme konsern</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Gjeld til Talent Solutions AS	21 031	253 582
Gjeld til ManpowerGroup Inc Belgia	201 370	0
<b>Sum leverandørgjeld til selskaper i samme konsern</b>	<b>222 400</b>	<b>253 582</b>

<b>Gjeld til selskap i samme konsern</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Gjeld til Manpower Framnæs Installasjon AS	1 092 495	1 092 495
Gjeld til Manpower AS <sup>1)</sup>	12 805 976	56 539 831
Gjeld til Experis AS	8 391 996	7 448 503
<b>Sum gjeld til selskaper i samme konsern</b>	<b>22 290 467</b>	<b>65 080 828</b>

1) Gjelden knytter seg til avsatt konsernbidrag

<b>Annen kortsiktig gjeld</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Skyldig feriepenger, lønn, bonuser	25 355 629	23 553 470
Annen kortsiktig gjeld	5 801 932	16 009 508
<b>Sum</b>	<b>31 157 561</b>	<b>39 562 978</b>



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2024

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 31.12.2024 utgjorde denne kr 65 428 029.

### Note 9 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjonærene per 31.12.2024	Antall aksjer	Pålydende	Eierandel
Manpower AS	100	1 000	100%
<b>Sum</b>	<b>100</b>	<b>1 000</b>	<b>100%</b>

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 31.12.2024 kr 6 821 170 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 31.12.2024 kr 65 428 029.

### Note 11 - Hendelser etter balansedagen

Henviser til styrets årsberetning for nærmere omtale.



## Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2024

### Kontantstrømanalyse

Indirekte modell

	2024	2023
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter:		
Resultat før skattekostnad	14 222 872	10 035 533
Periodens betale skatt	0	0
Endring i kundefordringer og leverandørgjeld	-337 202	-72 310
Endring i konsernmellomværende	-45 730 700	220 628 076
Pensjoner forskjell kostnadsført og innbetalt	0	0
Endring i kortsiktig gjeld	-9 030 191	3 167 722
Endring i andre tidsavgrensede poster	-309 144	-68 464
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter</b>	<b>-41 184 365</b>	<b>233 690 557</b>
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter:		
Endring i konsernkonto	41 184 365	-106 612 395
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>41 184 365</b>	<b>-106 612 395</b>
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter:		
Betalt konsernbidrag	0	-54 042 050
Betalt utbytte	0	0
Endring i konsernkonto	0	-73 036 112
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>0</b>	<b>-127 078 162</b>
Netto endring likvider i året	0	0
<b>Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 01.01</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Netto likviditetstilførsel</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 31.12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Manpower

## Likestillingsredegjørelse 2024

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	-13%
Gruppe 1	55%
Gruppe 2	-2%
Gruppe 3	-3%

Stillingskategorier i Manpower Staffing Services er:

- Gruppe 1: Toppledelse og deres direkterapporterende direktører, hvorav 14 menn og 7 kvinner
- Gruppe 2: Ledere, hvorav 11 kvinner og 13 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 jobber kontinuerlig for å sikre en riktig kjønnsbalanse i alle ledergruppene i konsernet.

Gruppe 1: Det gjennomføres årlig en gjennomgang av lønn og lønnsforskjeller med alle ledere i Manpower Staffing Services, der det kontinuerlig jobbes med 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

- Gruppe 2 – Gap i lønn skyldes hovedsakelig geografiske lønnsforskjeller, det finnes også individuelle forskjeller basert på kompetanse, ansiennitet og erfaring
- Gruppe 3 – 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

Kjønn-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
122	58	2	1	22	13	4	1	0	0

### Kommentarer til tallene:

- Vi kartlegger ønsker og behov for generell tilrettelegging, også gjeldende stillingsprosent, i våre medarbeidersamtaler.
- Vi betaler foreldrepenger 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** – ManpowerGroup er ISO 9001 sertifisert. Våre prosesser er gjennomgått og vi utfører både interne og eksterne revisjoner årlig.
- **EcoVadis** – En vurdering av bedrifter i forhold til bærekraftig forretningspraksis. ManpowerGroup rates på arbeids- og menneskerettigheter, samt etisk atferd. I 2022 oppnådde ManpowerGroup i Norge nivået Platinum, som kun gis topp 1% av alle selskaper i verden som deltar i ratingen.
- **She-index** – ManpowerGroup 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** - ManpowerGroup 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.
- **Global DEIB** – I 2024 arbeidet ManpowerGroup i Norge hovedsakelig med identifisering og kartlegging av kvinnelige ledertalenter, og å sikre opplærings- og utviklingsplaner for disse. Dette er en del av arbeidet mot vårt globale mål om 50% kvinner i vår ledelse. I forretningsledelsen til ManpowerGroup er 60 % kvinner.
- **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

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 mulig kompetanse, og ansetter kun «like som oss selv»	Opplæring og bevisstgjøring av ledere i mangfoldsperspektiv gjeldende rekruttering	BRG grupper vil bli opprettet i 2025
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 NetWork	En fare for at ansatte ikke kjenner til våre prosesser slik at det påvirker engasjementet deres.	Tydeliggjøre på NetWork (intranett) 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. 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.
Lønns- og arbeidsvilkår	Opplevelse av for liten informasjon gjeldende lønnsfastsettelse og lønnsvurdering.	Misnøye og uro gjeldende betingelser	Evaluering av lønnsjusteringsprosess med ansattrepresentanter.  Tydeliggjøre prosessen for alle ansatte før lønnsvurdering 2025.	Gjennomgang av talenter ble gjennomført i 2024. Konkret informasjon og opplæring av ledere før lønnsjustering blir gjennomført hvert år.  Ledere oppgir å være tryggere før dialoger med sine ansatte.
Tilrettelegging	Manglende universell utforming ved noen kontorer	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 gårdelere 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 introduksjonsprogram.	Årlig gjennomføring av obligatoriske treninger



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 arbeid, på tross av ulike livssituasjoner, individuelle helsemessige behov og også andre personlige forhold – uavhengig av kjønn.

Fokus for 2025:

- Fortsette å ha fokus på kjønnsbalanse i vårt Talent Planning-arbeid
- Forberede innføring av Pay Transparency Directive

