



Humana

Ersättningsrapport för Humana AB avseende år 2025

Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs av årsstämman 2024, har efterlevts under året. Rapporten ger information om VD:s ersättning och en sammanfattning av bolagets utestående, och under året avslutade, aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare, det vill säga medlemmar i koncernledningen, finns i not K5 på sidorna 142-144 i årsredovisningen för 2025. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2025 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidan 53 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 52 i årsredovisningen för 2025.

Viktiga händelser 2025

På sidorna 7-8 i årsredovisningen för 2025 sammanfattar VD räkenskapsåret 2025 och bolagets övergripande resultat. Där ges information om de nyckelelement som haft påverkan på ersättningen under räkenskapsåret.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för att framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet är att bolaget kan attrahera och behålla skickliga medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning och andra anställningsvillkor.

Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en sammanlagd ersättning som är marknadsmässig, konkurrenskraftig och som återspeglar individens prestationer och ansvar samt koncernens resultatutveckling. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare omfatta en väl avvägd kombination av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Målen för rörlig ersättning ska vara relaterade till utfall av finansiella mål för koncernen och affärsområdena samt tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter, såsom kundnöjdhet, projektutfall och miljö och samhällspåverkan. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.



Humana

De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 142-143 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Det har inte förekommit några avsteg från ersättningsriktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från förfarandet för dess genomförande under räkenskapsåret. Bolagets revisor ska yttra sig om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2025 kommer tillhandahållas på bolagets hemsida i samband med att övriga stämmohandlingar inför årsstämman 2026 tillhandahålls.

Ingen ersättning har återkrävts av bolaget under räkenskapsåret.

Total ersättning till befattningshavare 2025 (Tkr)¹⁾

Befattningshavarens namn och position	Fast arvode		Rörlig ersättning		Pensionskostnader	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ³⁾
	Fast lön	Anställningsförmåner	Årliga	Långsiktiga			
Nathalie Boulas Nilsson (Koncernchef och Vd)	5 215	161 ²⁾	541	-	610	6 527	92%/8%

1) Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2025. Rörlig ersättning under 2025 redovisas i tillämpliga fall under avsnitt nedan avseende kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning. Ersättningen som redovisas kan vara inestående eller utbetald under räkenskapsåret.

2) Anställningsförmån avser bilförmån, garageplats, sjukvårdsförsäkring samt prenumerationer.

3) Pensionskostnader som enbart avser fast lön och är premiebestämd, har räknats helt som fast ersättning.

Total ersättning till befattningshavare 2024 (Tkr)¹⁾

Befattningshavarens namn och position	Fast arvode		Rörlig ersättning		Pensionskostnader	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ⁶⁾
	Fast lön	Anställningsförmåner	Årliga	Långsiktiga			
Nathalie Boulas Nilsson (Koncernchef och Vd)²⁾	2 289	48 ⁴⁾	-	-	223	2 559	E/T
Johanna Rastad (Koncernchef och Vd)³⁾	4 806	16 ⁵⁾	466	-	423	5 711	92%/8%

1) Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2024. Rörlig ersättning under 2024 redovisas i tillämpliga fall under avsnitt nedan avseende kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning. Ersättningen som redovisas kan vara inestående eller utbetald under räkenskapsåret.

2) Tillträdde sin tjänst som Vd och Koncernchef den 22 juli 2024

3) Frånträdde sin tjänst som Vd och Koncernchef den 21 juli 2024

4) Anställningsförmån avser bilförmån, garageplats, sjukvårdsförsäkring samt prenumerationer.

5) Anställningsförmån avser garageplats och sjukvårdsförsäkring.

6) Pensionskostnader som enbart avser fast lön och är premiebestämd, har räknats helt som fast ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Syftet med den rörliga ersättningen är att skapa incitament för ledande befattningshavare att leverera goda resultat samt att förena ledande befattningshavares intressen med aktieägarnas intressen.



Humana

Den rörliga ersättningen kan bestå av en kortsiktig och en långsiktig rörlig ersättning som utbetalas kontant under ett eller tre år. Rörlig ersättning ska förutsätta uppfyllelse av definierade och mätbara mål. Den kortsiktiga rörliga ersättningen ska vara maximerad till 30 procent i förhållande till den fasta lönen och den långsiktiga rörliga ersättningen ska vara maximerad till 30 procent i förhållande till den fasta lönen.

Målen för rörlig ersättning ska vara relaterade till utfall av finansiella mål för koncernen samt tydligt definierade individuella mål avseende olika fokusområden, för att säkerställa fokus på icke finansiella mål av särskilt intresse. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. De finansiella målen fastställs av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med bolagets affärsstrategi och målsättning. När mätperioden för uppfyllelse av de förutbestämda målen för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det genom en helhetsbedömning bedömas i vilken utsträckning dessa mål har uppfyllts. Om bolaget bryter mot något av sina finansiella villkor kommer ingen bonusbetalning att göras. Bonusutbetalningen ingår som pensionsgrundande lön.

Styrelsen ansvarar för bedömningen av Vd. Såvitt avser de finansiella målen ska bedömningen ta utgångspunkt i den av Humana senast offentliggjorda finansiella informationen.

Humana har inte några uppskovsperioder eller möjlighet att enligt avtal återkräva rörlig ersättning.

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåren – kortsiktig rörlig ersättning 2025 (Tkr)

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Nathalie Boulas Nilsson (Koncernchef och VD)	Ebit ^{1) 2)}	50%	a) 9%
			b) 135
	Organisk tillväxt	10%	a) 0%
			b) -
	Operativt kassaflöde	10%	a) 60%
			b) 93
	Individuella mål	30%	a) 67%
			b) 313

1) Om bolaget förvärvar eller säljer företag eller aktiviteter under året kommer en motsvarande justering att göras av EBIT för att inkludera det förvärvade EBIT eller exkludera det sålda EBIT. Vid utvärderingen av den årliga ekonomiska utvecklingen kommer dock styrelsen att ta hänsyn till förvärv som gjorts under året.

2) Betydande engångskostnader, exkluderas i beräkningen av det slutliga EBIT.



Humana

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåren – kortsiktig rörlig ersättning 2024 (Tkr)

Nathalie Boulas Nilsson har tillträtt som Vd och Koncernchef den 22 juli 2024. Kortsiktig rörlig ersättning i egenskap av Vd och Koncernchef erhålls från och med 1 januari 2025, därav utgår ingen rörlig ersättning för 2024.

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Nathalie Boulas Nilsson (Koncernchef och Vd)	Ebit ^{1) 2)}	50%	a) E/T
			b) E/T
	Operativt kassaflöde	20%	a) E/T
			b) E/T
	Individuella mål	30%	a) E/T
			b) E/T
Johanna Rastad (Koncernchef och Vd)	Ebit ^{1) 2)}	50%	a) 0%
			b) -
	Operativt kassaflöde	20%	a) 0%
			b) -
	Individuella mål	30%	a) 100%
			b) 466

1) Om bolaget förvärvar eller säljer företag eller aktiviteter under året kommer en motsvarande justering att göras av EBIT för att inkludera det förvärvade EBIT eller exkludera det sålda EBIT. Vid utvärderingen av den årliga ekonomiska utvecklingen kommer dock styrelsen att ta hänsyn till förvärv som gjorts under året.
2) Betydande engångskostnader, exkluderas i beräkningen av det slutliga EBIT.

Långsiktig rörlig ersättning 2025-2027

För det finansiella prestationsmålet används bolagets justerade vinst per aktie under 2025, 2026 och 2027, vilken mäts årligen. Målet för justerad vinst per aktie sätts med utgångspunkt i 2024 års justerade vinst per aktie som sedan räknas upp med en 15 procents tillväxttakt för åren 2025 till 2027. Oavsett intjäningsår betalas LTI i Q1 2028 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden. Utbetalningen är pensionsgrundande. Utfallet baseras på grundlönen 2025, 2026 respektive 2027.



Humana

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret – Långsiktig rörlig ersättning
2025 (Tkr)

LTI-program 2025-2027

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och
			b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Nathalie Boulas Nilsson (Koncernchef och VD)	EPS 2025	25%	a) 100%
			b) 387
	EPS 2026	25%	E/T
			E/T
	EPS 2027	50%	E/T
			E/T

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret – Långsiktig rörlig ersättning
2024 (Tkr)

Den 21 juli 2024 avslutade Johanna Rastad sin anställning som Vd och Koncernchef i Humana AB. I enlighet med gällande riktlinjer och anställningsavtal måste den anställde inneha anställning under hela kalenderåret och därför utgår ingen långsiktig rörlig ersättning för 2024. Nathalie Boulas Nilsson har tillträtt som Vd och Koncernchef den 22 juli 2024. Långsiktig rörlig ersättning i egenskap av Vd och Koncernchef erhålls från och med 1 januari 2025, därav utgår ingen långsiktig rörlig ersättning för 2024.



Humana

Ersättning – jämförelse

Jämförande tabell över ersättningen och bolagets resultat (Tkr)

Årlig förändring	2020	Δ	2021	Δ	2022	Δ	2023	Δ	2024	Δ	2025
Total ersättning Nathalie Boulas Nilsson (Koncernchef och VD) ¹⁾	-	-	-					N/A	2 559	155,1%	6 527
Total ersättning Johanna Rastad (Koncernchef och VD) ²⁾	-	-	-	N/A	5 287	38,6%	7 326	-22,0%	5 711	-	-
Total ersättning Rasmus Nerman (Koncernchef och VD) ³⁾	7 701	-26,4%	5 665	-70,5%	1 669	-	-	-	-	-	-
Total ersättning Ulf Bonnevier (vVD) ⁴⁾	2 510	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	470 513	4,8%	493 068	-11,0%	438 974	3,4%	453 547	3,0%	467 150	8,7%	507 560
Genomsnittlig ersättning för anställda ⁵⁾ räknat i heltidsanställningar	458	1,5%	465	2,6%	477	4,8%	499	7,3%	536	1,1%	542

1) Tillträdde 22 juli 2024

2) Tillträdde 18 december 2021 och avslutade sin anställning 21 juli 2024

3) Avslutade sin anställning 17 december 2021

4) Avslutade sin anställning 31 augusti 2020

5) Exklusive medlemmar i koncernledningen