



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2021 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

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

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2021 - 31.12.2021

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: 08.06.2022

Grunnlag for avgivelse

År 2021: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2020: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2021

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, 06.08.2023



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	7, 9	201 164 512	198 281 781
Sum inntekter		201 164 512	198 281 781
Kostnader			
Lønnskostnad	5, 8	190 008 031	188 134 725
Annen driftskostnad	8	1 952 484	1 450 169
Sum kostnader		191 960 515	189 584 894
Driftsresultat		9 203 997	8 696 887
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	9		238 322
Annen renteinntekt		1 255	
Annen finansinntekt		109 831	105 246
Sum finansinntekter		111 086	343 568
Annen rentekostnad		1 240	10 291
Annen finanskostnad		4 278	1 464
Sum finanskostnader		5 518	11 755
Netto finans		105 568	331 813
Ordinært resultat før skattekostnad		9 309 565	9 028 700
Skattekostnad på ordinært resultat	6	2 048 104	1 987 907
Ordinært resultat etter skattekostnad		7 261 461	7 040 793
Årsresultat		7 261 461	7 040 793
Årsresultat etter minoritetsinteresser		7 261 461	7 040 793
Totalresultat		7 261 461	7 040 793
Overføringer og disponeringer			
Konsernbidrag		1 664 308	



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
Overført til/fra annen egenkapital		5 597 153	7 040 793
Sum overføringer og disponeringer		7 261 461	7 040 793



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	6	291 769	187 712
Sum immaterielle eiendeler		291 769	187 712
Overdekning pensjoner	5		
Sum anleggsmidler		291 769	187 712
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Andre kortsiktige fordringer	3	2 056 517	1 630 676
Konsernfordringer	3, 3, 10	141 398 647	130 849 320
Sum fordringer		143 455 164	132 479 997
Sum omløpsmidler		143 455 164	132 479 997
SUM EIENDELER		143 746 933	132 667 709
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	2, 4	100 000	100 000
Overkurs	2	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	2	5 810 037	5 810 037
Sum innskutt egenkapital		6 060 037	6 060 037
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	2	84 095 189	78 498 036
Sum opptjent egenkapital		84 095 189	78 498 036



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
Sum egenkapital		90 155 226	84 558 073
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	5		
Utsatt skatt	6		
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		1 159 352	1 709 589
Betalbar skatt	6	1 682 741	1 403 870
Skyldig offentlige avgifter		14 697 998	14 854 911
Kortsiktig konserngjeld	3, 3	2 146 410	
Annen kortsiktig gjeld	3	33 905 205	30 141 265
Sum kortsiktig gjeld		53 591 707	48 109 636
Sum gjeld		53 591 707	48 109 636
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		143 746 933	132 667 709



Årsregnskap

2021

Manpower Staffing Services AS

Org.nr.:982 299 152



Manpower Staffing Services AS

Styrets årsberetning for regnskapsåret

01.01.2021 - 31.12.2021

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 2021 var 227, hvorav 160 kvinner og 67 menn, mot 230 i 2020, hvorav 153 kvinner og 77 menn.

Sykefraværet i 2021 var på 14 817 timer (17 654 timer i 2020) som utgjorde 3,66 % (4,10 % i 2020) av total arbeidstid.

Selskapet har en nullvisjon hva yrkesskader og ulykker gjelder. Det har forekommet 0 yrkesskader i selskapets administrasjon i 2021. 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 2021 i eget vedlegg.



Miljø

Selskapet forurensrer 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 27 885 142 i 2021 mot kr 19 800 796 i 2020.

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.

Forskning og utvikling

Det er ikke forsknings- og utviklingsaktiviteter i selskapet.

Hendelser etter balansedagen

På tidspunkt for avleggelse av regnskapet for 2021 registrerer selskapet fortsatt økt etterspørsel av våre tjenester. Omsetningsmessig hittil i år viser en positiv utvikling sammenlignet mot samme periode i 2021. Stigende inflasjon, økt rentebane, lav arbeidsledighet, konflikten i Ukraina og mulig nye covid utbrudd er usikkerhetsmomenter som kan påvirke etterspørselen i markedet fremover.

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 2021 gir etter styrets oppfatning et rettviseende bilde av selskapets eiendeler, gjeld og forpliktelser pr 31.12.2021

Omsetningen i selskapet ble kr 201 164 512 i 2021, en økning fra kr 198 281 781 i 2020.

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 7 261 461 foreslås disponert slik:

Tall i NOK

Avsatt konsernbidrag	1 664 308
Overført til annen egenkapital	5 597 153
Sum disponert	7 261 461

Oslo, den 8.juni 2022


Rut Elise Samuelsen
Styrets leder

Erik Olov Roger Magnusson
Styremedlem


Sølvi Merethe Spilde Monsen
Daglig leder

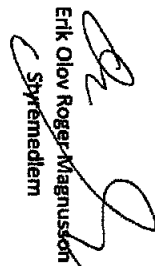


Overført til annen egenkapital
Sum disponert

5 597 153
7 261 461

Oslo, den 8. juni 2022

Rut Elise Samuelsen
Styrets leder



Erik Olov Roger Magnusson
Styremedlem

Sølvi Merethe Spilde Monsen
Daglig leder



RESULTATREGNSKAP

MANPOWER STAFFING SERVICES AS

DRIFTSINNETEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2021	2020
Salgsinntekt	7, 9	201 164 512	198 281 781
Sum driftsinntekter		201 164 512	198 281 781
Lønnskostnad	5, 8	190 008 031	188 134 725
Annen driftskostnad	8	1 952 484	1 450 169
Sum driftskostnader		191 960 515	189 584 894
Driftsresultat		9 203 997	8 696 887
FINANSINNETEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	9	0	238 322
Annen renteinntekt		1 255	0
Annen finansinntekt		109 831	105 246
Rentekostnad		1 240	10 291
Annen finanskostnad		4 278	1 464
Resultat av finansposter		105 568	331 813
Ordinært resultat før skattekostnad		9 309 565	9 028 700
Skattekostnad på ordinært resultat	6	2 048 104	1 987 907
Årsresultat		7 261 461	7 040 793
Årsoverskudd		7 261 461	7 040 793
OVERFØRINGER			
Avsatt konsernbidrag		1 664 308	0
Overført til/fra annen egenkapital		5 597 153	7 040 793
Sum overføringer		7 261 461	7 040 793



BALANSE

MANPOWER STAFFING SERVICES AS

EIENDELER	Note	2021	2020
ANLEGGSMIDLER			
IMMATERIELLE EIENDELER			
Utsatt skattefordel	6	291 769	187 712
Sum immaterielle eiendeler		291 769	187 712
Sum anleggsmidler		291 769	187 712
OMLØPSMIDLER			
FORDRINGER			
Fordringer på selskaper i samme konsern	3, 10	141 398 647	130 849 320
Andre kortsiktige fordringer	3	2 056 517	1 630 676
Sum fordringer		143 455 164	132 479 997
Sum omløpsmidler		143 455 164	132 479 997
Sum eiendeler		143 746 933	132 667 709

**BALANSE****MANPOWER STAFFING SERVICES AS**

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2021	2020
INNSKUTT EGENKAPITAL			
Aksjekapital	2, 4	100 000	100 000
Overkurs	2	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	2	5 810 037	5 810 037
Sum innskutt egenkapital		6 060 037	6 060 037
OPPTJENT EGENKAPITAL			
Annen egenkapital	2	84 095 189	78 498 036
Sum opptjent egenkapital		84 095 189	78 498 036
Sum egenkapital		90 155 226	84 558 073
GJELD			
KORTSIKTIG GJELD			
Leverandørgjeld		1 159 352	1 709 589
Leverandørgjeld til selskap i samme konsern	3	12 682	0
Betalbar skatt	6	1 682 741	1 403 870
Skyldig offentlige avgifter		14 697 998	14 854 911
Annen kortsiktig gjeld	3	33 905 205	30 141 265
Annen kortsiktig gjeld til selskap i samme konsern	3	2 133 728	0
Sum kortsiktig gjeld		53 591 707	48 109 636
Sum gjeld		53 591 707	48 109 636
Sum egenkapital og gjeld		143 746 933	132 667 709

Oslo


Rut Elise Samuelsen
styreleder

Erik Olov Roger Magnusson
styremedlem


Sølvi Merethe Spilde Mønsen
daglig leder



Overkurs	2	150 000	150 000
Annen innskutt egenkapital	2	5 810 037	5 810 037
Sum innskutt egenkapital		6 000 007	6 000 007
OPERJANT KAPITAL			
Annen egenkapital	2	84 095 189	78 498 036
Sum operjant egenkapital		84 095 189	78 498 036
Sum egenkapital		90 195 226	84 998 073
GJELD			
KORTSIKTIG GJELD			
Leverandørgjeld	3	1 159 352	1 709 589
Leverandørgjeld til selskap i samme konsern	3	12 682	0
Betalbar skatt	6	1 682 741	1 403 870
Skyldig offentlige avgifter	3	14 697 998	14 854 911
Annen kortsiktig gjeld	3	33 905 205	30 141 265
Annen kortsiktig gjeld til selskap i samme konsern	3	2 133 728	0
Sum kortsiktig gjeld		58 991 707	48 109 656
Sum gjeld		58 991 707	48 109 656
Sum egenkapital og gjeld		141 740 933	132 667 809

Sum

Syv-Marethe Spilde Monsen
daglig leder



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2021

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 2021

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.

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.



Manpower Staffing Services AS
Noter til årsregnskapet 2021

Note 2 - Egenkapital

	Aksjekapital	Overkurs	Annen Innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr 01.01	100 000	150 000	5 810 037	78 498 036	84 558 073
Årets resultat				7 261 461	7 261 461
Avgitt konsernbidrag				-1 664 308	-1 664 308
Sum egenkapital	100 000	150 000	5 810 037	84 095 189	90 155 226



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2021

Note 3 - Kortsiktige fordringer og kortsiktig gjeld

Fordringer på selskap i samme konsern	2021	2020
Tilgode fra Manpower AS	17 500 804	34 395 902
Tilgode fra Experis A/S (DK)	123 363 020	95 477 878
Tilgode fra ManpowerGroup Solutions AS	0	730 073
Tilgode fra ManpowerGroup AS	0	20 101
Tilgode fra Right Management AB	29 235	40 546
Tilgode fra Talent Solutions AS	247 443	0
Tilgode fra ManpowerGroup AB	99 690	40 341
Tilgode fra Experis AS	137 306	0
Tilgode fra Experis Solutions AS	0	144 480
Sum	141 377 497	130 849 320

Andre fordringer	2021	2020
Avsetning sykepengerefusjon	748 969	836 875
Forskuddsbetalt pensjonspremie	172 589	305 769
Forskuddsbetalt forsikring	1 134 959	488 032
Sum	2 056 517	1 630 676

Leverandørgjeld til selskap i samme konsern	2021	2020
Gjeld til Experis A/S	12 682	0
Sum leverandørgjeld til selskaper i samme konsern	12 682	0

Gjeld til selskap i samme konsern	2021	2020
Gjeld til Manpower Framnæs Installasjon AS 1)	2 133 728	0
Sum gjeld til selskaper i samme konsern	2 133 728	0

1) Gjelden knytter seg til avsatt konsernbidrag

Annen kortsiktig gjeld	2021	2020
Skyldig feriepenger, lønn, bonuser	33 881 914	29 956 205
Annen kortsiktig gjeld	23 292	185 060
Sum	33 905 205	30 141 265



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2021

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 31.12.2021 utgjorde denne kr 123 363 020.

Note 4 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjonærene per 31.12.2021	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 5 - Pensjoner

Ved innskuddsplan:
Foretakets innskuddsordning er organisert i henhold til lov om innskuddspensjon.



Manpower Staffing Services AS
Noter til årsregnskapet 2021

Note 6 Skatt

Årets skattekostnad fordeler seg på	2021	2020
Betalbar skatt	1 682 741	1 403 870
Skatt på avgitt konsernbidrag	469 420	0
Endring utsatt skatt	-104 057	584 037
Sum skattekostnad	2 048 104	1 987 907

Årets skattegrunnlag	2021	2020
Resultat før skattekostnad	9 309 565	9 028 700
Permanente forskjeller	0	7 239
Endring i midlertidige forskjeller	472 986	-2 654 713
Avgitt konsernbidrag	-2 133 728	0
Årets skattegrunnlag	7 648 822	6 381 226

Beregnet betalbar skatt	2021	2020
Beregnet betalbar skatt	1 682 741	1 403 870

Midlertidige forskjeller	2021	2020
Anleggsmidler	0	-9 541
Gevinst og tapskonto	80 942	101 178
Andre forskjeller	-1 407 165	-944 874
Grunnlag utsatt skatt	-1 326 223	-853 237
22 % / 22 % utsatt skattefordel	-291 769	-187 712

Avstemming av årets skattekostnad	2021	2020
22 % / 22 % skatt av resultat før skatt	2 048 104	1 986 314
Permanente forskjeller	0	1 593
Endring av skattesats	0	0
Beregnet skattekostnad	2 048 104	1 987 907
Effektiv skattesats	22,0 %	22,0 %



Manpower Staffing Services AS
Noter til årsregnskapet 2021

Note 7 Salgsinntekter

Geografisk fordeling	2021	2020
Oslo	93 722 153	88 672 398
Resten av landet	107 442 359	109 609 383
Sum	201 164 512	198 281 781

Selskapet leverer bemanningsassistanse til Manpower AS.



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2021

Note 8 Lønnskostnader, godtgjørelser, lån til ansatte mm.

Lønnskostnader	2021	2020
Lønninger	156 695 869	154 595 048
Arbeidsgiveravgift	24 939 130	24 283 034
Pensjonskostnader	8 123 496	8 772 012
Andre ytelser	249 536	484 630
Sum	190 008 031	188 134 725

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 2021 var det 228 administrasjonsansatte i selskapet, fordelt på 161 kvinner og 67 menn. 227 av de ansatte var i arbeid for Manpower AS og 1 i arbeid for Workshop Bemanning & Kompetanse AS. Gjennomsnittlig årsverk i regnskapsåret var 201.

Ytelser til ledende personer

Den totale ytelsen daglig leder mottok i 2021, fordeler seg på:

	2021
Lønns godtgjørelser	2 659 081
Pensjonskostnader	120 921
Andre ytelser	242 721
Sum	3 022 723

Lønnsposten inkluderer en resultatbasert bonus



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2021

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 2021 fordeler seg på:

	2021
Lønn, bonus	5 459 567
Pensjonskostnader	187 919
Andre ytelser	1 671 402
Sum	7 318 888

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 4 315 opsjoner hvorav 2 160 ble tildelt i 2021.

Det er ikke utbetalt styrehonorarer for 2021.

Revisor

Avtalt honorar til selskapets eksterne revisor, Deloitte AS utgjorde:

Beløp ekskl. merverdiavgift

	2021	2020
Avtalt revisjon	58 850	38 000
Andre tjenester	25 800	25 000
Sum avtalt honorar	84 650	63 000



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2021

Note 9 Transaksjoner med selskaper i samme konsern

	2021	2020
Salg/fordeling kostnader morselskap	198 002 680	186 083 615
Salg/fordeling kostnader søsterselskaper	3 497 667	13 019 018
Renteinntekter, morselskap	0	238 322
Sum inntekter	201 500 347	199 340 955

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 10 Bankinnskudd

Som sikkerhet for skyldig skattetrekk per 31.12.2021 kr 6 940 112 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 31.12.2021 kr 123 363 020.

Note 11 Hendelser etter balansedagen

Henviser til styrets årsberetning for nærmere omtale.



Manpower Staffing Services AS Noter til årsregnskapet 2021

Kontantstrømanalyse

Indirekte modell

(Alle tall i NOK 1000)

	2021	2020
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter:		
Resultat før skattekostnad	9 309 565	9 028 700
Periodens betale skatt	-1 403 870	-2 575 854
Endring i kundefordringer og leverandørgjeld	-550 237	-601 628
Endring i konsernmellomværende	17 348 497	18 224 966
Pensjoner forskjell kostnadsført og innbetalt	0	0
Endring i kortsiktig gjeld	3 607 027	-4 376 890
Endring i andre tidsavgrensede poster	-425 840	101 502
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	27 885 142	19 800 796
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter:		
Endring i konsernkonto	-27 885 142	-95 477 878
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-27 885 142	-95 477 878
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter:		
Betalt konsernbidrag	0	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	0	0
Netto endring likvider i året	0	-75 677 082
Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 01.01	0	75 677 082
Netto likviditetstilførsel	0	-75 677 082
Beholding av kontanter og kontantekvivalenter 31.12	0	0



Manpower

Likestillingsredegjørelse 2021

Manpower Staffing Services AS

Del 1 – Nåsituasjon

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper	Forskjell i %, kvinnets lønn vs menn		
	Kvinner	Menn	
Total	629 802	713 103	-4 %
Gruppe 1*	*	*	*
Gruppe 2	*	*	*
Gruppe 3	701 978	769 037	-4 %
Gruppe 4	562 821	605 890	-2 %

*Lønn vises ikke pga færre enn fem kvinner eller menn i gruppen

Stillingskategorier i Manpower Staffing Services er:

- Gruppe 1: Forretningsledelse i ManpowerGroup, hvorav fem kvinner og to menn var ansatt i Manpower Staffing Services i 2021. Øvrige medlemmer er ansatt i henholdsvis Experis Services AS og ManpowerGroup AS.
- Gruppe 2: Ledelse i Manpower, hvorav tre kvinner og seks menn er ansatt i Manpower Staffing Services AS. Øvrig er ansatt i Workshop Bemanning og Kompetanse AS.
- Gruppe 3: Øvrige ledere
- Gruppe 4: Medarbeidere uten lederansvar

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



Manpower

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.
- Kvinneandelen i ledelsen i Manpower er på 45%, administrerende direktør er også kvinne.
- 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 2021. Unntak kan gjelde der det er krevende å få tak i rett kompetanse.
- 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
160	67	8	1	230	7	7	0	0	0

Kommentarer til tallene:

- Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført gjennom en digital undersøkelse blant alle ansatte med en deltidsprosent i 2021. Svarprosent var 68%, og ingen av de besvarende oppga at de arbeidet ufrivillig deltid.
- 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.



Manpower

Tiltak gjeldende kjønnsbalanse:

- Vi etablerer en fast, årlig kartleggingsrutine for ufrivillig deltid i Manpower Staffing Services
- Analyse av HR-data settes som 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 2021 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.
- **Global DEIB** – For 2021 arbeidet Manpower 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. Ytterligere mål for arbeid med DEIB er satt for 2022.
- **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 et utvidet AMU, Styret i ManpowerGroup med ansattvalgte styremedlemmer og det organiserte miljøet i Oslo.

Gjennom disse organene samarbeider vi med våre ansatte for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Eksempler fra 2021 er gjennomgang av selskapets prosess for varsling, mobbing/trakassering på arbeidsplassen og vurdering av vår alkoholpolitikk. Som del av ManpowerGroup har vi også utarbeidet konkrete mål for DEIB (Diversity, Equality, Inclusion and Belonging). Dette er mål som også følges opp gjennom vår globale organisasjon.

Vi innhenter fakta gjennom datakilder som personalundersøkelser, demografiske data, sluttundersøkelser og også kvalitative intervjuer når nødvendig. Basert på dette gjennomfører vi analyser, som presenteres for ansattrepresentanter gjennom ovennevnte organer. Sammen vurderer vi videre tiltak. Eksempler fra 2021 er mål satt etter gjennomgang og analyse av resultater fra vår personalundersøkelse.

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 2021:

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	Gjennomføres høsten 2022
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 mangfoldsperspektiv gjeldende rekruttering	Gjennomføres i løpet av 2022
Rekruttering	Tidspress i rekrutteringsprosesser	Fare for raske, uheldige beslutninger.	Rekruttering gjøres av våre profesjonelle miljøer	Pågående - Evalueres Q4 2022.
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	Høsten 2022
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.	Gjennomgang av identifiserte talenter i ledelsen. Oppfølging av deltakere i Future Leaders Programme 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

Side 5 av 7



Manpower

				interessert til å søke seg til interne muligheter.
				Gjennomgang av talenter ble gjennomført i 2021, prosess ytterligere forsterket inn i prosess for 2022.
				Fortsatt potensiale for å følge opp FLP-deltakere bedre. Konkret informasjon og opplæring av ledere før lønnsjustering i 2022.
				Ledere oppgir å være tryggere før dialoger med sine ansatte. Ytterligere resultat vil bli evaluert etter personalundersøkelse høst 2022.
Lønns- og arbeidsvilkår	Opplevelse av for liten informasjon gjeldende lønnsfastsettelse og lønnsvurdering.	Misnøye og uro gjeldende betingelser	Evaluering av lønnsjusteringsprosess med ansattrepresentanter.	
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	Skal være ivarettatt ved flytteprosess i Stavanger, Bergen og i Trondheim, men må kvalitetssikres.
				Økt bevissthet til kravstilling av gårdeiere og i kravspesifikasjon ved vurdering av flytting. Behov avdekket i 2021, vil bli kommunisert gjennom 2022 og evalueres Q4.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	For lav kjennskap til vår livsfaseorienterte personalpolitikk	Fare for ulik praksis. Fare for at noen miljøer ikke vet konsementets holdning og hva som tilbys.	Økt informasjon og tydeliggjøring på NetWork og også andre kommunikasjonskanaler om hva konsernet tilbyr	
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.	Min. en gang i året informere alle ansatte om varslingsrutiner (i tillegg til årlig Compliance-trening). Informasjon om varslingsrutiner gjennom opplæringsplaner og introduksjonsprogram.	Desember hvert år. Liten grad av varsling i konsernet, høy besvarelse av kjennskap til rutiner i personalundersøkelsen fra 2021.



Manpower

Tiltak for 2022:

- Ønske om å forbedre prosessen som vedrører HR-analyse:
 - o Analyse, tiltak og evaluering av mangfoldstiltak, samt risikovurdering blir et regelmessig agendaområde i AMU og i Konsernledelsen
 - o Vurdere samarbeid med ekstern partner for å styrke fokus på mangfold i hele ManpowerGroup
- Gjennomgang av våre rekrutteringsprosesser, med tanke på inkluderende språk og ordvalg.



Manpower

Likestillingsredegjørelse 2021

Manpower Staffing Services AS

Del 1 – Nåsituasjon

Kjønnsfordeling på ulike grupper	Forskjell i %, kvinners lønn vs menn
Total	-4 %
Gruppe 1	*
Gruppe 2	*
Gruppe 3	-4 %
Gruppe 4	-2 %

*Tall vises ikke pga færre enn fem kvinner eller menn i gruppen

Stillingskategorier i Manpower Staffing Services er:

- Gruppe 1: Forretningsledelse i ManpowerGroup, hvorav fem kvinner og to menn var ansatt i Manpower Staffing Services i 2021. Øvrige medlemmer er ansatt i henholdsvis Experis Services AS og ManpowerGroup AS.
- Gruppe 2: Ledelse i Manpower, hvorav tre kvinner og seks menn er ansatt i Manpower Staffing Services AS. Øvrig er ansatt i Workshop Bemanning og Kompetanse AS.
- Gruppe 3: Øvrige ledere
- Gruppe 4: 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.
- Kvinneandelen i ledelsen i Manpower er på 45%, administrerende direktør er også kvinne.
- 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 2021. Unntak kan gjelde der det er krevende å få tak i rett kompetanse.
- 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
160	67	8	1	230	7	7	0	0	0

Kommentarer til tallene:

- Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført gjennom en digital undersøkelse blant alle ansatte med en deltidsprosent i 2021. Svarprosent var 68%, og ingen av de besvarende oppga at de arbeidet ufrivillig deltid.
- 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.



Manpower

Tiltak gjeldende kjønnsbalanse:

- Vi etablerer en fast, årlig kartleggingsrutine for ufrivillig deltid i Manpower Staffing Services
- Analyse av HR-data settes som fast punkt på agenda i AMU (arbeidsmiljøutvalget).



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 2021 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.
- **Global DEIB** – For 2021 arbeidet Manpower 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. Ytterligere mål for arbeid med DEIB er satt for 2022.
- **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 et utvidet AMU, Styret i ManpowerGroup med ansattvalgte styremedlemmer og det organiserte miljøet i Oslo.

Gjennom disse organene samarbeider vi med våre ansatte for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Eksempler fra 2021 er gjennomgang av selskapets prosess for varsling, mobbing/trakassering på arbeidsplassen og vurdering av vår alkoholpolitikk. Som del av ManpowerGroup har vi også utarbeidet konkrete mål for DEIB (Diversity, Equality, Inclusion and Belonging). Dette er mål som også følges opp gjennom vår globale organisasjon.

Vi innhenter fakta gjennom datakilder som personalundersøkelser, demografiske data, sluttundersøkelser og også kvalitative intervjuer når nødvendig. Basert på dette gjennomfører vi analyser, som presenteres for ansattrepresentanter gjennom ovennevnte organer. Sammen vurderer vi videre tiltak. Eksempler fra 2021 er mål satt etter gjennomgang og analyse av resultater fra vår personalundersøkelse.

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 2021:

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	Gjennomføres høsten 2022
Rekruttering	Manglende kunnskap om det å tiltrekke seg mulige kandidater i et bredt mangfolds perspektiv	Går glipp av potensiell kompetanse, og ansetter kun «like som oss selv».	Opplæring og bevisstgjøring av ledere i mangfoldsperspektiv gjeldende rekruttering	Gjennomføres i løpet av 2022
Rekruttering	Tidspress i rekrutteringsprosesser	Fare for raske, uheldige beslutninger.	Rekruttering gjøres av våre profesjonelle miljøer	Pågående - Evalueres Q4 2022.
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	Høsten 2022
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.	Gjennomgang av identifiserte talenter i ledelsen. Oppfølging av deltakere i Future Leaders Programme 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

Side 5 av 7



Manpower

Lønns- og arbeidsvilkår	Opplevelse av for liten informasjon gjeldende lønnsfastsettelse og lønnsvurdering.	Misnøye og uro gjeldende betingelser	Evaluering av lønnsjusteringsprosess med ansattrepresentanter.	interessert til å søke seg til interne muligheter. Gjennomgang av talenter ble gjennomført i 2021, prosess ytterligere forsterket inn i prosess for 2022. Fortsatt potensiale for å følge opp FLP-deltakere bedre. Konkret informasjon og opplæring av ledere før lønnsjustering i 2022. Ledere oppgir å være tryggere før dialoger med sine ansatte. Ytterligere resultat vil bli evaluert etter personalundersøkelse høst 2022.
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	Skal være ivare tatt ved flytteprosess i Stavanger, Bergen og i Trondhjem, men må kvalitetssikres. Økt bevissthet til kravstilling av gårdeiere og i kravspesifikasjon ved vurdering av flytting. Behov avdekket i 2021, vil bli kommunisert gjennom 2022 og evalueres Q4.
Mulighet for å kombinere arbeid og familielev	For lav kjennskap til vår livsfaseorienterte personalpolitikk	Fare for ulik praksis. Fare for at noen miljøer ikke vet konsernets holdning og hva som tilbys.	Økt informasjon og tydeliggjøring på NetWork og også andre kommunikasjonskanaler om hva konsernet tilbyr	Desember hvert år.
Trøsting, 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.	Min. en gang i året informere alle ansatte om varslingsrutiner (i tillegg til årlig Compliance-trening). Informasjon om varslingsrutiner gjennom opplæringsplaner og introduksjonsprogram.	Liten grad av varsling i konsernet, høy besvarelse av personalundersøkelsen fra 2021.



Manpower

Tiltak for 2022:

- Ønske om å forbedre prosessen som vedrører HR-analyse:
 - o Analyse, tiltak og evaluering av mangfoldstiltak, samt risikovurdering blir et regelmessig agendaområde i AMU og i Konsernledelsen
 - o Vurdere samarbeid med ekstern partner for å styrke fokus på mangfold i hele ManpowerGroup
- Gjennomgang av våre rekrutteringsprosesser, med tanke på inkluderende språk og ordvalg.



Deloitte.

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

Tel: +47 23 27 90 00
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Manpower Staffing Services AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Manpower Staffing Services AS' årsregnskap som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap og 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 2021, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene 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 slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants utstedt av the 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. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. 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 regnskapskikk 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 refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTL and each DTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no to learn more.

© Deloitte AS

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

Penneo Dokumentnøkkel: XFGSH-OF13K-MNNUA1-Q7SMB-WT6SF-THEAX



Deloitte.

side 2
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 som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på 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 regnskapet, 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 den interne 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 hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av årsregnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og 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 inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke fortsetter 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 omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Oslo, 8. juni 2022
Deloitte AS

Guro Magnetun Heimvik
statsautorisert revisor

Penneo Dokumentnøkket: XFGSH-OF13K-MNNUA1-Q7SMB-WT6SF-THEAX



PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Guro Magnetun Heimvik

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5997-4-732030

IP: 92.220.xxx.xxx

2022-07-06 18:59:48 UTC



Penneo DokumentID: XFG5H-OF13K-MNNUA 1-Q75MB-WT6SF-THEAX

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>