

Vi driver *välståndet* framåt



Humana

01

Det här är Humana
2023 med Humana
Vd-ord

02

Trender och marknad
Huvudsakliga trender som driver
efterfrågan på omsorgstjänster
Stabila utsikter för omsorgen

03

Hållbar strategi
Strategi för hållbar omsorg
Attraktiv arbetsgivare
Lönsam tillväxt
Kvalitativ verksamhet
Ansvarstagande samhällsaktör



04

3 Erbjudande
6 Individ och familj
8 Personlig assistans
Äldreomsorg
Finland
Norge

10 05

13 Humana som investering
11 Investera i Humana
13 Humanas aktie

15
16
19
21
22
25



06

29 Bolagsstyrning
30 Bolagsstyrningsrapport
31 Ordförande har ordet
32 Regelverk, styrmodell och intern kontroll
33 Styrelse
35 Koncernledning
Risker och riskhantering

07

37 Hållbarhetsrapportering
38 Humanas hållbarhetsrapportering
40 Hållbarhetsdata
Definitioner
Rapportering enligt EU-taxonomin
GRI-index



08

42 Finansiell rapportering
42 Förvaltningsberättelse
43 Vinstdisposition
45 Finansiella rapporter
54 Redovisningsprinciper
55 Noter
57 Styrelsens underskrifter
Revisionsberättelse

09

60 Övrigt
61 Avstämning mot finansiella
68 rapporter enligt IFRS
71 Definitioner finansiella nyckeltal
72 Kvartalsöversikt
76 Femårsöversikt

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 15–28, 42–56, 60–75, samt 79–114. Humanas lagstadgade hållbarhetsrapport omfattar sidorna 15–28, samt 60–75. Hållbarhetsredovisning har upprättats i enlighet med GRI Standards. GRI Index finns på sidorna 76–78.

01

Det här är Humana

En nordisk välfärdsaktör

Humana finns till för personer med funktionsnedsättning, psykosocial problematik och psykisk ohälsa samt för äldre.



Personlig assistans

Humana erbjuder personlig assistans till individer med funktionsnedsättning. Våra kunder är i alla åldrar och finns i hela Sverige och Norge.



Individ och familj

Humana erbjuder ett specialiserat utbud inom individ och familjeomsorg i Sverige, Norge, Finland och Danmark.

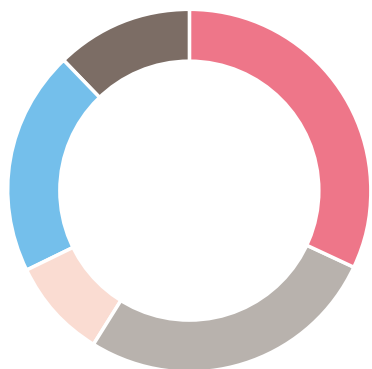


Äldreomsorg

Humana bedriver äldreomsorg, i egen regi och på entreprenad, i Sverige och Finland.

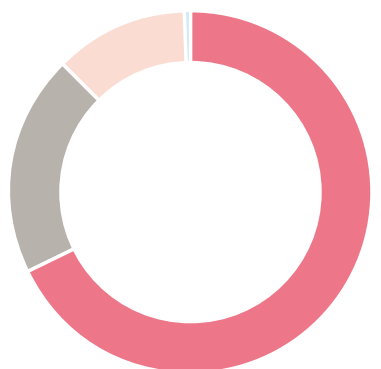


*Alla har rätt till ett bra liv.
Humana arbetar för att det ska bli verklighet.*



Organiserade i fem affärsområden ¹⁾

Personlig assistans ²⁾	32%
Individ och familj ²⁾	27%
Äldreomsorg ²⁾	9%
Finland	20%
Norge	12%



Verksamma i fyra länder ¹⁾

Sverige	68%
Finland	20%
Norge	12%
Danmark ³⁾	0%

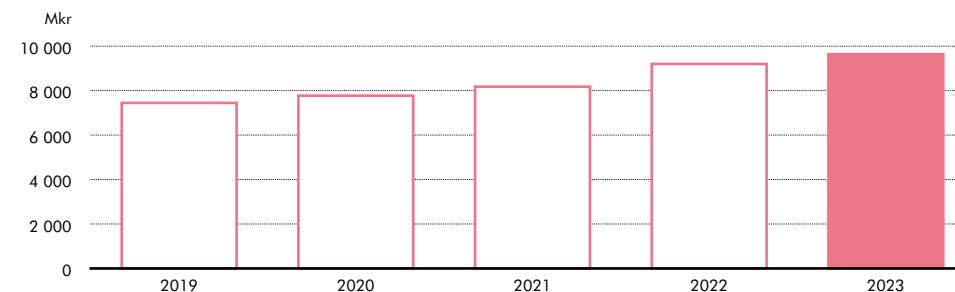
22 380 ⁴⁾
medarbetare

9 638
Nettoomsättning, Mkr

9 856
kunder



Nettoomsättning 2019–2023



¹⁾ Diagrammen visar intäktsfördelning. ²⁾ Gäller Sverige. ³⁾ Immateriellt.
⁴⁾ Avser antalet medarbetare per 31 dec 2023.

Hur vi skapar *värde* – för alla parter

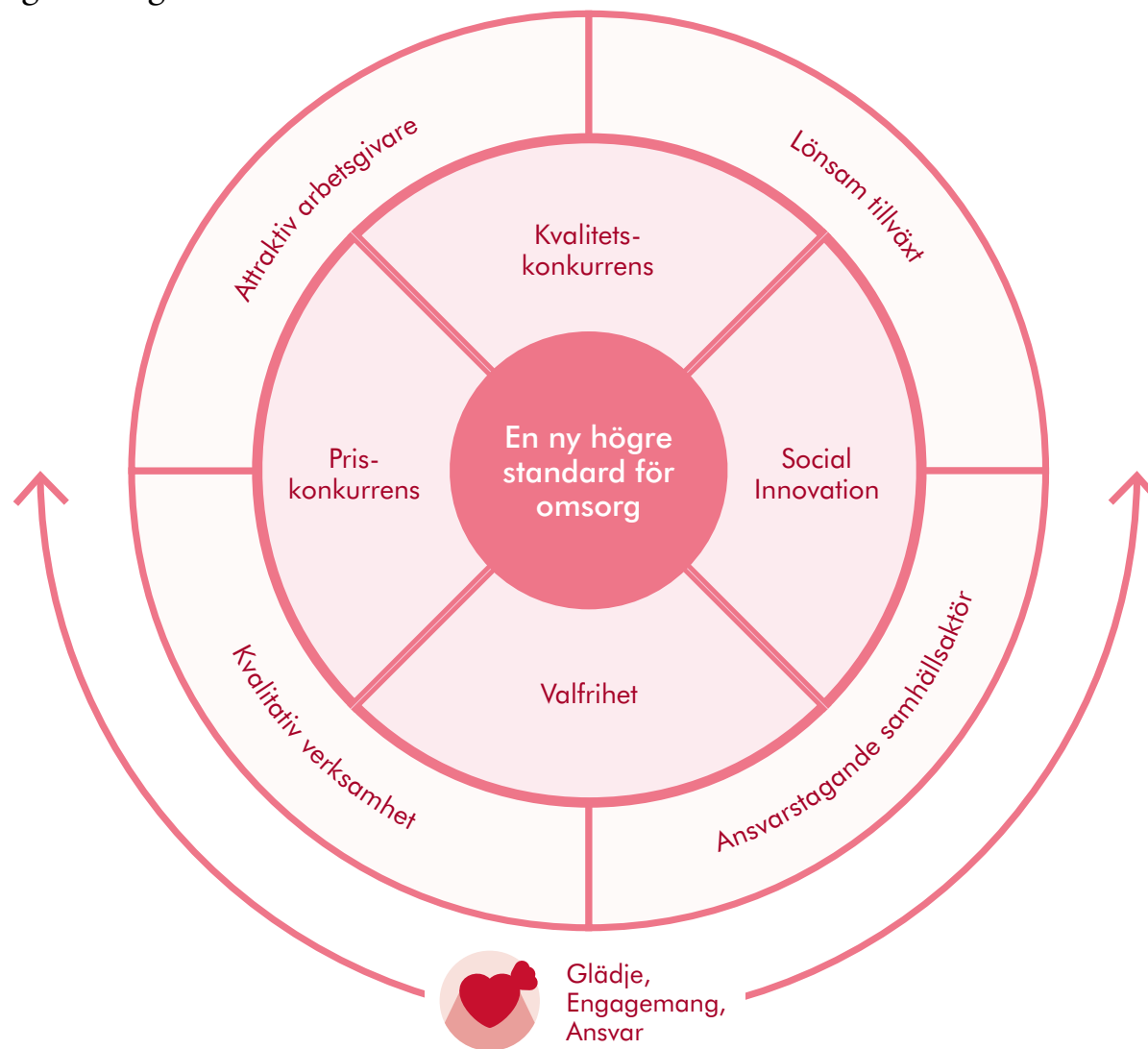
Vår strategi syftar till att skapa värde för alla våra intressenter – kunder, medarbetare och samhälle – vilket skapar långsiktigt aktieägarvärde.

Våra kärnvärden, Glädje, Engagemang och Ansvar representerar basen i vår kultur. I kombination med vår vision "Alla har rätt till ett bra liv" och vår uppförandekod, har vi en solid plattform för vår strategi.

Vår strategi vilar på fyra definierade områden, Attraktiv arbetsgivare, Lönsam tillväxt, Kvalitativ verksamhet och Ansvarstagande samhällsaktör.

Vi hanterar risker och tar vara på möjligheter i vår omgivning som tillsammans med vår strategi skapar långsiktiga värden i form av högkvalitativ omsorg och lönsam tillväxt.

Humana är en viktig part i lösningen av de samhällsutmaningar som ligger framför oss. En tydlig strategi och medarbetarengagemang skapar värden i samhället i form av valfrihet, social innovation, samt kvalitets- och pris-konkurrens. På detta vis sätter vi en ny högre standard för omsorg.



2023 med Humana

Starkt rörelseresultat för koncernen

Humana förbättrar sitt justerade rörelseresultat med 9 procent för helåret 2023.

Resultatförbättringen drevs framför allt av prisökningar i Finland och Individ och familj.

› Läs mer om lönsam tillväxt på sid 21, och våra affärsområden på sidorna 29–36.

Ökad specialisering

Från 2023 organiseras hälso- och sjukvårdstjänster i en egen division inom Individ och familj. Divisionen förstärktes under året med förvärvet av Solstenen i Skåne AB. I Finland har fem nya enheter för insititutionsvård för barn och för personer med psykisk ohälsa öppnats.

› Läs om Humanas erbjudande på sidorna 29–36.

Kompetensinsatser i branschen

För att inspirera och stärka kvaliteten i omsorgsbranschen ger Humana uppdragsgivare och andra intressenter tillgång till organisationens omfattande kunskap bland annat i form av FokusFredag.

› Läs mer i VD-ord och Attraktiv arbetsgivare på sidorna 8–9 och 19–20.

Jämställdhet och värderingar som förändrar branschen

Humanas koncernövergripande värdegrundarbete är centralt för att skapa en företagskultur som uppmuntrar och välkomnar en mångfald av olika infallsvinklar, samt skapar en plattform för social innovation. Vid rekrytering av chefer strävar Humana efter att ha kandidater av olika kön i slutfasen. Bolaget återfinns alltjämt på Allbrights gröna lista.

› Läs om Humana som Attraktiv arbetsgivare på sidorna 19–20.

Andel kvinnor på högre chefspositioner

57%

2023

Ledarskapsindex

81

2023

Nöjd medarbetarindex

78

2023

Nyckeltal	2023	2022
Nettoomsättning, Mkr	9 638	9 199
Rörelseresultat, Mkr	453	439
Rörelsemarginal, %	4,7	4,8
Årets resultat, Mkr	178	210
Operativt kassaflöde, Mkr	846	697
Räntebärande nettoskuld, Mkr	4 730	4 712
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	4,8	5,5
Medelantal heltidsanställda	12 046	12 291
Medelantal kunder	9 856	9 640

2023 med Humana Assistans

Detta har hänt

Den 31 januari 2023, meddelade Inspektionen för Vård och Omsorg ("IVO") att de, efter en ägar- och ledningsprövning, återkallar Humana Assistans AB:s tillstånd att bedriva bland annat personlig assistans. Humana överklagade beslutet då man ansåg att beslutet var felaktigt. Den 21 juni 2023 meddelade förvaltningsrätten att de upphävde IVO:s beslut. IVO valde att inte överklaga Förvaltningsrättens beslut. IVO:s beslut och den efterföljande processen har föranlett direkta kostnader om 46 miljoner samt minskat antal kunder om cirka 20 procent.

Varför hände det?

IVO:s beslut baserades huvudsakligen på återkravsärenden men även på migrationsärenden och brist på verkställande av IVO:s tidigare beslut.

Humanas ståndpunkt

Humana påpekade brister i beslutsunderlaget, men även brister i förutsägbarhet, rättssäkerhet och proportionalitet i det fattade beslutet. Humana som branschens största utövare tar stort ansvar i att kvalitetssäkra och utveckla verksamheten. Beslutet var enligt Humana inte fattat på rättssäker grund, och utan förekomst av dialog. Det var heller inte proportionerligt i förhållande till de fel som eventuellt begåtts. Beslutet var även grundat på återkrav där

merparten inte vunnit laga kraft, och där historik visar att Förvaltningsrätten tidigare dömt till Humanas fördel i en majoritet av fallen.

På vilka grunder upphävde Förvaltningsrätten IVO:s beslut?

Förvaltningsrätten skriver i sin dom att de har granskat alla avvikelser som IVO åberopat och kommit fram till att flera av de påtalade bristerna ligger långt tillbaka i tiden, inte är tillräckligt utredda och att det funnits rimliga förklaringar och tolkningar till flera av avvikelserna. Det är sammantaget inte klarlagt att bolaget och dess företrädare inte längre uppfyller kraven på lämplighet. Domstolen bedömer också att Humana har vidtagit rimliga åtgärder för att följa IVO:s tillsynsbeslut och säkra kvalitet i verksamheten.

Vad innebär processen och domen för framtiden?

Humana anser att Förvaltningsrättens dom är väldigt tydlig. Den regulatoriska risken minskar när förutsägbarheten ökar. Humanas affärsområde Personlig assistans har inlett ett stort omställningsarbete under hösten 2023 för att anpassa organisationen efter kundbasen, men även arbetat fram nya arbetssätt med ökad insyn i genomförandet av assistansen för att ytterligare möta myndigheternas kravställning.



Humana – samhällspartner för problemlösning och *framtidstro*

2023 var ett på många sätt dramatiskt år, i vår omvärld och hemma i Norden. Vi har hanterat egna utmaningar och samtidigt stärkt vår position som ansvarstagande samhällsaktör. Vi fortsätter resan mot en ny och högre standard för nordisk omsorg – vi vill vara en partner för en positiv framtid.

En omvälvande och orolig omvärld påverkar oss alla. Samtidigt är samhällsutmaningarna på hemmaplan större och mer komplexa än på länge. Humana kan och vill vara delaktiga i att möta dessa utmaningar och bidra till välfärdens framtid i de nordiska länderna.

Utifrån vår vision om att **alla har rätt till ett bra liv** arbetar våra medarbetare varje dag för en positiv förändring. Genom att stärka Humana som företag stärker vi oss också som samhällsaktör, och som vd ser jag dessa två uppgifter som oskiljaktiga.

Under det gångna verksamhetsåret har Humana hanterat egna stora utmaningar. Tillsammans klarade vi de prövningar som inte minst ett indraget tillstånd för personlig assistans hade inneburit. Nu fortsätter vårt arbete med att bygga en ännu starkare assistansverksamhet. Samtidigt genomgår vår äldreomsorg ett förändringsarbete.

Inom vår individ- och familjeomsorg fortsetter våra satsningar på specialisering, forskning och resultat i form av sociala utfall, för att kunna bidra ännu mer till individers livschanser och samhällets trygghet.

Sammantaget var 2023 ett år präglad av utmaningar men också framgångar. Det verksamhetsmässiga och ekonomiska resultatet för året visar på koncernens styrkor. Det lägger en god grund för att sträva mot Humanas mål att vara ett självklart val, för god omsorg med hög kvalitet, för kunder, klienter och beställare.

Pålitlig och långsiktig samhällspartner

Välfärdens framtidsutmaningar är välkända och Humana vill bidra till att:

- få begränsade resurser att räcka längre, inte minst när vi blir allt fler, och allt äldre.



- utbilda, rekrytera, behålla (och vidareutbilda) engagerade medarbetare.
- implementera ny kunskap som kan bidra till bättre välfärdstjänster och arbetsmiljö, med fokus på de enskilda människorna.
- vara en motståndskraft mot negativa trender i samhället, om än i form av pandemier, organiserad brottslighet, eller något annat.

Kort och gott: en fortsatt och mer human utveckling av välfärden, i en föränderlig värld.

Humana strävar efter att vara en pålitlig och långsiktig partner för framtidens lösningar. Målet är att sätta en ny standard för nordisk omsorg.

Vi vill hjälpa till att erbjuda en god äldreomsorg och ge Nordens äldre trygghet, kvalitet och valfrihet. Därför fortsätter vi att satsa på och bibehålla goda vård- och boendemiljöer, en investering i både äldreomsorgens och vårt företags framtid. Investeringar gör vi också i vår personal, en ännu viktigare faktor för att kunna vara en god omsorgsgivare.

Vi tar krafttag för att stärka den personliga assistansen. Vi utvecklar vår egen verksamhet och återuppbygger förtroende för att attrahera gamla och nya kunder. Samtidigt tar vi plats i samhällsdebatten med konstruktiva förslag om att motverka missförhållanden och stärka assistansreformen. Seriosa aktörer som Humana är avgörande för assistansens framtid. Ett exempel på hur detta kombineras är att vi från och



Genom att stärka Humana som företag, stärker vi också oss som samhällsaktör. Som vd ser jag dessa två uppgifter som oskiljaktiga.

med i höstas infört sociala utfallsmått för personlig assistans, där vi återkommande ska mäta hur våra kunder skattar sin livskvalitet. Vi hoppas att fler aktörer följer efter, och att sociala utfall även blir ett verktyg för myndigheters granskning och uppföljning – en del av en ny standard för nordisk omsorg.

Våra erfarenheter under IVO:s utdragna ägar- och tillståndsprövning och försök att återkalla vårt tillstånd, pekar på behoven av en reformerad uppföljning i välfärden. Vi är måna om att vi och andra aktörer granskas. Större transparens, proportionalitet i föreslagna åtgärder och ett fokus inte bara på strikt regelefterlevnad utan även välfärdens kvalitet – resultat och utfall – är önskvärt. Större kraft behöver också ägnas åt kampen mot välfärds kriminalitet.

Resultat av välfärdsinsatser är vår ledstjärna också inom individ och familjeomsorg. Vi går i bräschen för

införandet av sociala utfallsmått, att mäta och följa upp att insatser som görs å samhällets vägnar verkligen fungerar. De sociala insatserna, såväl förebyggande som ingripande, efterfrågas alltmer – då gäller det att det vi gör, verkligen har effekt, för omhändertagna individer och för samhället i stort. Många förslag föreligger nu bland annat från statliga utredningar; vi på Humana gläds över att vi redan uppfyller flera punkter och kan vara en förebild, för att nå målet om en ny nordisk standard för omsorg.

Humana ska erbjuda de bästa, mest specialiserade behandlingarna för de allra svåraste fallen. I vår verksamhet vill vi använda beprövade, effektiva metoder och satsar därför på forskning, implementering och utveckling. Under året har flera av våra metoder uppmärksamats positivt, bland annat TFCO, Connect och B12, inte minst kopplat till de trängande behoven att hjälpa barn och unga bort från riskabla och destruktiva miljöer.

Attraktiv arbetsgivare

Våra medarbetare är det som gör Humana. Vi är ett kompetensföretag som helt bygger på engagemang, kompetens och skicklighet, ytterst i mötet mellan behandlare, assistenter samt omsorgspersonal och brukare, kunder och äldre. Vi fortsätter bedriva omfattande fortbildning via vår egen digitala lärplattform. Rubriker som att anställda "längtar till jobbet" på ett av våra äldreboenden, och att bli den mest populära

arbetsgivaren i omsorgsbranschen bland yngre yrkesprofessionella i Universums undersökning i höstas, är både hedrande och uppfordrande.

Lönsam tillväxt

Humana har höga ambitioner för att vara ett långsiktigt och ekonomiskt starkt företag med stabil och lönsam tillväxt, för alla våra affärsområden. Min övertygelse, som framgår här ovan, är att vi som ett privat omsorgsföretag har mycket att bidra med till en innovativ, kvalitativ och trygg välfärd. Lönsamheten är det som gör oss till en stark aktör – som skapar resultat både för oss som företag och för det samhälle vi verkar i, och vill vara med att bygga. Vår strategi är att stärka grunden i våra befintliga verksamheter som det självklara valet för omsorgstjänster med hög kvalitet och specialiseringsgrad. Det gör vi genom att investera i marknader med tillväxt och nischer med högre lönsamhet. Här går strävan mot lönsam tillväxt hand i hand med vår inriktning på forskning, effektiva metoder och kompetensutveckling – med målet om en ny, högre nordisk omsorgsstandard.

Stockholm den 27 mars, 2024

Johanna Rastad
Vd och koncernchef

02

Trender och *marknad*

Omsorgssektorn höll emot den ekonomiska nedgången bättre än befarat 2023 med god efterfrågan inom alla tjänsteområden och där kostnadsinflationen till stor del kunnat kompenseras med prisökningar.



Huvudsakliga trender som driver efterfrågan på omsorgstjänster

Efterfrågan på våra tjänster är förenklat en faktor av underliggande sociala och demografiska behov, tillväxt i de offentliga utgifterna och graden av privatisering i den offentliga ekonomin. Pressen på offentlig ekonomi ökar snabbare än underliggande tillväxt varpå vi framförallt förväntar oss en ökad efterfrågan på specialiserade tjänster. Som aktör behöver vi därför konkurrera med fortsatt innovativa, högkvalitativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster, samt fortsatta driva specialisering.

► Efterfrågan – fortsatt stabila utsikter

Strukturell efterfrågan på sociala tjänster

Vi hade en fortsatt god strukturell efterfrågan inom två av tre tjänsteområden under 2023, och vi ser fortsatt stora demografiska behov inom Äldrevården (ökande andel 80+ år av befolkningen), samt ökad efterfrågan på komplexa tjänster inom Individ och familj (psykosocial problematik, missbruk, psykisk ohälsa, kroniska diagnoser, handikapp).

Inom Personlig assistans har efterfrågan stagnerat i Sverige då reformer ("stärkt assistans") inte har materialiserats i väsentligt fler beviljade timmar (nära nolltillväxt), medan tillväxten är fortsatt hög i Norge (BPA) med tvåsiffriga tillväxttal sedan många år.

Offentlig ekonomi

Inflationen är snabbt på väg ner under 2024, men en restriktiv penningpolitik trycker ner tillväxten i de nordiska ekonomierna då eventuella räntesänkningar ser ut att materialiseras först mot slutet av 2024. Detta påverkar skattebasen för regioner och kommuner negativt i hela Norden.

Av våra tre huvudmarknader ser vi en fortsatt utmanande offentlig ekonomi i Sverige och Finland. Kommuner och regioner brottas med krav på ökad effektivisering på grund av strukturella underskott som följd av låga skattebaser och höga offentliga kostnader (främst lönerelaterat) under 2024. Norge har dock finansiellt klarat sig bättre genom 2023 än grannländerna och har fortsatt något gynnsammare utsikter för 2024.

Privatiseringsgrad

Efterfrågan på våra marknader är förutom offentlig ekonomi drivet av andelen privata utförare inom omsorgssektorn. Vi ser inga tydliga tendenser på högre relativ efterfrågan på privata alternativ, med undantag i Finland som är den ekonomi i Norden där vi redan tidigare har högst andel privata utförare.

Vi har under 2023 sett tendenser på att våra kunder tar tillbaka enklare tjänster i offentlig regi, för att istället upphandla mer komplexa tjänster. Detta är en trend vi ser fortsätter under 2024.

Humana har tagit en position på de nordiska omsorgsmarknaderna där vi erbjuder en högre grad av specialiserade tjänster än marknaden i genomsnitt – och vi kommer fortsatt alltid söka specialisering där det är möjligt. Vår organiska tillväxt har varit

god under 2023 trots utmanade offentlig ekonomi. Vi ser ingen organisk avmattning under 2024 utan upplever fortsatt god strukturell efterfrågan inom de flesta av våra segment, med undantag för Personlig assistans i Sverige.

Hög grad av specialisering har också gett oss möjligheter att kompensera inflation med prisökningar i de delar av vår portfölj där vi har högre omsättningstakt på placeringar, delvis tack vare en hög flexibilitet i att anpassa erbjudandet efter förfrågningar.

Humana ser fortsatt att privatiseringsgraden är stabil, på medellång sikt ser vi dock tendenser till mer privatiseringsvänliga tongångar i den politiska debatten, inte minst i Norge.

► Politiken – mer välfärdspositiva tongångar i Norge och Finland

I Norge ser vi en ökad opinion för privata utförare av välfärdstjänster på uppdrag av det offentliga, andelen normmän som ställer sig positiva har ökat från 25 procent 2018 till 45 procent 2023¹⁾.

Finland har traditionellt varit mer positiva till privata utförare där vi inom våra adresserbara marknader har en privatiseringsgrad på mellan ~50 procent och ~70 procent. I Finland pekas också privata utförare ut som en del av lösningen för att krympa de offentliga underskotten.

I Sverige ser vi inga större förändringar, privatiseringsgraderna har legat stabilt i våra kärnmarknader, även om det i Stockholm med skiftande politisk majoritet skett en viss nedgång. För Humana är dock utvecklingen inom Personlig assistans och då särskilt attityderna kring en höjning av schablonbeloppen ett fortsatt frågetecken. En lösning för att skapa ekonomisk uthållighet i assistansen vore att koppla schablonen till OPI eller annat omvårdnadsindex.

Humana kommer dra nytta av de mer välfärdspositiva tongångarna i Norge och Finland under 2024, inte minst för att minska den politiska exponeringen i vår affär. Humana har löpande dialog med politiker och intresseorganisationer och agerar regelbundet remissinstans i statliga utredningar.

► Reglering och tillsyn – ökade satsningar på kvalitet och regelefterlevnad

Humanas tillstånd att bedriva personlig assistans återkallades felaktigt under 2023, men återtogs efter att Förvaltningsrätten dömde till vår fördel i juni 2023. Förutom att vi förlorade en stor del av våra kunder inom affärsområdet har det skapat turbulens och osäkerhet på marknaden om den regulatoriska risk privata välfärdsaktörer löper på marknaden – och huruvida det finns motsvarande risker inom andra verksamhetsben än Personlig assistans.

Humana ser inte att den strukturella

riskerna har ökat markant på någon av våra marknader utifrån regelverk och tillsyn – IVO och motsvarande myndigheter i Norge (Statsforvalter) och Finland (AVI) har inte väsentligt ökat krav eller uppföljningar under 2023. Dock ser vi redan nu ökade satsningar på transparens, regelefterlevnad och systematiskt kvalitetsarbete hos alla marknadens aktörer som en reaktion på IVO:s beslut gällande Humana. På medellång sikt ser vi att detta kommer leda till ett branschsystem av öppna jämförelser mellan alla

marknadens aktörer, privata och offentliga, där kvalitet och utfall låter sig jämföras genom gemensamma standarder.

Humana har gjort en översyn av det systematiska kvalitetsarbetet med djuplodande granskningar av varje affärsområde, internt och med externa parter. Vi har under 2023 satsat mer resurser på en förstärkt Compliance & Quality avdelning, och förbättrat processer, rutiner och uppföljning där det varit nödvändigt, vilket främst avser den Personliga assistansen i Sverige.

► Personalförsörjning – fortsatt utmanande för alla aktörer

Rekryteringsbehoven i välfärden är stora och bristen på kvalificerad personal inom omsorgen är fortsatt ett problem i Norden. Det råder brist på sjuksköterskor med specialistkompetens, undersköterskor och behandlingsassistenter. Dock har pressen minskat något under 2023 då tidigare annonserade krav på ökade bemanningskrav inom äldre vården i Finland och Sverige skjutits på framtiden och lagts på is.

Humana satsar på högkvalitativa introduktioner och fortbildning genom vår utbildningsorganisation Humana Academy samt prioriterar rekrytering i bristyrken.

► Specialisering – mer komplexa tjänster möjliggör ökade marginaler

Privata utförare inom tjänster som faller under vårt affärsområde Individ och familj har i regel sökt sig mot nischer med högre grad av specialisering och value-add de senaste åren. Potentialen till innovation och värdeskapande är större för tjänster som faller utanför vad som upphandlas inom ramavtal, och färre aktörer kan erbjuda dessa specialiserade tjänster. Vi ser att potentialen för specialisering ökar ytterligare de närmaste åren då mer komplexa ärenden kräver mer specialistkompetens i utförligheten, samt att fokuset på meningsfulla utfall ökar då misslyckanden ger dramatiskt högre samhällskostnader än behandlingen i sig. Ett exempel på detta är svenska

Socialstyrelsens rekommendationer kring användning av evidensbaserade metoder som LARO inom missbruksvården, och TFCO inom familjevård.

Humana har en uttalad strategi att alltid söka specialisering där det är möjligt inom alla våra verksamheter. Därför har vi historiskt rört oss bort från bulk-tjänster såsom hemtjänst. För att klara att leverera på våra ofta komplexa uppdrag satsar Humana mycket resurser på vår metodavdelning och Humana Academy, samt att attrahera den kompetens som vi behöver. En möjliggörare för innovation och kvalitet är vårt arbete med utfallsmått och vi utvecklar arbetet med att lansera ett erbjudande om utfallskontrakt inom affärsområde I&F där vi är metodgarant för TFCO i Norden.

¹⁾ NHOs befolkningsundersökelse

Stabila utsikter för omsorgen

Omsorgssektorn på våra huvudmarknader Sverige, Norge och Finland uppgick till cirka 352 miljarder kronor, varav privata aktörer utgör cirka 109 miljarder (31 procent). Marknadstillväxten var cirka 6 procent 2022 och förväntas vara stabil framöver.

Allmänt

Vår adresserbara marknad uppgår till cirka 352 miljarder kronor, varav privata aktörer utgör cirka 109 miljarder (31 procent). Marknadstillväxten var cirka 6 procent 2022 och förväntas vara stabil framöver. Vi ser dock en allmänt minskande lönsamhet – framför allt drivet av inflation över prisindex samt en otillräcklig schablonuppräknings inom personlig assistans i Sverige. Under 2024 kommer tillväxten dämpas något av svaga offentliga finanser i framför allt Finland och Sverige på grund av lägre skatteunderlag och högre lönekostnader som en följd av inflation och löneökningar.

Sverige

Personlig assistans

Branschens marginaler kommer fortsatt vara utmanande över överskådlig tid. Färre individer får assistans, och det genomfördes en otillräcklig höjning av schablonbeloppet med 1,5 procent 2022 och 2023 som inte täckte kostnadsökningar och löneutveckling. De 2,5 procent som beloppet ökar med 2024 är fortfarande lägre än underliggande lönekostnadsökningar. De tuffa förutsättningarna i assistansbranschen med fortsatta återkrav kommer innebära en fortsatt konsolidering och minskad lönsamhet.

Individ och familj

Under 2022 växte våra marknader med cirka 5 procent i alla divisioner. Vi såg under 2023 en fortsatt stark efterfrågan på tjänster riktade mot barn och unga samt LSS men en något lägre efterfrågan inom vuxentjänster. Utblicken för 2024 är en god strukturell efterfrågan driven av ökande psykisk ohälsa (intellektuell funktionsnedsättning, depression, ätstörningar, ADHD) som ger ökad social problematik (skola/var dag, antisocialt agerande, självska debeten, kriminalitet) – vilket driver ett ökat antal komplexa fall inom socialtjänsterna. Kommunerna har fortsatt svårt att tillhandahålla och planera för egenutförd kvalificerad vård – framför allt

för placering utanför hemmet (familjevård och HVB). Utmaningen ligger i hur kommuner och regioner ser på privata alternativ – samt att förbättra kvaliteten i utfallen hos personer under behandling.

Äldreomsorg

Det finns fortsatt en stor efterfrågan på nya äldreomsorgsplaceringar i Sverige då byggtakten är lägre än behoven med en förväntad brist på upp till 17 000 platser 2030. Byggtakten på äldreboende kommer vara lägre på grund av högre finansieringskostnader. Vi ser därför att kapacitetsutnyttjandet kommer att öka som helhet, vilket kommer gynna privata aktörer med ledig kapacitet.

Marknadsstorlek	217 miljarder (2022)
Varav privata aktörer	29%
Humanas position	#1 inom individ- och familjeomsorg samt personlig assistans. Växande aktör inom äldreomsorg.
Konkurrenter	Ambea, Attendo, Team Olivia, Forenade Care, Norlandia, Frösunda

Finland

Ökande psykisk ohälsa och en åldrande befolkning driver marknaden även i Finland.

En betydande reform trädde i kraft 2023 då Finlands hälso- och sjukvårdsreform, SOTE-reformen, innebär att ansvaret för att organisera vård och omsorg i Finland övergick från kommunerna till välfärdsregionerna. Signifikanta prisökningar under 2023 kommer dock sannolikt bytas ut mot ökade besparingskrav under 2024 på grund av svaga regionsfinansieringar. Tidigare annonserade krav på högre bemanning inom äldreomsorgen har dock skjutits fram på obestämd tid.

Privata och ideella aktörer förväntas fortsätta att spela en viktig roll för att minska klyftan mellan utbud och efterfrågan – och privata alternativ ses uttryckligen som en möjliggörare för effektivitetsbesparingar i den senaste statsbudgeten.

Marknadsstorlek	60 miljarder kronor (2022)
Varav privata aktörer	56%
Humanas position	#1–2 inom individ- och familjeomsorg, #4 äldreomsorg
Konkurrenter	Attendo, Mehiläinen, Esperi Care

Norge

Vår adresserbara marknad växte med 8 procent 2022, framför allt genom en fortsatt stark tillväxt inom personlig assistans. Hälso- och omsorgstjänster samt segmentet för sociala insatser för barn och unga hade en dämpad tillväxt 2022 där också tillgången på kvalificerad personal varit ett hinder för tillväxt. Efterfrågan på omsorgstjänster förväntas öka mot bakgrund av ökande psykisk ohälsa och att fler människor ges tillgång till personlig assistans.

Marknadsstorlek	76 miljarder (2022)
Varav privata aktörer	17%
Humanas position	#1 personlig assistans #2–3 inom individ och familjeomsorg
Konkurrenter	Stendi/Ambea, Ecura, Norlandia, Aberia, Team Olivia



03

Hållbar *strategi*

Humana vill bidra positivt till samhället. Resan går via sund lönsamhet och tillväxt, och inte minst genom medarbetare som trivs och klienter som erhåller kvalitativ omsorg. Vi arbetar enligt fyra strategiområden för att uppnå detta.

Humanas lagstaddade hållbarhetsrapport omfattar sidorna 15–28 samt 60–75. Hållbarhetsredovisningen har upprättats i enlighet med GRI Standards. GRI-index finns på sidorna 76–78.



Strategi för *hållbar* omsorg

Vårt största bidrag till en hållbar värld är vår kärnverksamhet. Fyra strategiska målområden, som tillsammans med en stark värdegrund, styr Humanas verksamhet mot visionen om allas rätt till ett bra liv.

En ny högre standard för omsorg

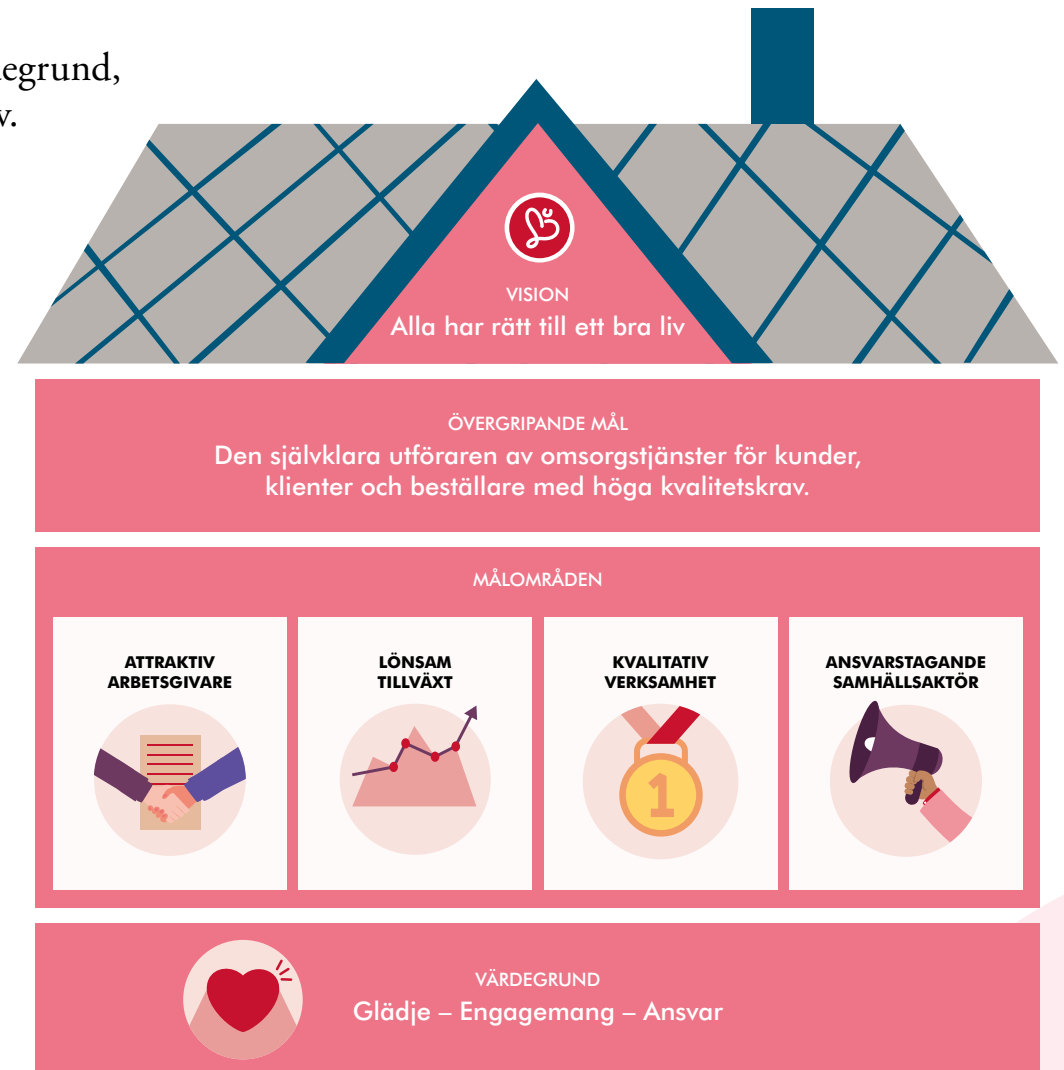
Med det övergripande målet att skapa en ny, högre standard för omsorg, och därmed bli den självklara utföraren av omsorgstjänster i Norden, utvecklar Humana långsiktigt och systematiskt sin värdekedja.



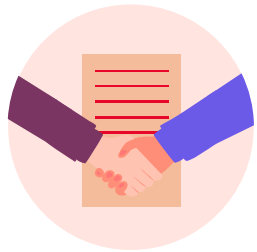
Glädje Engagemang Ansvar

Humanas värdegrund utgör basen för våra fyra strategiska målområden. Vi arbetar aktivt för att hålla värdegrunden levande. Därför har vi även satt upp strategiska mål för vårt värdegrundsarbete. Ledorden är glädje, engagemang och ansvar.

Humanas verksamhet är starkt reglerad men bestämmelser löser inte allt. Därför är det viktigt att medarbetarna kan ta ansvar och fatta beslut utifrån egen kompetens och en bra värdegrund.



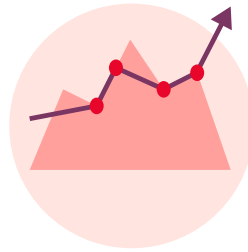
MÅLOMRÅDEN

**ATTRAKTIV
ARBETSGIVARE****Medarbetarna –
attraktiv arbetsgivare**

Humana ska vara förstahandsvalet för alla som arbetar med omsorg genom att erbjuda alla medarbetare en god arbetsmiljö, bra ledarskap och spännande utvecklingsmöjligheter.

Exempel från 2023:

Ett nytt ledarskapsprogram har tagits fram i vår satsning på värdegrundstyrt ledarskap, där chefer får stöd att skapa starka team, sunda arbetsplatser och en inkluderande arbetsmiljö.

**LÖNSAM
TILLVÄXT****Bolaget – lönsam tillväxt**

Vår strategi för lönsam tillväxt utgår ifrån de trender som styr utvecklingen på omsorgsmarknaden. Genom att stärka vår position kan vi över tid få fler kunder och därmed hjälpa fler människor till ett bra liv. För att vara hållbara som bolag växer vi med hög kvalitet och lönsamhet samt har tydliga finansiella mål.

Exempel från 2023:

Vår specialiseringsstrategi befäster vår position på marknaden framför allt inom koncernens individ och familjeomsorg där vi under 2023 växte organiskt med 9,6 procent.

**KVALITATIV
VERKSAMHET****Kunderna – kvalitativ verksamhet**

Hög kvalitet är en central del av Humanas strategi och verksamhet. Det är endast när kunder, klienter och beställare upplever att Humanas omsorgstjänster håller en hög standard som vi kan närma oss visionen om allas rätt till ett bra liv.

Exempel från 2023:

Under 2023 har vi utökat uppföljningen av utfallsmått kopplade till individuella mål och inrättat ett tvärfunktionellt samarbete mellan flera stödfunktioner och affärsområden för att öka medvetenheten och förstärka arbetet med informationssäkerhet.

**ANSVARSTAGANDE
SAMHÄLLSAKTÖR****Samhället –
ansvarstagande aktör**

Humana tillför viktiga värden till samhället genom vår kärnverksamhet, men vi tar också ansvar utöver det. Humana vill bidra till en hållbar välfärd och sund samhällsekonomi.

Exempel från 2023:

Under hösten 2023 har Humana tillsammans med en extern finanssamarbete där vi erbjuder kommuner att kontraktera Humanas familj och öppenvårdsverksamhet i form av sociala utfallskontrakt.

Strategiska mål

MÅLOMRÅDE	ATTRAKTIV ARBETSGIVARE	LÖNSAM TILLVÄXT	KVALITATIV VERKSAMHET	ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR	VÄRDEGRUND
INDIKATORER	<p>Nöjda och lojala medarbetare</p> <p>Ett branschledande (eNPS), Employee Net Promoter Score, det vill säga andel medarbetare som svarar 9 eller 10 på en tiogradig skala om de skulle rekommendera sitt företag som arbetsgivare. På lång sikt ska eNPS vara > +25.</p> <p>Mål 2023: +20 Utfall 2023: +17</p> <p>Jämställdhet</p> <p>Jämn könsfördelning på ledande positioner, det vill säga chefer i ledningsgrupper på affärsområdesnivå och i koncernledningen.</p> <p>Mål 2023: 40–60% (av endera kön) Utfall 2023: 57% (kvinnor)</p> <p>› Sidorna 19–20</p>	<p>Intäktsstillväxt</p> <p>En årlig organisk intäktsökning om 5 procent på medellång sikt, som därutöver kan kompletteras med tilläggsförvärv på 2–3 procent.</p> <p>Mål 2023: 5% Utfall 2023: 1%</p> <p>Lönsamhet</p> <p>En årlig rörelsemarginal om 7 procent på medellång sikt.</p> <p>Mål 2023: 7% Utfall 2023: 5%</p> <p>Kapitalstruktur</p> <p>En räntebärande nettoskuld som inte överstiger 4,5 gånger EBITDA, det vill säga rörelseresultatet före avskrivningar och nedskrivningar. Skuldsättningen kan tillfälligt överstiga målsättningen.</p> <p>Mål 2023: 4,5 ggr Utfall 2023: 4,8 ggr</p> <p>› Sidan 21</p>	<p>Humana Quality Index (HQI)</p> <p>Ett högt kvalitetsindex, som över tid rör sig mot det långsiktiga målvärdet som är 90.</p> <p>Mål 2023: 80 Utfall 2023: 75</p> <p>Uppföljning av individuella planer</p> <p>Alla kunder och klienter ska erbjudas en individuell plan med personliga mål som följs upp enligt tidplan. Det långsiktiga målet är att 100 procent följs upp enligt tidplan.</p> <p>Mål 2023: 95% Utfall 2023: 91%</p> <p>› Sidorna 22–24</p>	<p>Inkludering</p> <p>Årligen skapa många arbetstillfällen i Norden för personer som står långt från arbetsmarknaden.</p> <p>Mål 2023: 200 Utfall 2023: 79</p> <p>Minskad miljöpåverkan</p> <p>En minskad miljöpåverkan genom att arbeta med mätbara aktiviteter.</p> <p>Mål 2023: Minskad miljöpåverkan</p> <p>Utfall 2023: 41 000 ton växthusgasutsläpp (CO₂e)¹⁾</p> <p>¹⁾ Andelen data som växthusgasberäkningarna är baserade på är mer omfattande för 2023, vilket gör att utfallet ej är jämförbart med föregående år.</p> <p>› Sidorna 25–26</p>	<p>Vision</p> <p>Hög kännedom hos medarbetarna om företagets vision. Långsiktigt ska den uppgå till minst 95 procent.</p> <p>Mål 2023: 95% Utfall 2023: 94%</p> <p>Värderingar</p> <p>Medarbetarna ska uppleva att värderingar är styrande för Humana. Över tid ska värdet överstiga 4,2 där 5 är högsta betyg.</p> <p>Mål 2023: 4,0 Utfall 2023: 4,0</p>



Attraktiv arbetsgivare

Våra medarbetare är hjärtat i vår verksamhet. Därför skapar vi en arbetsmiljö som är hälsosam och hållbar, med bra ledarskap och möjligheter för alla att växa. Vårt engagemang och våra värderingar genomsyrar allt vi gör och vi strävar efter att skapa en arbetsplats som är inkluderande där jämställdhet och mångfald är centralt.

Humanas hjältar

På Humana har vi cirka 22 000 medarbetare, som alla arbetar för att göra verklig skillnad för andra människor, varje dag. De flesta är anställda som personliga assistenter, behandlingspedagoger och undersköterskor, andra som exempelvis sjuksköterskor, boendestödjare och familjehemskonsulenter. Tillsammans har våra medarbetare djup kunskap och lång erfarenhet. Hos oss ska våra medarbetare trivas, utvecklas och stanna.

För att utföra omsorg av högsta kvalitet och driva innovation krävs både kompetens, engagemang och mångfald.

I Humanas årliga medarbetarundersökning ökade Nöjd medarbetarindex, NMI, till 78 (76) och Employee Net Promoter Score, eNPS, uppgick till +17 (+14). Det är positiva signaler om att våra satsningar inom medarbetarområdet ger utdelning. Det innebär inte att vi nöjer oss utan att vi fortsätter i samma positiva riktning.

Säker och hållbar arbetsmiljö

Humana arbetar uthålligt för att erbjuda en trygg och trivsamt arbetsmiljö för våra medarbetare, både fysiskt och psykosocialt. Humanas personliga assistenter har assistanskundernas hem som sina arbetsplatser. Vi utför systematiskt riskbedömningar som sätter medarbetarnas hälsa och säkerhet i främsta rummet vilket hjälper oss att sätta in rätt insatser i rätt tid. Våra etablerade rutiner guidar oss som en naturlig del i våra arbetsmiljöprocesser. Våra medarbetare har stort inflytande över sin arbetsmiljö varje dag och i vår årliga medarbetarundersökning WeYouMe kan vi se att det systematiska arbetsmiljöarbetet ger utdelning. Vårt index för arbetsförutsättningar når höga 81 under 2023.

Tydliga ledare gör stor skillnad

Bra ledarskap och trygga chefer har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och förutsättningar att göra ett bra jobb. Ledarskapsresan på Humana börjar direkt vid de första kontakterna i rekryteringsprocessen vidare till den



individuellt anpassade introduktionen för att sedan förstärkas under den fortsatta utvecklingsresan med oss. Vi satsar på värdegrundsstyrt ledarskap där våra chefer ska få gott om stöd för att skapa starka team, sunda arbetsplatser och en inkluderande arbetsmiljö. Under 2023 fortsatte Humanas ledarsatsningar, framför allt genom att ett nytt ledarskapsprogram tagits fram.

Ledarskapsprogrammet är koncerngemensamt och utgår från vår nya ledarskapsprofil och vårt strategiska arbete.

Humanas medarbetare ger sina chefer fortsatt höga betyg – årets ledarskapsindex uppgick till 81 (79).

Humana Academy – för att möta framtidens utmaningar

I vårt strategiska arbete för att vara branschens mest attraktiva arbetsgivare har vi valt att fortsätta satsningarna inom Humana Academy. Genom att erbjuda utvecklingsvägar samt erbjuda lättillgängliga, relevanta och högkvalitativa utbildningar ger vi våra medarbetare goda möjligheter att lyckas i sina uppdrag.

Genom Humanas läraportal erbjuds Humanas medarbetare fri tillgång till kvalitetssäkrad kompetensutveckling inom till exempel arbetsmiljö, bemötande, kvalitet, ledarskap och lagstiftning. Ett hundratal av utbildningarna är webbaserade och möjliga att ta del av utifrån medarbetarnas egna behov. Dessutom erbjuds lärarledda utbildningar för specifika ämnesområden och roller. Totalt genomfördes under året 41 294 utbildningar inom hela koncernen.

För att främja medarbetarnas utveckling uppmuntrar Humana intern rörlighet, både inom och mellan affärsområden och länder. Genom att erbjuda intressanta utbildningar som öppnar fler karriärvägar kan Humana behålla duktiga medarbetare under lång tid.

Studenter får chansen hos oss

Vi ser positivt på att studenter söker sig till Humana. Möjligheter hos oss kan vara att få göra sitt examensarbete eller praktik i våra verksamheter. Vi kan ofta erbjuda värdefullt sommarjobb eller ett spännande deltidsarbete under studietiden.

Jämställdhet som kan förändra branschen

Vi ser arbetet med inkludering, jämställdhet och mångfald som en självklarhet och naturlig del i vårt dagliga arbete. Här utgör det koncernövergripande värdegrundsarbetet en viktig hörnsten. Vi har en företagskultur som uppmuntrar och välkomnar en mångfald av olika infallsvinklar. På så vis blir vi ett starkare, klokare Humana.

Jämställda löner

Vår ambition är att helt få bort lönegapet mellan kvinnor och män. Det finns enskilda yrkesgrupper inom Humana Sverige som har en bit kvar men kvinnors löner ligger totalt på 100,6 procent av männens när vi tittar på hela koncernen. Det är ett mycket gott resultat som vi är stolta över.

Rekrytering som verktyg för jämställdhet

Vid rekryteringen av chefer strävar Humana efter att ha med kandidater av olika kön i slutfasen. Andelen kvinnor bland de högsta cheferna uppgick under 2023 till 57 procent (57). Totalt är 70 (70) procent av Humanas medarbetare kvinnor och 30 (30) procent är män. Vårt mål är att attrahera fler män till våra kvinnodominerade verksamheter. Humanas jämställdhetsarbete har uppmärksammats externt, bland annat av stiftelsen AllBright som utnämnt Humana till börsens mest jämställda bolag 2017 och 2018. 2023 är vi fortsatt på gröna listan.

4,1

(3,8)

Humana ökar sitt mått på aktivt arbete med att skapa en mångfaldig och inkluderande miljö.

Systematiskt arbete mot trakasserier och diskriminering

Humana arbetar också aktivt mot trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering. Vi har specialistkompetens inom HR för att upptäcka och utreda avvikelser samt säkra ett systematiskt arbete med frågorna. Vi ser inkludering som en självklarhet och att ingen ska diskrimineras eller trakasseras.

Delar av verksamheten inom affärsområdet Individ och familj är HBTQ-certifierad.

Erbjuder väg till arbete

I Sverige erbjuder Humana jobb, till exempel med anställningsstöd, till personer som står långt från arbetsmarknaden. Det sker i samarbete med Arbetsförmedlingen. 2023 har vi skapat 79 nya jobb inom ramen för denna satsning. Målet var att skapa 200 jobb. Att arbeta aktivt för att skapa arbetstillfällen till personer långt från arbetsmarknaden är ett av Humanas koncernmål.

Värdegrundsarbetet blomstrar

Våra värdegrundledare är utsedda att kontinuerligt levandegöra värdegrunden i Humanas verksamheter och värderingsfrågor är ofta förekommande inslag på verksamheternas arbetsplatsträffar. Under 2023 har vi förnyat värdegrundsarbetet genom våra seniora värdegrundsledare i affärsområdena och arbetat i nätverk för att sprida goda exempel. Vår årliga värdegrundsvecka är ett välkommet inslag bland de många aktiviteter som utförs för att fortsätta stärka Humanas kultur. Våra medarbetare och chefer får stöd och vägledning genom de etiska dilemman och övningar som värdegrundsarbetet bidrar med. Humanas uppförandekod ingår i den obligatoriska introduktionen för nyanställda och i varje anställningsavtal.

Hos Humana får du:

- **Engagerade kollegor och glädje på jobbet** – Humana är starkt värdegrundsbaserat
- **Göra skillnad** – Vi arbetar för allas rätt till ett bra liv, tar ansvar och uppmuntrar utvecklingsförslag
- **Utbildning** – genom Academy och ledarskapsprogram
- **Jämställdhet och mångfald** – vi stärker varandra och arbetar aktivt med frågorna



Lönsam tillväxt

När Humana växer blir fler människor hjälpta till ett bra liv. Bolaget har tydliga finansiella mål och tillväxten förutsätter bibehållen hög kvalitet i omsorgstjänsterna och lönsamhet.

Lönsamhet

Humana är ett företag med fokus på lönsam tillväxt och bolaget har över tid kunnat visa på stabila marginaler. De senaste fem åren har koncernen haft en årlig total intäktsstillväxt på 6,6 procent med en rörelsemarginal på i snitt 5,3 procent. Målet är att fortsätta växa med stabil lönsamhet och med bibehållen kvalitet. På medellång sikt ska lönsamheten uppgå till 7 procent årligen.

Diversifierad portfölj stärker koncernen

Humanas specialiseringsstrategi samt bättre marknadsförutsättningar i Finland och Norge har bidragit till god tillväxt och bibehållen eller stärkt lönsamhet inom dessa områden.

Trots reducerad tillväxt och lönsamhet

inom Personlig assistans där IVO felaktigt återkallade tillståndet under början av året, och där tillståndet återtog via avgörande i Förvaltningsrätten, har koncernen som helhet lyckats växa något organiskt med en lönsamhet i linje med föregående år.

Organisk tillväxt

Humanas tillväxt ska i första hand ske på organisk väg och på medellång sikt ska den organiska tillväxten uppgå till 5 procent årligen. Under 2023 uppgick den organiska tillväxten till 0,9 procent. Organisk tillväxt exklusive Personlig Assistans uppgick till 10,0 procent.

Humana växer organiskt genom att utveckla det befintliga tjänsteutbudet samt genom att starta nya verksamheter.

Ökning av samhällsutmaningar i kombination med kommunernas efterfrågan på utförare som kan garantera hög kvalitet och erbjuda lösningar på omsorgsutmaningar ger utrymme för Humana att fortsätta växa organiskt.

Det finns en tydlig strategi inom Humanas alla fem affärsområden för att växa organiskt.

Under året har flera nya enheter öppnats, framför allt inom Individ och familj och i Finland.

Förvärvsdriven tillväxt

Humana kompletterar och accelererar den organiska tillväxten med förvärv.

Förvärvsstrategin har tre primära syften:

- att stärka den geografiska närvaron, befintliga verksamheter och/eller specialiseringsgraden i erbjudandet
- att driva innovation och komplettera befintlig verksamhet med nya tjänsteområden där Humana ser tillväxtpotential
- att uppnå volym- och skalfördelar.

Humana utvärderar möjligheter till företagsförvärv som passar koncernens

strategi. Humana söker verksamheter som har tillväxtpotential och vars värdegrund, ledarskap och kvalitet ligger i linje med Humanas. Under året har Humana gjort ett förvärv:

- I februari förvärvades Solstenen i Skåne AB, som erbjuder läkemedelsassisterad behandling vid opioidberoende för patienter som uppfyller kriterierna för LARO-behandling. Helårsintäkterna uppgår till cirka 46 miljoner kronor. Den förvärvade verksamheten bidrog med 45 miljoner kronor till koncernens intäkter under året.

Skuldsättning

Humanas skuldsättningsgrad, mätt som räntebärande nettoskuld i relation till justerad EBITDA, minskade under 2023 till 4,8 (5,5) gånger. Det finansiella målet är att skuldsättningsgraden inte ska överstiga 4,5 gånger, även om den tillfälligtvis kan ligga högre till exempel i samband med förvärv.

Risker

Humanas riskhantering beskrivs på sidorna 57–59.

Finansiella mål

	Mål	Utfall 2023	2022
Lönsamhet (rörelsemarginal)	7%	4,7%	4,8%
Intäktsstillväxt (organisk tillväxt, därutöver kan förvärv ge 2–3%)	5%	0,9%	3,2%
Kapitalstruktur (räntebärande nettoskuld relativt justerad EBITDA)	4,5 ggr	4,8 ggr	5,5 ggr

Kvalitativ verksamhet

Humana strävar ständigt efter att utveckla våra tjänster efter människors behov och samhällets övergripande målsättningar för vård- och omsorgssektorn. Vår drivkraft kommer från en önskan om att förbättra livskvaliteten för våra klienter och skapa en positiv vardag. Vi vill vara det självklara valet för våra kunder, klienter och uppdragsgivare.

För att säkerställa att Humanas kunder och klienter får den bästa möjliga omsorgen och för att upprätthålla en hög och konsekvent kvalitet i vår verksamhet, anser vi att en kombination av engagemang och struktur är nödvändig. Vår verksamhet bygger på fyra grundläggande delar:



1 Individuella lösningar

Kunder och klienters individuella behov står alltid i fokus på Humana. Vi värnar om självbestämmande, integritet och en hög livskvalitet för alla. Vi anpassar våra lösningar efter varje individ, där delaktighet och inflytande är nyckelfaktorer. Redan vid förfrågan börjar vi arbeta med individuell utformning och matchning för att erbjuda skräddarsydda insatser.

2 Gemensam värdegrund

Vår gemensamma värdegrund, präglad av Glädje, Engagemang och Ansvar, genomsyrar vårt arbetsklimat. Vi arbetar aktivt med värdegrundsarbete, mäter och följer upp årligen. Medarbetarnas engagemang och glädje är avgörande för att Humana ska vara en ledande aktör inom omsorg. Vi investerar i våra medarbetare genom värdegrundsutbildning och kontinuerligt värdegrundsarbete.

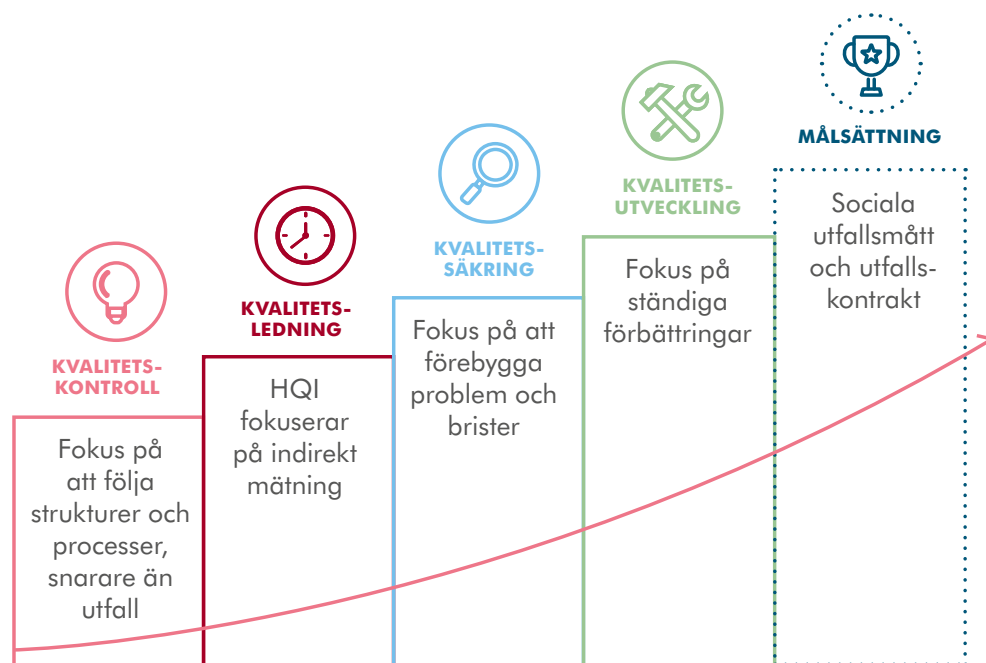
3 Evidensbaserad praktik

Evidensbaserad praktik är kärnan i att säkerställa högkvalitativ omsorg. Vi strävar efter att varje individ får den mest lämpade insatsen baserad på bästa tillgängliga kunskap och professionell expertis samt kundens situation, erfarenhet och önskemål.

4 Hög kompetens

Vår personal utgör grunden för vårt arbete. Vi rekryterar dedikerade personer och erbjuder ständig kompetensutveckling. Nöjda och kompetenta medarbetare är avgörande för att leverera högkvalitativ vård och behandling. Vårt team består bland annat av erfarna sacionomer, sjuksköterskor, undersköterskor, behandlingsassistenter, psykologer, terapeuter, jurister, läkare och lärare.

Humanas kvalitetsmodell



Styrning med kvalitetsmätning

Under åren har Humana satsat betydande resurser på att etablera en nordisk kvalitetsorganisation med fokus på systematisk uppföljning av processer och strukturmått. Historiskt sett har arbetet med kvalitet och efterlevnad betonat förbättringsinsatser snarare än kontroll. Med den ökade regleringen inom hälso- och sjukvårdssektorn och hårdare påföljder från myndigheter, ser Humana nu behovet av att ge regelefterlevnad en mer framträdande plats.

För att möta dessa utmaningar har Humana beslutat att inrätta en ny central funktion för kvalitet och regelefterlevnad, kallad Quality & Compliance.

Funktionens syfte är att övervaka efterlevnaden av regelverk inom kärnprocessen, med fokus på ett riskbaserat tillvägagångssätt. Legala teamet, inklusive dataskyddsombudet, ingår i denna funktion, som även kommer att arbeta med regelefterlevnad kopplat till tillstånd och tillsyn, riskhantering, hållbarhet och GDPR.

Målet med Quality & Compliance-funktionen är att skapa standardisering och harmonisering av processer relaterade till regelefterlevnad samt att rapportera på fastställda KPI:er. Årligen kommer funktionen att genomföra en Group Compliance Review för att säkerställa att verksamheterna bedrivs i

enlighet med gällande regelverk och för att proaktivt anpassa sig till förändringar i regleringslandskapet.

Samtidigt fortsätter Humana att mäta och övervaka utvecklingen inom sina verksamheter genom kvalitetsmodellen HQM, som kombinerar kvantitativa nyckeltal (HQI) med klientens individuella plan. Under 2023 har vi utökat uppföljningen med utfallsmått kopplade till individuella mål och planerar att löpande utveckla och publicera nya mått. Utfallsdata från HQI:s tolv indikatorer har gett insikt om områden för förbättring och utveckling. Under 2024 kommer Humana att dela in indikatorerna utifrån fyra målområden för en tydligare bild av utvecklingen och för att möjliggöra förbättringar inom specifika områden.

Integritet och informationssäkerhet

I Humanas verksamheter är informationssäkerhet och dataskydd mycket högt upp på agendan. En prioritering som är än mer angelägen efter ett dataintrång i mars 2023. Humana har en organisation och ett dataskyddsombud i varje land som arbetar med integritet och dataskydd. Under 2023 har vi påbörjat ett tvärfunktionellt samarbete mellan flera av våra stödfunktioner inom IT, kvalitet och juridik och detta samarbete sträcker sig över våra affärsområdens gränser. Målet är att öka medvetenheten och förstärka arbetet med informationssäkerhet. Detta arbete har resulterat i etablering av en central organisation, kallad Privacy Office, som har ansvaret att stödja i frågor och uppgifter relaterade till GDPR. Privacy Office är även

involverat i utredningar av incidenter som rör dataskydd och utbildar medarbetare samt implementerar nya rutiner och riktlinjer för dataskyddsarbetet.

En av de centrala åtgärderna i detta arbete har varit utnämning och utbildning av så kallade Privacy Champions. Dessa individer representerar olika affärsområden och funktioner och agerar företrädare för dataskyddsarbetet. De fungerar också som kontaktpersoner till Privacy Office och bidrar till att sprida kunskap och medvetenhet om dataskydd inom sina specifika delar av verksamheten.

Under 2023 har vi intensifierat vårt arbete med egenkontroller för att mäta medvetenheten om dataskydd i verksamheterna. Syftet med dessa kontroller är att skapa underlag för att prioritera och vidareutveckla dataskyddsarbetet inom Humana.

En viktig händelse under året var övergången från ett externt till ett internt dataskyddsombud (DSO) för den svenska koncernen. Under samma period har det registrerats ett antal personuppgiftsincidenter inom koncernen, varav ett visst antal har anmälts vidare till ansvarig myndighet. Detta markerar vårt engagemang för att säkerställa dataskydd och följa gällande lagstiftning.

Humana Quality Index (HQI)

Detta vill vi uppnå

Nöjda kunder och klienter

Rätt stöd, vård eller insats till kunder och klienter

En säker tjänst levererad

Leverans i enlighet med lagstiftning

Säkerställa systematiskt lärande

Korrekt hantering av personuppgifter

Nöjda medarbetare

Medarbetarnas mående och hälsa

Säker arbetsmiljö

Kontinuerlig kompetensutveckling

Högkvalitativa utbildningar

Medarbetare bidrar till verksamhetsutveckling

Detta mäter vi

Nöjd kund-/klientindex

Andel uppföljda individuella planer

Antal kritiska avvikelser som rapporteras till myndighet

Andel av myndighetsinspektioner som ger allvarliga anmärkningar

Andel avvikelser som upprepas

Andel personuppgiftsincidenter som rapporteras till myndighet

Nöjd medarbetarindex

Sjukfrånvaro

Antal tillbud och arbetsskador som anmäls till myndighet

Andel medarbetare som genomfört utbildning i lärportalen

Kvalitativ uppföljning av varje utbildning

Antal förbättringsförslag

Leverans i enlighet med lagstiftning

94%

2023

Mäter andelen avslutade tillsynsärenden utan anmärkning

Högkvalitativa utbildningar

88%

2023

Mäter andelen kvalitativa uppföljningar av utbildningar

Rätt stöd, vård eller insats till kunder och klienter

91%

2023

Mäter andelen uppföljningar av individuella planer

Ansvarstagande samhällsaktör

Humanas kärnverksamhet tillför viktiga värden både på individ- och samhällsnivå. Vårt samhällsansvar innebär också att vi driver utvecklingen mot ökad kvalitet i hela omsorgen, agerar motor för mångfald och inkludering, bidrar till sund samhällsekonomi och arbetar för minskad miljö- och klimatpåverkan.

Humanas vision handlar om att alla människor har rätt till ett bra liv. Vi arbetar för att nå visionen genom alla våra verksamheter: personlig assistans, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg. Kärnverksamheten är i fokus men vi arbetar också aktivt med att sprida kunskap inom våra expertisområden utanför bolaget, påverka i viktiga branschfrågor, erbjuda jobb till människor som står långt från arbetsmarknaden och bidra till minskad negativ miljö- och klimatpåverkan.

Social innovation

För Humana är forskning och modernisering av utbildningar ett centralt fokusområde. Under 2023 deltog vi regelbundet i olika sammanhang och på flera olika utbildningsseminarier. På Stockholm Learning Conference hade vi förmånen att presentera våra framsteg inom modernisering av flera utbildningsprogram, och det var tydligt att deltagarna visade stort intresse för våra initiativ.

För Humana är forskning av högsta vikt. Det innebär att vi tar ansvar för att initiera och finansiera egna forskningsprojekt, samtidigt som vi välkomnar och stödjer initiativ från universitet, högskolor och andra samhällsaktörer som bidrar till evidensbaserad kunskap. Våra pågående forskningsprojekt har fått positiv uppmärksamhet i media, vilket stärker vårt engagemang för att fokusera på konkreta resultat och utfall.

Intresset för våra arbetssätt och metoder har också spridit sig internationellt. Under hösten hade vi besök av en delegation från Nederländerna som var intresserade av att förstå våra effektiva resultat och hur Humana implementerar sina modeller samtidigt som vi säkerställer hög kvalitet. De ville även lära sig hur våra insatser skapar värde för patienter, samhället och vår organisation samt hur detta värde demonstreras och mäts. Detta internationella intresse bekräftar vår framgång och vår strävan att vara en föregångare inom vår bransch.



Utfallskontrakt och sociala utfallsmått

Under 2023 kommunicerade regeringen att det ska avsättas 10 miljoner kronor per år under 2024–2026 för att stimulera mer innovativa investeringsmodeller inom socialt arbete. Syftet är att kommuner, regioner och myndigheter ska få stöd i utformning, mätbarhet och uppföljning – och på så sätt skapa en större träffsäkerhet i folkhälsoinsatserna. Detta ligger i linje med Humanas pågående arbete och är ett bevis på att det arbete vi initierade under 2023 satte oss i en position där vi blir lyssnade på.

Under hösten 2023 har Humana tillsammans med en extern finansiär inlett ett samarbete där vi har bjudit in kommuner att kontraktera Humanas

familj och öppenvårdsverksamhet i form av sociala utfallskontrakt. Målgruppen är ungdomar med svår problematik i behov av mer intensiva vårdinsatser än vad som ofta erbjuds i en traditionell HVB/SiS-placering. I stället för traditionell dygnersättning – som betalas ut oavsett uppnått behandlingsresultat – kan kommuner nu ingå kontrakt med Humana där ersättning i stället kopplas till önskade utfall efter avslutad behandling. Syftet är att ge ungdomar bättre förutsättningar att återgå till mer normala familjeförhållanden och liv.

Fokusfredag är Humanas kostnadsfria digitala föreläsningar

Fokusfredag syftar till att enkelt kunna delge inspirerande och kompetenshöjande digitala föreläsningar inom intressanta ämnen. Våra föreläsningar behandlar aktuella ämnen inom individ- och familjeomsorg, LSS och personlig assistans samt äldreomsorg.

Genom att ge beställare och andra intressenter tillgång till Humanas omfattande kunskap stärker vi den samlade kunskapen om omvårdnad och socialt arbete. Ambitionen är att inspirera och bidra till att stärka kvaliteten i hela omsorgsbranschen. Under 2023 genomförde vi bland annat 18 webinarier som lockade över 41 294 deltagare.

Påverkan i branschfrågor

Humana verkar för att bolaget och branschen ska få rätt förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag i hela Norden. Vi träffar löpande politiker på riksnivå och lokalt samt tjänstemän på kommuner och myndigheter. Humana deltar också inom branschorgan som Vårdföretagarna och dess motsvarigheter i övriga Norden.

2023 Sverige

Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats

50% (45%)

Under 2023 har 50 procent av de totala placeringarna av barn och unga som vårdats på Humanas HVB-enheter vid avslutat uppdrag kunnat övergå till en insats av lägre intensitet. Humana har som mål att successivt öka andelen uppdrag som övergår till en lägre insats.

2023 Norge

Andel klienter på samtliga HVB-hem som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis

66% (n/a)

Under 2023 har 66 procent av målen i genomförandeplanen uppnåtts delvis eller i sin helhet vid avslutat uppdrag (HVB). En uppfylld genomförandeplan är en förutsättning för att kunna övergå till en insats av lägre intensitet. För att öka andelen avslutade uppdrag som lett till en lägre grad av insats har Humana som mål att nå ett årligt resultat om 55 procent för andelen som når målen i sin genomförandeplan.



Fokusfredag – kostnadsfria digitala föreläsningar

Konceptet Fokusfredag startade 2020, ett resultat av pandemins framfart och hemarbete. Vi ville fortsätta inspirera och bjuda på kunskap på ett lättillgängligt sätt. Därför bjöd vi in till att under utvalda fredagar, digitalt, under en timme lyssna kostnadsfritt till olika föreläsningar med aktuella ämnen och intressanta föreläsare.

Ämnen som tagits upp är allt ifrån hantering av trauma, bemötande av självdestruktiva beteenden till hur man uppmärksammar barn som uppvisar sexuella beteendeproblem. Ibland har vi tagit in externa gästföreläsare men mestadels har våra egna medarbetare varit de som bidragit med sin kunskap och kompetens. Vi kan ofta erbjuda något unikt vilket syns tydligt genom de metoder vi förvaltar och driver såsom TFCO, IHF och Connect. Dessa metoder bidrar stort till innehåll i webinarier.

Sedan starten har över 40 000 personer registrerat sig till våra webinarier och antalet visningar har gått från 699 till närmare 6 000 per år. Det är en tydlig



På Humana är det och kommer alltid att vara av största vikt att bidra till utveckling och kunskap i samhället.

indikation på att det finns ett behov av att få ta del av kompetensutveckling och inspiration. För oss på Humana är det och kommer alltid vara av största vikt att bidra till utveckling och kunskap i samhället. Fokusfredag är ett projekt vi kontinuerligt fortsätter utveckla och anpassa till samhällsbehovet.

Miljöpolicy vägleder miljöarbetet

Minskad klimatpåverkan och resurseffektivitet är vägledande kriterier för Humanas miljöarbete. Varje enhet inom Humana ska sträva efter att jobba resurseffektivt och tillämpa principerna om försiktighet och utbyte för att minska skadlig miljöpåverkan med hänsyn tagen till kostnader.

Humana uppmanar medarbetarna att resa klimatsmart, liksom att använda verksamhetens bilar effektivt. Förutom att minska resandet vill Humana i möjligaste mån underlätta distansarbete. Alla Humanas verksamheter ska också arbeta för att minska matsvinn och avfall.

Humanas norska affärsområde har satt ett mål om att 80 procent av affärsområdets bilar ska vara eldrivna i slutet av 2028. Man har också beslutat att inomhustemperaturen på kontor inte bör överstiga 20 grader.

I Norge har det under 2023 också inletts ett alltmer aktivt arbete med lokala initiativ inom miljöområdet. Lokalt engagemang är viktigt för att få ägarskap i miljöarbetet och alla enheter uppmantras att initiera egna lokala initiativ. Det kan handla om närproducerad mat, minskat matsvinn, sopsortering, återvinning etc.

Det är obligatoriskt för alla Humanas medarbetare att genomgå bolagets digitala hållbarhetsutbildning.

Certifiering för miljö och kvalitet

Inom affärsområdet Individ och familj är ledningsgrupperna ledningssystemscertifierade enligt ISO 14001 för miljö och ISO 9001 för kvalitet. Det pågår även ett struktur- och processarbete riktat mot våra enheter inom Individ och familj, där de tar fram egna miljöplaner.

I Norge är administrationen inom division personlig assistans certifierad enligt Miljöfyrtårn. Det har också beslutats att verksamheterna inom division vård och omsorg ska ISO-certifieras för miljö under 2024.

Miljömedvetna nybyggnationer

Humana ställer krav på att all nybyggnation ska ha en fastighetsenergianvändning som är minst 20 procent lägre än lagkravet, att det monteras solceller där det är möjligt, och att all belysning ska ha lågenergiteknik.

Under 2023 öppnade Humana ett nybyggt äldreboende i Täby utanför Stockholm certifierat enligt LEED Gold samt ett par nya LSS-boenden utanför Göteborg som är passivhus certifierade enligt FEBY 18. Under 2024 planeras ytterligare passivhus att tas i bruk.

I Växjö bedrivs redan vår äldreomsorg i ett näranollenergihus certifierat enligt LEED Platinum och i Norrtälje är vårt centralt belägna äldreboende miljöcertifierat enligt Miljöbyggnad nivå

Silver. Alla Humanas äldreboenden som drivs i egen regi har så kallad komfortkyla för att hålla boendemiljön behaglig även vid värmeböljor, och en majoritet har solskyddsglas i lägen med starkt solljus. Flera av äldreboendena i egen regi har dessutom solceller på taken och några är byggda med sedumtak, som ett sätt att avlasta dagvattenavrinningen vid kraftiga regn.

I Finland är Humanas nya fastigheter koldioxidsnåla timmerbyggnader med LEED-certifikat. Byggnaderna är både hälsosamma för miljön och för de människor som bor och arbetar där.

Sedan flera år tillbaka är flera av Humanas verksamheter utrustade med ladduttag för elbilar och det sker en fortsatt utbyggnad av laddstolpar i anslutning till klientboendena.

Klimatpåverkan

Humana påverkar klimatet framför allt utifrån vårt stora antal boenden, vilka ger upphov till inköp av exempelvis livsmedel och förbrukningsmateriel. En stor boendeverksamhet kräver också fastighetsutveckling, drift och underhåll, samt biltransporter, vilka också är utsläppsdrivande. Humana har från och med 2022 avtal om förnyelsebar elektricitet i hela koncernen. I Sverige och Finland, där det fortfarande finns värmesystem med olja, sker utbyte till mer miljövänliga alternativ.

Humana mäter och rapporterar sedan 2020 växthusgasutsläpp baserat på Greenhouse Gas Protocols tre så kallade scope. Under 2022 utökande vi klimatdatainsamlingen framför allt avseende indirekta utsläpp inom scope 3 och under 2023 har vi arbetat med att förbättra kvaliteten i all insamlad data. Vi har också kompletterat scope 3 med uppgifter om medarbetarnas pendlingsresor, vilka utgör nästan 30 procent av de indirekta utsläppen. Se sidan 70 för en detaljerad sammanställning av Humanas växthusgasutsläpp.

Leverantörskod

I relation till Humanas leverantörer tillämpar Humana Uppförandekod för leverantörer, vars innehåll baseras på FN Global Compacts tio principer.

04

Omsorg är vårt erbjudande

Humana erbjuder omsorgstjänster i fyra nordiska länder; Sverige, Finland, Norge och Danmark. Familjeomsorg erbjuds i alla länder, personlig assistans i Sverige och Norge och äldreomsorg i Sverige och Finland. Verksamheten är indelad i fem affärsområden.



Individ och familj

Humana är en ledande aktör inom individ- och familjeomsorg i Sverige. Vi erbjuder bred kompetens inom psykosocial problematik, psykisk ohälsa, missbruk och funktionsnedsättning. Utifrån effektiv behandling, god omsorg och samordning arbetar vi för alla individers rätt till ett bra liv.

Erbjudande

Vi erbjuder hem för vård och boende (HVB), särskilda boenden, korttidsboenden, stödboenden, familjehem, öppenvård, sysselsättning och boende med särskild service enligt LSS, skolor samt hälso- och sjukvårdsverksamheter. Totalt har vi cirka 185 enheter.

Vi erbjuder flera olika behandlingsmetoder i våra verksamheter och har kompetenser inom flera specialområden, som exempelvis självskadebeteende, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, sexuell beteendeproblematik, kriminalitet och missbruk. Dessa arbetar vi med både i HVB och i familjehem eller öppenvård. Vi har även ett halvvägshus på uppdrag av Kriminalvården och en individuellt utformad placering i utsluss. Vi erbjuder psykolog- och psykiatritjänster, neuropsykiatriska utredningar samt läkemedelsassisterad rehabilitering vid opiodberoende (LARO).

Denna bredd av verksamheter och behandlingsmetoder, tillsammans med vår storlek gör att vi kan individanpassa insatserna så att rätt person får rätt insats

vid rätt tidpunkt. Genom vår "vårdflöta" kan vi även hjälpa klienten till nästa insats och hålla ihop stödet för bästa effekt.

Utveckling 2023

För att verkligen satsa på och kvalitets-säkra våra hälso- och sjukvårdstjänster organiseras de från och med 2023 i en egen division. Divisionen utökades med ett förvärv inom LARO, vilket gör oss till en av de största leverantörerna av LARO i Sverige.

Under 2023 har organisationen för kvalitetsarbete och regelefterlevnad förstärkts. Den ökade genomlysningen har inneburit att enheter som inte upprätthåller den kvalitet som vi utlovar har avslutats.

Beläggningen var initialt hög, men färre placeringar gjordes under sommaren och hösten på grund av kommunernas anstängda ekonomi. Anpassningar gjordes för ökad lönsamhet, och beläggningen återhämtade sig något mot slutet av året. Samhällsklimatet har hårdnat framförallt kopplat till kriminalitet. Inom Humana arbetar vi med evidensbaserade

behandlingsmetoder inom dessa områden vilket stärker vårt erbjudande.

Utblick

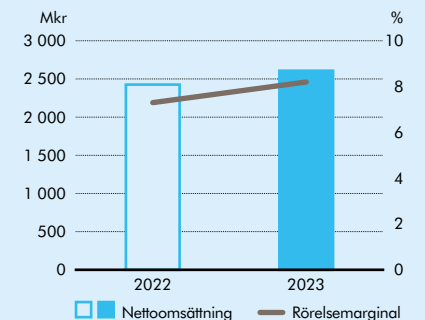
Arbetet med att integrera alla verksamheter inom division barn och unga kommer att prioriteras 2024, för att ytterligare samverka, effektivisera och dra nytta av den kompetens som finns. Under 2024 kommer även Äldreomsorg att integreras med Individ och familj.

Det är en svår ekonomisk situation i kommunerna vilket gör att de i högre grad vill undvika externa placeringar. Samtidigt ökar samhällsutmaningarna och behoven har blivit större. Uppdragsgivarna ser oss som nödvändiga och viktiga alternativ. Vi fortsätter att påvisa effekterna av vårt arbete och våra behandlingsmetoder alltmer. Våra första utfallskontrakt är framtagna och kommer att börja säljas, vilket innebär att utfallsmått kommer att avspegla ersättningen för våra tjänster.

Andel av
koncernens
intäkter 2023

27%

Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2023	2022
Nettoomsättning, Mkr	2 608	2 426
Intäktsutveckling, %	7	8
Organisk utveckling, %	5,2	1,8
Intäktandel av Humana, %	27	26
Rörelseresultat, Mkr	214	178
Rörelsemarginal, %	8,2	7,3
Medelantal heltidsanställda	2 413	2 321

Personlig assistans

Personlig assistans gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att leva självständigt, på egna villkor. Humana är fortsatt Sveriges största utförare av personlig assistans, trots kundtapp i samband med rättsprocessen mot IVO och vårt felaktigt och temporärt indragna tillstånd under våren 2023.

Erbjudande

Personlig assistans är en insats inom ramen för LSS. Den ger många människor möjlighet att leva ett självständigt liv och delta i samhället på sina villkor.

Personlig assistans är en kundvals-marknad, där kunden själv bestämmer vem som ska utföra assistansen. Cirka 19 000 personer i Sverige är berättigade till personlig assistans. Närmare 1 700 av dem har valt Humana som utförare. Det gör oss till Sveriges största assistansanordnare med verksamheter i hela landet.

Humana erbjuder individuellt anpassad assistans. Vår specialistkompetens inom juridik skapar trygghet och de bästa förutsättningarna för att kunden beviljas ett korrekt antal timmar assistans. I teamet runt en kund ingår förutom assistenter en uppdragschef som koordinerar allt som rör kundens hjälpbehov, önskemål, ekonomi, rekrytering och assistenter. Stora arbetsgrupper har även arbetsledare på plats.

Utveckling 2023

Under 2023 påverkades Humana av att IVO återkallade vårt tillstånd att bedriva assistans i början av året. Därefter följde en rättsprocess som avslutades i juni med att Humana fick tillståndet att bedriva assistans åter. Effekten av tillståndsprocessen var att vi tappade drygt 16 procent av vår omsättning vilket motsvarar cirka 330 kunder.

Ett omfattande arbete har därefter inletts med att återrekrytera de kunder som tappats i samband med IVO-processen. Vidare har en översyn genomförts av arbetssätt kopplat till efterlevnad av den lagstiftning som styr assistansen. Under året har vi omorganiserat oss för att arbeta närmare kunden och säkerställa en ändamålsenlig insyn. En mer effektiv och ändamålsenlig organisation har implementerats för att hjälpa fler till assistans och fortsätta växa på assistansmarknaden.

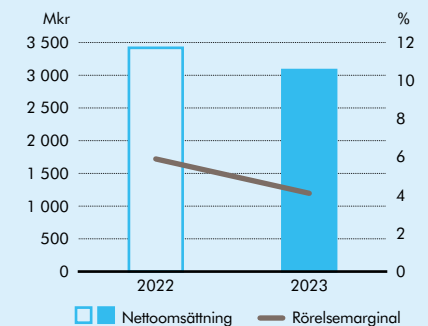
Utblick

Branschens marginaler kommer fortsatt vara utmanande med en låg schablonhöjning (2,5 procent) och en fortsatt stor osäkerhet kring IVO:s ägar- och ledningsprövningar. Detta kommer skapa möjligheter för Humana. Dels för att vi som ett större bolag kan anpassa oss bättre till nya förutsättningar och för att vi vann i domstol mot IVO. Detta sammantaget gör att vi upplevs som ett tryggare alternativ för kunder och för bolagsägare som överväger att sälja sin verksamhet. Vi kommer även under kommande år att arbeta med att utveckla vårt erbjudande och specialisera oss ytterligare mot de tre personkretsar som finns inom ramen för LSS.

Andel av
koncernens
intäkter 2023

32%

Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2023	2022
Nettoomsättning, Mkr	3 079	3 419
Intäktsutveckling, %	-9	12
Organisk utveckling, %	-14,9	-1,2
Intäktandel av Humana, %	32	37
Rörelseresultat, Mkr	125	198
Rörelsemarginal, %	4,1	5,9
Medelantal heltidsanställda	5 193	5 687

Äldreomsorg

Humana driver äldreboenden i egen regi samt på entreprenad. Under 2023 öppnade vi ett nybyggt äldreboende i Täby. Vi påbörjade även byggnation av ett nytt äldreboende i Strängnäs som ska stå klart i maj 2025. Vår omsorg präglas av hög kvalitet, hållbarhet och innovation och brukarundersökningar visar att våra kunder är nöjda.

Erbjudande

Humana driver 22 äldreboenden i 15 kommuner i Sverige. Humanas har tio boenden i egen regi, och tolv drivs på kontrakt åt kommuner.

Alla boende får omsorg dygnet runt i en trygg, säker och hemtrevlig miljö med egen lägenhet samt tillgång till en gemensam matsal, ett vardagsrum och andra gemensamma utrymmen. Vi erbjuder dagligen ett stort utbud av aktiviteter för att skapa en innehållsrik och stimulerande vardag. Måltiderna tillagas till största del på plats och består alltid av god och näringsrik mat som antingen äts tillsammans med andra eller i den egna lägenheten om man föredrar det.

De flesta som bor på Humanas äldreboenden är multijuka och har stora behov av både hälso- och sjukvårdsinsatser samt stora omsorgsinsatser. Detta ställer höga krav på våra medarbetares kompetens och det är därför vi årligen satsar stora resurser på kompetensutveckling. Vi använder evidensbaserade metoder, bland annat flera nationella kvalitetsregister.

Utveckling 2023

Ännu ett av Humanas äldreboenden Silviahems-certifierades under 2023. Certifieringen innebär att samtliga medarbetare i verksamheten får en påbyggnadsutbildning i demensvård för att kunna bidra till högsta möjliga livskvalitet för demenssjuka och deras anhöriga.

I februari 2023 öppnade Humana ett nybyggt äldreboende i Täby kommun, norr om Stockholm, med totalt 90 lägenheter. Humana tillträdde även driften av Trumslagarbacken i Västerås den 1 februari 2023, på kontrakt åt Västerås stad.

Under året påbörjades byggnation av ett nytt äldreboende med 100 lägenheter med 100 procent beläggningsgaranti i Strängnäs som ska stå färdigt under våren 2025. Avtalet skrevs 2022 med Strängnäs kommun och sträcker sig över en 20-årsperiod. Under våren 2023 omorganiserades och förstärktes kvalitetsavdelningen med en Medicinskt Ansvarig för Rehabilitering (MAR) och en Medicinskt Ansvarig Sjuksköterska (MAS) i syfte att förbättra de preventiva insatserna, uppföljningarna och

därmed regelefterlevnaden inom dessa områden. Hösten 2023 genomfördes ett omfattande förändringsprojekt för att förbättra ekonomistyrningen i affärsområdet genom förbättrade processer och rutiner för ledning, styrning och uppföljning.

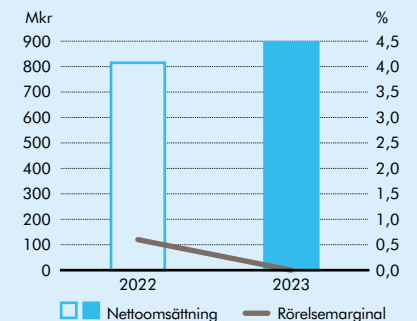
Utblick

Humana planerar för fortsatt tillväxt inom äldreomsorgen då antalet personer över 80 år kommer att öka kraftigt fram till 2030, och därefter. Det innebär ett stort behov av fler nya äldreboenden som kan drivas både effektivt och med hög kvalitet. Med vikande skatteintäkter i kommunerna blir det ännu viktigare att aktörer som kan driva verksamheterna kostnadseffektivt och med en stimulerande och innehållsrik vardag för de äldre.

Andel av
koncernens
intäkter 2023

9%

Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2023	2022
Nettoomsättning, Mkr	895	815
Intäktsutveckling, %	10	22
Organisk utveckling, %	9,8	21,8
Intäktandel av Humana, %	9	9
Rörelseresultat, Mkr	0	5
Rörelsemarginal, %	0,0	0,6
Medelantal heltidsanställda	1 153	1 132

Finland

Humana erbjuder individ- och familjeomsorg samt boendetjänster i Finland. Under 2023 har Humana fortsatt sin specialiseringsstrategi och öppnat totalt fem nya enheter för institutionsvård för barn och för personer med psykisk ohälsa, samt byggt om befintliga lokaler till enheter som erbjuder vård för krävande symtom.

Erbjudande

I Finland erbjuder Humana institutionsvård för barn och unga, öppenvård för familjer och barn samt boendetjänster för personer med funktionsnedsättning, psykisk ohälsa och/eller missbruksproblem samt för äldre.

Humana Finland driver cirka 130 vårdenheter och har 50 team som erbjuder öppenvård. Totalt har Humana Finland cirka 7 500 kunder och klienter.

Utveckling 2023

För Humana Finland var året både ekonomiskt och utvecklingsmässigt positivt, trots att den finländska socialsektorn genomgick stora förändringar relaterat till SOTE-reformen.

Efterfrågan på institutionstjänster för barn med särskilt utmanande behov fortsatte att öka. Marknadsutvecklingen ligger i linje med Humana Finlands strategi att erbjuda högspecialiserade tjänster. Humana har även under året fortsatt att bygga ut öppenvården, framför allt för barnfamiljer, och behåller sin position som Finlands största aktör inom öppenvård. Humana har även utbildat

egna specialister i att stödja barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Samma utbildning erbjöds även externa intressenter.

Personalsituationen var fortsatt utmanande på vissa håll i Finland, men på det hela taget var rekryteringsutmaningarna något lättare än föregående år. Humana Finland lyckades också bibehålla sitt anseende på en god nivå, vilket är en viktig prestation då hela samhällssektorns anseende i Finland fortsatte att sjunka. Humana genomförde flera aktiviteter för att stärka sitt varumärke, framför allt bjöd man in olika samhällsorganisationer till evenemang där det diskuterades hur vi tillsammans kan skapa en ljusare framtid för ungdomar. I slutet av året inleddes ett arbete med målet att utreda vilken mätbar effekt våra insatser har på samhället. Det arbetet kommer att fortsätta under 2024.

Framtidsutsikt

Humanas mål är att stärka sin position som en aktör inom högkvalitativa sociala tjänster i Finland. Detta inkluderar förbättrad lönsamhet och tillväxt. Humanas öppenvårdstjänster blir allt viktigare.

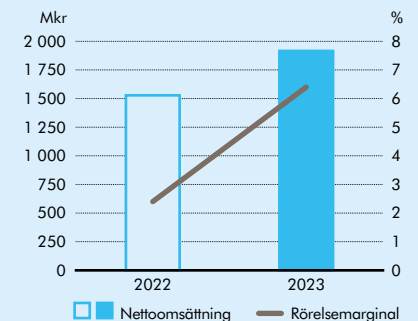
Det handlar bland annat om att stödja föräldrar med de utmaningar som de står inför, till exempel allvarliga psykiska problem och missbruksproblem. Genom att ge stöd i tid är det möjligt att ingripa innan mer omfattande åtgärder krävs. Humana är ledande inom detta område i Finland.

Behovet av barn- och ungdomsvård samt institutionsvård väntas öka. Det kommer också att finnas ett växande behov av specialistkompetens för att stödja barn som lider av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, psykiska problem, eller som visar symtom av drogmissbruk eller våldsam beteende. Humana kommer även fortsättningsvis att erbjuda heltäckande tjänster för barn med komplexa problem. Fokus är att förbättra lönsamheten, stärka varumärket samt mäta utfallen av vår omsorg.

Andel av
koncernens
intäkter 2023

20%

Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2023	2022
Nettoomsättning, Mkr	1 916	1 528
Intäktsutveckling, %	26	19
Organisk utveckling, %	15,8	4,0
Intäktandel av Humana, %	20	17
Rörelseresultat, Mkr	123	37
Rörelsemarginal, %	6,4	2,4
Medelantal heltidsanställda	2 072	1 984



Planerat socialt arbete involverar klienten och säkerställer kvaliteten

Grunden i planerat socialt arbete är att sätta klienten i centrum, definiera gemensamma mål för arbetet, välja lämpliga metoder för klienten och utföra arbetet enligt en individuell plan.

Planerat socialt arbete understryker klientens delaktighet i behandlingen och beslutsfattande kring insatsen, vilket ökar motivationen och engagemanget i arbetet.

– Många klienter inom socialvården är vana vid att de är måltavlor för handlingar och att de får berättat för sig vad som ska hända i deras liv i olika skeden, säger Humana Finlands kvalitetsdirektör **Paula Rahko** och projektchef **Liisa Thiel**.

Kärnan i det planerade sociala arbetet är att synliggöra klientens delaktighet, i första hand för klienten själv och för den som beställer tjänsten. Behandlingsperioderna varar ofta från månader till år, så de lösningar som görs kan endast utvärderas på lång sikt.



Kärnan i det planerade sociala arbetet är att synliggöra klientens delaktighet.

Medarbetarna ser till att arbetet fokuseras på väsentliga frågor. Dokumentation är ett viktigt verktyg som en del av den kontinuerliga utvärderingen.

Det är viktigt för kunden att förstå att förändringen kommer från dem själva. Anställda fungerar som supportrar och en katalysator för att tända gnistan till förändring.

Norge

Humana Norge är specialiserat på personlig assistans och individ- och familjeomsorg. Vi erbjuder även unikt skräddarsydda bostäder med specialiserade tjänster. Vårt engagemang sträcker sig längre än till vardagshjälp, vi är dedikerade till att stärka våra kunder och stödja dem i att leva uppfyllda liv.

Erbjudande

Humana Norge erbjuder en mångfald av sociala omsorgstjänster, inklusive specialiserade program för barn och unga, användarstyrd personlig assistans (BPA), öppenvård och familjehemslösningar. Vi erbjuder även specialdesig-nade bostäder för personer med funktionsnedsättning och psykisk ohälsa och/eller missbruksproblematik. Humana är en av Norges största omsorgsgivare och vi strävar efter att växa och anpassa oss till att möta föränderliga behov hos vår växande kundbas.

Utveckling 2023

Humana Norge har haft ännu ett framgångsrikt år och ytterligare stärkt anseendet och positionen på den norska marknaden. Segmentet personlig assistans fortsatte att växa kraftigt med ett rekordstort antal nya kunder, vilket befäste vår position som Norges största privata (icke-ideella) utförare av personlig assistans. Även inom segmentet för specialiserade boenden för personer med funktionsnedsättning och/eller psykisk ohälsa fortsatte tillväxten att förbättras

under 2023. En betydande del av året ägnades åt konsolidering och förberedelser för ytterligare tillväxt under 2024.

Institutionell barnomsorg är fortsatt ett utmanande segment för alla aktörer – inklusive Humana. Området är under politiskt tryck med ett politiskt mål att fasa ut privata aktörer senast 2025. Det finns dock en stor efterfrågan på våra tjänster. Humana har en ökad organisk tillväxt i år och högre andel kunder med komplexa behov.

Tillväxten inom öppenvård och familjehemsvård var betydande. Kommunerna har ett stort behov av öppenvård och vi är duktiga på att skaffa den kompetens som efterfrågas för att kunna erbjuda dessa tjänster.

Humana Norge fortsatte att fokusera på marknadsföring i digitala kanaler och nådde stora framgångar, inte minst inom rekrytering. Den tvärfunktionella rekryteringsorganisationen har varit viktig i denna framgång. Fokus på kunskapsdelning har också kvarstått, vilket i sin tur har ökat intresset för vårt arbete och medvetenheten om hur Humana kan möta kundens behov.

Utblick

Vårt systematiska och långsiktiga engagemang för att utveckla kompetenta chefer och främja medarbetarnas trivsel speglas i en tydlig ökning av jobbansökningar till Humana. Vi kommer fortsatt att prioritera att attrahera och behålla kompetent personal.

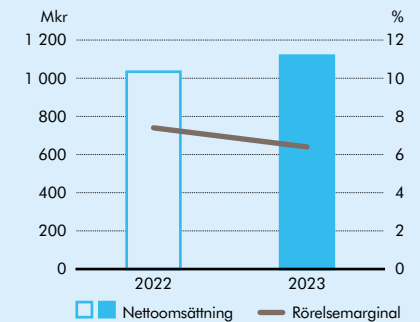
För 2024 förväntar vi oss, liksom i övriga nordiska länder, en ekonomisk osäkerhet som kan leda till ökade kostnader. Dessutom är vi medvetna om det föränderliga politiska landskapet, särskilt med regeringens bildande av en offentlig kommitté för att granska kommersiella enheters roll i skattefinansierade välfärdstjänster.

Humana står fast vid sitt uppdrag att öka marknadsandelarna. Vår strategi fokuserar på att leverera exceptionell kvalitet och ha mycket god förståelse för marknads behov, vilket säkerställer vår fortsatta framgång och motståndskraft inför förändrat ekonomiskt och politiskt klimat.

Andel av
koncernens
intäkter 2023

12%

Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2023	2022
Nettoomsättning, Mkr	1 118	1 034
Intäktsutveckling, %	8	13
Organisk utveckling, %	12,8	6,7
Intäktandel av Humana, %	12	11
Rörelseresultat, Mkr	75	76
Rörelsemarginal, %	6,7	7,4
Medelantal heltidsanställda	1 163	1 103



Selsbakk – en avdelning med mycket själ i väggarna



Det känns alltid bra att komma till jobbet, vilket jag inte tar för givet.

Bakom barn- och ungdomsavdelningen Selsbakk:s väggar i Trondheim gömmer sig mer än en arbetsplats; det är en plats för historia och hjärta. Avdelningschefen Ane Viborg beskriver det som en avdelning med själ i väggarna – och den har inhyst ungdomar i över två decennier. Sammanhållningen bland de anställda är nyckeln till avdelningens välmående och framgång.

När det gäller utmaningar är Ane öppen med de olika relationerna mellan anställda och unga. "En del ungdomar har bättre kemi eller lyssnar mer på viss personal", säger hon. I sådana fall betonar hon vikten av ömsesidigt stöd för att upprätthålla motivationen. "Vi jobbar med att stötta varandra, så att den medarbetare som kanske inte har lika hög status hos ungdomarna inte ska tappa modet", förklarar Ane.

Varierade aktiviteter som träning, fotboll, matlagning, bakning och filmkvällar väcker institutionen till liv, skapad av personal med olika intressen. "Det känns alltid bra att komma till jobbet, vilket jag inte tar för givet. Jag är stolt över mitt "Selsbakk-gäng", säger hon.

05

Humana som *investering*

Att investera i Humana är att investera i hållbar välfärd. Ett bevisat värdeskapande och en tydlig strategi, där Humana är en del utav lösningen på samhällsutmaningarna, skapar förutsättningar för långsiktigt hållbar avkastning.



Investertera i Humana – investera i *hållbar välfärd*

Humana har en stark position på den växande omsorgsmarknaden och en tydlig strategi för att nå sitt övergripande mål – att vara den självklara utföraren av omsorgstjänster i Norden för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav.

Humana har ambitionen att sätta en ny, högre standard för omsorg.

Humana bidrar till priskonkurrens, kvalitetskonkurrens, valfrihet och driver social innovation. På så vis agerar Humana katalysator för hållbar utveckling i hela omsorgsbranschen.

Humana har en tydlig strategi för hur verksamheten ska fortsätta att utvecklas och tydliga mål som handlar om att växa lönsamt och hållbart; socialt, ekonomiskt och miljömässigt.

Humana utmärker sig
bland annat genom att:

Jämställd arbetsplats

57%

Kvinnor bland de högsta cheferna

Nöjda medarbetare

78

Ökande medarbetarindex

Vilket bland annat
resulterar i:

66%

av målen i genomförande planen har uppnåtts helt eller delvis vid avslutat uppdrag på HVB i Norge

6,6%

i årlig genomsnittlig intäktsstillväxt de senaste fem åren



Humana verkar för transparens och ökat engagemang för ESG-frågor. Som ett led i detta är Humana en Nasdaq ESG Transparency Partner.

Fem skäl att *investera* i Humana

Humana har en stark position på en växande omsorgsmarknad. Genom att erbjuda tjänster där behoven är som störst driver vi lönsamhet och värdeskapande – för samhället och för aktieägarna.

Växande icke-cyklisk marknad

Ökad efterfrågan på specialisering, produktivitet och kvalitetsutveckling – områden där Humana ligger i framkant.

Kompetens och erbjudande där samhällsbehoven är som störst

Marknadsledande i Norden på fragmenterad marknad inom omsorgssegment med hög marginal skapar möjligheter för lönsam tillväxt.

Tydlig strategi för att skapa tillväxt

En hållbar strategi. Drivande av en ny högre standard inom omsorg.

Hållbart värdeskapande

Hållbarhet driver affären. Konkurrensfördelar genom innovation, valfrihet, pris- och kvalitetskonkurrens skapar värde i samhället och driver tillväxt.

Attraktivt kassaflöde

Tydliga finansiella mål och god kassaflödesgenerering skapar förutsättningar för långsiktig avkastning.

Humanas aktie

Handel och börsvärde

Humanas aktie är sedan i mars 2016 noterad på Nasdaq Stockholm i segmentet Mid Cap under kortnamnet HUM.

Under 2023 omsattes sammanlagt 74,4 miljoner aktier till ett värde av 1,6 miljarder kronor på Nasdaq Stockholm. Den genomsnittliga dagsomsättningen för aktien uppgick till 6,4 miljoner kronor.

Totalt, på samtliga handelsplatser, omsattes Humana-aktier till ett samlat värde av 2,06 miljarder kronor. De fem handelsplatserna med störst

omsättning var Nasdaq Stockholm (72 procent av avsluten), Cboe BXE (9 procent), Cboe BXTR (9 procent), Cboe DXE (4 procent) och Aquis Exchange (3 procent).

Kursutveckling

Humanas aktie handlades årets sista handelsdag till en aktiekurs om 28,15 kronor, en minskning med 27 procent under 2023. Det motsvarade ett börsvärde om 1,3 miljarder kronor och en minskning under året med 0,5 miljarder kronor. Årets högsta betalkurs uppgick till 42,45 kronor och noterades 20 januari

2023. Årets lägsta betalkurs uppgick till 12,28 kronor och noterades 29 mars 2023.

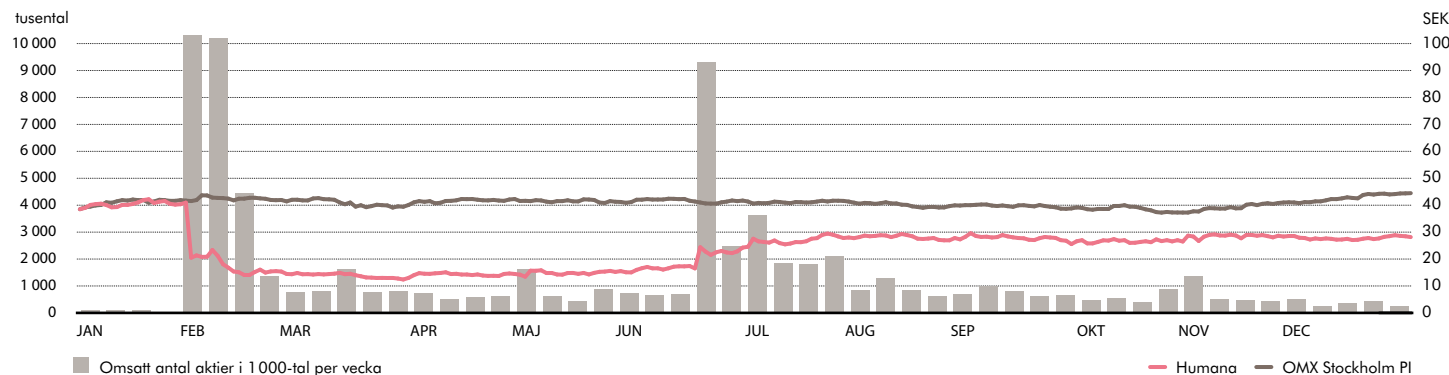
Aktiekapital

Det totala antalet aktier uppgick per 31 december 2023 till 47 826 058. Varje aktie har ett kvotvärde om 0,025 kronor och aktiekapitalet uppgår till 1 180 890 kronor. Humanas aktiekapital utgörs av ett aktieslag där varje aktie har samma röstvärde och ger samma rätt till utdelning.

Ägarstruktur

Humana hade vid slutet av året 6 571 aktieägare. Andelen aktieägande i Sverige uppgick till 59,3 procent. Det utländska ägandet uppgick till 40,7 procent. Aktieägare i Belgien innehade 15,3 procent av röster och kapital, aktieägare i Luxemburg 8,0 procent, aktieägare i USA 7,0 procent och aktieägare i Norge 5,2 procent. De tio största aktieägarna innehade 63,9 procent av röster och kapital.

Humanas aktiekurs under 2023



Nyckeltal

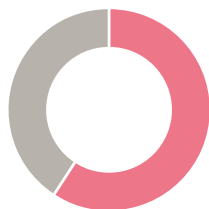
	2023	2022
Antal aktier vid årets slut, miljoner	48	48
Börsvärde vid årets slut, Mkr	1 346	1 841
Antal aktieägare	6 571	4 552
Aktiekurs vid årets slut, kr	28,15	38,50
Kursförändring under året, %	-27	-52
Årshögsta, kr	42,45	73,30
Årslägst, kr	12,28	37,80
Resultat per aktie, kr	3,72	4,37
Utdelning, kr/aktie	0,00	0,00
Utdelning i % av resultat per aktie	0	0
Andel aktier i Sverige, %	59,3	57,4
Andel aktier ägda av de 10 största ägargrupperna, %	63,9	74,4

Personer i Humanas koncernledning ägde per 31 december 2023 totalt 49 299 aktier, motsvarande 0,1 procent av röster och kapital. Humanas styrelseledamöter med närstående ägde 13 238 425 aktier, motsvarande 27,7 procent av röster och kapital, där 27,7 procent avser huvudägaren Impilos innehav.

Utdelning och utdelningspolicy

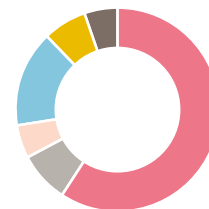
Humanas mål är att utdelningen ska uppgå till 30 procent av årets resultat samt att utdelningsförslaget ska beakta Humanas långsiktiga utvecklingspotential och finansiella ställning. Styrelsen har till årsstämman 2024 föreslagit att ingen utdelning görs till aktieägarna av 2023 års resultat.

Aktieägarfördelning



■ Svenska ägare 59,3%
■ Utländska ägare 40,7%

Aktieäggande per land



■ Sverige 59,3% ■ Belgien 15,3%
■ Luxemburg 8,0% ■ USA 7,0%
■ Norge 5,2% ■ Övriga länder 5,2%

Finansiell kalender

År	Datum	Event
2024	25 april	Delårsrapport januari–mars
	16 maj	Årsstämma
	19 juli	Delårsrapport januari–juni
	23 oktober	Delårsrapport januari–september

Banker som löpande bevakar Humana

Företag	Analytiker / e-post
ABG Sundal Collier	Stefan Knutsson stefan.knutsson@abgsc.se
Carnegie	Kristofer Liljeberg kristofer.liljeberg@carnegie.se
DNB, Den Norske Bank	Karl-Johan Bonnevier k.j.bonnevier@dnb.se
SEB	Jakob Lembke jakob.lembke@seb.se
Kepler Cheuvreux	Jon Berggren jberggren@keplercheuvreux.com

De tio största aktieägarna

31 december 2023	Antal aktier	% av röster och kapital
Impilo Care AB	13 328 425	27,7
Incentive AS	7 424 523	15,5
SEB Investment Management	2 395 323	5,0
Nordea Investment Funds	2 090 531	4,4
Avanza Pension	1 637 803	3,4
Octopus Scott Holding	804 738	1,7
Galba Holding	790 000	1,7
Zirkona	766 963	1,6
Nordnet	749 556	1,6
DZ Privatebank	650 000	1,4
Totalt 10 största	30 547 862	63,9

Aktieägare som är registrerade direkt hos Euroclear Sweden eller som har bekräftat sitt ägande direkt till Humana. Aktieägarlistan uppdateras löpande på Humanas hemsida.

Aktieägarstruktur, 31 december 2023

Aktieinnehav, antal aktier	Antal aktieägare	% av röster och kapital
1–500	4 895	1,2
501–1 000	625	1,0
1 001–5 000	710	3,5
5 001–10 000	153	2,4
10 001–15 000	38	1,0
15 001–20 000	23	0,9
20 001–	127	90,0
Totalt	6 571	100,0

Ägarkategorier, 31 december 2023

	%
Utländska ägare	40,7
Svenska ägare; finansiella företag och övriga juridiska personer	46,6
privatpersoner	12,6
Totalt	100,0

06

Bolags- styrning

Målsättningen med Humanas bolagsstyrning är att genom effektiva processer och god kontroll säkerställa att Humanas aktieägares intressen skyddas samt skapa förutsättningar för en uthållig och värdeskapande affär.



Ordförande har ordet

Alla som jobbar på Humana har ett fantastiskt inspirerande uppdrag att hjälpa våra omsorgstagare till ett bättre liv. Det är något vi på alla nivåer inom Humana – från styrelse till medarbetare brinner för. Visionen driver utvecklingen av Humana.

Som ordförande i Humana kan jag blicka tillbaka på ett exceptionellt år på många plan. Vi har lagt ett turbulent år bakom oss med det felaktigt indragna tillståndet för personlig assistans men även ökad press från omvärlden där krig i Europa och Mellanöstern föranlett inflation och höjda räntor. Samtidigt blev det ett år där vår uthållighet i Finland belönades med en tydlig positiv utveckling, och övriga affärsområden också utvecklades åt rätt håll.

Helåret summeras som ett styrkesked, där övriga koncernen balanserar upp försämrad tillväxt och lönsamhet inom Personlig assistans. Vi når inte ända fram när det gäller måluppfyllnad men relativt våra mål har vi lyckats åstadkomma en förbättring av vår skuldsättningsgrad som för helåret uppgick till 4,8 (5,5) gånger EBITDA, att jämföras med ett mål om 4,5 gånger. Den organiska tillväxten nådde 0,9 procent (3,2), att jämföras med målsättningen om 5 procent, och rörelsemarginalen blev 4,7 procent (4,8), att jämföras med målsättningen om 7 procent. Exklusive Personlig assistans når vi en organisk



*Genom en tydlig närvaro,
transparens och bra
kommunikation red
Humana ut stormen på
ett föredömligt sätt.*

tillväxt om 10 procent, samt en rörelsemarginal om 5,9 procent.

I början på året hade vi kommit ur ett år med stark tillväxt och där integration av förvärv och lönsamhet var i fokus. IVO:s beslut att återkalla Humana Assistans tillstånd samt den efterföljande processen till att återfå tillståndet har lett till att vi har fått öka vårt fokus, även i styrelsen, på att bedöma och överväga olika situationer, i syfte att minimera risker som följer av förändrade marknadsförutsättningar. Under den här extremt tuffa perioden gjorde ledningen ett



fantastiskt jobb. Genom en tydlig närvaro, transparens och bra kommunikation red de ut stormen på ett föredömligt sätt. Det var dessutom extremt viktigt att händelserna inom personlig assistans inte skulle få effekter på övriga verksamheter, både internt och externt. Tack vare ledningens goda arbete kunde övriga koncernen fortsätta sitt arbete enligt plan. Som styrelse har vi under den här perioden haft ett nära samarbete med ledningen för support och rådgivning i det mycket tuffa läget.

Tillståndet inom Personlig assistans är åter på plats och vi jobbar hårt för att återta förlorade kunder samtidigt som vi utvecklar rutiner och arbetssätt. Det finns också ett behov av att lagstiftare och andra myndigheter förtydligar reglerna kring personlig assistans. Dessutom är det nödvändigt att ersättningen för personlig assistans höjs åtminstone i nivå med lönehöjningar annars är det risk att det blir svårare för alla bolag i branschen att över tid erbjuda tjänsten med erforderlig kvalitet.



Vi har en stark agenda som känns både utmanande och inspirerande.

Fullt fokus på strategin framåt

Vi kan nu lägga årets händelser bakom oss och vi står starkare och redo för mer offensiva satsningar framöver. Vi står inför ett vd-byte och jag vill framföra ett varmt tack till Johanna Rastad för en utmärkt insats under hennes tid som vd-och koncernchef, inte minst under hanteringen av processen som följde av IVO:s felaktiga beslut för vår personliga assistans. En ny vd tar över ett bolag med en hög takt i det förändringsarbete som bedrivs.

Vi tittar nu framåt med ambition att bli mer offensiva. Strategin ligger fast,

allt i syfte att jobba mot vårt övergripande mål om att driva nordisk välfärd framåt och skapa långsiktigt aktieägarvärde. Oavsett utmaningar och marknadsklimat håller vi fast vid vår vision och våra värderingar. Det driver oss i det dagliga arbetet och värdeskapandet. Vi kommer de närmaste åren fokusera på att säkra den organiska tillväxten genom att göra ett jobb som skapar nöjda kunder, medarbetare, kommuner, regioner samt aktieägare. Vi förstärker vår organisation kring kvalitet och uppföljning, vi satsar hårt på digitalisering för att förenkla vardagen för våra medarbetare, vi fortsätter utveckla våra behandlingsmetoder och lägger resurser på att utveckla ledarskapet för att säkerställa att vi även i framtiden är en attraktiv arbetsgivare. Vi har en stark agenda som känns både utmanande och inspirerande.

Ytterligare ett viktigt område blir att utveckla vår hållbarhetsagenda. Arbetet rör ett stort område som utsläpp, arbetsmiljö med mera, där inte minst våra insatser mot omsorgstagare är det enskilt viktigaste området. Här fortsätter vi att utveckla våra utfallsmått för att på

ett ännu bättre sätt mäta hur våra insatser påverkar våra kunders utveckling och kvalitet samt hur det påverkar kostnaderna för våra uppdragsgivare.

Under året har styrelsearbetet fungerat väl. Det finns bred erfarenhet och ett stort engagemang och det bedrivs i nära dialog med Humanas koncernledning. Min målsättning är att Humanas intressenter ska känna sig trygga med att styrelsen bidrar med styrning och ramar som gör att bolaget kan fortsätta utvecklas på bästa sätt, till nytta för såväl ägare som kunder.

Avslutningsvis vill jag å styrelsens vägnar framföra vårt varma tack till alla medarbetare för ett väl genomfört år trots tuffa omständigheter. Ni gör dagligen viktiga insatser för att skapa bättre förutsättningar för våra kunder att leva ett bättre liv. Jag vill också tacka våra ägare för att ni är med och möjliggör resan mot ett ännu starkare Humana.

Anders Nyberg
Styrelseordförande

Regelverk, styrmodell och intern kontroll

Humanas bolagsstyrning syftar till att ge ett långsiktigt och hållbart värdeskapande. Humana eftersträvar en tydlig och transparent styrmodell och ansvarsfördelning samt god riskkontroll och en sund företagskultur.

En effektiv och väl fungerande bolagsstyrning skapar en bättre kontroll samtidigt som det ger möjligheter till nya affärer. Målsättningen är att säkerställa att Humana styrs och drivs enligt gällande lagar och regler samt på ett ändamålsenligt sätt.

Regelverk och styrmodell

Humana är ett svenskt publikt aktiebolag noterat på Nasdaq Stockholm. Bolaget, med organisationsnummer 556760-8475, har sitt säte och huvudkontor i Stockholm. Bolagsstyrningsrapporten (sidorna 42–59) är en del av bolagets förvaltningsberättelse och granskas av bolagets revisorer.

Bolagsstyrningen inom Humana ska säkerställa att styrelse och koncernledning verkar för att bolagets verksamhet utvecklas för att skapa långsiktigt värde för samtliga intressenter såsom kunder, klienter, medarbetare och aktieägare. Arbetet innebär bland annat att säkerställa en väl fungerande organisation, en tydlig målbild för verksamheten, system för att leda arbetet på ett effektivt sätt, en väl fungerande uppföljning,

korrekt och transparent styrning och intern kontroll samt en transparent intern och extern rapportering. Bolagsstyrningen ska säkerställa att Humana styrs och drivs enligt gällande lagar och regler samt på ett ändamålsenligt sätt.

Ansvaret för styrning, ledning och kontroll fördelas mellan styrelsen, dess valda utskott samt verkställande direktören och aktieägarna. Styrningen av Humana grundas på externa och interna styrinstrument.

Externa styrinstrument

De externa styrinstrumenten utgör ramen för bolagsstyrningen inom Humana. Till de externa instrumenten hör den svenska aktiebolagslagen, årsredovisningslagen, Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter samt Svensk kod för bolagsstyrning.

Interna styrinstrument

Till de interna styrinstrumenten hör den av stämman antagna bolagsordningen, arbetsordningen för bolagets styrelse och vd-instruktionen, policyer samt interna regler och riktlinjer. Styrelsen i

Humana har antagit ett antal policyer och riktlinjer som styr företagets verksamhet. Vidare har Humana antagit ett antal instruktioner för finansiell rapportering som är dokumenterade i bolagets ekonomihandbok. Vid sidan av ovanstående interna dokumentationer arbetar Humana utifrån en koncerngemensam vision, en affärsidé och fyra tydligt definierade målområden.

Strukturen och de olika delkomponenterna inom Humanas bolagsstyrning åskådliggörs i illustrationen på nästa sida.

1 Aktieägare

Det totala antalet aktier i Humana, som är noterat på Nasdaq Stockholm, uppgår till 47 826 058. Samtliga aktier ger lika rösträtt samt lika rätt till bolagets vinst och kapital. Bolagets registrerade aktiekapital uppgick per den 31 december 2023 till 1 180 890 kronor. Det finns ingen bestämmelse i Humana AB:s bolagsordning som begränsar rätten att överlåta aktier.

Det finns sedan årsstämman 2023

ett utestående bemyndigande för styrelsen att besluta om att emittera nya aktier motsvarande en utspädning om maximalt 10 procent av det totala antalet utestående aktier i bolaget vid tidpunkten för stämmans beslut om bemyndigandet.

Vid årets slut hade Humana 6 571 aktieägare. De tio största aktieägarna, som är registrerade direkt eller som ägargrupp hos Euroclear Sweden, svarade för 63,9 procent av rösterna och kapitalet i bolaget. Svenska investerare ägde 59,3 procent av rösterna och kapitalet. Största aktieägare per den 31 december 2023 var Impilo Care AB med 27,7 procent av rösterna och kapitalet.

2 Bolagsstämma

Bolagsstämman är Humanas högsta beslutande organ och alla aktieägare har rätt att närvara vid stämmorna. Aktieägarna i Humana kan genom att utöva sin rösträtt vara med och besluta i en rad viktiga frågor såsom val av styrelseledamöter och revisorer, fastställa finansiella räkenskaper, besluta om

ansvarsfrihet för vd och styrelsens ledamöter samt hur vinsten i bolaget ska disponeras.

Alla aktieägare som är upptagna i aktieboken och som har anmält sitt deltagande i tid enligt den föreskrift som finns i kallelsen till stämman, har rätt att delta på Humanas stämma samt att rösta för sina aktier. Aktieägare kan även företrädas av ombud vid stämman.

Årsstämman i Humana hölls den 9 maj 2023 och genomfördes fysiskt men med möjlighet till förhandsröstning (poströstning).

Beslut vid årsstämman 2023 inkluderade:

- att till förfogande stående vinstmedel balanseras i sin helhet i ny räkning och att ingen utdelning därmed lämnas för verksamhetsåret 2022
- att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2022
- att styrelsen ska bestå av sju ordinarie ledamöter utan suppleanter
- nyval av Anders Nyberg som styrelsens ordförande, omval av styrelseledamöterna Monica Lingegård och Fredrik Strömholm som styrelseledamöter, samt nyval av Grethe Aasved, Carolina Oscarius Dahl, Leena Munter-Ollus och Ralph Riber som styrelseledamöter.

- att arvode till styrelsen ska utgå med totalt 2 765 000 kronor
- omval av KPMG AB till revisionsbolag med Helena Nilsson som huvudansvarig revisor
- att godkänna styrelsens ersättningsrapport
- att ge styrelsen ett bemyndigande att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier om sammanlagt högst så många aktier som motsvarar tio procent av det totala antalet utestående aktierna i bolaget.

3 Valberedning

Valberedningens uppgift är att arbeta för att ledamöterna i Humanas styrelse tillsammans har den kunskap och erfarenhet som är relevant för att kunna vara med och säkerställa att Humana över tid utvecklas på bästa möjliga sätt. Baserat på bland annat den styrelseutvärdering som görs en gång per år, tillsammans med kraven i Kodan, bolagsspecifika behov samt på kommentarer som ges till valberedningen från Humanas styrelseordförande, utvärderar valberedningen styrelsens arbete.

Valberedningens arbete består vidare i att lägga fram förslag till årsstämman om antalet styrelseledamöter, om styrelsens sammansättning samt att ge förslag om arvodering till styrelsen, inklusive arvode för utskottsarbete. Valberedningen ska också lägga fram förslag om styrelsens respektive årsstämman ordförande samt revisorer

Hållbarhetsstyrning

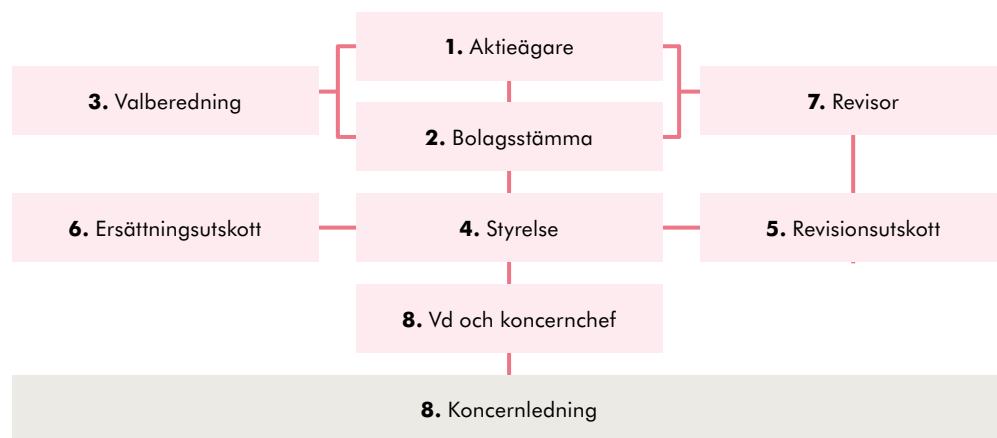
Hållbarhetsarbetet inom Humana är en integrerad del av företagets affärsmodell och styrning.

Hållbarhet är för Humana nära sammankopplat med hur bolaget skapar värde och agerar som en kvalitetsaktör inom omsorgsbranschen. För Humana handlar hållbarhet om att bidra till samhället i stort, till företagets kunder, klienter, uppdragsgivare, medarbetare och andra intressenter.

Arbetet utgår ifrån Humanas värdegrund, strategiska målområden och uppförandekod. Ansvar för övergripande strategier, mål och åtgärder samt uppföljning ligger hos koncernledningen. Hit rapporterar hållbarhetsansvarig, som tillsammans med hållbarhetsrepresentanter från bolagets olika affärsområden samt centrala funktioner, samordnar hanteringen och rapporteringen av hållbarhetsfrågor i bolaget. Bolagets vd avrapporterar till styrelsen som följer upp och är delaktig i att driva arbetet framåt. Läs mer i Humanas hållbarhetsrapport på sidorna 15–28, samt 60–75.

Styrmodell

Aktieägarna i Humana är de som ytterst fattar beslut om koncernens styrning genom att på bolagstämman utse bolagets styrelse. Styrelsen är i sin tur ansvarig för att bolagsstyrningen i Humana följer tillämpliga lagar samt övriga externa och interna styrinstrument.



Årsstämma 2024

Humana AB håller årsstämma torsdagen den 16 maj 2024 i Courtyard by Marriott Stockholm Kungsholmens lokaler, Rålambshovsleden 50, i Stockholm. Stämman kommer att hållas fysiskt men med möjlighet till förhandsröstning (poströstning).

Rätt att delta och anmälan till bolaget

Den som önskar delta i stämman ska

- dels vara införd som aktieägare i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken tisdagen den 7 maj 2024, och
- dels anmäla sin avsikt att delta till bolaget senast fredagen den 10 maj 2024.

En aktieägare som utövar sin rösträtt genom poströstning behöver inte särskilt anmäla sitt deltagande i stämman, se nedan under poströstning.

Förvaltarregistrerade aktier

Den som har sina aktier förvaltarregistrerade genom bank eller annan förvaltare måste, för att kunna delta på stämman, inregistrera aktierna i eget namn hos Euroclear Sweden AB per tisdagen den 7 maj 2024 och förvaltaren bör således underrättas i god tid före nämnda datum. Sådan registrering kan vara tillfällig.

Anmälan om deltagande

Anmälan om deltagande på årsstämman kan ske per telefon 08-402 91 60, vardagar klockan 09.00–16.00, eller via post på adressen: Årsstämman i Humana AB, c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm, eller på bolagets webbplats: www.humanagroup.se.

Vid anmälan uppges namn eller företagsnamn, personnummer eller organisationsnummer, adress och telefonnummer samt antal biträden. Sker deltagandet med stöd av fullmakt, ska fullmakten i original (tillsammans med eventuella behörighetshandlingar såsom registreringsbevis) vara Humana tillhanda före årsstämman.

Poströstning

Aktieägarna får utöva sin rösträtt vid stämman genom poströstning.

Vid poströstning ska ett särskilt formulär användas. Formuläret finns tillgängligt på bolagets hemsida, www.humanagroup.se.

Poströstningsformuläret gäller som anmälan.

Det ifyllda formuläret, inklusive eventuella bilagor, måste vara

Euroclear Sweden AB (som administrerar formulären å bolagets vägnar) tillhanda senast fredagen den 10 maj 2024. Formuläret bör i god tid före stämman skickas med e-post till: GeneralMeetingService@euroclear.com eller med post i original till: Humana AB, "Årsstämma", c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm.

Aktieägare kan även avge poströst elektroniskt genom verifiering med BankID via Euroclear Sweden AB:s hemsida, <https://anmalan.vpc.se/euroclearproxy>. Aktieägaren får inte förse poströsten med särskilda instruktioner eller villkor. Om så sker är rösten (dvs. poströstningen i sin helhet) ogiltig.

Om aktieägaren poströstar genom ombud ska en skriftlig undertecknad och daterad fullmakt biläggas poströstningsformuläret. För juridisk person ska bestyrkt kopia av registreringsbevis eller motsvarande behörighetshandling för den juridiska personen bifogas.

Ytterligare anvisningar och villkor framgår av poströstningsformuläret.

och deras arvodering. Valberedningens förslag på styrelseledamöter, styrelsearvoden och val av revisorer presenteras i kallelsen till årsstämman. En motivering till valberedningens förslag om styrelsens sammansättning publiceras på Humanas webbplats i samband med att kallelsen publiceras.

I enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning har Humana en valberedningsinstruktion. Enligt denna instruktion ska bolaget ha en valberedning bestående av en representant vardera för de fyra till röstetalet största aktieägarna, baserat på uppgifter från Euroclear Sweden AB den sista bankdagen i augusti, samt styrelseordföranden (sammankallande). Till ordförande i valberedningen utses den ledamot som företräder den röstmässigt största aktieägaren. Styrelsens ordförande ska inte vara ordförande i valberedningen. Det utgår inte någon ersättning till medlemmarna i valberedningen.

Medlemmar i valberedningen inför årsstämman 2024:

- Fredrik Strömholm, representant från Impilo Care AB, valberedningens ordförande
- Alexander Kopp, representant från Incentive AS
- Anette Andersson, representant från SEB Investment Management AB
- Richard Torgerson, representant från Nordea Funds
- Anders Nyberg, Humanas styrelseordförande

Medlemmarna i valberedningen inför årsstämman 2024 representerade cirka 53 procent (per den 31 december 2023) av samliga röster i bolaget.

4 Styrelse

Styrelsen i Humana är övergripande ansvarig för att med kontinuitet och långsiktighet skapa en värdeskapande och hållbar affär för aktieägare. Styrelsen ansvarar för den övergripande strategin i bolaget, säkerställer en väl underbyggd beslutsprocess samt har en god uppfattning om hur branschen och Humanas omvärld utvecklas. En viktig funktion för styrelsen är vidare att verka för att bolaget har en god riskhantering, kontroll och uppföljning av affären.

Styrelseledamöter

Styrelsen i Humana ska enligt bolagsordningen bestå av tre till tio styrelseledamöter. Ledamöterna i styrelsen ska tillsammans besitta de kompetenser och erfarenheter som är viktiga för att utveckla Humana på bästa sätt.

Humanas styrelse har sedan bolagsstämman 2023 haft sju stämموالدا ledamöter utan suppleanter, varav fyra kvinnliga och tre manliga ledamöter. Samliga styrelseledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och dess ledning. Fyra av de sex, undantaget ledamöterna Fredrik Strömholm och Carolina Oscarius-Dahl, är även oberoende i förhållande till bolagets största aktieägare. Humana uppfyllde därmed 2023 års krav från Nasdaq Stockholm

och reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning gällande styrelsemedlemmars oberoende.

En presentation av styrelseledamöterna finns på sidan 54, se även tabellen nedan.

Vd och koncernchef är närvarande på samtliga styrelsemöten. Humanas CFO deltar också vid styrelsemötena och är eller kan delegera arbetet som styrelsens sekreterare.

Styrelsens arbete

Styrelsens uppgifter och ansvar regleras i aktiebolagslagen och i Humanas bolagsordning. Därutöver regleras styrelsens arbete av en av styrelsen årligen fastställd arbetsordning. Arbetsordningen beskriver bland annat

arbets- och ansvarsfördelningen mellan styrelsens ledamöter, styrelsens ordförande och verkställande direktören.

Styrelsen utformar även instruktioner för styrelsens utskott. Styrelsen i Humana följer löpande upp den strategiska inriktningen, den ekonomiska utvecklingen och bolagets metoder och processer för att upprätthålla en väl fungerande verksamhet. Humanas styrelse ska även säkerställa en god kvalitet på den ekonomiska rapporteringen och internkontrollen samt utvärdera verksamheten efter av styrelsen fastställda mål och riktlinjer. Styrelsens ordförande och verkställande direktören ska följa bolagets utveckling samt förbereda och leda styrelsemötena. Styrelseordföranden är också ansvarig för att

styrelseledamöterna varje år utvärderar sitt arbete och fortlöpande får den information som krävs för att utföra sitt arbete på ett effektivt och tillfredsställande sätt.

Under 2023 har styrelsen hållit 18 styrelsemöten, nio ordinarie och nio extra styrelsemöte. Stående punkter på ordinarie agenda är en rapport från vd liksom investeringsärenden, bevakningsärenden och rapportering från utskottsmöten. Fyra gånger om året, vid mötena i februari, maj, juli och oktober, godkänner styrelsen delårsrapporterna. På två möten i februari och mars behandlades årsredovisningen. Vid styrelsemötet i februari redovisar Humanas huvudansvariga revisor Helena Nilsson från KPMG sina synpunkter avseende

Humanas styrelse under 2023 – Ersättningar, oberoende, närvaro, aktieinnehav och optioner

	Styrelsearvode (stämموالدا), kronor	Ersättning utskottsarbete (stämموالدا), kronor	Oberoende till		Närvaro vid möten			Per 31 dec 2023
			Bolaget och bolagets ledning	Huvudägaren	Styrelse, 18 st	Revisionsutskott, 5 st	Ersättningsutskott, 3 st	Aktieinnehav, ¹⁾ antal
Anders Nyberg	725 000	140 000	Ja	Ja	18 av 18	3 av 3	3 av 3	28 000
Sören Mellstig ²⁾	Ej pågående stämموالدا	Ej pågående stämموالدا	Ja	Nej	11 av 11	2 av 2	2 av 2	Ej relevant
Grethe Aasved ³⁾	260 000	40 000	Ja	Ja	6 av 7	–	1 av 1	–
Karita Bekkemellem ²⁾	Ej pågående stämموالدا	–	Ja	Ja	5 av 11	–	–	Ej relevant
Kirsi Komi ²⁾	Ej pågående stämموالدا	Ej pågående stämموالدا	Ja	Ja	10 av 11	2 av 2	–	Ej relevant
Monica Lingegård	260 000	40 000	Ja	Ja	18 av 18	2 av 2	2 av 3	1 500
Leena Munter-Ollus ³⁾	260 000	50 000	Ja	Ja	7 av 7	3 av 3	–	–
Carolina Oscarius Dahl ³⁾	260 000	40 000	Ja	Nej	7 av 7	–	1 av 1	–
Ralph Riber ³⁾	260 000	50 000	Ja	Ja	7 av 7	3 av 3	–	10 000
Fredrik Strömholm	260 000	120 000	Ja	Nej	18 av 18	5 av 5	2 av 2	13 328 425

¹⁾ Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

²⁾ Frånträdde i styrelsen vid årsstämman 2023 (9 maj)

³⁾ Tillträdde i styrelsen vid årsstämman 2023 (9 maj)

föregående räkenskapsår och styrelsen har även en separat punkt på agendan med revisorn där medlemmar ur koncernledningen inte närvarar. Styrelsen har vidare fastställt och reviderat policyer samt behandlat Humanas kvalitets- och hållbarhetsarbete, men även diskuterat förvärvsfrågor. I september genomförde styrelsen sitt årliga strategimöte med en genomgång och situationsanalys av de marknadssegment Humana verkar inom samt tillhörande strategiska handlingsplaner.

Styrelsens arbete under året.

Styrelsearbetet har under 2023 präglats av att utvärdera, bedöma, stödja och rådgiva ledningen med riskhantering till följd av IVO:s beslut att återkalla Humana Assistans AB:s tillstånd och den efterföljande rättsprocessen. Arbetet har även fokuserat på genomförandet av Humanas strategi med fortsatt fokus på att nå målen under en turbulent tid med hög takt i det förändringsarbete som bedrivs. Exempel på strategiska frågor som har behandlats i styrelsen: organiska expansionsinitiativ, effektivitetsåtgärder och förändringsarbete, finansieringsfrågor och kapitalstruktur samt kompetensförsörjning, förvärv, Humanas kvalitetsarbete samt ESG-frågor med tyngdpunkt på social påverkan. Områden som vidare har diskuterats löpande i styrelsearbetet är hur Humana och branschen påverkas av politiken och den politiska debatten på respektive marknad.

Utvärdering av styrelsens arbete

Humanas styrelseordförande Anders Nyberg är ansvarig för att en utvärdering av styrelsens arbete, inklusive dess utskott (revisions- och ersättningsutskott), årligen genomförs. En utvärdering av styrelsens arbetsprocess, kompetens, bakgrund, erfarenhet och sammansättning genomfördes under hösten. Arbetet presenterades för valberedningen och styrelsen.

Ersättning till styrelsen

Totalt uppgick ersättningen för styrelse- och utskottsarbetet under stämмоåret 2023–2024 till 2 765 000 (2 505 000).

5 Revisionsutskott

Revisionsutskottets huvudsakliga arbetsuppgift är att stödja styrelsen i arbetet med att uppfylla sitt ansvar inom finansiell rapportering, redovisning, revision, intern kontroll och riskhantering. Revisionsutskottet arbetar enligt en av styrelsen fastställd arbetsordning. Till utskottets arbetsuppgifter hör även att se över rutiner för internrevision och att granska och övervaka revisorns opartiskhet och självständighet. Revisionsutskottet träffar fortlöpande revisorerna för att informera sig om revisionens inriktning, omfattning och iakttagelser från revisionen.

Revisionsutskottet har under 2023 hållit fem protokollförda möten. Samtliga möten i revisionsutskottet har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i revisionsutskottet 2023–2024

- Fredrik Strömholm, ordförande
- Anders Nyberg
- Leena Munter-Ollus
- Ralph Riber

Ordförande i utskottet, Fredrik Strömholm, har den redovisningskompetens som är ett krav enligt aktiebolagslagen. Samtliga ledamöter i revisionsutskottet, är oberoende i förhållande till bolaget. Anders Nyberg, Leena Munter-Ollus och Ralph Riber, men inte Fredrik Strömholm, är oberoende i förhållande till bolagets största ägare.

6 Ersättningsutskott

Ersättningsutskottets huvudsakliga uppgift är att lämna förslag till styrelsen om ersättning och villkor till vd och koncernchef, ersättningsprinciper för koncernledningen samt att följa och utvärdera pågående och avslutade incitamentsprogram. Ersättningsutskottet arbetar enligt en arbetsordning som antagits av styrelsen. Vidare ska utskottet fatta beslut om ersättning och villkor för övriga personer i koncernledningen. Medlemmarna i ersättningsutskottet är även ansvariga för att följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om. Ersättningsutskottet har också ett ansvar för successionsplanering och talent management.

Ersättningsutskottet har under 2023

Mångfaldspolicy i styrelsen

Humanas styrelse har antagit en mångfaldspolicy som valberedningen beaktar vid framtagande av sitt förslag till årsstämman. Valberedningen utgår även ifrån Svensk kod för bolagsstyrning punkt 4.1.

Ledamöterna i Humanas styrelse ska som grupp ha en ändamålsenlig kompetens, erfarenhet och bakgrund som bidrar till utvecklingen av bolaget. Målsättningen är att styrelsen ska bestå av ledamöter av varierande ålder, representeras av både män och kvinnor, med varierad geografisk och etnisk bakgrund samt komplettera varandra vad gäller utbildnings- och yrkesbakgrund. Målsättningen är att styrelsen ska bidra till ett oberoende och kritiskt ifrågasättande.

hållit tre protokollförda möten. Mötena har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i ersättningsutskottet 2023–2024

- Anders Nyberg, ordförande
 - Grethe Aasved
 - Monica Lingegård
 - Carolina Oscarius Dahl
- Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Grethe Aasved, Monica Lingegård och Anders Nyberg, men inte Carolina Oscarius Dahl, är oberoende i förhållande till bolagets största ägare.

7 Revisor

Den externa revisorn har till uppgift att granska att Humanas årsredovisning upprättas enligt årsredovisningslagen och IFRS samt att granska förvaltningen av bolaget. Den externa revisionen av räkenskaperna i Humana AB, inklusive styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, utförs enligt International Standards on Auditing och god revisionsssed i Sverige.

Revisor utses av årsstämman efter förslag från valberedningen och väljs för en period fram till nästa årsstämma. Vid Humanas årsstämma den 9 maj 2023 beslutades att välja KPMG AB till revisor i bolaget till och med årsstämman 2024.

KPMG har utfört sitt revisionsarbete och i samband med detta utfört viss redovisningsrådgivning, men inga andra tjänster utöver detta.

KPMG har varit revisor i bolaget sedan 2008, men då Humana blev börsnoterat först 2016 kan KPMG ansvara för revisionen till och med 2026 och kan därefter väljas till ytterligare 10 år.

Auktoriserade revisorn Helena Nilsson är huvudansvarig för revisionen sedan 2018.

8 Vd och koncernchef samt koncernledning

Vd och koncernchef

Vd och koncernchefen är ansvarig för den löpande förvaltningen av Humana i enlighet med tillämplig lagstiftning och tillämpliga regler, inbegripet Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter samt Koden och de instruktioner och strategier som fastställts av styrelsen.

Vd säkerställer att styrelsen får den information som krävs för att styrelsen

ska kunna fatta väl underbyggda beslut. Vd övervakar att Humanas mål, policyer och strategiska planer som fastställts av styrelsen efterlevs och ansvarar för att mellan styrelsens sammanträden informera styrelsen om Humanas utveckling.

Vd leder arbetet i koncernledningen, som ansvarar för den övergripande affärsutvecklingen.

Vd:s arbete och prestationer utvärderas regelbundet av styrelsen.

Koncernledningen

Koncernledningen i Humana består förutom av Humanas vd och koncernchef, av chefer för Humanas fem affärsområden, CFO, CIO, Kommunikationsdirektör och HR-direktör. Beslutsfattande av viktiga operativa frågor sker i koncernledningen där vd har slutlig beslutsrätt.

Koncernledningen fördelade sig vid årets utgång på fem kvinnor och fyra

män. En presentation av koncernledningens medlemmar finns på sidorna 55–56, se även tabellen nedan.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till styrelse, vd och andra ledande befattningshavare fastställdes vid årsstämman den 7 maj 2020 och gäller även för 2021, 2022 och 2023. Riktlinjerna framgår i not K5.

Styrelsens rapport om intern kontroll

Den interna kontrollen syftar till att med hjälp av analyser och uppföljning kartlägga nuläget och utifrån detta identifiera vilka risker som är betydande och vilka som bör hanteras med effektiva kontroller. Allt kan och bör inte vara lika kontrollerat i en effektiv organisation. Den interna kontrollen handlar om att hantera relevanta risker genom att ligga steget före och på så vis minska den totala riskexponeringen i företaget.

Enligt aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning är det Humanas styrelse som är ytterst ansvarig att se till att företagets organisation är så utformad att den finansiella rapporteringen, förvaltningen och verksamheten följs upp och kontrolleras på ett betryggande sätt.

Humanas vd har delegerat till CFO att ansvara för implementering och upprätthållande av formella rutiner som säkerställer att beslutade principer för finansiell rapportering och intern kontroll efterföljs. Det är dock varje enskild

Humanas koncernledning under 2023 – Aktieinnehav och optioner

Namn	Befattning	Ingår i koncernledningen sedan	Anställd sedan	Aktieinnehav 31 december 2023 ⁵⁾
Johanna Rastad	Vd och koncernchef	2019	2018	7 670
Anders Broberg ¹⁾	Affärsområdeschef Äldreomsorg	2018	2018	1 800
Hans Dahlgren ²⁾	Affärsområdeschef Personlig assistans och kommunikationsdirektör	2022	2022	–
Anu Kallio	Affärsområdeschef Finland	2020	2020	–
Fredrik Larsson ³⁾	CFO	2023	2023	10 000
Mona Lien	Affärsområdeschef Norge	2014	2014	19 578
Titti Lilja	Affärsområdeschef Individ och familj	2021	2010	5 240
Nina Marklund Krantz	HR-direktör	2021	2017	4 512
Adam Nerell	CIO	2022	2022	499
Andreas Westlund ⁴⁾	Tillförordnad CFO och Affärsområdeschef Personlig assistans	2018	2009	Ej relevant

¹⁾ Till och med 29 februari 2024. ²⁾ Från och med 1 augusti 2023. Tidigare, från 2022, Kvalitets-, kommunikations-, och utvecklingsdirektör. ³⁾ Från och med 1 februari 2023. ⁴⁾ Tillförordnad CFO till och med 31 januari 2023. Affärsområdeschef Personlig assistans till och med 31 juli 2023. ⁵⁾ Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

medarbetares ansvar att vara en del i den interna styrningen och kontrollen, exempelvis genom att följa ekonomi-handboken och utföra de kontroller som beslutats för att förebygga, upptäcka och hantera brister och felaktigheter.

Ansaret för den interna kontrollen

I Humana är intern styrning och kontroll en integrerad del av företagets verksamhetsstyrning. För att tydliggöra och möjliggöra en struktur kring hur organisationen hanterar sina risker och vem som ansvarar för vad rörande företagets riskhantering, interna styrning och kontroll, utgår företaget från modellen med tre ansvarslinjer i sitt kontrollarbete.

Styrelsen är ytterst ansvarig för bolagets organisation och fastställer väsentliga policyer som rör riskhantering utifrån ägarpreferenser och direktiv. Bolagets vd är underordnad styrelsen och ansvarar formellt för den löpande förvaltningen.

Första ansvarslinjen

Humana är ett decentraliserat företag som ger stort ansvar och frihet för den enskilde individen att löpande i vardagen fatta beslut som bidrar till att förbättra och underlätta vardagen för företagets kunder och klienter.

Den första ansvarslinjen i arbetet att hantera verksamhetens risker är därför organisationen i den löpande verksamheten som till exempel utgörs av affärsområdeschef, divisionschef, regionschef, verksamhetschef, enhetschef och anställda i affärsverksamheten. De äger sina respektive risker, och ansvarar för att arbeta med den dagliga interna kontrollen genom att identifiera, utvärdera, kontrollera och motverka risker, samt att se till att lagar och regler upprätthålls och interna rutiner och riktlinjer och efterlevs och kvalitet upprätthålls. De sätter upp lämpliga kontrollaktiviteter och ser till att dessa utförs på ett korrekt sätt. Verksamhetschefer bär ett stort

ansvar. Såväl tillstånd som regelverk är kopplade till det lokala ledarskapet. Effektiviteten i verksamheterna beror på nyckelfaktorer som företagskultur och den känsla för rätt och fel som ledningen etablerar i verksamheten, samt tydligheten i samtliga anställdas ansvar för sitt arbete.

Andra ansvarslinjen

Den andra ansvarslinjen består av centrala funktioner och stödfunktioner i alla länder på såväl koncern som affärsområdesnivå. Dessa centrala funktioner i Humana har som en del i sitt arbete att arbeta med risker och att stötta första linjen i deras uppdrag. Deras uppgift är att säkerställa att styrelsens nivå på risktagande följs i första linjen, genom att ställa krav, upprätta instruktioner och policyer, samt övervaka efterlevnad. Humana har en väl fungerande kvalitetsfunktion som löpande arbetar för att förebygga och minska riskerna i verksamheten och att stötta verksamheten. Funktionen bidrar till att utveckla processer kring riskhantering, regelefterlevnad och intern styrning och kontroll.

Tredje ansvarslinjen

I den tredje linjen återfinns internrevisionsfunktionen som arbetar på styrelsens uppdrag och granskar första och andra linjens arbete. Styrelsen har, baserat på revisionsutskottets utvärdering, beslutat att inte inrätta någon särskild funktion för internrevision. Bolaget anser att det förstärkta kvalitetsledningssystemet i kombination med den kontroll

som sker i respektive affärsområde samt inom ekonomifunktionen säkerställer behovet av erforderlig kontroll och uppföljning. Styrelsen prövar årligen behovet av en internrevisionsfunktion.

System för intern kontroll – COSO-modellen

Humanas interna kontrollstruktur är uppbyggd efter principerna i regelverket COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Regelverket bygger på fem huvudkomponenter som tillsammans verkar för en god intern kontroll: Kontrollmiljö, Riskbedömning, Kontrollaktiviteter, Information & Kommunikation samt Uppföljning. Utifrån modellens komponenter identifieras ett antal utvecklingsområden som prioriteras i arbetet med intern kontroll.

Kontrollmiljö

Styrelsen ansvarar för att fastställa ett effektivt system för intern kontroll och styr arbetet genom vd. Koncernledningen i Humana arbetar inom sina respektive funktioner och ansvarsområden för att sprida, påverka och öka medarbetarnas kunskap och ansvar vad gäller kontroll.

En väl fungerande kontrollmiljö handlar om en tydlig organisationsstruktur, tydliga beslutsvägar, gemensamma värderingar i form av etik, moral och integritet samt befogenheter som är tydligt definierade och kommunicerade genom styrdokument. Exempel på styrdokument i Humana är policyer,



riktlinjer, manualer, instruktioner och uppförandekod (Code of Conduct).

Humanas kvalitetsarbete är centralt i verksamheten och omfattar bland annat kvalitetsledningssystem, systematisk uppföljning och kontroll. Humana investerar systematiskt i att stärka och utveckla sitt strukturkapital. Genom löpande investeringar ökar Humanas konkurrenskraft samtidigt som företaget minskar risken i verksamheten.

Viktiga element i Humanas kontrollmiljö samt i arbetet att bygga ett långsiktigt strukturkapital inkluderar:

- Ett omfattande kvalitetsarbete på alla nivåer i företaget – Ett koncerngemensamt ledningssystem med riktlinjer, internkontroller och uppföljning är implementerat i hela koncernen. Humanas använder ett kvalitetsindex, HQI, för kvalitetsuppföljning. Under året har Humana utvecklat sociala utfallsmått som ett led i att tydligare följa upp, utvärdera och säkerställa kvaliteten.
- Koncerngemensamma policyer inom flera viktiga områden såsom medarbetare, kommunikation, mångfald samt insynsfrågor, till exempel Kvalitetspolicy, Visselblåsarpolicy, Miljöpolicy, Arbetsmiljöpolicy samt Mångfalds- och inkluderingspolicy.
- En organisationsstruktur med en tydlig delegering av befogenheter och ansvar – Ansvar för den löpande verksamheten ligger lokalt med tydligt system av regelbunden uppföljning i flertalet nivåer; region, division,

affärsområde och koncernledning.

- Harmoniserade HR-processer inom koncernen som säkrar successionsplanering för ledande befattningar och centrala nyckelpositioner. Ett koncerngemensamt ledarutvecklingsprogram har utvecklats under de senaste åren. Vi fortsätter att förfina våra medarbetarprocesser genom att bland annat utveckla vårt koncerngemensamma HR-system.
- En löpande kompetensförsörjning – I Humana Academys lärportal tillhandahålls traditionella utbildningar och webbaserade interaktiva utbildningar både till anställda i Humana och till kommuner och kollegor i branschen.
- En stark företagskultur med väl förankrade värderingar som genomsyrar företaget – Genom en väl förankrad företagskultur med gemensamma värderingar ges Humanas medarbetare en tydlig riktning och mandat för att arbeta med individanpassat bemötande och lösningsfokus i vardagen.
- Tydliga riktlinjer vad gäller etik och moral – För att ytterligare stärka arbetet har en koncerngemensam Uppförandekod (Code of Conduct) tagits fram och implementerats.

Vidare har Humana styrande dokument som ska ge stöd och underlätta för samtliga medarbetare att agera i enlighet med Humanas internt uppsatta regler och riktlinjer. Styrande dokument för redovisning och finansiell rapportering omfattar områden av särskild betydelse för att verka för en korrekt, fullständig och aktuell redovisning, rapportering

och informationsgivning. Ekonomihandboken är Humanas centralt styrande dokument vad gäller riktlinjer för att uppnå en god intern styrning och kontroll över den finansiella rapporteringen. Vid förvärv ingår det som en väsentlig del i integrationsarbetet att säkerställa att värderingar och övrig kontrollmiljö överensstämmer med Humanas riktlinjer.

Riskbedömning

Risk och riskhantering inom Humanas verksamhet beskrivs mer i detalj i avsnittet Risker och riskhantering på sidorna 57–59. De specifika finansiella riskerna beskrivs närmare i not K21. Humana uppdaterar kontinuerligt analysen avseende risker som kan leda till fel i den finansiella rapporteringen. Risker för fel i den finansiella rapporteringen analyseras årligen på en koncernövergripande nivå. Vid riskgenomgångarna identifieras poster i de finansiella rapporterna samt administrativa flöden och processer där risken för fel är mer omfattande.

Kontrollaktiviteter

Humana genomför löpande kontrollaktiviteter för de väsentliga risker som identifieras. Bolagets CFO har ansvaret att säkerställa att identifierade risker relaterade till den finansiella rapporteringen på koncernnivå hanteras. Kontrollaktiviteterna följer strukturen i rapporteringsprocessen och ekonomioorganisationen. Varje enhets redovisning valideras och stäms av i den lokala bokföringen innan den överförs till

affärsområden och koncernekonomi för konsolidering. Controllers och ekonomichefer i respektive affärsområde gör budgetar, uppdaterar estimat samt genomför analyser av utfall. I avstämningarna och rapporterna görs särskilda utredningar när så bedöms vara nödvändigt. Samtliga affärsområden presenterar sina finansiella resultat i skriftliga rapporter på månadsbasis.

Information och kommunikation

Humanas styrelse får på månadsbasis finansiella rapporter avseende koncernens ställning och resultatutveckling samt en verksamhetsrapport. Styrelsen behandlar alla kvartalsbokslut liksom årsredovisning innan dessa publiceras externt samt följer upp den granskning av intern kontroll och finansiella rapporter som görs.

Humanas kommunikations- och informationskanaler möjliggör att informationen snabbt kan kommuniceras ut till berörda medarbetare. Styrande dokument i form av policyer, riktlinjer och manualer, i det fall det avser den finansiella rapporteringen, kommuniceras framförallt via intranätet och koncernens ekonomihandbok. Förutom den skriftliga kommunikationen diskuteras nyheter, risker, utfall av kontroller etc. i löpande möten. Kommunikationen sker också i månatliga bokslutsmöten där ekonomichefer deltar.

Den enskilde medarbetaren har ett ansvar att rapportera brister och avvikelser som upptäcks vid kontroller även om dessa har korrigerats. Syftet är att ge

en god bild av hur arbetet sker samt att kunna vidta förbättringar i processerna.

För kommunikation med interna och externa parter finns en kommunikationspolicy som anger riktlinjer för hur denna kommunikation bör ske. Syftet med policyn är att säkerställa att alla informationsskyldigheter följs på ett korrekt och fullständigt sätt. Information till externa parter kommuniceras löpande på Humanas koncernövergripande webbplats, humanagroup.se, där nyheter och pressmeddelanden publiceras. Kvartalsrapporter publiceras externt och kompletteras med webbsändning, presentation och investerarmöten. Det finns även en agenda för kommunikation med aktieägare i samband med bolagsstämma.

Uppföljning

Varje verksamhetschef eller affärsområdeschef respektive ekonomiorganisation är ytterst ansvariga för den löpande uppföljningen av den finansiella informationen för respektive enhet. Informationen följs vidare upp på affärsområdesnivå, av koncernfunktioner, av koncernledningen och slutligen av styrelsen. En sammanställning och status på identifierade åtgärder avrapporteras till styrelsen via det löpande arbetet i revisionsutskottet. Humanas revisionsutskott har till uppgift att säkerställa att Humanas finansiella rapportering och bolagets redovisning är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga noteringskrav, samt att bolagets internkontroll följer upprättade processer.



Styrelse



Från vänster:
Fredrik Strömholm,
Carolina Oscarius
Dahl, Grethe
Aasved, Anders
Nyberg, Monica
Lingegård, Leena
Munter-Ollus,
Ralph Riber

Anders Nyberg

Född 1956.

Uppdrag och invald: Styrelseordförande sedan 2023. Ledamot sedan 2020. Ordförande i ersättningsutskottet, medlem i revisionsutskottet.

Utbildning: Ekonomlinjen vid Stockholms universitet.

Andra pågående uppdrag: Styrelseordförande i Gordon delivery, ledamot för Apopro (Danmark) och för Vaccin Direkt.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd Apotek Hjärtat, Vice vd i ICA och Axfood.

Grethe Aasved

Född 1954.

Uppdrag och invald: Styrelseledamot sedan 2023. Medlem i ersättningsutskottet.

Utbildning: Legitimerad läkare från Oslo Universitet, specialist inom psykiatri.

Andra pågående uppdrag: Vd för St. Olavs Sjukhus, Universitetssjukhuset i Trondheim. Rådgivande styrelseledamot inom Hälsoteknologi, Det Norske Veritas (DNV). Styrelseordförande Medicinska fakulteten på Norges Tekniskt – och Naturvetenskapliga Universitet (NTNU), Styrelseledamot i HEMIT HF och styrelseledamot i Kavlinstitutet för systemneurovetenskap.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Styrelseledamot i Unicare Holding, Pfizer (Norge) och Tomra Systems. Styrelseordförande i Yngre läkares förening i Nage, Vice ordförande i Norske läkarföreningen, Generalsekreterare i den europeiska organisationen för läkare, Bryssel. Vd för Norge i Aleris Helse. Direktör för statliga angelägenheter på Pfizer (Norge).

Monica Lingegård

Född 1962.

Uppdrag och invald: Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i ersättningsutskottet.

Utbildning: Civilekonom från Stockholms universitet.

Andra pågående uppdrag: Vd SJ. Styrelseordförande i Svenska rymdaktiebolaget.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd Samhall och G4S. Styrelseledamot Nobina, Wireless Maingate, Sida (Sveriges biståndsmyndighet), Orio, Svenskt Näringsliv och Almega.

Leena Munter-Ollus

Född 1968.

Uppdrag och invald: Styrelseledamot sedan 2023. Medlem i revisionsutskottet.

Utbildning: Magisterexamen i ekonomi från Svenska Handelshögskolan i Helsingfors.

Andra pågående uppdrag: Vd på Taitotalo. Styrelseledamot på Työkänava. Förelsningsrådets ordförande kooperativet Varuboden – Oslo.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd Haltija Group, Mainio Vire och Manpower Group Finland. Ledande positioner på Manpower och 3M. Styrelseledamot på Sailab Medtech Finland och Kaisankoti. Tillförordnad chef för transformation på Business Finland.

Carolina Oscarius Dahl

Född 1983.

Uppdrag och invald: Styrelseledamot sedan 2023. Medlem i ersättningsutskottet.

Utbildning: Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm.

Andra pågående uppdrag: Delägare på Impilo.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Investment Director på Interogo Holding, Investment Manager på Nordstjernen samt Associate Principal på McKinsey&Co.

Ralph Riber

Född 1958.

Uppdrag och invald: Styrelseledamot sedan 2023. Medlem i revisionsutskottet.

Utbildning: Kandidatexamen i ekonomi och Magisterexamen från Företags och förvaltningsjuridiska linjen från Göteborgs Universitet.

Andra pågående uppdrag: Ordförande i Narva Aderbräckscenter. Styrelseledamot på Stockholms Stadsmission och Stadsmissionens skolstiftelse. Konsult på Riber Enterprises.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd för Atveda, Internationella Engelska skolan och Ambea. Konsultchef på Adacra. Vd för Tärno Kompani. Styrelseledamot på Fenix Begravning, Esperri Care Group, och Aleris. Konsult på AT Kearney, Gestlink och Siar.

Fredrik Strömholm

Född 1965.

Uppdrag och invald: Styrelseledamot sedan 2019. Ordförande i revisionsutskottet.

Utbildning: Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm, inklusive studier vid Ecole des Hautes Etudes Commerciales i Paris; samt studier i franska, ryska och öststatskunskap vid universitet i Uppsala och Stockholm.

Andra pågående uppdrag: Medgrundare av Impilo och ordförande för dess investeringskommitté, styrelseledamot i Ferrosan Medical Devises, Oric 3D, the Fertility Partnership och Euro Accident samt styrelseordförande i Natur & Kultur och ledamot i högskolestyrelsen i GIH och styrelsen i Skellefteå AIK Hockey.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Partner och grundare Altior Equity Partners i 14 år samt under tio år ansvarig för Corporate Finance i Norden hos Goldman Sachs International och investment manager på Nordic Capital.

Koncernledning



Johanna Rastad

Född 1980.

Uppdrag och invald: Vd och koncernchef sedan december 2021. Tidigare, från 2019 affärsområdeschef Individ och familj och 2018, affärsutvecklingschef.

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.

Andra pågående uppdrag: –

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Flera års operativ erfarenhet i ledande befattningar inom vård- och omsorgsbranschen i Sverige och Norden, bland annat som affärsområdeschef på Team Olivia och Head of Medical Operations på Kry mellan 2013 och 2017. Innan dess arbete inom investeringsverksamhet och på bank.



Anders Broberg¹⁾

Född 1969.

Uppdrag och invald: Affärsområdeschef Äldreomsorg sedan 2018

Utbildning: Sjuksköterskeexamen, Örebro Universitet, Fil Mag Religionsvetenskap, Uppsala Universitet, Ledarprogram OWP, Institute for Management Development (IMD)

Andra pågående uppdrag: Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Äldreomsorg, ledamot i regionala programrådet för Omvårdnadsprogrammet i Storstockholm.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd och koncernchef Temabo AB, förvaltningschef äldreomsorg Stockholm Stad, konsultchef Poolia Vård AB.

¹⁾ Till och med 29 februari 2024.



Hans Dahlgren

Född 1970.

Uppdrag och invald: Affärsområdeschef Personlig assistans sedan 2023, samt Kommunikationsdirektör. Tidigare, från 2022, Kvalitets-, kommunikations- och utvecklingsdirektör.

Utbildning: Handelshögskolan i Stockholm MBA med inriktning förändringsledning, IT och sjukvård, Fil kand inriktning statskunskap/företagsekonomi, Uppsala universitet, California State University och Babson F.W. Olin Graduate School of Business.

Andra pågående uppdrag: Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Personlig assistans.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd Sveriges Läkarförbund/ Läkartidning & arbetande ordförande Lipus AB, Affärsområdeschef omsorg samt kommunikationsdirektör Team Olivia, Affärsutvecklingschef och marknadschef Praktikertjänst AB, Näringspolitisk chef Vårdföretagarna/Almega, Chef för det politiska stödet i riksdagen och Kommunikationsdirektör SACO. Ett trettiotal styrelseuppdrag inom främst privat sjukvård och omsorg men även kommunal förvaltning, A-kassa, ideella föreningar, tidning och försäkringsbolag.



Anu Kallio

Född 1968.

Uppdrag och invald: Affärsområdeschef Finland sedan 2020.

Utbildning: Masterexamen med inriktning mot redovisning och finans, Helsingfors ekonomihögskola och eMBA med inriktning mot försäkring och finans, Tammerfors universitet.

Andra pågående uppdrag: Styrelseledamot i LocalTapiola, General Mutual Insurance Company och i Hyvinvointiala HALI ry.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd Rinnekoti Foundation, CFO Helsinki Deacones Institute och olika ledande befattningar inom finansbranschen.



Fredrik Larsson

Född 1969.

Uppdrag och invald: CFO sedan 2023.

Utbildning: Civilekonom från Örebro Universitet, Fil kand Information Technology, Örebro Universitet.

Andra pågående uppdrag: –

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Konsult KPMG, Head of Group Tax Atlas Copco, CFO Bactiguard, Vice President Corporate Accounting Gambro AB.

Koncernledning

**Mona Lien**

Född 1962.

Uppdrag och invald: Affärsområdeschef Norge sedan 2014.

Utbildning: Masterexamen med huvudinriktning psykologi, Oslo Universitet samt Trondheim och New York University. Tvåårigt ledarskapsprogram vid Bedrifts-ekonomisk institut (BI).

Andra pågående uppdrag: Styrelsesordförande, NHO Helse og velferd och Styrelseledamot i den norska handelsorganisationen NHO Geneo, landsforening for helsenæring, velferds- og oppvekstbedrifter.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd och ägare Løft AS, affärsutvecklingschef och vd för INOM Norge. Arbetat i olika roller i offentlig sektor, inom skola och psykiatri. I fyra år egenföretagare, som ägare till ett träningscenter.

**Titti Lilja**

Född 1967.

Uppdrag och invald: Affärsområdeschef Individ och familj sedan 2021. Tidigare, från 2010 chefspositioner inom Humanas äldreomsorg och individ- och familjeomsorg.

Utbildning: Legitimerad sjuksköterska utbildad vid Malmö universitet. Studier i hälsoadministration vid Lunds universitet. Kurser i ledarskap och kvalitetsutveckling.

Andra pågående uppdrag: Styrelseledamot Vårdföretagarna branch Individ och familj.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Egenföretagare inom kvalitetsledningssystem och utbildning. Flerårig erfarenhet som sjuksköterska.

**Nina Marklund Krantz**

Född 1974.

Uppdrag och invald: HR-direktör sedan 2021. Från 2017 HR-chef för affärsområdet Individ och familj.

Utbildning: Kandidatexamen från Personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Kristianstad. Personal- och ledarskapsrelaterade påbyggnadsutbildningar.

Andra pågående uppdrag: –

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Verksamhetschef, HR-strateg, HR-specialist och HR-chef inom Attendo 2006–2017.

**Adam Nerell**

Född 1977.

Uppdrag och invald: CIO sedan 2022.

Utbildning: Fil. mag. i data- och systemvetenskap från Stockholms universitet.

Andra pågående uppdrag: –

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Head of IT på Klarahill AB, CIO Team Olivia AB, Head of IT Helsa AB.

Risker och riskhantering

Humanas riskhanteringsprocesser hjälper bolaget att hantera och effektivt mitigera risker som potentiellt kan påverka vår förmåga att nå våra finansiella och strategiska mål.

En systematisk riskhanteringsprocess ger ledningen stöd vid strategiska beslut. Att kontinuerligt identifiera och utvärdera risker är en naturlig och integrerad del i Humanas arbetssätt för att på så sätt kunna kontrollera, begränsa och hantera prioriterade risker på ett proaktivt sätt.

Humana har i sin riskanalys identifierat de huvudsakliga risker som skulle kunna påverka bolagets verksamhet och förmåga att uppnå uppsatta mål. I tabellen beskrivs kortfattat de mest väsentliga riskerna samt hantering för att begränsa eventuella effekter på verksamheten. Hållbarhetsrelaterade risker finns på sidorna 66–67.

Riskerna kan separat eller i kombination ha en väsentlig negativ påverkan på koncernens verksamhet, strategi, finansiella resultat, aktieägarvärde eller anseende.

Riskerna har värderats utifrån sannolikhet och påverkan, bedömt utifrån en tidshorisont på 1–3 år.

● Väldigt låg / ● Låg / ● Hög / ● Mycket hög

Styrelsen/ Revisionsutskottet

Humanas styrelse har det yttersta ansvaret för bolagets riskhantering. Revisionsutskottet säkerställer styrelsens övervakande ansvar. Styrelsen följer upp risker och beslutar vid behov mitigeringsåtgärder minst årligen.

Koncernledning

Koncernledningen analyserar och följer upp signifikanta risker och utvärderar mitigeringsaktiviteter samt säkerställer att de anpassas till strategisk och operativ plan. Koncernledning och/eller Vd fattar beslut om mitigeringsåtgärder. Koncernledningen säkerställer även förutsättningar för krishantering och att verksamheten kan agera i krissituationer.

Utskott, styrgrupper och specialistfunktioner

Olika beslutsforum inom koncernen övervakar och supporterar Vd och Koncernledning i hantering av affärs- och operativa risker.

Business review-möten

De största riskerna rapporteras, övervakas och följs upp tillsammans med mitigeringsaktiviteter i månatliga möten med respektive affärsområde. I Business review-mötena deltar VD, CFO, Head of Quality and Compliance, samt respektive affärsområdes affärsområdeschef, ekonomichef och andra personer från affärsområdets ledningsgrupp.

Affärsområden

Koncernens affärsområden övervakar och hanterar risker i sin verksamhet på operativ nivå, samt utvärderar och följer upp koncerngemensamma riskområden som en del av affärsplaneringen.

Ledningsgrupper i affärsområdena är ansvariga för riskhantering och riskmitigering inom deras områden. Risker identifieras, mitigeringsaktiviteter beslutas och verkställs och övervakning och rapportering av utvecklingen till Koncernledningen är en del av den dagliga verksamheten.

Omvärldsrelaterade risker

Risk	Vad innebär detta?	Mitigerande åtgärder	Sannolikhet	Påverkan
Politiska risker	Politiska risker avser främst politiska beslut som ändrar förutsättningar för bolaget att verka på vår marknad eller påverkar den underliggande efterfrågan. Till exempel nivån på offentliga utgifter och prioriteringar (budgetar) eller privatiseringsgraden i den offentliga ekonomin (kommuners och regioners beslut och vilja att upphandla tjänster från privata aktörer). Långsiktigt påverkas vi också av ändringar i lagstiftning som kan begränsa vår marknad (t.ex rättighetslagstiftning) eller förmåga att verka enligt sunda ekonomiska principer (t.ex vinstuttag).	Humana arbetar löpande med kunskapsinhämtning och relationsbyggande och har en löpande dialog med våra viktigaste intressenter. Bolaget medverkar aktivt som remissinstans vid statliga utredningar i Norden och bedriver ett aktivt påverkansarbete genom representation i relevanta branschorganisationer i de länder Humana verkar i. Bolaget arbetar kontinuerligt med att säkra en flexibilitet och ett handlingsutrymme i organisationen så att det finns en beredskap för förändringar i villkoren avseende vår marknad.	○ ● ○ ○	○ ● ○ ○
Marknadsrisker	Utöver politiska risker är Humana utsatta för marknadsrisker som vi behöver anpassa oss till och som vi inte helt styr över. Strukturell efterfrågan (sambandsbehovet för våra tjänster) befolkningstillväxt, konkurrensen på marknaderna eller den underliggande ekonomiska utvecklingen. Vid försämrade omvärldsekonomi och inflation kan köpkraften hos kunder urholkas, kostnadstrycket öka och påverka bolagets lönsamhet.	Humana ser till att vara väl strategiskt positionerat för att verka inom marknader med attraktiva tillväxtpotentialer samt att optimera vår drift för att ha finansiell beredskap för att hantera förändringstrycket i omvärlden. Vi arbetar kontinuerligt med omvärldsbvakning samt säkerställer att vi har rätt processer på plats för att prioritera och implementera organiska och förvärvsdrivna verksamhetsförändringar.	○ ● ○ ○	○ ● ○ ○

Verksamhetsrelaterade risker

Regulatoriska risker	<p>Humana bedriver verksamheter vilka ställer krav på tillstånd. Det finns en risk att nya tillstånd fördröjs eller att befintliga tillstånd dras in.</p> <p>Humana har ett ansvar i att uppdrag utförs i enlighet med gällande regelverk och, i förekommande fall, ingångna avtal. Det finns en risk att Humana skulle kunna bli föremål för rättsliga åtgärder, vilket kan leda till ersättningsanspråk från enskilda. Det finns även risk för att Humana kan drabbas av kostnader kopplade till tvister rörande upphandlade avtal, eller tvister med myndigheter rörande utförda tjänster.</p> <p>Det finns risk för ökad komplexitet av regelverk vilket föranleder ökade kostnader och kompetenskrav.</p> <p>Det finns även risk att myndighetsuppföljning ökar eller utförs på sådant sätt att uppställda krav blir otydliga och kvalitetsutveckling uteblir.</p> <p>Det finns risk att medarbetare inte följer Humanas styrande dokument och istället utarbetar egna förhållningssätt gentemot klienter och kunder. Konsekvensen som kan uppstå är att kunder och klienter inte erhåller den behandling eller insats som är beslutad.</p> <p>Humanas omfattande verksamhet innebär en stor volym av kontrakt med kunder och leverantörer. Det finns en risk att medarbetare agerar oetiskt i relationer med kunder och leverantörer genom att till exempel ta emot eller ge mutor. Det finns också en risk att medarbetare agerar bedrägligt. Korruption och bedrägeri kan ge rättsliga påföljder. Humana kan lida såväl ekonomisk skada som varumärkesskada.</p> <p>Humana behandlar stora mängder personuppgifter och en stor andel av dessa är känsliga eller extra skyddsvärda personuppgifter. Det finns därför risk för att individer inte får del av informationen om personuppgiftsbehandling och därför inte får de verktyg de behöver för att ta tillvara sina rättigheter. Det finns också risk att Humanas personal inte har tillräcklig kunskap om dataskyddsregelverken.</p>	<p>Humana arbetar med systematiskt kvalitetsarbete och ser löpande över rutiner och processer för att säkerställa att uppdrag utförs enligt gällande tillstånd, regelverk och avtal. I arbetet ingår även fortlöpande utbildning av personal. Humana har tecknat ansvarsförsäkring för sina verksamheter och även patientförsäkring och ansvarsförsäkring för klienter. Skulle tvister uppstå finns juridisk kompetens inom koncernen.</p> <p>Humana söker löpande dialog med tillsyns/tillståndsmyndigheten samt politiker och intresseorganisationer och agerar regelbundet remissinstans i statliga utredningar.</p> <p>Delar av Humanas affärsområden är certifierade vilket innebär extern revision av ledningssystem och processer som styr våra verksamheter.</p> <p>Humana bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete genom vårt ledningssystem. Arbetet säkras av bolagets kvalitetsorganisation och riktlinjerna för kvalitetsarbetet finns i Humanas kvalitetspolicy. Egenkontroller utförs i alla verksamheter och följs upp via internkontroller som genomförs av kvalitetsorganisationen. Alla medarbetare har en skyldighet att rapportera avvikelser och missförhållanden, vilka följs upp systematiskt och analyseras av ansvarig chef.</p> <p>Humana motarbetar korruption och mutor samt bedrägeri genom internkontroll såsom rutiner och en välfungerande attestträtt med systemstöd. En tydlig besluts- och attestordning underlättar och minskar risken med decentraliserat ansvar för anbud, kundavtal och leverantörskontrakt. I grunden finns en uppförandekod för Humanas anställda en uppförandekod för leverantörer. Humana har också visselblåsarfunktion.</p> <p>Humanas arbetar kontinuerligt med att förbättra processer, rutiner och arbetssätt avseende personuppgiftshandling. Personuppgiftspolicyn finns i en lättläst version för att underlätta för samtliga målgrupper att ta till sig information om Humanas personuppgiftshandling.</p>	○ ● ○ ○	○ ○ ● ○
----------------------	---	--	---------	---------

Risk	Vad innebär detta?	Mitigerande åtgärder	Sannolikhet	Påverkan
Strategiska risker och affärsrisker	Humana behöver varje dag leverera på strategiska och finansiella mål utifrån liggande prioriteringar och affärsplaner. Det finns risk att bolaget underpresterar i exekvering, har felaktiga prioriteringar eller agerar på ett sätt som påverkar bolagets förmåga att uppnå sina mål.	Humana arbetar långsiktigt och har väl inarbetade processer för verksamhets-uppföljning och strategiska beslut. Ett starkt governance arbete (processer för styrning), att utveckla en resultatdriven företagskultur samt effektiv rapportering och uppföljning är de huvudsakliga verktygen för måluppfyllelse idag.	○ ● ○ ○ ○	○ ○ ● ○ ○
Risker kopplade till medarbetare och rekrytering	Om Humana inte lyckas attrahera rätt personal kan det påverka kvaliteten i bolagets tjänster samt bolagets tillväxtpotentialer. Rekryteringsrisken varierar mellan geografiska regioner och inom specifika yrkeskategorier.	Humana har en tydlig strategi för kompetensförsörjning som bland annat bygger på ett aktivt värdegrundsarbete, möjligheter till utbildning, investeringar i ledarskap, autonomi och framtida karriärvägar för att attrahera nya medarbetare samt behålla kvalificerad personal.	○ ● ○ ○ ○	○ ○ ● ○ ○
IT-risker	Det finns risk att tredje part skadar, stjäl eller förstör data och/eller bolagets tekniska infrastruktur vilket kan medföra driftstörningar, förlorad eller förstörd data samt finansiella konsekvenser. Humana hanterar en mängd information i form av personuppgifter, social och medicinsk information och affärskritiska uppgifter. Avbrott eller störningar i IT-system, inklusive sabotage, datavirus, operatörsfel eller fel i programvara, kan få en negativ påverkan på verksamheten. Det finns en risk att verksamheten kan begränsas vid IT- och systembrister.	Humana arbetar systematiskt för att minimera risken för störningar genom administrativt, logiskt och fysiskt arbete med it-säkerhet. Humanas arbetar med riskprevention, omvärldsbevakning, löpande uppdateringar och utveckling av system, utbildning och kompetensutveckling av användare och uppföljning av att leverantörer följer avtalade säkerhetsnivåer. Därutöver finns en löpande bevakning av loggar, externa gränssnitt samt hotbilden. Humana arbetar löpande med övervakning samt renodling av system och rutiner med driftspartners samt kompetensutveckling. Förbättrad kravhantering, projektstyrning/-ledning, testning och förvaltningsplanering. För kontroll av obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter sker loggning och stickprovskontroller.	○ ● ○ ○ ○	○ ● ○ ○ ○

Finansiella risker

Finansiella risker	<p>Likviditetsrisken är risken att koncernen inte kan fullfölja sina betalningsförpliktelser. Finansieringsrisken är risken att bolaget kan komma att få problem att fullgöra de skyldigheter som är förknippade med bolagets finansiella skulder.</p> <p>Koncernen verkar i Sverige, Finland, Norge och Danmark och exponeras därigenom för risker i form av omräkning från euro respektive norska kronor och, till en mindre del, danska kronor till svenska kronor. Omräkningar sker till räkenskapsårets genomsnittskurs (i balansräkningen till kurs på balansdagen). Vidare uppstår valutarisk genom affärstransaktioner, redovisade tillgångar och skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter.</p> <p>Humanas finansiella kostnader påverkas av marknadens ränteläge. Förändringar i räntorna, kan öka kostnaderna för Humanas lån och därmed få en negativ påverkan på koncernens resultat och kassaflöde.</p> <p>Humanas kreditrisker och kreditförluster är till övervägande del hänförliga kundfordringar och Humanas överskottslikviditet. Kreditrisken för kundfordringar består i att utestående fordringarna och icke fakturerade utförda tjänster till Humanas beställare inte kommer att betalas. Kreditrisken för överskottslikviditet består i att banken inte kan fullgöra sina åtaganden.</p>	<p>Likviditets- och finansieringsrisken hanteras centralt för koncernen av bolagets CFO. Koncernens finanspolicy sätter ramverk och riktlinjer vad gäller riskmandat och limiter i finansverksamheten. För att underlätta likviditetsplanering och likviditetsstyrning har koncernen kreditfaciliteter, till exempel checkräkningskrediter, samt cashpooler. Humana jobbar även löpande med sin likviditet genom att aktivt arbeta med rörelsekapitalet. Fokus på kassaflödet och anpassningar vid ändrade marknadsförutsättningar minskar risken att inte kunna fullfölja skyldigheterna enligt finansieringsavtalen.</p> <p>Koncernens lån kan, men behöver inte räntesäkras, genom ingående av s.k. ränteswappar eller ränteoptioner, inom ramen för låneavtalet. Humana har inte räntesäkrat några lån under 2023. Koncernens lån löper i regel med 3 månaders räntebindningstid, vilket är i enlighet med koncernens finanspolicy.</p> <p>Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och regioner, vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Risken för kreditförluster bedöms som låg. Humanas överskottslikviditet placeras endast med låg risk på inlåningskonton hos nordiska banker med hög kreditrating.</p> <p>Humanas exponering mot utländska valutor balanseras delvis genom upplåning i den lokala valutan.</p>	○ ● ○ ○ ○	○ ● ○ ○ ○
---------------------------	--	--	-----------	-----------

07

Hållbarhets- *rapportering*



Humanas hållbarhetsrapportering

Humanas vision och övergripande mål handlar om hållbarhet på individ- och samhällsnivå. Hållbarhet är därför kärnan av bolagets verksamhet och en helt integrerad del av strategin, vilken beskrivs utförligt på sidorna 15–28. I det här avsnittet kompletteras med detaljer om styrning av hållbarhetsområdet samt hållbarhetsdata i form av nyckeltal och rapportering enligt EU-taxonomin.

Humanas årsredovisning 2023 inkluderar bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport, vilken omfattar sidorna 15–28, samt 60–75. Denna har upprättats i enlighet med GRI Standards 2021. GRI index finns på sidorna 76–78. Hållbarhetsrapporten omfattar Humanakoncernen med tillhörande dotterbolag per den 31 december 2023 och täcker perioden 1 januari – 31 december 2023. Hållbarhetsrapporten har godkänts för utfärdande av styrelsen och vd:n den 27 mars 2024.

Bolagets revisor har bekräftat att en lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats, men hållbarhetsdatan har inte granskats av extern part.

Kontakt:

Maria Jansson, hållbarhetsansvarig.
Maria.jansson@humana.se

Humana bidrar aktivt till FN:s globala mål för hållbar utveckling



Mål 3 – God hälsa och välbefinnande
Humanas mål är att förbättra människors liv utifrån deras individuella förutsättningar.



Mål 5 – Jämställdhet
Humanas värdegrund utgår från alla människors lika värde.



Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
Humana vill utveckla omsorgssektorn genom sociala utfallsmått och är en förespråkare av kollektivavtal.



Mål 10 – Minskad ojämlikhet
Humana arbetar för ett inkluderande samhälle där alla människor ges rätt till ett bra liv, oavsett förutsättningar.



Mål 12 – Hållbar konsumtion och produktion
Humana tar miljöhänsyn i sina verksamheter som en del i ansvaret som samhällsaktör.



Mål 13 – Bekämpa klimatförändringarna
Humana strävar efter att minska verksamhetens negativa klimatpåverkan.

Väsentlighetsanalys och intressentdialog

Humanas vision och övergripande mål handlar om allas rätt till ett bra liv. Som en kvalitetsaktör inom omsorgsbranschen är hållbarhet kärnan i bolagets strategi som utgår från fyra strategiska målområden och en stark värdegrund (läs mer på sidorna 15–28). För Humana handlar arbetet om att bidra positivt i samhället i stort, till företagets kunder, klienter, uppdragsgivare, medarbetare och andra, samt att minska sin negativa påverkan, exempelvis relaterat till miljöfrågor.

Inom respektive målområde har Humana identifierat ett antal väsentliga hållbarhetsfrågor som utgör basen i det praktiska hållbarhetsarbetet:

Attraktiv arbetsgivare

- Nöjda och lojala medarbetare
- Säker och trygg arbetsmiljö
- Främjande av inkludering och mångfald (inklusive jämställdhet)

Lönsam tillväxt

- Lönsam tillväxt

Kvalitativ verksamhet

- Hög kvalitet i omsorgstjänsterna
- Säker persondatahantering

Ansvarstagande samhällsaktör

- Kostnadseffektiv omsorg med kvalitetsfokus
- Minskad negativ klimatpåverkan

Värderingsstyrd verksamhet

- Levande värdegrund
- Affärsetik och antikorrupktion

Dialog med våra intressenter

Intressentgrupp	Kanaler för dialog	Frågor som lyfts som särskilt viktiga
KUNDER OCH KLIENTER	Kontinuerlig dialog i verksamheterna, årliga kund-/klientundersökningar, verksamhetsspecifika undersökningar, synpunktsfunktion via Humanas webbplats.	Hög kvalitet i omsorgstjänster inklusive säkerhet och trygghet för omsorgstagarna, valfrihet för att möta individuella behov, kontinuerlig dialog mellan omsorgsgivare och omsorgstagare.
BESTÄLLARE I KOMMUN, REGION OCH STAT	Upphandlingar, möten, avtalsuppföljning, Humanas webbplats, kundundersökningar hos socialtjänster, egna kundundersökningar.	Hög kvalitet i omsorgstjänster, inklusive säkerhet och trygghet för omsorgstagarna, bidra till att lösa samhällsutmaningar, systematiskt arbetsmiljöarbete, olika miljökrav inklusive miljöledningssystem.
MEDARBETARE	Kontinuerlig dialog i verksamheterna, årlig medarbetarundersökning och medarbetarsamtal, olika chefs- och mötesforum, intranät.	Säker och trygg arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, möjligheten att bidra till ökad välfärd i samhället, efterlevnad av värdegrunden, hållbarhet.
ÄGARE OCH INVESTERARE	Årsstämma, individuella möten och gruppmöten med aktieägare, investerare och bankernas analytiker, till exempel i samband med delårsrapporter och investerarkonferenser.	Hög kvalitet i omsorgstjänster, utveckling och innovation för att möta de ökande behoven i samhället. Tillstånds- och regelefterlevnad, hållbarhet/ESG (miljö, sociala frågor och bolagsstyrning), god lönsamhet.
MYNDIGHETER	Regelverk, rapporter, inspektioner, granskningar, incidentrapportering, utredningar.	Tillstånds- och regelefterlevnad, hög kvalitet och säkerhet i omsorgstjänster, möta individens krav och behov, transparens.
FORSKARE/ AKADEMIN	Samverkansmöten, gemensamma forskningsprojekt.	Utveckling av sociala tjänster, behandlingsmetoder.
LEVERANTÖRER	Upphandlingar, beställningar och inköp samt leverantörsmöten.	Affärsmässighet med hög etik och objektivitet vid upphandlingar och inköp. Tydlighet kring krav på hållbarhetsaspekter.

Förberedelser för ny hållbarhetsrapportering

Under 2023 har vi gjort ett större arbete som förberedelse inför de nya och utvidgade krav på hållbarhetsrapportering som kommer ställas på Humana utifrån EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och dess implementering i svensk lagstiftning.

De viktigaste momenten har varit att utveckla styrningen av hållbarhetsarbetet med förankring i bolagets styrelse, fördjupa väsentlighetsanalysen utifrån krav på det så kallade dubbla väsentlighetsperspektivet samt att testrapportera i enlighet med de nya hållbarhetsrapporteringsstandarderna, med återkoppling från bolagets revisorer.

Väsentlighetsanalysen av bolagets hållbarhetsfrågor har byggts på en analys av hela värdekedjan, affärsmodellen och Humanas intressenters intressen. Det dubbla väsentlighetsperspektivet innebär att vi har bedömt hållbarhetsfrågornas väsentlighet utifrån två perspektiv:

- Konsekventiell väsentlighet, också kallad "påverkans-väsentlighet" – handlar om Humanas påverkan "inifrån-ut", på människor och miljö, och som vi skattat utifrån allvarlighetsgrad och sannolikhet.
- Finansiell väsentlighet – handlar om risker och möjligheter för Humana, "utifrån-in", som kan påverka vår finansiella ställning, kassaflöde och finansiering, och som vi skattat utifrån storlek av finansiell konsekvens och sannolikhet. Bolagets riskhanteringsprocess har informerat urval och utvärdering av finansiell väsentlighet.

Den dubbla väsentlighetsanalysen har varit utgångspunkten i att på ett än mer systematiskt och strukturerat sätt än tidigare identifiera och avgöra vilka hållbarhetsrelaterade konsekvenser, risker och möjligheter som är väsentliga i Humanas värdekedja och affärsmodell. De hållbarhetsfrågor som vi bedömer som väsentliga för Humana, ser vi som viktiga strategiska frågor för koncernen

och centrala i vårt praktiska hållbarhetsarbete framöver.

Efter en genomgång i koncernledningen, planeras det färdiga resultatet av den dubbla väsentlighetsanalysen att redovisas för revisionskommittén och beslutas av styrelsen under våren 2024.

I förhållande till vår hållbarhetsrapportering för 2023 är den preliminära slutsatsen att de väsentliga hållbarhetsfrågor som redan utgör basen i Humanas praktiska hållbarhetsarbete är fortsatt giltiga och även fortsättningsvis kommer utgöra kärnan i vårt hållbarhetsarbete.

Hållbarhetsstyrning

Hållbarhet är för Humana nära sammankopplat med hur bolaget skapar värde och agerar som en kvalitetsaktör inom omsorgsbranschen.

Hållbarhetsarbetet styrs med hjälp av Humanas strategiska målområden och värdegrund, bolagets väsentliga hållbarhetsfrågor samt uppförandekod och andra relaterade styrdokument.

Styrelsen ansvarar för strategi och översyn

Styrelsen är ytterst ansvarig för Humanas övergripande hållbarhetsstrategi, väsent-

lighetsanalys och mål samt att uppförandekod och andra relaterade policyer följs och hålls uppdaterade samt att godkända års- och hållbarhetsredovisningen. Styrelsen får information om väsentliga avvikelser och kritiska angelägenheter via vd.

Styrelsens samlade kompetens inom hållbarhetsfrågor är särskilt framträdande inom sociala hållbarhetsfrågor relaterade till vård och omsorg. Flera av ledamöterna har dessutom mångårig erfarenhet av att leda skattefinansierade verksamheter (se sidan 54).

Revisionsutskott ger stöd till styrelsen

Från och med ikraftträdandet av CSRD tydliggörs revisionsutskottets ansvar för hållbarhetsrapportering, övervakning av internkontroll och riskhantering avseende hållbarhetsrapporteringen. I ansvaret ingår också att revisionsutskottet ska hålla sig informerad om granskningen av hållbarhetsrapporten.

Vd och koncernledning styr hållbarhetsarbetet

Styrelsen har delegerat det operativa ansvaret för genomförandet av övergripande strategier, mål och åtgärder samt uppföljning av hållbarhetsarbetet till

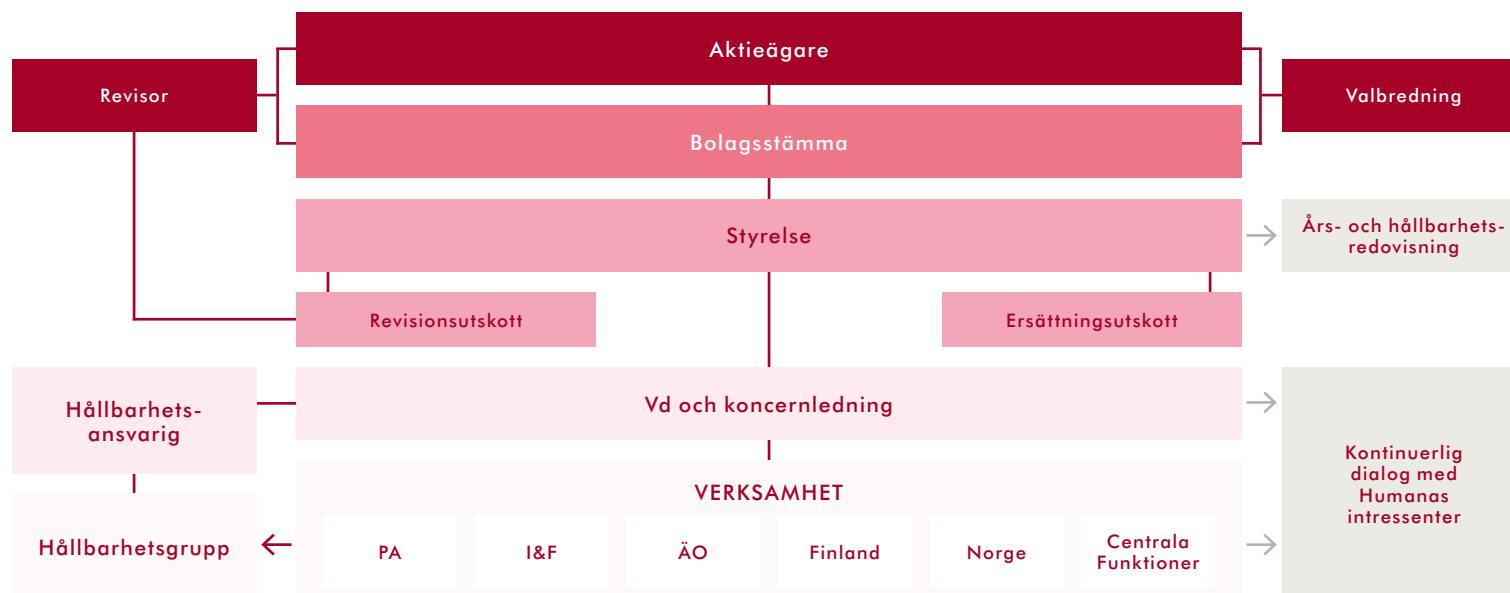
bolagets vd. Vd avrapporterar till styrelsen i samband med styrelsemöten. Koncernledningens medlemmar ansvarar för att driva och följa upp på hållbarhetsfrågor inom respektive ansvarsområde och affärsområde.

Hållbarhetsansvarig och hållbarhetsarbetsgrupp ansvarar för samordning och rapportering

Bolagets hållbarhetsansvarig samordnar det operativa hållbarhetsarbetet, stöttar övriga organisationen i fråga om implementering och uppföljning samt förbereder rapporter och förslag till beslut. Hållbarhetsansvarig rapporterar löpande kring framdriften i hållbarhetsarbetet till vd och koncernledning och minst årligen till styrelsen.

Hållbarhetsansvarig samordnar också arbetet i den koncernövergripande hållbarhetsgruppen som är en matrisorganisation med representanter från samtliga affärsområden och centrala funktioner. Hållbarhetsgruppen fungerar som ett nätverk för kunskap och erfarenhet och arbetar tillsammans för genomförande av koncerngemensamma mål, tar fram planer och instruktioner anpassade till verksamheten och ansvarar för att genomföra bolagets hållbarhetsrapportering.

Hållbarhetsstyrning



Verksamheten genomför hållbarhetsarbetet

Chefer och enskilda medarbetare genomför beslutade aktiviteter och bidrar till hållbarhetsarbetets utveckling genom sitt dagliga arbete. Verksamhetens hållbarhetsfrågor styrs utifrån policyer, riktlinjer och rutiner, se tabell på nästa sida. Samtliga styrdokument finns samlade och tillgängliga för alla medarbetare i det koncernövergripande ledningssystemet. Ansvar för respektive hållbarhetsfråga är fördelat utifrån funktion och nivå och framgår av styrdokumentet.

Inom affärsområdet Individ och familj är ledningsgrupperna ledningssystemcertifierade enligt ISO 14001 för miljö och ISO 9001 för kvalitet. I Norge är divisionen Personlig assistans certifierad enligt ISO 9001 för kvalitet och administrationen inom personlig assistans är certifierad utifrån Miljöfyrtårn (Eco-Lighthouse). Det har också beslutats att verksamheter inom den norska divisionen Vård och omsorg ska certifieras inom ISO-miljö under 2024.

Bolaget har en digital hållbarhetsutbildning som är obligatorisk för alla medarbetare.

Hållbarhetsrisker

Avseende hållbarhetsrelaterade risker (och möjligheter) är arbetet integrerat med Humanas övergripande riskprocess och -modell (läs mer på sidorna 57–59), men särskiljer sig såtillvida att hållbarhetsrisker också utvärderas utifrån hur Humanas verksamhet ger eller kan ge upphov till risker för människor och miljö och hur det riskperspektivet också påverkar risken för bolaget.

Avvikelserapportering och visselblåsarfunktion

För rapportering och hantering av incidenter och avvikelser finns rutiner och flera system till stöd. Humanas avvikelshanteringssystem är tillgängligt via bolagets intranät och används för rapportering och hantering av avvikelser, missförhållanden, risker för missförhållanden, risker, arbetsskador, tillbud och person-

uppgiftsincidenter som har inträffat och/eller upptäckts i verksamheten. Bolaget har också ett system för rapportering och hantering av synpunkter och klagomål som riktar sig till såväl medarbetarna som till kunder, klienter och andra målgrupper. Funktionen finns tillgängligt via bolagets publika webbplatser, på respektive lands språk.

Därutöver finns en visselblåsarfunktion där allvarliga arbetsrelaterade missförhållanden eller oegentligheter (eller misstanke om sådana) kan rapporteras, framför allt av den som har eller haft en arbetsrelaterad relation till Humana. Visselblåsarfunktion finns tillgänglig via bolagets intranät och publika webbplatser, på respektive lands språk. Den som anmäler en incident eller avvikelse där kan bibehålla sin anonymitet under hela processen om så önskas.

Styrningen av Humanas väsentliga hållbarhetsområden

Hållbarhetsområde	Policy	Andra styrdokument	Ansvar	Risker som styrningen syftar till att minska och hantera
Attraktiv arbetsgivare				
Nöjda och lojala medarbetare	Flertalet policyer som styr Humanas medarbetarprocess.	Som komplement till de koncerngemensamma medarbetarpolicyerna finns styrdokument som stödjer alla delar av medarbetarprocessen: rekrytering, pågående anställning, utveckling, lön & ersättning, arbetsmiljö och anställningens upphörande.	Affärsområdeschefer tillsammans med HR-direktören ansvarar för styrningen av medarbetarområdet inom Humanas verksamheter. Det operativa ansvaret för implementering och efterlevnad är delegerat till chefer med direkt personalansvar.	Risker kopplade till medarbetarområdet, ex negativ påverkan på medarbetares nöjdhet och hälsa och att som bolag inte kunna rekrytera och behålla rätt medarbetare.
Säker och trivsam arbetsmiljö	Arbetsmiljöpolicy	Den koncerngemensamma arbetsmiljöpolicyen kompletteras av styrdokument som varje affärsområde är ansvarigt för att ta fram utifrån verksamhetens behov. Det finns exempelvis riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering, hot och våld, alkohol- och droger, företagshälsövård.	Affärsområdeschefer tillsammans med HR-direktören ansvarar för styrningen av medarbetarområdet inom Humanas verksamheter. Det operativa ansvaret för implementering och efterlevnad är delegerat till chefer med direkt personalansvar.	Risker kopplade till medarbetarområdet, ex i förhållande till arbetsrelaterade skador och ohälsa och därpå följande sjukskrivningar.
Främjande av inkludering och mångfald, inklusive jämställdhet	Inkluderings- och mångfaldspolicy	Den koncerngemensamma inkluderings- och mångfaldspolicyen kompletteras av styrdokument som varje affärsområde är ansvarigt för att ta fram utifrån behov. Det finns exempelvis riktlinjer för kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.	Affärsområdeschefer tillsammans med HR-direktören ansvarar för styrningen av inkluderings- och mångfaldsfrågor inom Humanas verksamheter. Chefer har ett särskilt ansvar för att inkludering ska genomsyra arbetet i respektive verksamhet och för att agera som goda förebilder.	Risker kopplade till medarbetarområdet, ex negativ påverkan på medarbetares nöjdhet och hälsa och att inte kunna rekrytera och behålla rätt medarbetare och gå miste om viktig innovationskraft.
Lönsam tillväxt				
Lönsam tillväxt	Bolagets finansiella mål	Riktlinjer för finansiell rapportering finns dokumenterade i bolagets ekonomihandbok.	Affärsområdeschefer tillsammans med vd och CFO ansvarar för styrningen av lönsamhets- och tillväxtfrågor inom Humanas verksamheter.	Finansiella och regulatoriska risker.
Kvalitativ verksamhet				
Hög kvalitet i omsorgstjänsterna	Flertalet policyer som styr Humanas kärnprocess för vård och omsorg Kvalitetspolicy	De koncerngemensamma vård- och omsorgspolicyerna inklusive kvalitetspolicyen, kompletteras av styrdokument som respektive affärsområde och verksamhet är ansvariga för att ta fram utifrån behov. Dessa omfattar hela kärnprocessen för Humanas utförande av vård och omsorg, indelade i förberedelser inför uppdrag, påbörjande av uppdrag, hantering av kund/klient i verksamheten och avslutande av uppdrag.	Affärsområdeschefer tillsammans med kvalitetsdirektören ansvarar för styrningen av kvalitetsområdet inom Humanas verksamheter. Det operativa ansvaret för implementering och efterlevnad är delegerat hierarkiskt genom organisationen och träffar alla medarbetare med olika omfattning beroende på nivå och ansvarsområde.	Risker kopplade till kärnverksamheten, ex att kund/klient drabbas av kvalitetsbrist och att det uppstår regulatoriska risker för bolaget.

Styrningen av Humanas väsentliga hållbarhetsområden

Hållbarhets-område	Policy	Andra styrdokument	Ansvar	Risker som styrningen syftar till att minska och hantera
Säker persondata-hantering	Integritetspolicy Informationssäkerhetspolicy	De koncerngemensamma integritets- och informations-säkerhetspolicyerna kompletteras dels av koncern-gemensamma styrdokument för specifika områden, dels som varje affärsområde är ansvarigt för att ta fram utifrån verksamhetens behov.	Koncernledningen ansvarar för det strategiska arbetet att uppnå en säker personuppgifthantering. Koncernens dataskyddsombud ansvarar för att övervaka efterlevnaden av GDPR och svensk lag samt att informera och ge råd till Humanas organisation, vilket inkluderar såväl styrelse, chefer som medarbetare. Humanas Privacy Office ansvarar för det operativa dataskyddsarbetet. CIO ansvarar strategiskt och operativt för informations-säkerhetsarbetet med avseende på Humanas it-system.	Risker kopplade till begränsningar i IT-system och obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter som kan drabba kunder/klienter och medarbetare och leda till skada för bolaget.
Ansvarstagande samhällsaktör				
Kostnadseffektiv omsorg med kvalitetsfokus	Policy för sociala utfallsmått kommer att utvecklas	Allteftersom arbetet med sociala utfallsmått utvecklas kommer styrdokument för området att etableras.	Affärsområdeschefer tillsammans med kvalitetsdirektören ansvarar för utvecklingen mot en standardisering inom omsorgen, utifrån resultatmätning inom Humanas verksamheter.	-
Minskad klimatpåverkan	Miljöpolicy Uppförandekod Uppförandekod för leverantörer	Den koncerngemensamma miljöpolicyen och uppförandekoderna kompletteras av styrdokument för specifika områden, som dels kan gälla alla affärsområden, dels relatera till ett eller flera affärsområden. Exempelvis finns styrdokument för inköp och bilar.	Affärsområdeschefer tillsammans med vd ansvarar för styrningen av klimat- och miljöområdet inom Humanas verksamheter.	Risker kopplade till klimatförändringar.
Värderingsstyrd verksamhet				
Levande värdegrund	Uppförandekod	Uppförandekoden kompletteras dels av koncern-gemensamt värdegrundsmaterial som finns tillgängligt på bolagets intranät, dels av värdegrundsmaterial framtaget inom respektive affärsområde.	Affärsområdeschefer tillsammans med HR-direktören ansvarar för styrningen av värdegrundsområdet inom Humanas verksamheter.	Risker kopplade till såväl kund/klientområdet som medarbetarområdet, ex att inte kunna rekrytera och behålla rätt medarbetare.
Affärsetik och antikorrup­tion	Uppförandekod Policy för muta och gåva	-	Affärsområdeschefer tillsammans med vd ansvarar för styrningen av anti-korrup­tionsområdet inom Humanas verksamheter. Varje medarbetare inom Humana ansvarar för att följa uppförandekoden, som stipulerar nolltolerans mot korrup­tion. I samband med anställning medger varje ny medarbetare att hen tagit del av och kommer att följa uppförandekoden.	Risker kopplade till korrup­tion och bedrägerier.

Hållbarhetsdata

Nyckeltal

	Hållbarhetsnot	2023	2022
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE			
Antal medarbetare	H1, H2	22 380	24 465
Medarbetarnöjdhet, eNPS		+17	+14
Medarbetarnöjdhet, NMI, %		78	76
Ledarskapsindex, %		81	79
Sjukfrånvaro, långtid, %		2,6	2,4
Sjukfrånvaro, total, %		6,7	7,4
Medarbetaromsättning, %		22	20
Netto nyanställningar och avgångar, antal		- 1 381	1 237
Arbetsrelaterade skador, antal ¹⁾		784	529
Arbetsrelaterade dödsfall, antal		-	-
Andel kvinnor i styrelsen, %		57	50
Andel kvinnor på högre chefspositioner, %		57	57
Ojusterad löneskillnad mellan könen, %		100,6	100,5
Ersättningsförhållande: Högst betalda individ gånger medianen för alla anställda (exkl högst betalda)		15,4	13,6
Arbetsstillfällena för dem långt från arbetsmarknaden ²⁾		79	103
Genomförda utbildningar i lärportalen, antal	H3	41 249	30 877

LÖNSAM TILLVÄXT

Intäktstillväxt, %		0,9	3,2
Lönsamhet, %		4,7	4,8
Skuldsättningsgrad, ggr		4,8	5,5

KVALITATIV VERKSAMHET

Humana Quality Index, skala 1–100		75	74
Kunder och klienter, antal		9 856	9 786
Andel genomförda individuella planer, %		91	92
Kund-/klientnöjdhet, NKI, %		79	85

Inga justeringar har gjorts i tidigare års data.

¹⁾ Anledningen till uppgången är framförallt förbättrade rapporteringsrutiner i det finska affärsområdet, där 390 skador rapporterats 2023 jämfört med 163 skador 2022.

²⁾ Anledningen till nedgången är att det temporärt indragna tillståndet för Personlig assistans medförde att Humana inte heller fick ta emot anställningsstöd.

³⁾ Scope 3 inkluderar 2023 även utsläpp från medarbetarnas pendlingsresor. Exklusive pendlingsresor summerar Scope 3 till 23 853 CO₂e ton.

	Hållbarhetsnot	2023	2022
ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR			
Behållet ekonomiskt värde i företaget, %	H4	2	2
Socialt utfallsmått 1: Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats, %		50	45
Socialt utfallsmått 2a: Andel klienter på samtliga HVB-hem för barn och unga i Sverige som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis, %		62	60
Socialt utfallsmått 2b: Andel klienter på samtliga HVB-hem för barn och unga i Norge som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis, %		66	ingen data
Socialt utfallsmått 3: Andel kunder inom Personlig assistans som upplever att de kan påverka sin livssituation		78	ingen data
Klimatutsläpp, scope 1, CO ₂ e ton	H5	4 097	4 129
Klimatutsläpp, scope 2 (marknadsbaserad), CO ₂ e ton	H5	1 355	1 012
Klimatutsläpp, scope 3, CO ₂ e ton ³⁾	H5	35 817	25 944
VÄRDERINGSSTYRD VERKSAMHET			
Medarbetare med kännedom om visionen, %		94	94
Medarbetarnas upplevelse av att Humanas värderingar är vägledande, skala 1–5		4,0	4,0

Hållbarhetsnoter

Not H1 Antal anställda

	Kvinnor	Män	Total
Anställda, totalt antal	15 705	6 675	22 380 ¹⁾
Anställda, totalt %	70	30	
Tillsvidareanställda, antal	8 114	3 446	11 560
Tillsvidareanställda, %	70	30	
Visstidsanställda, antal	7 591	3 129	10 720
Visstidsanställda, %	71	29	
Heltidsanställda, antal	3 882	1 797	5 679
Heltidsanställda, %	68	32	
Deltidsanställda, antal	4 198	1 532	5 730
Deltidsanställda, %	73	27	
Intermittenta (0% sysselsättningsgrad), antal	7 625	3 246	10 871
Intermittenta (0% sysselsättningsgrad), %	70	30	

¹⁾ Siffrorna över antal anställda är hämtade den 31 december 2023. I personalhanteringssystemen ligger intermittenta anställningar ofta kvar fram till årsskiftet. De som inte är aktuella för fortsatt arbete efter årsskiftet avslutas ofta per den 31 dec. Detta datum visar därför vanligen årets högsta siffra av intermittenta anställningar, vilket påverkar totalen.

Not H2 Ålderssammansättning

	<30	30–50	>50
Totalt	25%	47%	28%
Chefer	4%	65%	31%

Not H3 Topp 10 mest genomförda utbildningar

1. Lex Sarah och rapporteringsskyldigheten enligt Lex Sarah
2. Grundläggande utbildning i läkemedelshantering
3. Skydd- och begränsningsåtgärder
4. Hållbarhet och Humana
5. Basala hygienrutiner i vård och omsorg
6. Skydds- och begränsningsåtgärder personlig assistans
7. DF Respons – Rapportering och avvikelser
8. GDPR – General Data Protection Regulation
9. Introduktionspaket för personlig assistent
10. Diagnoskunskap – Bipolaritet

Not H4 Skapat och distribuerat ekonomiskt värde, Mkr

	2023	Andel	2022	Andel
Skapat ekonomiskt värde				
Kunder och beställare	9 728		9 241	
Distribuerat ekonomiskt värde				
Leverantörer ¹⁾	1 744	18%	1 549	17%
Medarbetare ²⁾	7 530	77%	7 253	78%
Långivare	250	3%	189	2%
Offentlig sektor ³⁾	53	1%	64	1%
Aktieägare ⁴⁾	-	-	-	-
Behållet ekonomiskt värde i företaget	178	2%	210	2%

¹⁾ Belopp som betalats till leverantörer inklusive mervärdesskatt.

²⁾ Löner och pensioner till anställda. Här ingår även det belopp som betalats till den offentliga sektorn i form av löneskatter, sociala avgifter mm för de anställdas räkning.

³⁾ Inkomstskatt.

⁴⁾ Styrelsens förslag till årsstämman 2024 är att ingen utdelning görs för verksamhetsåret 2023.

Humana skapar hållbart värde för sina intressenter. Det skapade ekonomiska värdet genereras genom intäkter från kunder och beställare. Det fördelas vidare till olika intressenter: leverantörer genom inköp av bland annat livsmedel, förbrukningsmaterial och andra produkter som behövs i verksamheten samt olika tjänster, medarbetare genom löner, andra ersättningar och sociala avgifter, långivare genom räntor på utlånat kapital, den offentliga sektorn genom skatter och aktieägare genom utdelning. En del av det intjänade värdet behålls i företaget för vidareutveckling av nya metoder, förvärv, kapitalinvesteringar och som likvid för att balansera exponeringen mot kapitalmarknaden.

Not H5 Humanas växthusgasutsläpp, CO₂e (ton)

Humana beräknar växthusgasutsläppen enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet) utifrån operational control approach (kontroll utifrån användningsfasen).

	2023	2022	Kommentar	Beräkningsmetod ¹⁾	Jämförelse av data och metod mot tidigare år
Scope 1 – direkta utsläpp					
Ägda och leasade fordon, eldningsolja och propangas	4 097	4 129	Humana äger och leasar bilar som används till transporter av kunder, klienter och medarbetare, både som del av verksamheternas aktiviteter och som färdmedel mellan verksamheter. Eldningsolja är under planerad utfasning och den förbrukade volymen olja har gått ner under 2023. En fastighet värms med propangas.	Volym- och distansbaserad (fordon), volymbaserad (övrigt)	Samma beräknings sätt som 2022 för olja och propangas. Ändrad beräkningsmetod för fordon, där föregående års beräkning baserades på kostnaden för fordonsbränslet. Köldmedier har tagits bort från scope 1 då de köldmedier som förekommer (i värmepumpar och kylskåp) är i slutna system och inte ska ingå under scope 1.
Scope 2 – indirekta utsläpp från elektricitet och värme					
Inköpt elektricitet (marknadsbaserad metod), och fjärrvärme	1 355	1 012	Humanas verksamhet har stort fastighetsberoende, i form av såväl kund- och klientboenden som lokaler för öppenvård och administration. 100 % av den direktinköpta elektriciteten till fastigheterna i koncernen är ursprungsmärkt och kommer från förnybara källor. I Humanas svenska och finska verksamheter är fjärrvärme en vanlig uppvärmningskälla.	Volymbaserad, areabaserad och kostnadsbaserad	Samma beräknings sätt som 2022 har tillämpats. Högre kvalitet i den insamlade datan över fjärrvärmeförbrukning i Finland har ökat den inrapporterade volymen jämfört med 2022, vilket förklarar de högre utsläppen.
Inköpt elektricitet (platsbaserad metod), och fjärrvärme	1 836	Inte beräknad			
Scope 3 – övriga indirekta utsläpp					
3.1 Köpta varor och tjänster	19 080	22 263	Visar utsläpp orsakade av köpta varor och tjänster som inte ingår i scope 1 eller 2 eller i någon annan kategori under scope 3.	Kostnadsbaserad	Samma beräknings sätt som för 2022.
3.3 Bränsle- och energi-relaterade utsläpp	2 107	1 199	Bränsle och energi-relaterade utsläpp som inte redovisats i scope 1 eller 2. Relaterar till utvinning, förädling och distribution av bränslen till pannor och drivmedel.	Kostnadsbaserad	Samma beräknings sätt som för 2022.
3.4 Inköpta intransporter och distribution	107	328	Relaterar till transporter av varor och tjänster till verksamheten.	Kostnadsbaserad	Samma beräknings sätt som för 2022.
3.6 Tjänsteresor	2 558	2 154	Omfattar alla resor bokade via central resebyrå samt resor ersatta genom utläggsredovisning.	Distans- och kostnadsbaserad	Samma beräknings sätt som för 2022.
3.7 Anställdas pendlingsresor	11 964	Ingen data	Visar utsläpp orsakade av Humanas anställdas pendlingsresor till och från arbetsplatsen.	Distansbaserad	Humanas anställda har besvarat en enkät om pendlingsvanor, färdmedel och distans för pendlingen.

¹⁾ Utsläppsberäkningarna har genomförts av företaget Normative utifrån insamlad data, enligt angiven metod och med aktuella utsläppsfaktorer. Beräkningarna som gjorts utifrån kostnadsbaserad metod är justerade för inflation.

Definitioner

Nyckeltal	Definition
Antal medarbetare	Anställda med en aktiv anställning per 31 december 2023.
Medarbetarnöjdhet, eNPS	Employee Net Promoter Score mäts i Humanas årliga medarbetarundersökning och ger ett poäng mellan -100 och 100 som indikerar hur villiga medarbetarna är att rekommendera Humana som arbetsgivare till andra.
Medarbetarnöjdhet, NMI	Nöjd medarbetarindex mäts genom den årliga medarbetarundersökningen och visar den övergripande nöjdheten hos medarbetarna. Resultatet redovisas på en skala 1–100.
Ledarskapsindex	Ledarskapsindex mäts genom medarbetarundersökningen och visar medarbetarnas nöjdhet med sina chefer. Resultatet redovisas på en skala 1–100.
Sjukfrånvaro, total	För affärsområdena Individ och familj, Norge och Äldreomsorg beräknas sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid. För affärsområdena Personlig assistans och Finland beräknas sjukfrånvaro i procent av arbetade timmar.
Sjukfrånvaro, långtid	Långtidssjukfrånvaro räknas i Sverige efter sjukdag 15, i Norge efter sjukdag 16 och i Finland är definitionen obetald sjukfrånvaro.
Medarbetaromsättning	Antal tillsvidareanställda medarbetare som slutat på egen begäran i procent av genomsnittligt antal tillsvidareanställda under 2023.
Netto nyanställningar och avgångar	Antal nyanställda, inkluderat nyanställda via förvärv, minus antal avgångar.
Arbetsrelaterade skador	Sverige och Norge: Arbetsskador rapporterade till Arbetsmiljöverket, exklusive arbetsskador utan angiven konsekvens. Utöver det ingår arbetsskador som rapporteras till Försäkringskassan men inte till Arbetsmiljöverket, om arbetsskada lett till läkarbesök eller sjukskrivning. Finland: Antalet arbetsskador anmälda till försäkringsbolag.
Andel kvinnor i styrelsen	Andel kvinnor i Humanas styrelse per den 31 december 2023.
Andel kvinnor på högre chefspositioner	Avser chefer med personalansvar som ingår i ledningsgrupper på affärsområdesnivå, koncernledningen eller direkt under koncernledningen per den 31 december 2023.
Ojusterad löneskillnad mellan könen	Kvinnors lön i procent av mäns lön. Baseras på timlön och månadslön (heltid) omräknat till timlön utifrån heltidsmått. Utan hänsyn till eventuell förmån, OB eller lönetillägg.
Ersättningsförhållande mellan vd och anställda	Ersättningsförhållande mellan organisationens högst betalda individ och medianen för alla anställda (exklusive högst betalda).
Humana Quality Index	Humana Quality Index är ett kvalitetsmått framtaget av Humana, som mäter 12 kvalitetsparametrar, såväl kvalitativa som kvantitativa. Läs mer på sidan 24.
Antal kunder och klienter	Genomsnittligt antal kunder och klienter under fjärde kvartalet 2023.
Kundnöjdhet, NKI	Mäter hur nöjda kunder och klienter är med Humanas tjänster utifrån svar på standardiserade frågeundersökningar som genomförs en eller flera gånger per år beroende på affärsområde. Resultatet redovisas på en skala 1–100.
Klimatutsläpp, scope 1	Omfattar direkta växthusgasutsläpp, det vill säga som sker i den egna verksamheten och som Humana äger eller kontrollerar.
Klimatutsläpp, scope 2	Omfattar indirekta växthusgasutsläpp från inköpt elektricitet och värme.
Klimatutsläpp, scope 3	Omfattar övriga indirekta växthusgasutsläpp, från inköpta varor och tjänster, affärsresor, pendlingsresor etc.

Rapportering enligt *EU-taxonomin*

Humana omfattas av kravet på rapportering enligt EU-taxonomin, men bedriver i huvudsak inte verksamhet som ingår i taxonomin, vilket innebär en begränsad rapportering.

Humana bedriver omsorg och tillhandahåller sociala tjänster i form av personlig assistans, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg.

Många av bolagets omsorgstagare bor i fastigheter som upplåts till Humana och inom verksamheterna sker ofta transporter av omsorgstagare och medarbetare. I EU-taxonomin finns såväl vård och omsorg som fastighets- och transportrelaterade aktiviteter upptagna.

För att säkerställa att Humana efterlever lagkravet på rapportering utifrån EU-taxonomin har en inventering och analys av bolagets verksamhet genomförts i förhållande till EU-taxonomin rapporteringsområden- och kriterier.

Humanas vård- och omsorgstjänster träffas inte

Resultatet av analysen är att omsättningen från Humanas huvudsakliga ekonomiska aktivitet, nämligen 12.1

vård och omsorg med boende inte är tillämplig för rapportering, då den inte innebär en så kallad "möjliggörande verksamhet" utifrån EU-taxonomin definitioner. Inte heller någon rapportering av kapital- eller driftsutgifter i relation till 12.1 vård och omsorg kan komma i fråga då en förutsättning är att en klimatrisk- och sårbarhetsanalys genomförts, vilket framförallt åligger fastighetsägarna och inte Humana.

Vad gäller fastighets- och transportrelaterade aktiviteter inom Humana finns däremot en relevans att uppges:

- Kapitalutgifter för aktiviteterna 6.5 transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon och 7.7 förvärv och ägande av byggnader, med avseende på investeringar i egna fastigheter samt leasingkostnader som tillkommit under året (se not K13 och K14 i den finansiella rapporteringen).

- Driftsutgifter för aktiviteter 6.5 transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon samt 7.7 förvärv och ägande av byggnader avseende underhåll och reparationer samt kostnader relaterade till kortfristiga leasingavtal.

Försiktighetsprincip

För 2023 års rapportering antar Humana en försiktighetsprincip och anger inte att någon del av bolagets aktiviteter är förenlig med taxonomin. I takt med att EU-taxonomin och rapporteringspraxis utvecklas avser Humana att utveckla datainsamling och analys för att kunna bedöma bolagets förenlighet med taxonomin.

Trots att Humana arbetar med att begränsa klimatförändringarna, exempelvis genom utbyten av energisystem, bedöms inte dess omfattning 2023 vara signifikant för rapportering.

Omsättning¹⁾

Räkenskapsår 2023

Ekonomiska verksamheter	Kod	Omsättning	Andel av omsättningen, år 2023	Kriterier för väsentligt bidrag									Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)					Minimiskyddsåtgärder	Andel förenlig med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2) omsättning, år 2022	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställningsverksamhet)								
				Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	J/N	J/N					J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
				J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N					J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																													
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																													
De miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheternas omsättning (A.1)																													
Varav möjliggörande verksamheter																													
Varav omställningsverksamheter																													
A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																													
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)																													
A. Omsättning för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1 + A.2)																													
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																													
Omsättningen hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin		9 728	100%																										
TOTALT		9 728	100%																										

¹⁾ Andel av omsättningen från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – upplysningar som omfattar år 2023

OM TILLÄMPLIGT:

	Andel av omsättning/total omsättning	
	Taxonomiförenlighet per mål, %	Mål som omfattas av taxonomin, %
CCM	-	-
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	-
PPC	-	-
BIO	-	-

CCM: Begränsning av klimatförändringar – CCA: Anpassning till klimatförändringar – WTR: Vattenresurser och marina resurser
CE: Den cirkulära ekonomin – PPC: Förebyggande och begränsning av föroreningar – BIO: Biologisk mångfald och ekosystem

Kapitalutgifter²⁾

Räkenskapsår 2023

Ekonomiska verksamheter	Kod	Kapitalutgifter Mkr	Andel av kapitalutgifterna, år 2023 %	Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)						Minimiskyddsåtgärder J/N	Andel förenliga med taxonomikraven (A.1.) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2.) kapitalutgifter, år 2023 %	Kategori (möjliggörande verksamhet) E	Kategori (omställningsverksamhet) T
				Begränsning av klimatförändringar J; N; N/EL	Anpassning till klimatförändringar J; N; N/EL	Vatten och marina resurser J; N; N/EL	Cirkulär ekonomi J; N; N/EL	Föreningar J; N; N/EL	Biologisk mångfald och ekosystem J; N; N/EL	Begränsning av klimatförändringar J/N	Anpassning till klimatförändringar J/N	Vatten och marina resurser J/N	Cirkulär ekonomi J/N	Föreningar J/N	Biologisk mångfald och ekosystem J/N				
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																			
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Varav möjliggörande verksamheter		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Varav omställningsverksamheter		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																			
Transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon	CCM 6.5	23	2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										2%
Förvärv och ägande av byggnader	CCM 7.7	1 052	94%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										93%
Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		1 075	96%	96%	-	-	-	-	-										95%
A. Kapitalutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1 + A.2)		1 075	96%	96%	-	-	-	-	-										95%
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
Kapitalutgifter för verksamheter som inte omfattas av taxonomin		40	4%																
TOTALT		1 115	100%																

²⁾ Andel av kapitalutgifterna från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – upplysningar som omfattar år 2023

OM TILLÄMPLIGT:

	Andel av kapitalutgifter/totala kapitalutgifter	
	Taxonomiförenlighet per mål, %	Mål som omfattas av taxonomin, %
CCM	-	96%
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	-
PPC	-	-
BIO	-	-

CCM: Begränsning av klimatförändringar – CCA: Anpassning till klimatförändringar – WTR: Vattenresurser och marina resurser
CE: Den cirkulära ekonomin – PPC: Förebyggande och begränsning av föreningar – BIO: Biologisk mångfald och ekosystem

Driftsutgifter³⁾

Räkenskapsår 2023

Ekonomiska verksamheter	Kod	Driftsutgifter	Andel av driftsutgifter, år 2023	Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)						Minimiskyddsåtgärder	Andel förenliga med taxonomikraven (A.1.) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2.) driftsutgifter, år 2022	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställningsverksamhet)
				Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem				
		Mkr	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	M	O
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																			
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Varav möjliggörande verksamheter		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Varav omställningsverksamheter		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																			
Förvärv och ägande av byggnader	CCM 7.7	111	81%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								100%		
Transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon	CCM 6.5	26	19%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		137	100%	100%	-	-	-	-	-								100%		
A. Driftsutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1 + A.2)		137	100%	100%	-	-	-	-	-								100%		
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
Driftsutgifter för verksamheter som inte omfattas av taxonomin		-	-																
TOTALT		137	100%																

³⁾ Andel av driftsutgifterna från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – upplysningar som omfattar år 2023

OM TILLÄMPLIGT:

	Andel av driftsutgifter/totala driftsutgifter	
	Taxonomiförenlighet per mål, %	Mål som omfattas av taxonomin, %
CCM	-	100%
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	-
PPC	-	-
BIO	-	-

CCM: Begränsning av klimatförändringar – CCA: Anpassning till klimatförändringar – WTR: Vattenresurser och marina resurser
CE: Den cirkulära ekonomin – PPC: Förebyggande och begränsning av föreningar – BIO: Biologisk mångfald och ekosystem

KÄRNERGI- OCH FOSSILGASRELATERADE VERKSAMHETER

Kärnenergirelaterade verksamheter	
Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot forskning, utveckling, demonstration och utbyggnad av innovativa elproduktionsanläggningar som producerar energi från kärnenergiprocesser med minimalt avfall från bränslecykeln.	NEJ
Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande och säker drift av nya kärntekniska anläggningar för produktion av el eller processvärme, inbegripet för fjärrvärme eller industriella processer, såsom vätgasproduktion, samt för säkerhetsuppgäraderingar av dessa, med hjälp av bästa tillgängliga teknik.	NEJ
Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot säker drift av befintliga kärntekniska anläggningar som producerar el eller processvärme, inbegripet för fjärrvärme eller industriella processer, såsom vätgasproduktion från kärnenergi, samt säkerhetsuppgäraderingar av dessa.	NEJ
Fossilgasrelaterade verksamheter	
Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande eller drift av elproduktionsanläggningar som producerar el med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ
Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande, reovering och drift av anläggningar för kombinerad produktion av värme/kyla och el med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ
Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande, reovering och drift av värmeproduktionsanläggningar som producerar värme/kyla med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ

GRI-index

Humana AB har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1/1–31/12 2023. GRI 1: Foundation 2021 har tillämpats. Ingen sektorstandard är tillämplig för bolagets rapportering.

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Avsteg		
			Avsteg	Skäl	Förklaring
GRI 2: GENERELLA UPPLYSNINGAR 2021					
Organisationen och redovisningsprinciper					
	2-1 Detaljer om organisationen	40,81			
	2-2 Enheter inkluderade i organisationens hållbarhetsrapportering	111–112			
	2-3 Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	61			
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	68			
	2-5 Externt bestyrkande	61			
Aktiviteter och anställda					
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	3–6, 29–34			
	2-7 Anställda	69			
	2-8 Arbetare som inte är anställda		Avsteg från 2-8	Inte tillämpligt	Humanas verksamhet drivs av anställda medarbetare. När lämpligt nyttjas exempelvis konsulter.
Styrning					
	2-9 Sammansättning och struktur för styrning	45–56, 64–67			
	2-10 Nominering och val för högsta styrande organ	46–48			
	2-11 Ordförande för högsta styrande organ	48			
	2-12 Styrande organs roll i översyn och hantering av påverkan	64			
	2-13 Delegering av beslutsfattande för hantering av påverkan	64–67			
	2-14 Högsta styrande organets roll i hållbarhetsredovisning	64			
	2-15 Intressekonflikter	48			
	2-16 Kommunikation av kritiska angelägenheter	65			
	2-17 Den samlade kunskapen hos det högsta styrande organet	48–49, 54, 64			
	2-18 Utvärdering av det högsta styrande organets prestation	49			
	2-19 Ersättningspolicy	Se humanagroup.se/investerare/bolagsstyrning/ersattningar			
	2-20 Process för att fastställa ersättningar	49–50			
	2-21 Årligt totalt kompensationsförhållande	68			
Strategi, policyer och praxis					
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	8–9, 15–28			
	2-23 Värderingar, principer, standarder och normer gällande uppförande	64–67			
	2-24 Förankring av värderingar, principer, standarder och normer gällande uppförande	64–67			
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	65			
	2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	65			
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar		Avsteg från 2-27	Ofullständig information	Central konsolidering kommer att utvecklas inför framtida rapportering.
	2-28 Medlemskap i organisationer	26			
Intressentengagemang					
	2-29 Metod för intressentengagemang	62			
	2-30 Kollektivavtal	Omfattar samtliga exklusive vd			

Specifika upplysningar

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Avsteg		
			Avsteg	Skäl	Förklaring
GRI 3: Väsentliga frågor 2021					
	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	62–63			
	3-2 Lista på väsentliga frågor	62			
	3-3 Styrning av väsentliga frågor	64–67			
SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – ATTRAKTIV ARBETSGIVARE					
Nöjda och lojala medarbetare					
Företagsspecifik upplysning	eNPS, Employee Net Promoter Score	68			
Företagsspecifik upplysning	NMI, Nöjd medarbetarindex	68			
Trygg och trivsam arbetsmiljö					
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1 Arbetsmiljöledningssystem	65,66			
	403-3 Arbetshälsovårdstjänster	19			
	403-5 Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	20			
	403-7 Förebyggande och hantering av hälso- och säkerhetspåverkan på arbetsplatsen direkt kopplade till affärsrelationer	19			
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem	Samtliga medarbetare omfattas			
	403-9 Arbetsrelaterade skador	68	Avsteg 403-9	Rapportering på antalet registrerade arbetsskador, inte frekvens	För Humanas verksamhet är det mest relevant att följa upp antal och typ av arbetsskador.
	403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	68			
Främjande av inkludering och mångfald					
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald i ledningar och bland medarbetare	68–69			
	405-2 Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön och ersättningar	68			
SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – LÖNSAM TILLVÄXT					
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Genererat och distribuerat ekonomiskt värde	69			
SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – KVALITATIV VERKSAMHET					
Hög kvalitet i omsorgstjänsterna					
Företagsspecifik upplysning	NKI, Nöjd kund-/klientindex	68			
Företagsspecifik upplysning	Andel av kunder och klienter vars individuella plan är uppföljd enligt tidsplan	68			
SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR					
Kostnadseffektiv omsorg med kvalitetsfokus					
Företagsspecifik upplysning	Socialt utfallsmått 1: Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats	68			
	Socialt utfallsmått 2: Andel klienter på samtliga HVB-hem för barn och unga som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis	68			
	Socialt utfallsmått 3: Andel kunder inom Humanas personliga assistans som upplever att de kan påverka sin livssituation	68			

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Avsteg		
			Avsteg från krav	Skäl	Förklaring
Minskad negativ klimatpåverkan					
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	70			
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	70			
	305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	70			
SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – VÄRDERINGSSTYRD VERKSAMHET					
Levande värdegrund					
Företagsspecifik upplysning	Medarbetarnas upplevelse att värderingar är styrande för Humana	68			
Företagsspecifik upplysning	Medarbetare med kännedom om visionen	68			
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-2 Utbildning och kommunikation av organisationens policyer och arbetssätt avseende motverkan mot korruption	67			

08

Finansiell rapportering

Förvaltningsberättelse	80
Vinstdisposition	86
Finansiella rapporter	87
Koncernens resultaträkning och rapport över totalresultat	87
Koncernens balansräkning	88
Koncernens rapport över förändringar i eget kapital	89
Koncernens rapport över kassaflöden	90
Flerårsöversikt	91
Nyckeltal	91
Moderbolagets resultaträkning	92
Moderbolagets balansräkning	93
Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital	94
Moderbolagets kassaflödesanalys	95
Redovisningsprinciper	96
Noter	100
Noter koncernen	100
Noter moderbolaget	113
Styrelsens underskrifter	114
Revisionsberättelse	115
Övrigt	
Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS	119
Definitioner finansiella nyckeltal	120
Kvartalsöversikt	121
Femårsöversikt	122

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 15–28, 42–56, 60–75, samt 79–114, där den lagstadgade Hållbarhetsrapporten enligt Årsredovisningslagen återfinns på sidorna 15–28, samt 60–75. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen och återfinns på sidorna 42–56.

Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Humana AB (publ), organisationsnummer 556760-8475, med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2023.

Verksamhet

Humana är ett av de största omsorgsföretagen i Norden. Företagets vision är "Alla har rätt till ett bra liv". Humana har cirka 22 000 medarbetare som erbjuder kvalitativa tjänster till cirka 10 000 kunder och klienter inom individ- och familjeomsorg, personlig assistans, äldreomsorg samt bostäder med särskild service. Humana är marknadsledande inom individ- och familjeomsorg och personlig assistans i Sverige. I Finland och i Norge är Humana en stor utförare av tjänster inom individ- och familjeomsorg samt marknadsledande inom personlig assistans i Norge. Humana bedriver även äldreomsorg i Sverige och Finland. I Danmark har Humana en mindre verksamhet inom individ- och familjeomsorg.

Marknad

Omsorgssektorn i Norden är en viktig del av nordisk välfärd. Den totala adresserbara marknaden uppgår till cirka 352 miljarder kronor, varav cirka 109 miljarder utgör den privata marknaden. Privatiseringsgraden skiljer sig mellan länderna och mellan olika segment.

Omsorgsmarknaden i Norden fortsätter att växa, drivet inte minst av demografiska faktorer men även

bredare samhällstrender. Samma underliggande drivkrafter finns på alla nordiska marknader även om tillväxten varierar något. De ökande behoven väntas leda till fortsatt marknadstillväxt. Politiska beslut kan påverka marknadstillväxten både negativt och positivt.

Styrkebesked för koncernen under ett turbulent år

Den 31 januari 2023 återkallade Inspektionen för Vård och Omsorg, (IVO) verksamhetstillståndet för Humana Assistans AB. I juni konstaterade Förvaltningsrätten att IVO:s beslut var felaktigt och dömde till Humanas fördel, vilket åter säkrade verksamhetstillståndet. Till följd av den rättsliga processen mot IVO har kraftig volymminskning samt lönsamhetsförsämring påverkat Personlig assistans. Koncernen har lagt mycket energi och resurser på att säkerställa verksamheten under första halvan av året för att sedan inleda en omställning under andra halvan av året.

Äldreomsorgen har under året genomgått ett förändringsprogram för att lyfta beläggningen och lönsamheten. Under slutet på året ser vi indikationer på att förändringsprogrammet börjar få effekt.

I Finland har ett omställningsarbete och en specialiseringsstrategi gett såväl ökad beläggningsgrad som kostnadseffektivitet, samtidig som erhållna prisökningar ytterligare förbättrat lönsamheten.

Som helhet levererar koncernen ett förbättrat helårsresultat och en marginal i linje med föregående år, det turbulenta året till trots.

Läget i omvärlden har drivit hög inflation där ökande kostnader för mat, bränsle och räntor har fått direkt påverkan på bolagets kostnadsnivåer, främst i början av året. Även löneökningar har påverkat kostnadsnivåerna, något som till viss del kompenseras med prisökningar.

Lyfter man blicken framåt finns möjligheter som ett ökande behov av omsorg inte minst för äldre och behovet av tidiga insatser för barn i riskzonen för kriminalitet och missbruk. Offentlig ekonomi bedöms fortsatt vara pressad, men behoven av specialiserade tjänster bedöms öka.

Finansiell översikt Rörelseintäkter och rörelseresultat

Koncernens nettoomsättning uppgick till 9 638 Mkr (9 199), en ökning med 5 procent. Organiskt ökade intäkterna

under året med 0,9 procent (3,2). Organisk tillväxt exklusive Personlig assistans uppgick till 10,0 procent (5,9).

Förvärvade verksamheter bidrog med 270 Mkr till tillväxten. Rörelseresultatet för året uppgick till 453 Mkr (439), en ökning med 3 procent. Rörelsemarginalen uppgick till 4,7 procent (4,8). Det justerade rörelseresultatet uppgick till 441 Mkr (405), en ökning med 9 procent. Den justerade rörelsemarginalen var 4,6 procent (4,4). Rörelseresultatet har justerats för omvärdering av tilläggsköpeskillingar (74 Mkr), justering av köpeskillning (-4 Mkr), kostnader i samband med IVO:s återkallande av Humana Assistans AB:s tillstånd (-46 Mkr), kostnader i samband med ett dataintrång (-3 Mkr) och centrala omställningskostnader (-8 Mkr), medan jämförelseperioden har justerats för omvärdering av tilläggsköpeskillingar (38 Mkr) och centrala omställningskostnader (-4 Mkr). Det justerade rörelseresultatet ökade framförallt på grund av prisökningar och förbättrad beläggning i samtliga affärsområden utom Personlig assistans, medan uppstartskostnader inom Äldreomsorg samt ökade personalkostnader inom samtliga affärsområden hade negativ effekt på det justerade rörelseresultatet.

Avskrivningarna ökade till 538 Mkr (457), till största del hänförligt till ökade avskrivningar av nyttjanderättstillgångar. Resultat före avskrivningar och nedskrivningar, EBITDA, uppgick till 992 Mkr (896), vilket motsvarar en EBITDA-marginal om 10,3 procent (9,7). Justerad EBITDA uppgick till 979 Mkr (862) och den justerade EBITDA-marginalen uppgick till 10,1 procent (9,3).

Individ och familj

Nettoomsättningen uppgick under året till 2 608 Mkr (2 426). Intäktsökningen förklaras främst av prisjusteringar inom samtliga segment samt förvärv. Rörelseresultatet uppgick till 214 Mkr (178), en ökning med 20 procent jämfört med föregående år. Rörelsemarginalen uppgick till 8,2 procent (7,3). Justerat rörelseresultat för helåret var 218 Mkr (178), där en köpeskillning justerats (-4 Mkr). Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 8,3 procent (7,3). Justerat rörelseresultat påverkades positivt av

prisjusteringar inom samtliga segment och högre beläggningsgrad för segmenten barn och unga samt vuxna, delvis motverkat av högre personalkostnader.

Personlig assistans

Nettoomsättningen uppgick till 3 079 Mkr (3 387), en minskning med 9 procent. Intäktsminskningen förklaras främst av färre antal kunder och därmed färre antal utförda assistanstimmar till följd av IVOs felaktiga beslut. Rörelseresultatet minskade med 37 procent till 125 Mkr (198). Rörelsemarginalen uppgick till 4,1 procent (5,8). Justerat rörelseresultat uppgick till 51 Mkr (166), där rörelseresultatet justerats för en ny värdering av en tilläggsköpeskillningar om 74 Mkr (32 Mkr). Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 1,7 procent (4,9). Det justerade rörelseresultatet påverkas av framför allt lägre volym och högre personalkostnader relativt volymen.

Äldreomsorg

Nettoomsättningen uppgick till 895 Mkr (815), en organisk ökning med 9,8 procent (21,8). Intäktsökningen och den organiska tillväxten beror på ökad beläggning och prisökningar. Rörelseresultatet minskade till 0 Mkr (5). Rörelsemarginalen uppgick till 0,0 procent (0,6). Den negativa utvecklingen för helåret påverkas främst av uppstartskostnader för det nya äldreboendet i Täby. Hög inflation i början på året påverkade också, delvis motverkat av högre beläggning och prisökningar.

Finland

Nettoomsättningen uppgick till 1 916 Mkr (1 519), en ökning med 26 procent. Organiskt växte intäkterna med 15,8 procent (4,0). Ökningen av intäkter och den organiska tillväxten förklaras främst av prisjusteringar och ökad beläggningsgrad inom segmenten barn och unga samt boendetjänster för vuxna.

Rörelseresultatet ökade till 123 Mkr

(37). Justerat rörelseresultat uppgick till 123 Mkr (31) där jämförelseperioden har justerats för en slutlig justering av en köpeskillning (6 Mkr). Den justerade rörelsemarginalen ökade till 4,9 procent (1,3). Rörelseresultatet påverkas positivt av prisjusteringar samt ökad beläggning inom segmenten för barn och unga samt boendetjänster för vuxna.

Norge

Nettoomsättningen uppgick till 1 118 Mkr (1 034), en ökning med 8 procent. Organiskt växte intäkterna med 12,8 procent (6,7). Ökningen av intäkter och den organiska tillväxten förklaras i huvudsak av ett ökat antal klienter inom segmentet för personlig assistans, större andel kunder med komplexa behov inom segmenten för hälso- och omsorgstjänster och barn och unga.

Rörelseresultatet minskade med 2 procent till 75 Mkr (76). Rörelsemarginalen minskade till 6,7 procent (7,4). Rörelseresultatet påverkas positivt av en större andel kunder med komplexa behov samt fler kunder inom personlig assistans, delvis motverkat av ökade kostnader av engångskaraktär.

Nyckeltal per affärsområde

Mkr	Individ och familj		Personlig assistans		Äldreomsorg		Finland		Norge	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Nettoomsättning, Mkr	2 608	2 426	3 079	3 387	895	815	1 916	1 519	1 118	1 034
Organisk intäktsutveckling, %	5,2	1,8	-14,9	-1,2	9,8	21,8	15,8	4,0	12,8	6,7
Rörelseresultat, Mkr	214	178	125	198	0	5	123	37	75	76
Rörelsemarginal, %	8,2	7,3	4,1	5,9	0,0	0,6	6,4	2,4	6,7	7,4
Medelantal kunder/klienter	1700	1 713 ¹⁾	1 840	2 013	1 125	1 051	4 501	4 307	602	489
Medelantal heltidsanställda	2 413	2 321	5 193	5 687	1 153	1 132	2 072	1 984	1 163	1 103

¹⁾ Omräknad exklusive kunder inom öppenvård och dagligverksamhet i affärsområde Individ och familj.

Finansnetto

Finansiella poster för helåret uppgick netto till -222 Mkr (-165), varav räntenettot avseende lån och likvida medel uppgick till -121 Mkr (-51). Ökningen avser främst ökade räntesatser på externa lån. Valutaeffekter påverkade med 9 Mkr (-7). Räntekostnader avseende leasingsskuld i enlighet med IFRS 16 uppgick till -110 Mkr (-104).

Resultat före skatt

Resultat före skatt uppgick till 231 Mkr (274), en minskning med 43 Mkr och motsvarar en resultatmarginal före skatt på 2,4 procent (3,0).

Skatt

Skattekostnaden uppgick till -53 Mkr (-64), vilket motsvarade en effektiv skattesats om 23,1 procent (23,4).

Årets resultat och resultat per aktie

Årets resultat efter skatt uppgick till 178 Mkr (210), en minskning med 32 Mkr jämfört med föregående år. Årets resultat per aktie före och efter utspädning uppgick till 3,72 kronor (4,37).

Förvärv under året

Humana har under de senaste tre åren genomfört nio större förvärv, varav ett förvärv under året:

- Solstenen i Skåne AB (Individ och familj) i februari 2023. Företaget tillhandahåller läkemedelsassisterad behandling vid opioidberoende för patienter som uppfyller kriterierna för LARO-behandling.

Ytterligare information om ovanstående förvärv finns i not K3. Om rörelseförvärvet under året skulle ha genomförts per den 1 januari 2023 så skulle koncernens intäkter under året totalt ha uppgått till 9 732 Mkr (4 Mkr högre) och periodens resultat skulle uppgått till 178 Mkr (-0,2 Mkr lägre).

Balansräkning

Humanas balansomslutning uppgick till 10 029 (9 806), en ökning med 223 Mkr eller 2,3 procent.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångarna inkluderar huvudsakligen goodwill, fastigheter, inventarier och nyttjanderättstillgångar (leasing av fastigheter och bilar). Anläggningstillgångarna ökade under året med 199 Mkr, 2,5 procent, till 8 098 Mkr (7 899). Nyttjanderättstillgångar uppgick till 3 167 Mkr (2 930) och avser leasingkontrakt som redovisas som tillgång i enlighet med IFRS 16. Goodwill utgör 54 procent av anläggningstillgångarna. Posten uppgår till 4 402 Mkr (4 409).

Omsättningstillgångar

Omsättningstillgångarna uppgick till 1 930 Mkr (1 907), en ökning med 23 Mkr. Kundfordringar ökade till 1 079 Mkr (1 026). Likvida medel minskade under året med 15 Mkr till 675 Mkr (690).

Finansiering

Humana har ett finansieringsavtal som uppgår till cirka 3 miljarder kronor. Avtalet som tecknades under 2021 har en

löptid på tre år med en förlängning om ett år. Kreditfaciliteterna löper med en årlig räntesats som motsvarar relevant IBOR plus en varierande marginal som baseras på Humanas räntebärande nettoskuld i förhållande till EBITDA. Den viktade genomsnittliga räntan som löper på kreditfaciliteterna (inklusive ramavgifter för outnyttjade krediter) uppgår till 6,1 procent per den 31 december 2023, varav huvuddelen är rörlig ränta. Kreditfaciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmässiga finansiella villkor, däribland vissa finansiella nyckeltal, såsom räntebärande nettoskuld/EBITDA och räntetäckningsgrad, vilka inte får avvika negativt från vissa i avtalet angivna nivåer.

Eget kapital

Eget kapital uppgick till 2 926 Mkr (2 739) per den 31 december 2023. Soliditeten uppgick till 29 procent (28). Per den 31 december 2023 uppgår det totala antalet aktier i bolaget 47 826 058 och bolagets egna innehav till 0 aktier.

Skulder

Koncernens räntebärande nettoskuld uppgick vid årets slut till 4 730 Mkr (4 712), en ökning med 0,3 procent jämfört med föregående år. Ökningen beror till största delen på ökade leasingsskulder hänförligt till investeringar i nya enheter och indexering av befintliga kontrakt. Skuldsättningsgraden, räntebärande nettoskuld i relation till justerad EBITDA, minskade till 4,8 ggr (5,5). Exklusive effekterna av IFRS 16 minskade den till 3,2 ggr (3,9). Det finansiella målet för företagets kapitalstruktur för 2023 var en räntebärande nettoskuld som inte överstiger 4,5 gånger EBITDA. Skuldsättningen kan tillfälligt, till exempel i samband med förvärv, överstiga målsättningen.

Kassaflöde

Kassaflödet för året uppgick till 13 Mkr (-38), där kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 621 Mkr (633). Kassaflödet från investeringsverksamheten uppgick till -151 Mkr (-246) vilket förklaras av en minskning

Kapitalstruktur

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Balansomslutning	10 029	9 806
Sysselsatt kapital	8 332	8 143
Eget kapital	2 926	2 739
Räntebärande nettoskuld	4 730	4 712

Finansiell ställning

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Långfristiga räntebärande skulder	1 755	4 996
Kortfristiga räntebärande skulder	354	406
Likvida medel	-675	-690
Räntebärande nettoskuld	4 730	4 712
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,8x	5,5x
Soliditet, %	29	28

av investeringar i nya enheter samt för helåret även avyttring av fastigheter i framför allt Finland och i mindre omfattning i Sverige. Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -457 Mkr (-424) och utgörs huvudsakligen av amortering av leasingskulder och amortering av lån.

Säsongsvariationer

Humanas verksamhet är, sett till hur intäkterna fördelas under året, inte nämnvärt påverkad av säsongsvariationer. Intäktsförändringar mellan kvartal och i jämförelse med föregående år förklaras till exempel av tidpunkter när förvärv har genomförts under året och tidigare år. Intäkter och resultat påverkas också positivt av månader med många arbetsdagar och avsaknad av långhelger. Resultatmässigt är bolagets tredje kvartal, som påverkas av personalens semesteruttag och därmed förändringar i semesterlöneskulden, det starkaste kvartalet.

Medarbetare

Medelantalet heltidsanställda i Humana under året uppgick till 12 046 (12 291), en minskning med 2 procent jämfört med föregående år. Medelantalet anställda som arbetade på centrala funktioner uppgick till 45 (39). Medelantalet anställda per land fördelade sig som följer:

- Sverige: 8 785 anställda (-4 procent) eller 73 procent
- Norge: 1 163 anställda (+5 procent) eller 10 procent

- Finland: 2 072 anställda (+4 procent) eller 17 procent
- Danmark: 26 anställda (+8 procent) eller 0 procent

Av det totala antalet medarbetare var 70 procent (69) kvinnor och 30 procent (31) män. Andelen kvinnor bland de högsta cheferna uppgick till 57 procent (57). Andelen kvinnor i Humanas koncernledning uppgick vid årets slut till 56 procent (56).

Humana bedriver löpande ett arbete för att öka kompetensen i företaget. Under året uppgick antalet genomförda internutbildningar i Humana Academy lärportal till 41 294 (30 877), vilket är en ökning med 34 procent.

Värdeskapande hållbarhetsarbete

Humanas kärnverksamhet handlar om social hållbarhet i samhället. Hållbarhet är en integrerad del i Humanas strategi. Det hållbara perspektivet genomsyrar bolagets vision, övergripande målsättning, våra fyra strategiska målområden – högkvalitativ omsorg, attraktiv arbetsgivare, lönsam tillväxt, ansvarstagande samhällsaktör – samt bolagets värdegrund. Humana ska erbjuda kvalitativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster till uppdragsgivarna och vara en attraktiv arbetsgivare för medarbetarna. Humana vill, som en ansvarstagande samhällsaktör också bidra till utvecklingen av omsorgen i samhället i stort. Detta görs till exempel genom att vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter på olika sätt och genom att på olika sätt

stödja forskningen. Bolaget vill också bidra till miljömässig hållbarhet, till exempel genom att över tid minska sin klimatpåverkan.

Den lagstadgade hållbarhetsrapporten enligt kapitel 6 i årsredovisningslagen återfinns på sidorna 15–28, samt 60–75. En del av den är en ingående beskrivning av bolagets kvalitetsarbete.

Bolagsstyrning

En utförlig beskrivning av bolagets styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42–56.

Förslag till beslut för ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 beslutar att anta följande riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och andra ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Riktlinjernas främjande av Humanas affärsstrategi, finansiell måluppfyllnad samt långsiktiga intressen och hållbarhet

Humanas affärsstrategi är i korthet följande. Alla har rätt till ett bra liv. För att samhället ska klara att möta de växande och allt svårare behoven inom den nordiska välfärden krävs en mångfald av utövare. Humanas ambition är att vara den självklara utföraren av omsorgstjänster för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav. Strategin för att nå dit varje dag bygger på fyra målområden; kvalitativ verksamhet, långsiktig och lönsam tillväxt, att vara en attraktiv arbetsgivare och att vara en ansvarstagande samhällsaktör.

För ytterligare information om Humanas affärsstrategi, se www.humana.se.

Det är för Humana och dess aktieägare av grundläggande betydelse att dessa riktlinjer i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar att attrahera och behålla skickliga medarbetare. Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor och genom väl genomtänkta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningshavare att verkställa strategiska planer och uppnå bolagets finansiella mål. Detta för att stödja Humanas affärsstrategi samt långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. För att uppnå syftet är det viktigt att vidmakthålla marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsvillkor till de ledande befattningshavarna.

Ersättning och ersättningsformer

Ersättning till ledande befattningshavare ska omfattas av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Styrelsen kan härutöver bereda och stämman besluta om aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig, konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt koncernens resultatutveckling. Nedan beskrivs de olika former av ersättning som kan komma att betalas ut.

Fast lön

Vid maximalt utfall av den rörliga delen av ersättningen utgör den fasta lönen 63 procent av den totala ersättningen.

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.

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 och affärsområdena samt tydligt definierade individuella mål såsom mätbar kvalitet och hållbarhet, kundnöjdhet, medarbetarnöjdhet och viktiga projekt/aktiviteter. De senare används för att säkerställa fokus på icke finansiella mål/aktiviteter av särskilt intresse. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen.

De finansiella målen fastställs av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och finansiella 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.

Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av koncernledningen. 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.

Pension

Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras på kollektivavtalsbestämmelser inom respektive geografisk marknad. Vid ingående av nya pensionsavtal ska ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha premiebestämda pensionsavtal baserade på fast lön.

Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande. Pensionering sker för ledande befattningshavare enligt respektive lands pensionsregler. Pensionspremierna varierar för respektive geografisk marknad och pensionspremiernas storlek ska följa kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för verkställande direktören kan uppgå till högst 30 procent av den fasta kontantlönen. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för friskvård, sjukvårds- och sjukförsäkring, ska utgöra en mindre del av den totala compensationen och sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Särskilda ersättningar

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och

endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättningen för extraordinära arbetsinsatser utöver personen ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande individens årliga fasta lön och maximala rörliga ersättning samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska kunna fattas av ersättningsutskottet.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för Humanas räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen.

Villkor vid uppsägning med mera

Avgångsvederlag ska, normalt sett, utgå vid uppsägning från Humanas sida. Medlemmar i koncernledningen ska normalt ha en uppsägningstid om högst sex månader i kombination med ett avgångsvederlag motsvarande sex månaders fast lön. Uppsägningstiden från den ledande befattningshavarens sida är sex månader. För verkställande direktören gäller vid uppsägning från Humanas sida en uppsägningstid om sex månader och ett avgångsvederlag om tolv månader. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdes sida. Avtal om avgångsvederlag träffas separat efter beslut i ersättningsutskottet.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid framtagandet av detta förslag till riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Humanas anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktör eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att

eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets ramverk för styrning som består av en uppförandekod, policyer och riktlinjer.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Riktlinjernas innehåll har setts över och anpassats med anledning av de lagkrav som uppkommit till följd av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/828 om ändring av direktiv 2007/36/EG vad gäller uppmuntrande av aktieägares långsiktiga engagemang. Gällande riktlinjer finns beskrivna i not K5 på sidorna 102–104.

Framtidsutsikter

Den framtida efterfrågan på nordiska privata omsorgstjänster kommer bland annat påverkas av ett flertal faktorer, däribland demografiska förändringar, konjunkturläge och politisk viljeyttring. Kommunerna och regionerna pressas alltmer av svaga finanser, vilket kan leda till ökad prispress men också ökad efterfrågan genom ett större behov av kostnadseffektiva omsorgstjänster. Det kommer bli allt viktigare att påvisa

resultaten av den omsorg som genomförs. Under 2024 avser Humana att använda resultat och utfall av den vård och omsorg vi bedriver som drivkraft för aktivitet och ersättning. En mer resultatbaserad omsorg kommer hjälpa oss att lösa vissa samhällsproblem och göra det möjligt att arbeta mer förebyggande i att möta samhällsutmaningar. Detta är kärnan i vårt bidrag mot ett mer hållbart samhälle.

Rekrytering av personal kommer fortsätta att vara en utmaning under kommande år, då fler kommer behöva anställas till omsorgen för att klara behoven samtidigt som pensionsavgångarna kommer vara stora.

Humana verkar i otroligt viktiga segment och bolaget avser att fortsätta flytta fram sin position som ett ledande kvalitetsföretag inom vård och omsorg i Norden. Samhällsutmaningarna, handlar i allt högre grad om omsorg för alltmer komplexa klienter. Humanas specialiseringsstrategi ämnar erbjuda kompetens där samhällsbehoven är som störst.

Under 2024 kommer vårt fokus vara att fortsätta utveckla våra verksamheter och vårt erbjudande. Målsättningen är att under året stärka lönsamheten och växa, organiskt och till viss del även genom selektiva förvärv och på så sätt mer effektivt möta samhällets behov. Vi vill också aktivt arbeta med vår portfölj av tjänsteerbjudande för att på bästa sätt kunna erbjuda tjänster till samhället där de behövs allra mest.

Humanas verksamheter kommer även

under 2024 beröras av konjunkturläget och inflationen, vilket väntas ha en viss påverkan på intäkter och kostnader.

Moderbolaget

Moderbolaget har sitt säte i Stockholm. Moderbolagets verksamhet består i huvudsak av att förvalta aktier i dotterbolag. Bolagets kostnader inkluderar moderbolagskostnader inklusive kostnader för koncernchef och styrelse samt kostnader för koncernens finansiering. Resultatet för året uppgick till 18 Mkr (47). Moderbolagets soliditet uppgick per den 31 december till 53 procent (51).

Risker och osäkerhetsfaktorer

Humana är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker. Dessa kan sammanfattas under finansieringsrisk, likviditetsrisk, kreditrisk samt ränterisk. För närmare beskrivning se not K21.

De huvudsakliga verksamhetsrelaterade riskerna och osäkerhetsfaktorerna som kan påverka utvecklingen är relaterade till politiska beslut som får en inverkan på privata omsorgsföretag. Humana bedriver verksamhet som finansieras av stat, kommun och regioner, vilket innebär att verksamheten påverkas av politiska beslut. Det innebär att Humanas tillväxtpotentialer ytterst kan påverkas av opinionen och politikernas syn på bolagets verksamhetsområden.

Politiska- samt myndighetsbeslut kan få påverkan på bolaget genom regulatoriska krav, utredningar, återkrav och

tillståndsprövningar.

Humanas huvudsakliga risker koppelade till efterlevnad, ansvar och hållbarhet är relaterat till kvalitetsbrist som drabbar kund/klient och att inte kunna rekrytera rätt kompetens samt integration av genomförda förvärv.

Humana har en fortlöpande omvärldsbevakning i syfte att bedöma risker och möjligheter och för att snabbt kunna anpassa verksamheten till förändringar i omvärlden.

Händelser efter balansdagen

Den januari 2024 meddelades att Humana avser att slå samman affärsområde Äldreomsorg och affärsområde Individ och familj till en organisation som ett led i att förbättra samarbetet mellan affärsområdena och öka koncernens organisatoriska effektivitet. Anders Broberg lämnar därmed sin roll som affärsområdeschef för Äldreomsorgen samt koncernledningen.

I januari 2024 meddelande Humanas

vd och koncernchef Johanna Rastad att hon beslutat att lämna bolaget för att gå vidare i en roll utanför Humana.

Vinstdisposition

Styrelsen föreslår årsstämman att ingen utdelning lämnas för verksamhetsåret 2023.

Kronor	
Överkursfond	1 096 732 837
Balanserat resultat	401 814 009
Årets vinst	17 907 230
Summa att disponera	1 516 448 076
Styrelsens föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:	
Utdelning	-
Vinstmedel att balansera i ny räkning	1 516 448 076
Summa	1 516 448 076

I Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42–56 finns en utförlig beskrivning av koncernens styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen.

I avsnittet för Risker och riskhantering på sidorna 57–59 finns en utförlig beskrivning av koncernens riskanalys och hantering av de bedömda riskerna.

Årsstämman 2020 beslutade om riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare. Dessa gäller tills årsstämman 2024 och finns beskrivna i not K5 på sidorna 102–104.

Humanas hållbarhetsrapport återfinns på sidorna 15–28, samt 60–75. Där finns också Humanas mål, inklusive finansiella mål, beskrivna.

Finansiella rapporter

Koncernens resultaträkning

Mkr (förutom resultat per aktie)	Not	2023	2022
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning	K1	9 638	9 199
Övriga rörelseintäkter	K2	89	42
Totala intäkter		9 728	9 241
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	K4, K6	-1 200	-1 082
Personalkostnader	K5	-7 530	-7 253
Avskrivningar och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	K12–K14	-538	-457
Övriga rörelsekostnader	K2	-6	-10
Rörelseresultat	K1	453	439
Finansiella intäkter	K7	27	24
Finansiella kostnader	K7	-250	-189
Resultat före skatt		231	274
Inkomstskatt	K8	-53	-64
Årets resultat		178	210
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		176	210
Innehav utan bestämmande inflytande		2	-0
Årets resultat		178	210
Resultat per aktie före och efter utspädning, kronor	K9	3,72	4,37

Koncernens rapport över totalresultat

Mkr	Not	2023	2022
Årets resultat		178	210
Övrigt totalresultat			
Poster som har eller kan överföras till resultaträkningen:			
Kursdifferenser vid omräkning av utländsk verksamhet	K21	-49	66
Valutasäkring av nettoinvesteringar i utlandsverksamheter	K21	22	-37
Akkumulerade kursdifferenser återförda via periodens resultat		-2	-
Årets övriga totalresultat		-28	30
Årets totalresultat		150	239
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		149	240
Innehav utan bestämmande inflytande		1	-0

Koncernens balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2023	31 dec 2022
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Goodwill	K3, K11	4 402	4 409
Övriga immateriella anläggningstillgångar	K12	37	40
Materiella anläggningstillgångar	K13	432	464
Nyttjanderättstillgångar	K14	3 167	2 930
Uppskjuten skattefordran	K8	44	39
Finansiella anläggningstillgångar		16	18
Summa anläggningstillgångar		8 098	7 899
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar	K15	1 079	1 026
Skattefordringar		74	106
Övriga fordringar		10	16
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	K16	92	69
Summa kortfristiga fordringar		1 255	1 217
Likvida medel	K17	675	690
Summa omsättningstillgångar		1 930	1 907
SUMMA TILLGÅNGAR		10 029	9 806

Mkr	Not	31 dec 2023	31 dec 2022
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Aktiekapital	K18	1	1
Övrigt tillskjutet kapital		1 096	1 096
Reserver		22	50
Balanserat resultat inklusive årets resultat		1 768	1 592
Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		2 886	2 739
Summa eget kapital hänförligt till innehav utan bestämmande inflytande		39	-0
Summa eget kapital		2 926	2 739
Långfristiga skulder			
Långfristig leasingskuld	K19	2 908	2 733
Andra långfristiga räntebärande skulder	K19	1 755	2 263
Uppskjuten skatteskuld	K8	58	58
Avsättningar		1	3
Summa långfristiga skulder		4 722	5 056
Kortfristiga skulder			
Kortfristig leasingskuld	K19	389	318
Andra kortfristiga räntebärande skulder	K19	354	88
Leverantörsskulder		273	187
Övriga kortfristiga skulder		283	299
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	K20	1 083	1 119
Summa kortfristiga skulder		2 381	2 011
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		10 029	9 806

Koncernens rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Not	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare					Innehav utan bestämmande inflytande	Totalt eget kapital
		Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräknings-reserv	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		
	K18							
Ingående balans 1 jan 2022		1	1 096	21	1 436	2 553	-	2 553
Årets totalresultat								
Årets resultat		-	-	-	210	210	-0	210
Årets övriga totalresultat		-	-	30	-	30	-	30
Årets totalresultat		-	-	30	210	240	-0	239
Transaktioner med ägare								
Fondemission		0	-	-	-0	-	-	-
Indragning av egna aktier		-0	-	-	0	-	-	-
Återköp egna aktier		-	-	-	-55	-55	-	-55
Summa transaktioner med ägare		-	-	-	-55	-55	-	-55
Utgående balans 31 dec 2022		1	1 096	50	1 592	2 739	-0	2 739
Ingående balans 1 jan 2023	K18	1	1 096	50	1 592	2 739	-0	2 739
Årets totalresultat								
Årets resultat		-	-	-	176	176	2	178
Årets övriga totalresultat		-	-	-27	-	-27	-1	-28
Årets totalresultat		-	-	-27	176	149	1	150
Transaktioner med ägare								
Förändringar i innehav utan bestämmande inflytande		-	-	-	-1	-1	38	37
Summa transaktioner med ägare		-	-	-	-1	-1	38	37
Utgående balans 31 dec 2023		1	1 096	22	1 768	2 886	39	2 926

Koncernens rapport över kassaflöden

Mkr	Not	2023	2022
Resultat före skatt		231	274
Justeringar för:			
Av- och nedskrivningar		538	457
Finansiella intäkter		-27	-16
Finansiella kostnader		250	179
Realisationsresultat vid försäljning av materiella anläggningstillgångar		-1	1
Omvärdering av tilläggsköpeskillning		-74	-38
Övriga ej kassaflödespåverkande poster		-0	-3
Resultat före skatt justerat för ej kassaflödespåverkande poster		917	853
Förändringar:			
Minskning (+)/ökning (-) av kundfordringar		-58	-72
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar		-19	-16
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder		-36	93
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder		85	9
Kassaflöde från den löpande verksamheten exklusive ränte- och skattebetalningar		888	867
Erhållen ränta		19	7
Erlagd ränta		-247	-165
Betald inkomstskatt		-39	-76
Kassaflöde från den löpande verksamheten		621	633
Förvärv av rörelse, netto likvidpåverkan	K3	-108	-71
Avyttring dotterföretag, netto likvidpåverkan		-	-1
Avyttring av fastigheter		121	8
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		6	9
Investeringar i övriga anläggningstillgångar		-170	-192
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-151	-246
Upptagna lån	K21	150	-
Amortering av skulder till kreditinstitut	K21	-209	-2
Amortering av leasingskuld		-435	-368
Förändring i innehav utan bestämmande inflytande		37	-
Återköp av egna aktier		-	-55
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-457	-424
Årets kassaflöde		13	-38
Likvida medel vid årets början	K17	690	695
Kursdifferens i likvida medel		-28	32
Likvida medel vid årets slut	K17	675	690

Flerårsöversikt

Mkr	2023	2022	2021	2020	2019
Koncernens resultaträkning i sammandrag					
Rörelseintäkter	9 638	9 199	8 176	7 771	7 446
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	992	896	913	842	697
Rörelseresultat (EBIT)	453	439	493	471	369
Resultat före skatt	231	274	354	332	249
Årets resultat (hänförligt till moderbolagets aktieägare)	176	210	276	262	188
Koncernens resultaträkning i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Rörelseintäkter	9 638	9 199	8 176	7 771	7 446
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	465	447	531	499	397
Rörelseresultat (EBIT)	366	367	427	416	323
Resultat före skatt	252	305	378	356	273
Koncernens balansräkning i sammandrag					
Tillgångar					
Goodwill	4 402	4 409	4 148	3 815	3 897
Nyttjanderättstillgångar	3 167	2 930	2 669	2 119	2 089
Övriga anläggningstillgångar	530	561	426	361	415
Omsättningstillgångar	1 930	1 907	1 759	1 749	1 830
Summa tillgångar	10 029	9 806	9 002	8 044	8 231
Eget kapital och skulder i sammandrag					
Eget kapital	2 926	2 739	2 553	2 354	2 305
Långfristiga leasingkulder	2 908	2 733	2 557	1 958	1 902
Övriga långfristiga skulder	1 814	2 324	2 223	1 569	1 839
Kortfristiga leasingkulder	389	318	216	232	270
Övriga kortfristiga skulder	1 992	1 693	1 453	1 931	1 915
Summa eget kapital och skulder	10 029	9 806	9 002	8 044	8 231
Koncernens kassaflöde i sammandrag					
Kassaflöde från den löpande verksamheten	621	633	689	661	631
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-151	-246	-260	-37	-323
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-457	-424	-521	-667	14
Årets kassaflöde	-13	-38	-92	-42	322
Koncernens kassaflöde i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	-203	286	397	398	402
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-22	-56	-209	-383	264

Nyckeltal

Mkr	2023	2022
Resultatmått		
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	992	896
Rörelseresultat (EBIT)	453	439
Årets resultat	178	210
Resultat per aktie, SEK	3,72	4,37
Marginalmått		
Rörelsemarginal före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA), %	10,3	9,7
Rörelsemarginal (EBIT), %	4,7	4,8
Kapitalstruktur		
Soliditet, %	29,2	27,9
Avkastning på sysselsatt kapital, %	5,6	5,5
Räntebärande nettoskuld	4 730	4 712
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	4,8	5,5
Operativt kassaflöde	846	697
Data per aktie		
Antal aktier vid årets slut	47 826 058	47 826 058
Operativt kassaflöde per aktie, SEK	17,7	14,6
Övrigt		
Heltidsanställda vid årets slut, antal	11 414	12 426
Medelantal kunder, antal	9 856	9 640 ¹⁾

¹⁾ Omräknad exklusive kunder inom öppenvård och dagligverksamhet i affärsområde Individ och familj.

Moderbolagets resultaträkning

Mkr	Not	2023	2022
Rörelsens intäkter			
Rörelseintäkter	MB1	-	-
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	MB1, MB2	-26	-4
Personalkostnader	K5	-19	-11
Rörelseresultat		-45	-15
Resultat från finansiella poster			
Övriga ränteintäkter och liknande intäkter		116	67
Räntekostnader och liknande kostnader		-185	-157
Resultat före skatt och bokslutsdispositioner		-114	-105
Bokslutsdispositioner			
Erhållet koncernbidrag		145	188
Förändring av periodiseringsfond	MB4	-3	-22
Resultat före skatt		28	61
Skatt		-10	-14
Årets resultat tillika årets totalresultat		18	47

Moderbolagets balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2023	31 dec 2022
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i dotterbolag	MB3	1 684	1 684
Uppskjuten skattefordran		9	-
Summa anläggningstillgångar		1 693	1 684
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordringar koncernföretag		1 495	1 534
Skattefordran		-	11
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		0	0
Summa kortfristiga fordringar		1 495	1 545
Likvida medel		-	-
Summa omsättningstillgångar		1 495	1 545
SUMMA TILLGÅNGAR		3 187	3 229

Mkr	Not	31 dec 2023	31 dec 2022
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	K17	1	1
<i>Fritt eget kapital</i>			
Överkursfond		1 096	1 096
Balanserat resultat		403	356
Årets resultat		18	47
Summa eget kapital		1 518	1 500
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond	MB4	174	171
Summa obeskattade reserver		174	171
Långfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	MB5	1 338	1 552
Summa långfristiga skulder		1 338	1 552
Kortfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	MB5	138	-
Skatteskuld		4	-
Leverantörsskulder		3	3
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	MB6	12	4
Summa kortfristiga skulder		157	6
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 187	3 229

Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 jan 2022	1	1 096	412	1 508
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	47	47
Transaktioner med ägare				
Fondemission	0	-	-0	-
Indragning av egna aktier	-0	-	0	-
Återköp egna aktier	-	-	-55	-55
Summa transaktioner med ägare	-	-	-55	-55
Utgående balans 31 dec 2022	1	1 096	404	1 500
Ingående balans 1 jan 2023	1	1 096	404	1 500
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	18	18
Utgående balans 31 dec 2023	1	1 096	422	1 518

Moderbolagets kassaflödesanalys

Mkr	2023	2022
Resultat före skatt	28	61
Justeringar för:		
Finansiella intäkter	-116	-67
Finansiella kostnader	185	157
Koncernbidrag	-145	-188
Förändring periodiseringsfond	3	22
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	-	-1
Resultat före skatt justerat för ej kassaflödespåverkande poster	-45	-16
Förändringar:		
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar	-4	-4
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder	22	0
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder	0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten exklusive ränte- och skattebetalningar	-26	-20
Erhållen ränta	2	0
Erlagd ränta	-99	-43
Betald inkomstskatt	-5	-14
Kassaflöde från den löpande verksamheten	-129	-77
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-	-
Upptagna lån	150	-
Amortering av skulder till kreditinstitut	-209	-2
Koncernbidrag	188	132
Återköp av egna aktier	-	-55
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	129	77
Årets kassaflöde	-	-
Likvida medel vid årets början	-	-
Kursdifferens i likvida medel	-	-
Likvida medel vid årets slut	-	-

Redovisningsprinciper

Not P1 Allmän information

Denna årsredovisning och koncernredovisning omfattar Humana AB (publ) (Humana AB), organisationsnummer 556760-8475, och dess dotterbolag. Humana AB är ett svensktregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm. Adressen till huvudkontoret är Warfvinges väg 39, 112 51 Stockholm.

Koncernen bedriver omsorgsverksamhet i segmenten Individ och familj, Personlig assistans, Äldreomsorg, Finland och Norge (se not K1).

De finansiella rapporterna har godkänts för utfärdande av styrelsen och verkställande direktören den 27 mars 2024. Årsredovisningen är föremål för fastställande på årsstämman den 16 maj 2024.

Not P2 Övergripande redovisningsprinciper och bedömningar

Övergripande redovisningsprinciper Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med IFRS Accounting standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) och tolkningsuttalanden utgivna av IFRS Interpretations Committee (IFRS IC) sådana de antagits av EU. Vidare har Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 1 Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpats.

Värderingsgrunder tillämpade vid upprättandet av de finansiella rapporterna

Tillgångar och skulder är redovisade till historiska anskaffningsvärden, förutom vissa finansiella tillgångar och skulder som värderas till verkligt värde. Finansiella tillgångar och skulder som värderas till verkligt värde består av villkorade tilläggsköpeskillningar från rörelseförvärv.

Funktionell valuta och rapporteringsvaluta

Moderbolagets funktionella valuta är svenska kronor som även utgör rapporteringsvalutan för moderbolaget och för koncernen. Det innebär att de finansiella rapporterna presenteras i svenska kronor. Samtliga belopp är, om inte annat anges, avrundade till närmaste miljontal kronor.

Bedömningar och uppskattningar i de finansiella rapporterna

Att upprätta finansiella rapporter i enlighet med IFRS kräver att företagsledningen gör bedömningar och uppskattningar samt gör antaganden som påverkar tillämpningen av redovisningsprinciperna och de redovisade beloppen av tillgångar, skulder, intäkter och kostnader. Verkliga utfallet kan avvika från dessa uppskattningar och bedömningar.

Upskattningar och antaganden ses över regelbundet. Ändringar av uppskattningar redovisas framåttriktat.

De kritiska bedömningar som företagsledningen gjort och som har en betydande påverkan på de finansiella rapporterna och som kan medföra en väsentlig justering i framtiden är främst relaterade till genomförda nedskrivningsprövningar avseende goodwill, vid upprättande av förvärsanalyser och för antaganden vid beräkning av leasingskuld.

Nedskrivningsprövning av goodwill

Goodwill prövas årligen för att utreda om något nedskrivningsbehov föreligger. Dessa prövningar görs på beräkningar som baseras på ledningens antaganden om tillväxttakt, rörelsemarginal och diskonteringsränta. Andra bedömningar än de bolaget gjort kan resultera i ett helt annat resultat och finansiell ställning. Mer information om utförda nedskrivningsprövningar framgår av Not K11.

Värderingar i samband med förvärv

Upprättande av förvärsanalyser; vid förvärv av dotterbolag eller verksamheter görs en bedömning av verkligt värde på tillgångar och skulder i samband med förvärvet. Dessa tillgångar och skulder värderas med hjälp av olika värderingstekniker. Andra bedömningar än de som ledningen gjort kan resultera i en annan framtida ställning. En högre andel goodwill föranleder exempelvis en tillgångspost som inte är föremål för löpande avskrivning utan årlig nedskrivningsprövning. Mer information om utförda förvärsanalyser framgår av Not K3.

Antaganden vid beräkning av leasingskuld

Vid beräkning av leasingskuld i enlighet med IFRS 16 har företagsledningen gjort ett antal uppskattningar och bedömningar, som, om de hade gjorts på annat sätt, skulle påverkat leasingskuldens storlek. Humana kategoriserar hyreskontrakt utifrån sin natur som exempelvis fastigheter och bilar. Förändring av diskonteringsräntan påverkar storleken på skulden och räntekostnaderna som är hänförliga till skulden. En ny diskonteringsränta sätts när ett nytt kontrakt läggs till, när en förlängningsoption aktiveras eller vid förändring av omfattningen på hyreskontraktet. Underlag för diskonteringsräntan erhålls av extern part på årsbasis. Se not K14 för leasing.

För mer detaljerade redovisningsprinciper hänvisas till väsentliga redovisningsprinciper i not P4.

Not P3 Nya IFRS som ännu inte börjat tillämpas

Nya och ändrade IFRS med framtida tillämpning förväntas inte komma att ha någon väsentlig effekt på företagets finansiella rapporter.

Not P4 Väsentliga redovisningsprinciper

De nedan angivna redovisningsprinciperna har, med de undantag som närmare beskrivs, tillämpats konsekvent på samtliga perioder som presenteras i koncernens finansiella rapporter. Koncernens redovisningsprinciper har vidare konsekvent tillämpats av koncernens företag.

Nya redovisningsprinciper som tillämpas från 1 januari 2023

Humana har gjort bedömningen att nya eller ändrade standarder och tolkningsuttalanden inte har haft någon väsentlig effekt på koncernens finansiella rapporter.

Klassificering m.m.

Anläggningsstillgångar består i allt väsentligt av tillgångar som förväntas återvinnas efter mer än tolv månader räknat från balansdagen. Långfristiga skulder utgörs i allt väsentligt av belopp som Humana per rapportperiodens slut har en ovillkorad rätt att välja att betala längre bort i tiden än tolv månader efter rapportperiodens slut. Har Humana inte en sådan rätt per rapportperiodens slut – eller innehas skuld för handel eller förväntas skuld regleras inom den normala verksamhetscykeln – redovisas skuldbeloppet som kortfristig skuld. Omsättnings-tillgångar och kortfristiga skulder består i allt väsentligt av belopp som förväntas återvinnas eller betalas inom tolv månader räknat från balansdagen.

Segmentsrapportering

Humana har fem affärsområden som också redovisas som fem segment; Individ och familj, Personlig assistans, Äldreomsorg, Finland samt Norge. Danmark samt centrala funktioner rapporteras som Övrig verksamhet. Omsättning och rörelse-resultat per segment redovisas efter allokering av segmentspecifika kostnader men exklusive kostnader för centrala funktioner. Resultateffekten av redovisningsprincipen IFRS 16 redovisas som Övrig verksamhet medan affärsområdena belastas med leasing/hyresavgifter linjärt över leasingperioden. Segmentsredovisningen följer den interna rapporteringen som lämnas till den högste verkställande beslutstakaren. Vd och CFO följer däremot inte upp tillgångar per segment utan följer enbart koncernens totala tillgångar. Se not K1 för ytterligare beskrivning av indelningen och presentationen av rörelsesegment.

Konsolideringsprinciper och rörelseförvärv

Dotterföretag

Koncernredovisningen omfattar moderbolaget Humana AB och dess dotterföretag. Dotterföretag är företag som står under bestämmande inflytande från moderbolaget. Bestämmande inflytande föreligger om moderbolaget är exponerad för rörlig avkastning från sitt innehav och har förmåga att påverka avkastningen genom sitt inflytande. Ett dotterbolag omfattas av koncernredovisningen från den tidpunkt som moderbolaget får bestämmande inflytande tills dess det bestämmande inflytandet upphör.

Humana antas ha bestämmande inflytande om koncernen äger majoriteten av aktierna och aktierna har lika rösträtt och ger proportionerlig andel av avkastningen från företaget och relevanta aktiviteter bestäms av majoritetsbeslut. Humana antas också ha bestämmande inflytande om Humana enligt avtal har rätt att utse majoriteten av styrelsen, eller ordförandeposten vid lika antal ledamöter, även om koncernen inte innehar majoriteten av aktierna.

Intern försäljning och övriga mellanhanden inom koncernen har eliminerats i koncernredovisningen. Vinster och förluster som uppstår till följd av koncerninterna transaktioner elimineras under förutsättning att en förlust inte påvisar ett nedskrivningsbehov.

Redovisningsprinciperna för dotterbolag har i förekommande fall ändrats för att garantera en konsekvent tillämpning av koncernens principer.

Dotterföretag i utländsk valuta

Poster som ingår i de finansiella rapporterna för de olika enheterna i koncernen är värderade i den valuta som används i det land i vilket respektive företag är

verksamt (funktionell valuta). I koncernredovisningen används svenska kronor (SEK), som är moderbolagets funktionella valuta och rapportvaluta. Humanas utländska koncernföretags tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till årets genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Rörelseförvärv

Humana redovisar rörelseförvärv enligt förvärvsmetoden från tidpunkten då bestämmande inflytande erhålls. Köpeskillingen som erläggs i samband med förvärv redovisas till marknadsvärde vid förvärvstidpunkten, liksom, med vissa undantag, förvärvade tillgångar och skulder. Skillnaden mellan köpeskillingen och det verkliga värdet av förvärvade tillgångar och skulder utgör goodwill. Goodwill är årligen föremål för nedskrivningsprövning, se not K11. Förvärvsrelaterade kostnader kostnadsförs när de uppstår.

Villkorade köpeskillingar redovisas till verkligt värde vid förvärvstidpunkten och villkorade köpeskillingar som är finansiella skulder och omvärderas vid varje rapporttidpunkt med värdeförändringen i rörelseresultatet.

Köpeskillingen i samband med förvärvet inkluderar inte betalningar som avser reglering av tidigare affärsförbindelser. Denna typ av regleringar redovisas i resultatet.

Tillgångar och skulder för under året förvärvade eller avyttrade bolag ingår i koncernens finansiella rapporter från det datum då bestämmande inflytande uppnås och undantas från det datum då bestämmande inflytande förloras.

Intäkter

Bolagen inom Humana utför assistanstjänster hos kund samt vård på boenden inom områdena äldreomsorg, HVB, jour- och familjehem, särskilda boenden och stödboenden. Humana utför även öppenvårdstjänster. Koncernens tjänster utförs baserat på de kontrakt som tecknats i verksamheten.

I Humanas assistansverksamhet utförs tjänsterna till största del genom avtal med månadsfakturering. Ersättningen baseras på antal brukare och antal assistans-timmar eller liknande tjänster. Ersättning från Försäkringskassan för assistans utbetalas månadsvis i efterskott.

I verksamheter med boenden i egen regi erbjuds individuella platser till kommuner som de köper efter behov via ram- eller abonnemangsavtal, individuellt, alternativt lagen om valfrihet (LOV). Avtalet med kunden anses då uppstå i samband med placering. Humanas verksamhet i egen regi bedrivs i lokaler som kontrolleras av Humana. Intäkter redovisas när tjänsterna är utförda. Vård- och omsorgstjänster utförs i stor utsträckning i enlighet med avtal med månatlig fakturering.

I verksamheter under entreprenad driver affärsområdet verksamheten på uppdrag av en kommun eller stadsdelsförvaltning under en bestämd period till ett bestämt pris enligt offentlig upphandling. Avtalet med kunden anses då uppstå baserat på gällande entreprenadavtal. Ersättningen är kopplad till antal vårddygn eller utförd tid eller insatser som beviljats av kommunen. I Humanas egna boenden erhåller Humana hyresintäkter från de boende kunderna i förekommande fall.

Personalkostnader

Kortfristiga ersättningar

Ersättningar till anställda redovisas som kostnad när tjänsterna utförts. En skuld för förväntade kostnader för semester, semesterersättning och bonusbetalningar redovisas när koncernen har en gällande rättslig eller informell förpliktelse att

göra sådana betalningar till följd av att tjänster erhållits från anställda och förpliktelsen kan beräknas tillförlitligt.

Pensionsförpliktelser

Humana har olika pensionsplaner vilka klassificeras som antingen avgiftsbestämda eller förmånsbestämda pensionsplaner.

Humanas förmånsbestämda åtaganden för ålderspension och familjepension för tjänstemän i Sverige (ITP2) tryggas genom försäkring i Alecia, som är en förmånsbestämd plan som omfattar fler arbetsgivare. För räkenskapsåret 2023 har Humana inte haft tillgång till sådan information som gör att det går att redovisa dessa planer som förmånsbestämda, vilket innebär att dessa planer redovisas som avgiftsbestämda planer.

Finansiella intäkter och kostnader

Finansiella intäkter består av ränteintäkter och i förekommande fall utdelningsintäkter, samt vinst vid omvärdering eller avyttring av finansiella instrument.

Finansiella kostnader består av räntekostnader på lån (inklusive periodiserade transaktionskostnader) och leasingkund, förlust vid värdeförändring eller avyttring av finansiella instrument. Ränteintäkter och räntekostnader redovisas enligt effektivräntemetoden medan utdelningar redovisas i resultaträkningen när rätten att erhålla utdelning fastställs. Valutakursvinster och valutakursförluster redovisas netto.

Leasing

Leasingavtal där koncernen är leasetagare

Koncernen redovisar en nyttjanderättstillgång och en leasingkund vid leasingavtalets inledningsdatum.

Nyttjanderättstillgången värderas initialt till anskaffningsvärde, vilket består av leasingkundens initiala värde med tillägg för leasingavgifter som betalas vid eller före inledningsdatumet plus eventuella initiala direkta utgifter. Nyttjanderättstillgången skrivs av linjärt från inledningsdatumet till det tidigare av slutet av tillgångens nyttjandeperiod och leasingperiodens slut, vilket i normalfallet är leasingperiodens slut.

Leasingkundens som delas upp i långfristig och kortfristig del, värderas initialt till nuvärdet av återstående leasingavgifter under den bedömda leasingperioden. Leasingperioden utgörs av den ej uppsägningsbara perioden med tillägg för ytterligare perioder i avtalet om det vid inledningsdatumet bedöms som rimligt säkert att dessa kommer nyttjas.

Leasingavgifterna diskonteras i normalfallet med koncernens marginella upplåningsränta, vilken utöver koncernens/företagets kreditrisk återspeglar respektive avtals leasingperiod, valuta och kvalitet på underliggande tillgång som tänkt säkerhet. I de fall leasingavtalets implicita ränta lätt kan fastställas används dock den räntan, vilket är fallet med koncernens leasade bilar.

Skuldens värde ökas med räntekostnaden för respektive period och reduceras med leasingbetalningarna. Räntekostnaden beräknas som skuldens värde gånger diskonteringsräntan. Leasingkundens för koncernens lokaler med hyra som indexuppräknas beräknas på den hyra som gäller vid respektive rapportperiods slut. Vid denna tidpunkt justeras skulden med motsvarande justering av nyttjanderättstillgångens redovisade värde. På motsvarande sätt justeras skuldens och tillgångens värde i samband med att ombedömning sker av leasingperioden. Detta sker i samband med att sista uppsägningsdatumet inom tidigare bedömd leasingperiod för lokalhyresavtal har passerats alternativt då betydelsefulla händelser inträffar eller omständigheterna på ett betydande sätt förändras

på ett sätt som är inom koncernens kontroll och påverkar den gällande bedömningen av leasingperioden.

För leasingavtal som har en leasingperiod på 12 månader eller mindre, vid avtalets ingång, eller med en underliggande tillgång av lågt värde, understigande 50 000 kronor, redovisas inte någon nyttjanderättstillgång och leasingkund. Leasingavgifter för dessa leasingavtal redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

Vid övergången till IFRS 16 valde Humana att redovisa tillgångar och skulder med den modifierade retroaktiva övergångsmetoden. Lättnadsregeln att inte upprätta ett jämförande år tillämpades. Storleken på nyttjanderätten värderades till att motsvara storleken på leasingkundens vid övergångstidpunkten.

Skatter

Inkomstskatter utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Inkomstskatter redovisas i årets resultat utom då underliggande transaktion redovisats i övrigt totalresultat eller i eget kapital varvid tillhörande skatteeffekt redovisas i övrigt totalresultat eller i eget kapital.

Aktuell skatt är skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år. Till aktuell skatt hör även justering av aktuell skatt hänförlig till tidigare perioder.

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden med utgångspunkt i temporära skillnader mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Temporära skillnader beaktas inte i koncernmässig goodwill och inte heller för skillnad som uppkommit vid första redovisningen av tillgångar och skulder som inte är rörelseförvärv och som vid tidpunkten för transaktionen inte påverkar vare sig redovisat eller skattepliktigt resultat. Värderingen av uppskjuten skatt baserar sig på hur underliggande tillgångar eller skulder förväntas bli realiserade eller reglerade.

Uppskjuten skatt beräknas med tillämpning av de skattesatser och skatteregler som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen. Uppskjutna skattefordringar avseende avdragsgilla temporära skillnader och underskottsavdrag redovisas endast i den mån det är sannolikt att dessa kommer att kunna utnyttjas. Värdet på uppskjutna skattefordringar reduceras när det inte längre bedöms sannolikt att de kan utnyttjas.

Uppskjutna skattefordringar och skatteskulder nettoredovisas då det föreligger en skatte rätt att kvitta aktuella skattefordringar mot aktuella skatteskulder och de uppskjutna skatterna avser samma skattesubjekt och samma skattemyndighet. Av skattemyndigheter beräknad ränta på tillkommande och överskjutande aktuell skatt klassificeras som Räntekostnader respektive Ränteintäkter. Effekter av förändringar i gällande skattesatser redovisas i den period förändringen i praktiken har lagstodats.

Immateriella tillgångar

Goodwill

Goodwill uppstår vid rörelseförvärv när elagd köpeskillning överstiger verkligt värde av identifierbara nettotillgångar i förvärvat enhet. Goodwill värderas, efter det första redovisningstillfället, till anskaffningsvärde efter avdrag för eventuella ackumulerade nedskrivningar. Goodwill skrivs inte av utan är föremål för nedskrivningsprövning, se nedan Nedskrivningar. Se vidare not K11.

Övriga immateriella tillgångar

I samband med rörelseförvärv utvärderas i vilken utsträckning det finns identifierbara immateriella tillgångar som ska redovisas skilt från goodwill, såsom kundrelationer, varumärken, kundkontrakt eller annat. Därtill redovisar Humana aktiverade utgifter för systemutveckling och licenser som tillgång.

Övriga immateriella anläggningstillgångar upptas till anskaffningsvärde, inklusive direkt hänförliga lånekostnader, med avdrag för ackumulerade avskrivningar samt nedskrivningar.

Immateriella tillgångar som förvärvats i ett rörelseförvärv identifieras och redovisas skilt från goodwill om de uppfyller kriterierna för en immateriell tillgång och verkligt värde kan beräknas på ett tillförlitligt sätt. Anskaffningsvärdet för den typen av immateriella tillgångar är verkligt värde vid förvärvstidpunkten.

Avskrivningsprinciper

Avskrivningar redovisas i årets resultat linjärt över beräknad nyttjandeperiod, såvida inte sådana nyttjandeperioder är obestämbara. Nyttjandeperioderna omprövas minst årligen. Immateriella tillgångar med bestämbara nyttjandeperioder skrivs av från den tidpunkt då de är tillgängliga för användning. De beräknade nyttjandeperioderna är:

- licenser 5–10 år
- kundrelationer 5–10 år

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar upptas till anskaffningsvärde, inklusive direkt knutna lånekostnader, med avdrag för ackumulerade avskrivningar samt eventuella nedskrivningar.

Materiella anläggningstillgångar som består av delar med olika förväntad nyttjandeperiod behandlas som separata komponenter av materiella anläggningstillgångar.

Vinst eller förlust vid avyttring eller utrangering av en tillgång redovisas i resultaträkningen som övrig rörelseintäkt/-kostnad.

Verkliga värden för materiella tillgångar anskaffade i ett rörelseförvärv värderas normalt med en kostnadsbaserad metod, där verkligt värde härleds utifrån avskrivet återanskaffningsvärde på tillgången. Lånekostnad är beräknad och baseras på koncernens genomsnittliga upplåningskostnad. Om det kan fastställas individuellt aktiveras verkliga lånekostnader, till exempel erlagda byggnadskreditivräntor för fastigheter.

Utgifter efter förvärvet

Tillkommande utgifter aktiveras endast om det är sannolikt att de framtida ekonomiska fördelar som är förknippade med utgiften kommer att komma företaget till del. Alla andra tillkommande utgifter redovisas som kostnad i den period de uppkommer.

Avskrivningsprinciper

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Mark skrivs inte av. Följande huvudgrupper av komponenter har identifierats och ligger till grund för avskrivningen på byggnader:

- Stomme 40–100 år
- Stomkompletteringar, innerväggar m.m. 20–40 år
- Installationer; värme, el, VVS, ventilation m.m. 25–40 år
- Yttre ytskikt; fasader, yttertak m.m. 20–70 år
- Inre ytskikt, maskinell utrustning m.m. 10–25 år
- Inventarier 5–10 år
- Investering annans fastighet, över kontraktstiden

Använda avskrivningsmetoder, restvärden och nyttjandeperioder omprövas vid varje års slut.

Nedskrivningar

Nedskrivning av materiella, immateriella tillgångar och nyttjanderättstillgångar

Om indikation på nedskrivningsbehov finns beräknas tillgångens återvinningsvärde (se nedan). För goodwill, andra immateriella tillgångar med obestämbar nyttjandeperiod och immateriella tillgångar som ännu ej är färdiga för användning beräknas återvinningsvärdet årligen. Om det inte går att fastställa väsentligen oberoende kassaflöden till en enskild tillgång, och dess verkliga värde minus försäljningskostnader inte kan användas, grupperas tillgångarna vid prövning av nedskrivningsbehov till den lägsta nivå där det går att identifiera väsentligen oberoende kassaflöden, en så kallad kassagenererande enhet.

En nedskrivning redovisas när en tillgångs eller kassagenererande enhets (grupp av enheters) redovisade värde överstiger återvinningsvärdet. En nedskrivning redovisas som kostnad i årets resultat. Då nedskrivningsbehov identifierats för en kassagenererande enhet fördelas nedskrivningsbeloppet i första hand till goodwill. Därefter görs en proportionell nedskrivning av övriga tillgångar som ingår i enheten.

Återvinningsvärdet är det högsta av verkligt värde minus försäljningskostnader och nyttjandevärde. Vid beräkning av nyttjandevärdet diskonteras framtida kassaflöden med en diskonteringsfaktor som beaktar riskfri ränta och den risk som är förknippad med den specifika tillgången.

Finansiella tillgångar och skulder – Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan främst likvida medel och kundfordringar. På skuldsidan återfinns bland annat leverantörsskulder och låneskulder.

En finansiell tillgång eller finansiell skuld redovisas i balansräkningen när bolaget blir part enligt instrumentets avtalsmässiga villkor. En fordran redovisas när bolaget presterat och en avtalsenlig skyldighet föreligger för motparten att betala, även om faktura ännu inte har skickats. Skulder redovisas när motparten har presterat och avtalsenlig skyldighet föreligger att betala, även om faktura ännu inte mottagits. Leverantörsskulder redovisas när faktura mottagits.

En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet realiserats, förfaller eller bolaget förlorar kontrollen över dem. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när förpliktelsen i avtalet fullgörs eller på annat sätt utsläcks.

Förvärv och avyttring av finansiella tillgångar redovisas på affärsdagen, dvs den dag då bolaget förbinder sig att förvärva eller avyttra tillgången.

Klassificering och värdering av finansiella tillgångar

Koncernens samtliga finansiella tillgångar som är innehav i skuldinstrument redovisas till upplupet anskaffningsvärde. Koncernens innehav i skuldinstrument utgörs främst av kundfordringar, likvida medel och upplupna intäkter. Finansiella tillgångar klassificerade till upplupet anskaffningsvärde värderas initialt till verkligt värde med tillägg av transaktionskostnader. Kundfordringar redovisas initialt till det fakturerade beloppet. Efter första redovisningstillfället värderas tillgångarna enligt effektivräntemetoden. Tillgångar klassificerade till upplupet anskaffningsvärde innehas enligt affärsmodellen att inkassera avtalsenliga kassaflöden som endast är betalningar av kapitalbelopp och ränta på det utestående kapitalbeloppet. Tillgångarna omfattas av en förlustrereservering för förväntade kreditförluster.

Klassificering och värdering av finansiella skulder

Finansiella skulder klassificeras till upplupet anskaffningsvärde med undantag av villkorad tilläggsköpeskilling vid rörelseförvärv. Villkorade tilläggsköpeskillingar är normalt finansiella skulder och redovisas till verkligt värde via resultatet.

Finansiella skulder redovisade till upplupet anskaffningsvärde värderas initialt till verkligt värde inklusive transaktionskostnader. Efter det första redovisningstillfället värderas de enligt effektivräntemetoden.

Säkringsredovisning

Humana tillämpar säkringsredovisning avseende nettoinvesteringar i utlandsverksamheter i EUR och NOK, vilket innebär att den effektiva delen av valutakursförändringen på lånen redovisas i koncernens rapport över totalresultat för att mäta valutakursförändringen på investeringen i utlandsverksamheten. Koncernen har under november 2023 slutat valutasäkringsredovisa NOK. Säkringen blir ineffektiv när beloppet på investeringen i utlandsverksamheten blir lägre än lånebeloppet.

Not PM1 Moderbolagets redovisningsprinciper

Moderbolaget har upprättat sin årsredovisning enligt Årsredovisningslagen (1995:1554) och Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 2 Redovisning för juridiska personer. Även av Rådet för finansiell rapporterings utgivna uttalanden gällande för noterade företag tillämpas. RFR 2 innebär att moderbolaget i årsredovisningen för den juridiska personen ska tillämpa samtliga av EU antagna IFRS och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för årsredovisningslagen, tryggandelagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning. Rekommendationen anger vilka undantag från och tillägg till IFRS som ska göras.

Skillnad mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper

Skillnaderna mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper framgår nedan. De nedan angivna redovisningsprinciperna för moderbolaget har tillämpats konsekvent på samtliga perioder som presenteras i moderbolagets finansiella rapporter.

Andelar i dotterföretag

Andelar i dotterföretag redovisas i moderbolaget enligt anskaffningsvärdemetoden. Detta innebär att transaktionsutgifter inkluderas i det redovisade värdet för innehav i dotterföretag. I koncernredovisningen redovisas transaktionsutgifter hänförliga till dotterföretag direkt i resultatet när dessa uppkommer.

Finansiella instrument och säkringsredovisning

Med anledning av sambandet mellan redovisning och beskattning, tillämpas inte reglerna om finansiella instrument och säkringsredovisning i IFRS 9 i moderbolaget som juridisk person.

I moderbolaget värderas finansiella anläggningstillgångar till anskaffningsvärde minus eventuell nedskrivning och finansiella omsättningstillgångar enligt lägsta värdets princip. Anskaffningsvärdet för räntebärande instrument justeras för den periodiserade skillnaden mellan vad som ursprungligen betalades, efter avdrag för transaktionskostnader, och det belopp som betalas på förfallodagen (överkurs respektive underkurs).

Leasade tillgångar

Moderbolaget tillämpar inte IFRS 16, i enlighet med undantag i RFR 2. Som leasetagare redovisas leasingavgifter som kostnad linjärt över leasingperioden och således redovisas inte nyttjanderätter och leasingskulder i balansräkningen.

Koncernbidrag

Koncernbidrag redovisas i moderbolaget enligt alternativregeln. Både erhållna och lämnade koncernbidrag redovisas som bokslutsdispositioner. Aktieägar-tillskott aktiveras i aktier och andelar, i den mån nedskrivning ej erfordras.

Obeskattade reserver

Obeskattade reserver redovisas i moderbolaget inklusive uppskjuten skatteskuld och inte som i koncernen uppdelad på uppskjuten skatteskuld och eget kapital.

Noter koncernen

Not K1 Segmentsredovisning och intäkter

Koncernens verksamhet delas upp i rörelsesegment baserat på vilka delar av verksamheten som verkställande direktören (Vd) och Chief Financial Officer (CFO), som är företagets högsta verkställande beslutsfattare, följer upp, så kallad "management approach". Koncernens verksamhet är organiserad på det sätt att Vd och CFO följer upp resultat per affärsområde. Affärsområdena utgör även rörelsesegment. Varje rörelsesegment har en chef som är ansvarig för den dagliga verksamheten och som regelbundet rapporterar utfallet av rörelsesegmentets prestationer till Vd och CFO. Koncernens interna rapportering är därför uppbyggd så att Vd och CFO kan följa upp affärsområdenas prestationer och resultat.

Individ och familj erbjuder vård och behandling inom psykiatri och psykosocialt förändringsarbete till klienter i alla åldersgrupper i Sverige. Detta sker bland annat genom verksamheter som HVB-, jour- och familjehem, särskilda boenden, öppenvård, stödboenden, bostäder med särskild service anpassade för individer med funktionsnedsättning samt särskoleverksamhet.

Personlig assistans erbjuder omsorgstjänster och assistans till individer med funktionsnedsättning i Sverige.

Äldreomsorg tillhandahåller framförallt äldreboenden, men även dagverksamhet, trygghetsboenden, mötespunkter och anhörigservice i Sverige.

Finland, erbjuder individ- och familjeomsorg för barn, ungdomar och familjer med psykiatriska diagnoser eller psykosocial problematik, bostäder för särskild service för personer med funktionsnedsättning samt äldreboenden och dagverksamhet för äldre.

Norge, erbjuder individ- och familjeomsorg, personlig assistans och bostäder med särskild service för personer med funktionsnedsättning.

Övrigt, avser koncernens kostnader för central administration, centrala projekt-kostnader samt kostnader för fastighetsförvaltning. Vidare ingår intäkter och kostnader hänförliga till avyttring och förvärv av företag, samt verksamhet i Danmark. Resultateffekten av redovisningsprincipen IFRS 16 redovisas också i detta segment medan affärsområdena belastas med leasing/hyresavgifter linjärt över leasingperioden.

Resultaträkning per segment

2023, Mkr	Individ och familj	Personlig assistans	Äldreomsorg	Finland	Norge	Övrigt	Koncernen
Nettoomsättning	2 608	3 079	895	1 916	1 118	24	9 638
Övriga rörelseintäkter	6	74	0	1	0	9	89
Rörelseintäkter	2 614	3 152	895	1 916	1 118	32	9 728
EBITDA¹⁾	253	129	19	145	83	362	992
Avskrivningar och nedskrivningar	-39	-4	-19	-22	-8	-446	-538
Rörelseresultat	214	125	0	123	75	-84	453
Finansiella intäkter							27
Finansiella kostnader							-250
Resultat före skatt							231

2022, Mkr	Individ och familj	Personlig assistans	Äldreomsorg	Finland	Norge	Övrigt	Koncernen
Nettoomsättning	2 426	3 387	815	1 519	1 034	19	9 199
Övriga rörelseintäkter	0	32	-	9	0	0	42
Rörelseintäkter	2 426	3 419	815	1 528	1 034	19	9 241
EBITDA¹⁾	217	201	24	56	84	313	896
Avskrivningar och nedskrivningar	-39	-3	-19	-19	-8	-369	-457
Rörelseresultat	178	198	5	37	76	-56	439
Finansiella intäkter							24
Finansiella kostnader							-189
Resultat före skatt							274

¹⁾ Humana har under året mottagit offentliga bidrag främst i form av elstöd, ersättning för sjuklönekostnader och lönebidrag, men även stimulansmedel och ersättning för skyddsutrustning. Totala beloppet mottaget uppgår till 42 Mkr (66).

Nettoomsättningens fördelning per land och tjänst

Mkr	2023	2022	2023	2022
Sverige	6 581	6 628	4 884	4 315
Finland	1 916	1 519	3 461	3 749
Norge	1 118	1 034	1 293	1 135
Danmark	24	19	9 638	9 199
Summa nettoomsättning	9 638	9 199		
Individ och familj			4 884	4 315
Personlig assistans			3 461	3 749
Äldreomsorg			1 293	1 135
Summa nettoomsättning			9 638	9 199

Ingen kund står för mer än 10 procent av intäkterna.

Mkr	Individ och familj		Personlig assistans		Äldreomsorg	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Individ och familj	2 608	2 426	-	-	-	-
Personlig assistans	-	-	3 079	3 387	-	-
Äldreomsorg	-	-	-	-	895	815
Total nettoomsättning	2 608	2 426	3 079	3 387	895	815

Mkr	Finland		Norge		Övrigt		Totalt	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022		
Individ och familj	1 518	1 199	735	672	24	19	4 884	4 315
Personlig assistans	-	-	383	362	-	-	3 461	3 749
Äldreomsorg	398	320	-	-	-	-	1 293	1 135
Total nettoomsättning	1 916	1 519	1 118	1 034	24	19	9 638	9 199

Anläggningstillgångar per land¹⁾

	2023	2022
Sverige	5 474	5 439
Finland	2 014	1 799
Norge	544	597
Danmark	6	6
Totalt	8 038	7 842

¹⁾ I tabellen ingår inte finansiella instrument, uppskjutna skattefordringar eller tillgångar avseende ersättningar efter avslutad anställning.

Not K2 Övriga rörelseintäkter och övriga rörelsekostnader

Övriga rörelseintäkter

	2023	2022
Omvärdering av tilläggsköpeskillning	74	38
Elstöd	7	-
Resultat vid försäljning av dotterföretag	5	-
Övrigt	4	4
Totalt	89	42

Övriga rörelsekostnader

	2023	2022
Förlust vid försäljning av materiella anläggningstillgångar	3	7
Resultat vid försäljning av dotterföretag	-	2
Justering av köpeskillning	4	-
Förvävsrelaterade kostnader	-	1
Totalt	6	10

Not K3 Förvärv av rörelse

Humana har genomfört ett (fyra) större rörelseförvärv under året inom affärsområdet Individ och Familj. 100 procent av aktierna har förvärvats i Solstenen i Skåne AB.

Genomförda förvärv 2023

Solstenen i Skåne AB (Individ och familj)

I januari 2023 tillkännagav Humana förvärvet av 100 procent av aktierna i Solstenen i Skåne AB. Genom förvärvet stärker Humana sitt tjänsteutbud avseende läkemedelsassisterad behandling vid opioidberoende för patienter som uppfyller kriterierna för LARO-behandling. Den totala köpeskillningen uppskattades i samband med förvärvet till 36 Mkr. Betalningen fördelas på en initial köpeskillning om 17 Mkr på kassa- och skuldfri bas, samt en tilläggsköpeskillning om maximalt 18 Mkr baserad på rörelseresultatet för en tolvånersperiod som började löpa den 1 juli 2023. Förvärvet finansieras med befintlig kassa. Transaktionen var villkorad av Region Skånes godkännande och slutfördes 1 februari 2023. Nettoomsättning från det förvärvade bolaget som ingår i koncernens resultaträkning sedan den 1 februari uppgår till 45 Mkr för helåret. Det förvärvade bolaget bidrog till periodens resultat om 5 Mkr. Inga transaktionskostnader har upptagits i koncernens resultat.

Goodwill

Den goodwill som har uppkommit under 2023 avseende Solstenen i Skåne AB är inte skattemässigt avdragsgill. Inkrämsförvärv av Assistans för dig som uppstått 2022 är skattemässigt avdragsgill medan övriga förvärv under 2022 inte är skattemässigt avdragsgilla.

Villkorad köpeskillning

Villkorad köpeskillning per 31 december 2023 förekommer i förvärven av Assistans för dig och Solstenen i Skåne AB. Förvärvet Assistans för dig inkluderar en villkorad tilläggsköpeskillning om 11 Mkr och hänför sig till måluppfyllnad avseende rörelseresultatet för år 2023. Förvärvet Solstenen i Skåne AB inkluderar en villkorad tilläggsköpeskillning om 12 Mkr och hänför sig till måluppfyllnad avseende rörelseresultatet för perioden 1 juli 2023 tom 30 juni 2024. Maximal till-

läggsköpeskillning för Assistans för dig och Solstenen i Skåne AB som kan utgå uppgår till 158 Mkr.

Förvävsrelaterade kostnader

Förvävsrelaterade kostnader om - Mkr (1) avser arvoden till konsulter och jurister främst för finansiell och legal due diligence i samband med förvärv och har redovisats som övriga rörelsekostnader i resultaträkningen.

Förvärv efter balansdagen

Inga rörelseförvärv har gjorts efter balansdagen.

Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten

	Solstenen i Skåne AB	Summa
2023, Mkr		
Anläggningstillgångar	0	0
Omsättningstillgångar	13	13
Kortfristiga skulder	-2	-2
Netto identifierbara tillgångar och skulder	11	11
Goodwill	25	25
Total köpeskillning	36	36
Likvida medel i förvärvade enheter	-9	-9
Villkorad köpeskillning	-9	-9
Påverkan på likvida medel	17	17
Reglerade köpeskillningar hänförlig till tidigare förvärv		91
Total påverkan på likvida medel		108

Humanas förvärv under 2023 har totalt ökat koncernens intäkter med 45 Mkr och årets resultat med 5 Mkr. Om förvärvet hade inträffat per den 1 januari 2023 uppskattar företagsledningen att koncernens intäkter skulle ha varit 9 732 Mkr (4 Mkr högre) och årets resultat 178 Mkr (oförändrat).

Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten

2022, Mkr	Humana Kallio Oy	Vintergatan AB	Deboras Siperhepalvelu Oy	Assistans för dig	Summa
Anläggningstillgångar	3	-	0	32	35
Omsättningstillgångar	19	2	7	24	52
Kortfristiga skulder	-25	-2	-6	-11	-43
Netto identifierbara tillgångar och skulder	-3	1	1	44	43
Goodwill	27	11	15	92	145
Total köpeskilling	24	12	17	136	189
Likvida medel i förvärvade enheter	-4	-1	-4	-	-9
Villkorad köpeskilling	-5	-	-	-125	-130
Påverkan på likvida medel	15	11	13	10	49
Reglerade köpeskillingar hänförlig till tidigare förvärv					11
Mindre förvärv					11
Total påverkan på likvida medel					71

Genomförda förvärv 2022

Humanas förvärv under 2022 har totalt ökat koncernens intäkter för 2022 med 474 Mkr och årets resultat med 11 Mkr. Om förvärvet hade inträffat per den 1 januari 2022 uppskattar företagsledningen att koncernens intäkter för 2022 skulle ha varit 9 525 Mkr (284 Mkr högre) och årets resultat 217 Mkr (7 Mkr högre).

Not K4 Övriga externa kostnader

Mkr	2023	2022
Direkta verksamhetskostnader ¹⁾	413	370
Inköpta tjänster	61	61
Lokal- och fastighetskostnader	217	213
IT kostnader	137	133
Marknadsföringskostnader	22	23
Övriga kostnader	350	283
Totalt övriga externa kostnader	1 200	1 082

¹⁾ Direkta verksamhetskostnader avser inköp av mat, aktiviteter och omkostnader för klienter etc.

Not K5 Anställda, personalkostnader och ersättningar till ledande befattningshavare**Kostnader för ersättningar till anställda**

Kostnader som redovisas för ersättningar till anställda delas upp enligt följande:

Mkr	2023	2022
Löner och ersättningar	5 635	5 485
Pensionskostnader, avgiftsbaserade planer	401	387
Sociala avgifter	1 297	1 263
Övriga personalkostnader	197	118
Totalt	7 530	7 253

Medelantalet anställda

2023	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	8 785	32
Norge	1 163	37
Finland	2 072	21
Danmark	26	43
Totalt	12 046	31

2022	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	9 180	32
Norge	1 103	40
Finland	1 984	22
Danmark	24	42
Totalt	12 291	31

Under 2022 och 2023 har moderbolaget enbart haft en person anställd, VD och Koncernchef, vars ersättning framgår av tabellen "Ersättningar till styrelse och koncernledning" sid 104.

Pensioner

Huvuddelen av tjänstemän i Sverige omfattas av ITP1. För det fåtal tjänstemän som tryggas av förmånsbestämda pensionsåtaganden ITP2 för ålder- och familjepension sker detta genom försäkring i Alecta. Premien för den förmånsbestämda ålders- och familjepensionen är individuellt beräknad och är bland annat beroende av lön, tidigare intjänad pension och förväntad återstående tjänstgöringstid. Förväntade avgifter för nästa rapportperiod för ITP 2-försäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 8 Mkr (2023 betalades 14 Mkr).

Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alectas försäkringstekniska metoder och antaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19. Den kollektiva konsolideringsnivån ska normalt tillåtas variera mellan 125 och 175 procent. Om Alectas kollektiva konsolideringsnivå understiger 125 procent eller överstiger 175 procent ska åtgärder vidtas i syfte att skapa förutsättningar för att konsolideringsnivån återgår till normalintervallet. Vid låg konsolidering kan en åtgärd vara att höja det avtalade priset för nyteckning och minskning av befintliga förmåner. Vid hög konsolidering kan en åtgärd vara att införa premie-reduktioner. Alectas preliminära konsolideringsgrad för 2023 är 157 procent (172). Premierna till Alecta fastställs genom antaganden om ränta, livslängd, driftskostnader och avkastningsskatt och är beräknad så att betalning av kon-

stant premie till pensionstidpunkten räcker för hela målförmånen, som baseras på den försäkrades nuvarande pensionsmedförande lön, då ska vara intjänad. Det saknas ett fastställt regelverk för hur underskott som kan uppkomma ska hanteras, men i första hand ska förluster täckas av Alectas kollektiva konsolideringskapital, och leder således inte till ökade kostnader genom höjda avtalade premier. Det saknas även regelverk för hur eventuella överskott eller underskott ska fördelas vid avveckling av planen eller företags utträde ur planen.

Incitamentsprogram

Under 2023 fanns tre incitamentsprogram för långsiktig rörlig ersättning som vardera löper under tre år. Syftet med incitamentsprogrammen är att underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål.

LTI 2023–2025

Under 2023 lanserades ett nytt LTI-program. För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2023, 2024 och 2025, vilken mäts årligen och ger utfall i spannet 90–100 procent av målen som sätts utifrån den strategiska planen. Utfallet är maximalt 10–30 procent av baslönen sammantaget över tre år och där max är med en fjärdedel 2023 och 2024 respektive, och med två fjärdedelar för 2025. Oavsett intjäningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2026 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden.

LTI 2022–2024

Under 2022 lanserades ett nytt LTI-program. För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2022, 2023 och 2024, vilken mäts årligen och ger utfall i spannet 90–100 procent av målen som sätts utifrån den strategiska planen. Utfallet är maximalt 10–30 procent av baslönen sammantaget över tre år och där max är med en fjärdedel 2022 och 2023 respektive, och med två fjärdedelar för 2024. Oavsett intjäningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2025 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden.

LTI 2021–2023

Under 2021 lanserades ett nytt LTI-program. För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2021, 2022 och 2023, vilken mäts årligen och ger utfall i spannet 90–100 procent av målen som sätts utifrån den strategiska planen. Utfallet är maximalt 10–30 procent av baslönen sammantaget över tre år och där max är med en fjärdedel 2021 och 2022 respektive, och med två fjärdedelar för 2023. Oavsett intjäningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2024 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden.

Årsstämmans riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslog och årsstämman 2020 beslutade att anta följande riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och andra ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen. Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 beslutar att anta uppdaterade riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och andra ledande befattningshavare. Se vidare Förvaltningsberättelsen för uppdaterat förslag.

Riktlinjernas främjande av Humanas affärsstrategi, finansiell måluppfyllnad samt långsiktiga intressen och hållbarhet

Humanas affärsstrategi är i korthet följande. Alla har rätt till ett bra liv. För att samhället ska klara att möta de växande och allt svårare behoven inom den nordiska välfärden krävs en mångfald av utövare. Humanas ambition är att vara den självklara utföraren av omsorgstjänster för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav. Strategin för att nå dit varje dag bygger på fyra mål-områden; kvalitativ verksamhet, långsiktig och lönsam tillväxt, att vara en attraktiv arbetsgivare och att vara en ansvarstagande samhällsaktör.

För ytterligare information om Humanas affärsstrategi, se vidare sid 15–28.

Det är för Humana och dess aktieägare av grundläggande betydelse att dessa riktlinjer i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar att attrahera och behålla skickliga medarbetare. Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor och genom väl genomtänkta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningshavare att verkställa strategiska planer och uppnå bolagets finansiella mål. Detta för att stödja Humanas affärsstrategi samt långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. För att uppnå syftet är det viktigt att vidmakthålla marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsvillkor till de ledande befattningshavarna.

Ersättning och ersättningsformer

Ersättning till ledande befattningshavare ska omfattas av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Styrelsen kan härutöver bereda och stämman besluta om aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig, konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt koncernens resultatutveckling. Nedan beskrivs de olika former av ersättning som kan komma att betalas ut.

Fast lön

Vid maximalt utfall av den rörliga delen av ersättningen utgör den fasta lönen 63 procent av den totala ersättningen.

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.

Den rörliga ersättningen kan bestå av en kortsiktig (STI) och en långsiktig (LTI) 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 och affärsområdena samt tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter, såsom kundnöjdhet, projektutfall och miljö- och samhällspåverkan. De senare används 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 finansiella 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. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av koncernledningen. 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.

Pension

Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras på kollektivavtalsbestämmelser inom respektive geografisk marknad. Vid ingående av nya pensionsavtal ska ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha premiebestämda pensionsavtal baserade på fast lön. Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande. Pensionering sker för ledande befattningshavare enligt respektive lands pensionsregler. Pensionspremierna varierar för respektive geografisk marknad och pensionspremiernas storlek ska följa kollektivavtalsbestämmelser.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för friskvård, sjukvårds- och sjukförsäkring, ska utgöra en mindre del av den totala kompensationen och överensstämma med vad som är marknadsmässigt brukligt.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Särskilda ersättningar

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personen ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande individens årliga fasta lön och maximala rörliga ersättning samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska kunna fattas av ersättningsutskottet.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för Humanas räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen.

Villkor vid uppsägning m.m.

Avgångsvederlag ska, normalt sett, utgå vid uppsägning från Humanas sida. Medlemmar i koncernledningen ska normalt ha en uppsägningstid om högst sex månader i kombination med ett avgångsvederlag motsvarande sex månaders fast lön. Då anställningstiden överskrider fem år ska uppsägningstiden från Humanas sida utökas till tolv månader, medan den från den ledande befattningshavarens sida ska förbli sex månader. För verkställande direktören gäller vid uppsägning från Humanas sida en uppsägningstid om sex månader och ett avgångsvederlag om tolv månader. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdes sida. Avtal om avgångsvederlag träffas separat efter beslut i ersättningsutskottet.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid framtagandet av detta förslag till riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Humanas anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktör eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets ramverk för styrning som består av en uppförandekod, policyer och riktlinjer.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Riktlinjernas innehåll har setts över och anpassats med anledning av de lagkrav som uppkommit till följd av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/828 om ändring av direktiv 2007/36/EG vad gäller uppmuntrande av aktieägares långsiktiga engagemang.

Anställningsvillkor för vd och övriga medlemmar av koncernledningen

Anställningsvillkoren för vd och övriga medlemmar av koncernledningen är i enlighet med de riktlinjer som beslutats på bolagsstämman. Kortsiktig rörlig ersättning, STI, utgår enligt samma villkor för vd och övriga medlemmar av koncernledningen medan långsiktig rörlig ersättning, LTI, utgår med 30 procent av den fasta lönen till vd och 10–20 procent av den fasta lönen för övriga medlemmar av koncernledningen.

Könsfördelning i styrelse och koncernledning per 31 december 2023

Styrelsen består av 3 (3) män och 4 (3) kvinnor.

Koncernledningen består av 4 (4) män och 5 (5) kvinnor.

Ersättningar till styrelse och koncernledning

Löner och ersättningar fördelade enligt typ av ersättning per styrelseledamot och till koncernledning:

2023, Tkr	Löner och andra ersättningar	STI	LTI	Pension	Summa
Styrelse					
Anders Nyberg, ordf.	665				665
Sören Mellstig, ordf. 2)	309				309
Grethe Aasved 1)	194				194
Karita Bekkemellem 2)	93				93
Carolina Oskari Dahl ¹⁾	194				194
Kirsi Komi 2)	111				111
Monica Lingegård	318				318
Leena Munter-Ollus 1)	200				200
Ralph Riber 1)	200				200
Fredrik Strömholm	394				394
Totalt styrelse	2 677				2 677
Johanna Rastad, VD och Koncernchef	5 224	1 501	-	601	7 326
Övriga (10 personer)	17 860	3 728	-	3 116	24 704
Totalt koncernledning	23 084	5 229	-	3 717	32 030
Totalt i koncernen	25 761	5 229	-	3 717	34 707

1) Tillträdde i styrelsen vid årsstämman 2023 (9 maj)

2) Frånträdde styrelsen vid årsstämman 2023 (9 maj)

2022, Tkr	Löner och andra ersättningar	STI	LTI	Pension	Summa
Styrelse					
Sören Mellstig, ordf.	838				838
Karita Bekkemellem	256				256
Kirsi Komi	302				302
Monica Lingegård	333				333
Anders Nyberg	288				288
Fredrik Strömholm	406				406
Totalt styrelse	2 423				2 423
Johanna Rastad, VD och Koncernchef	4 228	-	-	1 059	5 287
Övriga (12 personer)	18 162	-	-	3 342	21 504
Totalt koncernledning	22 390	-	-	4 400	26 790
Totalt i koncernen	24 813	-	-	4 400	29 213

1) Johanna Rastad har tillträtt som VD och Koncernchef den 17 december 2021.

Johanna Rastad har uppburet ersättning i egenskap av affärsområdeschef till och med 31 december 2021. Ersättning i egenskap av VD och Koncernchef erhöles från och med 1 januari 2022.

Not K6 Ersättning till revisorer

Mkr	2023	2022
KPMG		
Revisionsuppdrag	10	7
Skatterådgivning	0	-
Övriga tjänster	0	0
Summa	11	7

Med revisionsuppdrag avses revisorns arbete för den lagstadgade revisionen och med revisionsverksamhet olika typer av kvalitetssäkringstjänster. Övriga tjänster är sådant som inte ingår i revisionsuppdrag eller skatterådgivning.

Not K7 Finansiella intäkter och kostnader**Finansiella intäkter**

Mkr	2023	2022
Ränteintäkter	17	7
Valutakursvinster, netto	10	16
Summa finansiella intäkter	27	24

Finansiella kostnader

Räntekostnader för upplåning till upplupet anskaffningsvärde:

Mkr	2023	2022
Räntekostnader	139	63
Räntekostnader på leasingsskuld	109	103
Valutakursförluster, netto	1	19
Övriga finansiella kostnader	1	4
Summa finansiella kostnader	250	189

Not K8 Inkomstskatt

Följande komponenter ingår i skattekostnaden:

Mkr	2023	2022
Aktuell skattekostnad (+)/skatteintäkt (-)		
Årets skattekostnad	54	52
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	1	0
	55	52
Uppskjuten skattekostnad (+)/skatteintäkt (-)		
Summa uppskjuten skatt	-1	12
Redovisad skatt	53	64
Mkr		
	2023	2022
Avstämning av effektiv skatt		
Redovisat resultat före skatt	231	274
Skatt enligt gällande skattesats 20,6% (20,6%)	48	56
Skatteeffekt av:		
Ej avdragsgilla kostnader	6	10
Ej skattepliktiga intäkter	-1	-2
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	-1	0
Förändring av underskottsavdrag	-1	1
Schablonränta på periodiseringsfond	2	1
Skillnad i skattesats mellan moderföretag och utländska dotterföretag	1	1
Skattereduktion inventarieinköp	-	-3
Övrigt	0	0
Redovisad skatt	53	64
Uppskjuten skattefordran		
Immateriella anläggningstillgångar	2	16
Materiella anläggningstillgångar	16	15
Leasingskulder ¹⁾	688	638
Låneskulder (avdragstak negativt räntenetto)	9	-
Nettoredovisning	-671	-630
Summa uppskjuten skattefordran	44	39
Uppskjuten skatteskuld		
Obeskattade reserver, periodiseringsfonder	-80	-85
Nyttjanderättstillgångar 1)	-649	-602
Nettoredovisning	671	630
Summa uppskjuten skatteskuld	-58	-58

1) På grund av att reglerna enligt IAS 12 för redovisning av uppskjuten skatt på leasingsskulder och nyttjanderättstillgångar ändrats fr om 1 januari 2023 har jämförelsetalen för 2022 räknats om.

Av förändringen i nettoskulden för uppskjuten skatt om 5 Mkr (13) har 1 Mkr (-12) redovisats över resultaträkningen, 2 Mkr (24) direkt i balansräkningen och 2 Mkr (-) mot eget kapital och 0 Mkr (1) som omräkningsdifferens.

Ej redovisade uppskjutna skattefordringar

Underskottsavdrag och avdragsgilla temporära skillnader för vilka uppskjuten skatt inte redovisas i balansräkningen uppgår till 38 Mkr (50), motsvarande en uppskjuten skattefordran om 8 Mkr (10).

Uppskjutna skattefordringar avseende dessa poster redovisas inte, då underskotten är föremål för koncernbidragssparrar.

Koncernen omfattas av OECD:s modellregler för Pillar II, det vill säga de internationella reglerna om en global minimi-beskattning om minst 15 procent. Lagstiftning om Pillar II har antagits i Sverige, där Humana AB har sitt säte, och trädde i kraft den 1 januari 2024. Eftersom lagstiftningen inte hade trätt ikraft på balansdagen har koncernen ingen relaterad aktuell skatteexponering. Koncernen tillämpar det obligatoriska undantaget från att redovisa och lämna uppslysningar om uppskjuten skatt relaterad till inkomstskatter från Pillar II.

Koncernen har gjort en utvärdering av sin exponering för tilläggsskatt och enligt utvärderingen överstiger den effektiva skatten beräknad enligt de tillfälliga lättnadsreglerna (transitional safe harbour) 15 procent för samtliga jurisdiktioner där koncernen är verksam avseende 2023. Ledningen är inte medveten om några förhållanden som innebär att detta kommer ändras och förväntar sig därför inte att koncernen kommer att ha någon exponering för tilläggsskatt 2024.

Not K9 Resultat per aktie

Mkr	2023	2022
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	176	210
Årets resultat	178	210
Resultat per aktie före och efter utspädning, kr	3,72	4,37
Vägt genomsnittligt antal utestående aktier	47 826 058	47 962 304

Instrument som kan ge framtida utspädningseffekt

Humana har inga pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare eller andra anställda.

Not K10 Jämförelsestörande poster

Mkr	2023	2022
Inom rörelseresultatet:		
Omvärdering av tilläggsköpeskilling (Personlig assistans)	74	32
Justering av köpeskilling (Individ och familj)	-4	-
Kostnader i samband med dataintrång (Övrigt)	-3	-
Kostnader i samband med IVO:s återkallande av tillstånd (Övrigt)	-46	-
Centrala omställningskostnader (Övrigt)	-8	-4
Omvärdering av tilläggsköpeskilling (Finland)	-	6
Summa jämförelsestörande poster	13	34

Not K11 Goodwill**Goodwill**

Mkr	2023	2022
Ackumulerade anskaffningsvärden vid årets ingång	4 409	4 148
Förvärv av dotterföretag	25	156
Valutakursdifferenser	-32	105
Vid årets utgång	4 402	4 409

Nedskrivningsprövning

Goodwill allokeras till kassagenererande enheter för att utvärdera om nedskrivningsbehov föreligger enligt följande:

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Individ och familj	1 733	1 708
Personlig assistans	1 099	1 099
Äldreomsorg	8	8
Norge	401	429
Finland	1 155	1 158
Danmark	6	6
Summa	4 402	4 409

Goodwillvärdet prövas årligen för att se om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årliga nedskrivningsprövningen görs på segmentsnivå då uppföljningen av goodwill görs på denna nivå, genom att beräkna återvinningsvärdet, vilket är det högre nyttjandevärdet och nettoförsäljningsvärdet. När det finns indikationer på bestående värdenedgång för en enskild kassagenererande enhet görs prövningen genom att beräkna nyttjandevärdet för den specifika kassagenererande enheten.

Nyttjandevärdet bygger på kassaflödesberäkningar som baseras på specifika finansiella planer som fastställts av ledningen för de närmaste tre åren. De kassaflöden som beräknats därefter har baserats på en årlig tillväxttakt enligt de antaganden som anges nedan. De beräknade kassaflödena har sedan nuvärdesberäknats med en diskonteringsränta enligt vad som framgår nedan.

De viktiga antagandena i prognoserna och de metoder som använts för att skatta värden är nedanstående. De viktiga antagandena och använda metoderna är de samma för alla kassagenererande enheterna.

Viktiga antaganden i beräkningen

Viktiga antaganden i beräkningen	Metod för att skatta värdet
Tillväxt, %	Tillväxttakten under prognosperioden baseras på specifika planer för de närmsta tre åren utifrån branschdata och ledningens uppskattning utifrån tidigare erfarenhet. Tillväxttakten efter prognosperioden är i linje med kostnadsutvecklingen i branschen.
Rörelsemarginal	Rörelsemarginalen har prognostiserats utifrån historiska utfall och förväntningar om framtida marginal baserade på tidigare erfarenheter.
Diskonteringsränta	Diskonteringsräntan är framtagen genom en vägd genomsnittlig kapitalkostnad för branschen och återspeglar aktuella marknadsmässiga bedömningar om pengars tidsvärde och bedömda specifika risker i respektive enhet.

Antaganden	Långsiktig tillväxt	Diskonteringsränta efter skatt	Diskonteringsränta före skatt
Individ och familj	2% (2%)	9,8% (9,3%)	11,8% (11,3%)
Personlig assistans	1,5% (1,5%)	9,8% (9,3%)	11,9% (11,3%)
Äldreomsorg	2% (2%)	9,8% (9,3%)	11,7% (11,3%)
Norge	2% (2%)	9,8% (9,3%)	12,0% (11,9%)
Finland	2% (2%)	9,8% (9,3%)	11,7% (11,4%)

Känslighetsanalys

Det beräknade återvinningsvärdet för Personlig assistans var nära redovisat värde per den 31 december 2023 varför två känslighetsanalyser upprätsats. Känslighetsanalyserna har gjorts där dels EBIT-marginalen och dels diskonteringsräntan efter skatt justerats med en procentenhet. Dessa justerade antagande medför ett nedskrivningsbehov enligt tabellen nedan.

2023	Förändring	Nedskrivningsbehov (Mkr)
Diskonteringsränta	+ 1%-enhet	72
EBIT-marginal	- 1%-enhet	307

Not K12 Övriga immateriella anläggningstillgångar

2023	Systemutveckling och licenser	Kund- relationer	Övrigt	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	18	51	17	86
Investeringar	1	-	-	1
Utrangeringar/ avyttringar	-	-	-7	-7
Omklassificeringar	20	-	-	20
Valutakursdifferens	-0	-1	-0	-1
Vid årets utgång	39	49	11	99
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-18	-15	-14	-46
Utrangeringar/ avyttringar	-	-	7	7
Omklassificeringar	-16	-	-	-16
Årets avskrivningar	-2	-5	-0	-7
Valutakursdifferens	0	1	0	1
Vid årets utgång	-36	-19	-7	-62
Redovisat värde	3	30	4	37
2022	Systemutveckling och licenser	Kund- relationer	Övrigt	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	18	19	14	51
Investeringar	-	-	1	1
Förvärv av rörelse	-	31	1	32
Utrangeringar/ avyttringar	-0	-	-	-0
Omklassificeringar	-	-	0	0
Valutakursdifferens	0	2	2	3
Vid årets utgång	18	51	17	86
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-17	-11	-11	-39
Utrangeringar/ avyttringar	0	-	-	0
Omklassificeringar	-	1	1	2
Årets avskrivningar	-0	-7	-2	-9
Valutakursdifferens	-0	1	-1	0
Vid årets utgång	-18	-15	-14	-46
Redovisat värde	0	36	3	39

Not K13 Materiella anläggningstillgångar

2023	Bygg- nader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Inven- tarier	Pågående arbete	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärden					
Vid årets ingång	99	326	280	44	750
Investeringar	46	34	38	53	171
Förvärv av rörelse	-	0	1	-	1
Utrangeringar/avyttringar	-114	-6	-26	-	-145
Omklassificeringar	37	-7	43	-40	33
Valutakursdifferens	-1	-2	-2	1	-4
Vid årets utgång	68	345	334	58	805
Akkumulerade avskrivningar och nedskrivningar					
Vid årets ingång	-18	-102	-166	-	-286
Förvärv av rörelse	-	-	-1	-	-1
Utrangeringar/avyttringar	2	3	15	-	20
Omklassificeringar	4	-14	-23	-	33
Årets avskrivningar	-4	-33	-36	-	-72
Årets nedskrivningar	-	-0	-	-	-0
Valutakursdifferens	-1	1	1	-	1
Vid årets utgång	-17	-146	-210	-	-372
Redovisat värde	51	199	124	58	432

2022	Bygg- nader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Inven- tarier	Pågående arbete	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärden					
Vid årets ingång	57	272	237	19	586
Förvärv av rörelse	5	1	2	-	8
Investeringar	61	49	41	33	184
Utrangeringar/avyttringar	-28	-5	-14	-	-47
Omklassificeringar	0	6	3	-10	-
Valutakursdifferenser	3	4	10	2	19
Vid årets utgång	99	326	280	44	750
Akkumulerade avskrivningar och nedskrivningar					
Vid årets ingång	0	-93	-133	-	-226
Förvärv av rörelse	-	-0	-1	-	-2
Utrangeringar/avyttringar	8	2	12	-	21
Omklassificeringar	-20	19	-1	-	-2
Årets avskrivningar	-3	-27	-34	-	-64
Årets nedskrivningar	-1	-	-2	-	-3
Valutakursdifferenser	-1	-2	-6	-	-9
Vid årets utgång	-18	-102	-166	-	-286
Redovisat värde	81	225	114	44	464

Not K14 Leasing

Informationen som ges nedan är utifrån Humanas perspektiv som leasetagare.

Nyttjanderättstillgångar

2023	Byggnader och lokaler	Bilar	Summa
Redovisat värde 31 december 2023	3 146	21	3 167
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	919	23	943
2022	Byggnader och lokaler	Bilar	Summa
Redovisat värde 31 december 2022	2 910	20	2 930
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	690	22	712

De under året tillkomna nyttjanderättstillgångarna för lokaler avser till största delen befintlig verksamhet. 209 Mkr (237) avser Individ och familj, 375 Mkr (216) Finland, 26 Mkr (70) Norge, 307 Mkr (148) Äldreomsorg och 2 Mkr (19) Personlig assistans. Koncernen har ingått nya leasingavtal som ännu ej har tagits i bruk uppgående till en total förpliktelse om 269 Mkr där ett äldreboende i Strängnäs ingår med 165 Mkr.

Påverkan på koncernens resultaträkning

Resultaträkningen visar följande siffror relaterade till leasingavtal:

	Not	2023	2022
Avskrivningar och nedskrivningar på nyttjanderättstillgångar			
Byggnader och lokaler		440	372
Bilar		19	18
Summa		459	390
Räntekostnader (inkluderat i finansiella kostnader)	K7	109	103
Rörlig leasingkostnad, fastighetsskatt		2	1
Kostnader relaterade till kortfristiga leasingavtal (inkluderat i övriga externa kostnader)	K4	49	41
Kostnader relaterade till leasingavtal där tillgången är av lågt värde, vilka inte redovisas som kortfristiga leasingavtal (inkluderade i övriga externa kostnader)	K4	12	10

År 2023 var det totala kassaflödet för leasingavtal 544 Mkr (471).

Koncernens leasingverksamhet

Koncernen leasar bilar och olika typer av byggnader och lokaler för kontor, HVB och LVU hem, lägenhetskomplex och äldreboenden.

Leasingavtalen skrivs normalt för fasta perioder. Icke lease komponenter kan ingå i avtalen men faktureras separat och härav tas de ej med i beräkningen av skuld och nyttjandevärde. Hyreskontraktens längd för bilar är i genomsnitt 3 år med möjlighet till förlängning. För byggnader och lokaler är den genomsnittligt vägda hyresperioden 15,1 år (15,2), och även här finns normalt sett möjlighet till förlängning. Den genomsnittligt vägda räntesatsen uppgår till 3,55 procent (3,54) för byggnader och lokaler samt 3,41 procent (1,93) för bilar. Villkoren för lokaler förhandlas separat för varje avtal och innehåller ett stort antal olika avtalsvillkor. Leasingavtalen innehåller inga särskilda villkor eller restriktioner som skulle innebära att avtalen skulle sägas upp om villkoren inte uppfylldes, men de leasade tillgångarna får inte användas som säkerhet för lån.

För förfalloanalys av leasingkulden se not K21.

Optioner att förlänga och säga upp avtal

Optioner att förlänga och säga upp avtal finns inkluderade i ett antal av koncernens leasingavtal gällande byggnader, lokaler och bilar. Villkoren används för att maximera flexibiliteten i hanteringen av avtalen. Den övervägande delen av optionerna som ger möjlighet att förlänga och säga upp avtal kan endast utnyttjas av koncernen och inte av leasegivarna.

Förlängningar medtas i beräkningen av skulden och nyttjanderättstillgången då det anses vara rimligen säkert att anta att avtalen kommer att förlängas (eller inte avslutas).

Sale and leaseback

Inga sale and leaseback-transaktioner har ingåtts under 2022 och 2023.

Not K15 Kundfordringar

	31 dec 2023	31 dec 2022
Kundfordringar brutto	1 086	1 031
Reserv för kundförluster	-7	-5
Summa	1 079	1 026
Ej förfallna fordringar	906	879
Förfallna 1–30 dagar	121	96
Förfallna 31–60 dagar	15	13
Förfallna > 60 dagar	45	43
Summa	1 086	1 031

Humanas kunder består i huvudsak av stat, kommun och regioner i Sverige, Norge och Finland. Koncernen exponeras inte för några betydande kreditrisker i förhållande till någon enskild motpart eller grupp av motparter.

Not K16 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	31 dec 2023	31 dec 2022
Förutbetalda hyror	26	26
Förutbetalda IT-licenser	10	12
Upplupna intäkter	31	3
Övrigt	24	28
Summa	92	69

Not K17 Likvida medel

Likvida medel innefattar följande:

	31 dec 2023	31 dec 2022
Kontanter	1	1
Banktillgodohavanden	674	689
Summa	675	690

Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillgängliga tillgodohavanden hos banker och motsvarande institut.

Not K18 Eget kapital**Aktiekapital**

Vid 2023 års ingång och utgång bestod aktiekapitalet av 47 826 058 B-aktier. Humanas aktiekapital utgörs av ett aktieslag där varje aktie har samma röstvärde och ger samma rätt till utdelning.

	2023	2022
Antal aktier		
Vid årets ingång	47 826 058	53 140 064
Indragna aktier	-	-5 314 006
Vid årets utgång	47 826 058	47 826 058

	Antal aktier	Röster per aktie	Antal röster
Tecknade och betalda aktier			
Aktiekapital, B-aktier	47 826 058	1	47 826 058

Aktiernas kvotvärde om 0,025 kronor motsvaras av ett aktiekapital om 1 180 890 kronor.

Återköpta egna aktier som ingår i eget kapitalposten balanserade vinstmedel inklusive årets resultat

	Antal aktier	Belopp som påverkat eget kapital
	2022	2022
Ingående återköpta egna aktier	4 247 859	-260
Årets återköp	1 066 147	-55
Indragna aktier	-5 314 006	-
Utgående återköpta egna aktier	0	-315

Återköpta egna aktier innefattar anskaffningsutgiften för egna aktier som innehas av moderbolaget, dess dotterföretag eller intressesföretag.

Vid årsstämman 2022 fick styrelsen ett bemyndigande att förvärva aktier så att bolagets innehav av egna aktier sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samtliga aktier i bolaget samt att överlåta egna aktier i bolaget. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgick i början av 2022 till 4 247 859 aktier, vilket motsvarar 8,0 procent av det totala antalet utestående aktier och röster. Under första kvartalet 2022 återköpte Humana aktier till ett värde av 55 Mkr. Per den 31 mars 2022 uppgick innehavet av egna aktier till 10 procent av totalt antal utestående aktier, motsvarande ett anskaffningsvärde om 315 Mkr. De återköpta aktierna har minskat likvida medel och eget kapital, vilket ökar bolagets räntebärande nettoskuld. Bolagsstämman 2022 beslutade om indragning av bolagets innehav av egna aktier samt återställning av aktiekapitalet genom fondemission, vilket genomfördes den 19 maj 2022. Per den 31 december 2022 uppgår det totala antalet aktier i bolaget till 47 826 058 och bolagets egna innehav till 0 aktier.

Humana har under 2023 ej genomfört några återköp av egna aktier eller indragning av aktier.

Omräkningsreserven

Omräkningsreserven innefattar alla valutakursdifferenser som uppstår vid omräkning av finansiella rapporter från utlandsverksamheter som har upprättat sina finansiella rapporter i en annan valuta än svenska kronor. I omräkningsreserven inkluderas även säkringsreserven som utgör säkring av nettoinvestering i utlandsverksamheter.

Not K19 Räntebärande skulder

Kortfristiga	31 dec 2023	31 dec 2022
Leasingskulder	389	318
Tilläggsköpeskillning	21	86
Banklån	333	-
Övrigt	-	2
Totalt redovisat värde	743	406
Långfristiga	31 dec 2023	31 dec 2022
Banklån	1 753	2 173
Leasingskulder	2 908	2 733
Tilläggsköpeskillningar	1	84
Övrigt	-	5
Totalt redovisat värde	4 662	4 996
Varav förfall efter 5 år	1 637	1 634

Upplåning sker i svenska kronor, i norska kronor samt i euro. Av banklånen 2023 avser 1 476 Mkr (1 552) moderbolaget.

Lånevillkor banklån

Humana har ett finansieringsavtal som uppgår till 3 miljarder kronor. Avtalet som tecknades under 2021 har en löptid på tre år med en förlängning om ett år. Kreditfaciliteterna löper med en årlig räntesats som motsvarar relevant IBOR plus en varierande marginal som baseras på Humanas räntebärande nettoskuld i förhållande till EBITDA. Den viktade genomsnittliga räntan som löper på kreditfaciliteterna (inklusive ramavgifter för outnyttjade krediter) uppgår till 6,1 procent per den 31 december 2023, varav huvudelen är rörlig ränta. Kreditfaciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmässiga finansiella villkor, däribland vissa finansiella nyckeltal, såsom räntebärande nettoskuld/EBITDA och räntetäckningsgrad, vilka inte får avvika negativt från vissa i avtalet angivna nivåer. Humana har under året uppfyllt dessa villkor. Se även not K21.

Not K20 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Upplupna löner	403	435
Upplupna semesterlöner	489	495
Upplupna pensioner	89	102
Upplupna revisionsarvoden	7	6
Upplupna räntekostnader	1	1
Övrigt	94	80
Summa	1 083	1 119

Not K21 Finansiella instrument och riskhantering

31 dec 2023	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella anläggnings-tillgångar	16	16
Kundfordringar	1 079	1 079
Övriga fordringar	10	10
Upplupna intäkter	31	31
Likvida medel	675	675
Summa	1 811	1 811

31 dec 2023	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Leasingskuld	-	3 297	3 297
Banklån	-	2 086	2 086
Leverantörsskulder	-	273	273
Övriga kortfristiga skulder	-	283	283
Upplupna kostnader	-	1	1
Skuld avseende tilläggsköpeskillning	21	-	21
Summa	21	5 940	5 961

31 dec 2022	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella anläggnings-tillgångar	18	18
Kundfordringar	1 026	1 026
Övriga fordringar	16	16
Upplupna intäkter	3	3
Likvida medel	690	690
Summa	1 753	1 753

31 dec 2022	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella skulder	-	3 051	3 051
Leasingskuld	-	3 051	3 051
Banklån	-	2 173	2 173
Leverantörsskulder	-	187	187
Övriga kortfristiga skulder	-	299	299
Upplupna kostnader	-	1	1
Skuld avseende tilläggsköpeskillning	171	-	171
Övriga långfristiga skulder	-	6	6
Summa	171	5 717	5 888

Verkligt värde skiljer sig inte väsentligt från redovisat värde på kundfordringar, övriga fordringar, likvida medel, leverantörsskulder och övriga skulder.

Finansiella instrument som värderas till verkligt värde

När verkligt värde för en tillgång eller skuld ska fastställas, använder koncernen observerbara data i så stor utsträckning som möjligt. Verkliga värden kategoriseras i olika nivåer i en verkligt värde hierarki baserat på indata som används i värderingstekniken enligt följande:

- Nivå 1 – enligt priser noterade på en aktiv marknad för samma instrument
- Nivå 2 – utifrån direkt eller indirekt observerbar marknadsdata som inte inkluderas i nivå 1
- Nivå 3 – utifrån indata som inte är observerbara på marknaden

31 dec 2023	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Skuld avseende tilläggs-köpeskillning	-	-	21	21
Verkligt värde	-	-	21	21

31 dec 2022	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Skuld avseende tilläggs-köpeskillning	-	-	171	171
Verkligt värde	-	-	171	171

Avstämning finansiella instrument värderade i nivå 3

I tabellen nedan presenteras en avstämning mellan ingående och utgående balans för finansiella instrument värderade i nivå 3.

Mkr	2023	2022
Tilläggsköpeskillning		
Ingående balans	171	80
Anskaffningsvärde förvärv	9	130
Reglerat under året	-91	-7
Räntekostnad	2	5
Återfört mot resultaträkningen	-70	-38
Utgående balans	21	171

Värderingstekniker och indata

Följande tabeller visar vilka värderingstekniker som använts vid värdering till verkligt värde i Nivå 2 och Nivå 3, liksom väsentliga icke-observerbara indata.

Finansiella instrument värderade till verkligt värde via resultatet

	Tilläggsköpeskilling
Värderingsteknik	EBIT-multiplar: Värderingsmodellen beräknar värdet på tilläggsköpeskilling baserat på sannolika scenarier för framtida EBIT utfall multiplicerat med multipel enligt avtal.
Väsentliga icke-observerbara indata	Prognostiserad EBIT
Samband mellan väsentliga ej observerbara indata och beräkning av verkligt värde	Det bedömda verkliga värdet skulle öka (minska) om: EBIT var högre (lägre)

Känslighetsanalys

Det maximala utestående beloppet för tilläggsköpeskillingar som kan utgå uppgår till 158 Mkr (228).

Finansiella instrument som inte värderas till verkligt värde

Typ	Värderingsteknik	Väsentliga icke-observerbara indata	Värderingsnivå
Andra finansiella skulder ¹⁾	Diskonterade kassaflöden	E/T	2

¹⁾ Andra finansiella skulder avser banklån samt finansiella leasingkulder.

Risk avseende finansiella instrument

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker.

- Finansierings- och likviditetsrisk
- Kreditrisk
- Ränterisk
- Valutarisk

Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker har utformats av styrelsen och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler i form av riskmandat och limiter för finansverksamheten. Koncernens finansiella transaktioner och risker hanteras centralt av CFO i samråd med styrelsen. Den övergripande målsättningen för finansverksamheten är att tillhandahålla en kostnadseffektiv finansiering samt att minimera negativa effekter på koncernens resultat till följd av marknadsrisker.

Likviditets- och finansieringsrisk

Likviditetsrisken är risken att koncernen inte kan fullgöra sina betalningsförpliktelser. Likviditetsrisken hanteras centralt för koncernen av CFO. För att underlätta likviditetsplanering och likviditetsstyrning har koncernen kreditfaciliteter, till exempel checkräkningskrediter och cashpooler. Finansieringsrisken är risken att bolaget inte kan fullgöra skyldigheter som är förknippade med bolagets finansiella skulder. Fokus på kassaflödet och anpassningar vid ändrade marknadsförutsättningar minskar risken att inte kunna fullfölja skyldigheterna enligt finansieringsavtalen.

Specifikation av tillgänglig likviditet:	31 dec 2023	31 dec 2022
Outnyttjad kreditfacilitet, checkräkningskredit	200	200
Outnyttjad kreditfacilitet, revolver	800	741
Kassa	675	690
Totalt	1 675	1 631

Koncernens räntebärande skulder, som framgår av Not K19, uppgick vid årsskiftet till 5 405 Mkr (5 402), varav kortfristiga skulder 743 Mkr (406) och långfristiga skulder 4 662 Mkr (4 996).

Löptidsanalys avseende finansiella skulder

2023	< 3 mån	3–12 mån	1–5 år	> 5 år	Summa
Banklån	-	333	1 733	-	2 066
Räntor avseende banklån	32	87	58	-	177
Leasingskuld	46	344	1 270	1 637	3 277
Räntor avseende leasingskuld	2	11	42	54	109
Leverantörsskulder	273	-	-	-	273
Skuld för tilläggsköpeskilling	-	23	-	-	23
Räntor avseende skuld för tilläggsköpeskilling	0	1	-	-	1
Övrigt	-	-	1	-	1
Totalt	353	799	3 124	1 691	5 967

2022	< 3 mån	3–12 mån	1–5 år	> 5 år	Summa
Banklån	-	-	2 173	-	2 173
Räntor avseende banklån	25	74	147	-	246
Leasingskuld	54	264	1 099	1 633	3 051
Räntor avseende leasingskuld	2	9	37	55	103
Leverantörsskulder	187	-	-	-	187
Skuld för tilläggsköpeskilling	-	87	84	-	171
Räntor avseende skuld för tilläggsköpeskilling	-	0	3	-	3
Övrigt	3	7	2	-	12
Totalt	271	441	3 545	1 688	5 946

Kreditrisk

Med kreditrisk avses exponering av fordringar i form av placeringar av överskottslikviditet och kundfordringar. Överskottslikviditet placeras endast på inlåningskonton hos nordiska banker med hög kreditrating. Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och regioner, vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Risken för kreditförluster bedöms vara låg.

Maximal exponering för kreditrisk	31 dec 2023	31 dec 2022
Kundfordringar	1 079	1 026
Övriga fordringar	10	16
Banktillgodohavanden	674	689
Totalt	1 763	1 731

Ränterisk

Humanas finansiella kostnader påverkas av marknadens ränteläge. Koncernens lån kan, men behöver inte, räntesäkras genom ingående av s.k. ränteswappar eller ränteoptioner. Humana har inte räntesäkrat några lån under 2023.

Koncernens ränterisk uppstår i huvudsak genom långfristig upplåning. Koncernens lån löper i regel med 3 månaders räntebindning, vilket är i enlighet med koncernens finanspolicy.

Genomslaget på lånen räntekostnader vid en ränteuppgång på 1 procentenhet på balansdagen skulle vara 21 Mkr (22) och leasingkuldens räntekostnader skulle påverkas med 33 Mkr (31).

Valutarisk

Koncernen verkar i Sverige, Finland, Norge och Danmark och exponeras därigenom för valutarisker från valutaexponeringar i EUR samt i norska och danska kronor. Koncernens resultat påverkas av omräkning av de utländska dotterbolagens resultaträkningar, där omräkningen sker till räkenskapsårets genomsnittskurs. I det fall det utländska dotterbolagets lokala valuta förändras i relation till SEK, förändras koncernens redovisade nettoomsättning och resultat som omräknas till SEK. Vidare uppstår valutarisk genom framtida affärstransaktioner, redovisade tillgångar och skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter. Exponeringen i norska kronor och EUR har delvis balanserats genom upplåning i norska kronor och EUR.

Nettotillgångar i NOK uppgår till 231 Mkr (194) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 4 Mkr (4) och på koncernens totalresultat 12 Mkr (21). Nettotillgångar i EUR uppgår till 581 Mkr (518) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 6 Mkr (2) och på koncernens totalresultat 7 Mkr (4). Nettotillgångar i DKK uppgår till 9 Mkr (9) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 0 Mkr (0) och på koncernens totalresultat 0 Mkr (0).

Säkring av nettoinvestering i utlandsverksamhet

Av räntebärande lån per 31 december 2023 finns lån uppgående till 39,7 MEUR som används för säkringsredovisning av del av nettoinvestering i dotterbolaget Arjessa Oy i Finland. Sedan 1 januari 2018 tillämpas säkringsredovisning för EUR och NOK, vilket innebär att den effektiva delen av valutakursförändringen på lånen redovisas i koncernens rapport över totalresultat för att möta valutakursförändringen på investeringen i dotterbolaget. Koncernen har under november 2023 slutat valutasäkringsredovisa NOK.

Säkringen blir ineffektiv när beloppet på investeringen i det utländska dotterbolaget blir lägre än lånebeloppet.

Den finansiella ställningens påverkan av säkringsinstrumentet är:

	Nominellt belopp	Bokfört värde Mkr	Förändring i verkligt värde som används för att mäta ineffektiviteten i perioden
2023			
Räntebärande lån i MEUR	39,7	444	1
Räntebärande lån i MNOK	-	-	27
2022			
Räntebärande lån i MEUR	39,7	442	-36
Räntebärande lån i MNOK	328,5	347	-10

Den finansiella ställningens påverkan de säkrade posterna är:

	Omräkningsreserv	Förändring i verkligt värde som används för att mäta ineffektivitet
2023		
Nettoinvestering i utländska dotterbolag Mkr	-49	28
2022		
Nettoinvestering i utländska dotterbolag Mkr	66	-46

Säkringsresultatet före skatt som redovisats i övrigt totalresultat överensstämmer med förändringen i verkligt värde vilken används för att mäta effektiviteten. Ingen ineffektivitet är redovisad i koncernens resultat.

Säkringsredovisningens påverkan i eget kapital och övrigt totalresultat

	Omräkningsreserv
2022	
Vid årets ingång	21
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter	66
Valutakursdifferenser vid omvärdering av säkringsinstrument (räntebärande lån)	-46
Skatteeffekt	10
Vid årets utgång	50
2023	
Vid årets ingång	50
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter	-49
Valutakursdifferenser vid omvärdering av säkringsinstrument (räntebärande lån)	28
Skatteeffekt	-7
Vid årets utgång	22

Kapitalhantering

Koncernens policy är att ha en god finansiell ställning, som bidrar till att bibehålla investerarens, kreditgivares och marknadens förtroende samt utgöra en god grund för fortsatt utveckling av affärsverksamheten; samtidigt som den långsiktiga avkastning som genereras till aktieägarna är tillfredsställande. Styrelsen söker uppnå en balans mellan den högre avkastning på eget kapital som möjliggörs med hög belåningsgrad och fördelarna och säkerheten som följer av en stark kapitalbas. Målsättningen är att fortsätta generera avkastning till ägare och nytta för andra intressenter.

Not K22 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Ställda säkerheter		
Övriga ställda säkerheter	7	2
Summa ställda säkerheter	7	2
Eventalförpliktelser		
Övriga eventalförpliktelser	1	-
Summa eventalförpliktelser	1	-

Not K23 Transaktioner med närstående

Koncernens nyckelpersoner består av styrelse, verkställande direktör och koncernledning dels genom ägande i Humana och dels genom rollen som ledande befattningshavare. I närståendekretsen ingår även huvudägaren Impilo Care AB, vilka representeras i styrelsen av Carolina Oscarius Dahl och Fredrik Strömholm. Transaktioner med närstående sker på marknadsmässiga grunder.

Ersättningar till nyckelpersoner

Ersättningen till nyckelpersoner framgår i not K5.

Avstämning av skulder som härrör från finansieringsverksamheten – koncernen

	1 jan 2023	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar				31 dec 2023
			Förvärv/avyttring av dotterbolag	Förändring leasingavtal	Valutakursdifferenser	Omvärdering till verkligt värde	
Banklån	2 173	-59	-	-	-28	-	2 086
Leasingskuld	3 051	-435	-	691	-10	-	3 297
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	5 224	-494	-	691	-38	-	5 383
	1 jan 2022	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar				31 dec 2022
			Förvärv/avyttring av dotterbolag	Förändring leasingavtal	Valutakursdifferenser	Omvärdering till verkligt värde	
Banklån	2 076	-2	2	-	97	-	2 173
Leasingskuld	2 773	-368	-	608	38	-	3 051
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	4 849	-369	2	608	135	-	5 224

Not K24 Bolag som omfattas av dessa finansiella rapporter

Humana AB är moderbolag i koncernen som inkluderar dotter- och dotterdotterföretag enligt förteckningen nedan. Samtliga dotter- och dotterdotterföretag har ett räkenskapsår som sammanfaller med moderbolagets.

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Aatuntien toimitalo Oy, 0749474-4	300	Pori, Finland	100%
Adventum Specialpedagogik AB, 556387-6753	1 000	Borlänge	100%
Adventum Vård AB, 556330-3030	1 000	Borlänge	100%
Anna ja Aatu Oy, 1771445-6	30	Oulu, Finland	100%
Arjessa Oy, 2367998-4	11 211 785	Helsinki, Finland	100%
Arkipäivä Oy, 0585203-4	75	Tornio, Finland	100%
Assistans på Gotland AB, 556763-8209	1 000	Gotland	100%
Baggium Vård & Behandling AB, 556747-5230	1 000	Göteborg	100%
Balans Behandling AB, 556979-4224	500	Luleå	100%
Balans Behandlingshem AB, 556858-9567	500	Luleå	100%
Balans Familjehemsvård AB, 559050-1317	500	Luleå	100%
Balans Öppenvård AB, 559051-4104	500	Luleå	100%
Balanshem AB, 556733-8099	1 000	Höör	100%
Barrebacken AB, 556610-6760	108	Stockholm	100%
Behandlingshemmet Källtorp AB, 556668-5979	1 000	Stockholm	100%
Björkvik-Ringsjöhemmet AB, 556435-1889	1 500	Stockholm	100%
Björkviks vårdhem AB, 556257-3575	2 000	Stockholm	100%
Björntorps HVB-hem AB, 556740-6219	1 000	Stockholm	100%
Botnia 24h Oy, 2091344-8	10	Tornio, Finland	100%
Cajanuksentienkoti Oy, 2114734-3	100	Kempele, Finland	100%
Cureum AB, 556681-8661	821	Örebro	100%
Dammenskolans i Holvarby AB, 559392-8509	1 000	Uppsala	100%
Davidsbo Fastigheter AB, 556787-3327	1 000	Norberg	100%
Davidsbo Invest AB, 556806-2698	500	Norberg	100%
Davidsbogård AB, 556709-4296	1 000	Norberg	100%
Debora Lapsiperhjelvet Oy ,3202598-2	133 213 115	Helsinki, Finland	100%
Enigheten Personligassistans AB, 556717-5178	1 000	Borlänge	100%
Fabriken Förändringskonsulterna i Skaraborg AB, 556650-8544	1 000	Stockholm	100%
Fideli Omsorg AB, 559067-7265	3 402	Stockholm	100%
Fuga Omsorg AB, 556897-4371	5 000	Stockholm	100%
Habiliteket AB,556484-2416	1 000	Täby	100%
Hallandshem AB, 556699-6129	1 000	Kungsbacka	100%
Hoitokoti Iltatähti Oy, 1012150-0	100	Vantaa, Finland	100%
Hoitokoti Sinikello Oy, 1072328-8	250	Taivalkoski, Finland	100%
Hoivakoti Joutsenkulma Oy, 2348341-2	22 500	Varkaus, Finland	100%
Human Care AS, 997915038	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care BO AS, 925034657	1	Kvæfjord, Norge	100%
Human Care Eiendom 2 AS, 823755872	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 3 AS, 925669342	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 4 AS, 927119757	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 5 AS 927966263	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom AS, 922597871	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Holding AS, 923166076	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Ung AS, 925036226	1	Tonsberg, Norge	100%
Humana Assistans AB, 556605-3996	100 000	Örebro	100%
Humana BU Holding AB, 559224-2688	1 000	Stockholm	100%

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Humana Care Real Estate Finland AB, 559222-3142	1 000	Stockholm	100%
Humana Care Real Estate Norge AB, 559222-3159	1 000	Stockholm	100%
Humana Danmark ApS, 39804778	500	Søborg, Danmark	100%
Humana Ekeliden AB, 556891-0508	50 000	Örebro	100%
Humana Familj Holding AB, 559224-1292	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjeforum konsult i Sverige AB, 556687-4227	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjeforum Sverige AB, 556589-3764	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjestödsgruppen i Sverige AB, 556699-8182	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjevårdskonsulenterna i Sverige AB, 556733-7349	1 000	Örebro	100%
Humana Fastighets Holding AB, 559224-3322	1 000	Stockholm	100%
Humana Fastighetsförvaltning AB, 559222-3126	1 000	Stockholm	100%
Humana Fastighetsutveckling AB, 559222-3118	1 000	Stockholm	100%
Humana Finland AB, 559224-0435	1 000	Stockholm	100%
Humana Finland Oy, 2991142-2	100	Helsinki, Finland	100%
Humana Gripengatan AB ,559307-3074	250	Stockholm	100%
Humana Group AB, 556697-0249	1 478 571	Örebro	100%
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 428 570	Stockholm	100%
Humana Hoiva Oy (EMO), 2769452-4	4 379 414	Oulu, Finland	100%
Humana Holding AB, 556645-2206	1 000	Örebro	100%
Humana Jobb & Matchning i Örebro AB, 556665-9149	1 000	Örebro	100%
Humana KBT Mälardalen AB, 556718-7025	1 000	Stockholm	100%
Humana LSS Holding AB, 559223-5807	1 000	Stockholm	100%
Humana LSS Sverige AB, 556754-3912	1 000	Sala	100%
Humana Omsorg AB, 556749-0007	1 000	Stockholm	100%
Humana Omsorgsfastigheter AB, 559192-1282	50 000	Stockholm	100%
Humana Real Estate Finland AB, 559222-3134	1 000	Stockholm	100%
Humana Sociala tjänster Sverige AB, 556658-1277	5 000	Stockholm	100%
Humana Solstenen i Skåne AB, 556952-5842	1 000	Lund	100%
Humana Vintergatan AB ,556635-7603	1 000	Alingsås	100%
Humana Vuxna Holding AB, 559223-5799	1 000	Stockholm	100%
Humana Vårdboende 1 AB ,559354-9529	2 500	Stockholm	100%
Humana Vårdboende 2 AB ,559354-9537	2 500	Stockholm	100%
Humanan Kallio Oy ,1786707-3	100	Helsinki, Finland	100%
Humlans HVB AB, 556641-8165	3 000	Ockelbo	100%
HVB Lappetorp AB, 556525-0247	1 020	Trosa	100%
Hyvinvointipalvelut Arjessa Oy, 2292973-4	240	Lohja, Finland	100%
Iltatuulikoti Oy, 2141642-7	1 200 000	Iitti, Finland	100%
Innovativ Assistans i Stockholm AB, 556521-4573	1 000	Norberg	100%
INOM – Innovativ Omsorg i Sverige AB, 556739-6725	1 000	Stockholm	100%
INOM – Innovativ Omsorg i Norden AB, 556782-9105	3 524 259	Stockholm	100%
Jokilaakson Perhekodit Oy, 1741579-8	20	Ylivieska, Finland	100%
Joterplan Oy, 1482883-7	50	Saarijärvi, Finland	100%
JOWE AB, 556644-6281	100	Stockholm	100%
J-son Företagspartner AB , 556503-6067	3 000	Stockholm	100%
J-son Pedagogikcentrum AB, 556612-6479	1 000	Stockholm	100%
J-son Resurscentrum AB, 556949-2696	3 000	Stockholm	100%
J-son Utvecklingscentrum AB, 556253-3512	200	Stockholm	100%
Karttusenranta Oy, 1877402-0	1 000	Oulu, Finland	100%
Kiinteistö Oy Lepola, 28759123	100	Isokyrö, Finland	100%
Kiinteistö Oy Vuokonollila, 23133661-5	10	Seinäjoki, Finland	100%

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Kilen Akut/Utreddnings- och behandlingshem AB, 556620-9549	1 000	Skövde	100%
Komian Kranni Oy, 1064768-4	170	Seinäjäki, Finland	100%
K-rehab AB, 556766-2720	6 000	Sandviken	100%
Kristallihovi Oy, 2288773-0	90	Hämeenlinna, Finland	100%
Kristallikartano Oy, 2469221-6	100	Kerava, Finland	100%
Kyrönmaakoti Oy, 1538708-4	1 000	Oulu, Finland	100%
Lakeuden Pojat Oy, 2387295-2	1 000	Oulu, Finland	100%
Lastensuojeluyksikkö Leppälintu Oy, 2364613-8	1 000	Kauhajoki, Finland	100%
Lastensuojeluyksikkö Pihakoivu Oy, 1991926-0	–	Seinäjäki, Finland	100%
Lounatuulikoti Oy, 1013647-0	20	Äänekoski, Finland	100%
Lunna Gärd AB, 556586-2371	1 000	Stockholm	100%
Luotsimaja Oy, 2036069-5	65	Pori, Finland	100%
Matiimi Oy, 0706096-2	100	Lempäähä, Finland	100%
Muhoksen Palvelukoti Oy, 0586645-2	1 000	Muhos, Finland	100%
Namikan Pienryhmäkoti Oy, 2461106-8	1 000	Lahti, Finland	100%
Neuropsyk i Bollnäs AB, 556543-1516	1 000 000	Stockholm	100%
Nordic Care AB, 556658-8710	1 000	Örebro	100%
Nordic Senior Services Oy, 2301404-2	178 846 495	Tampere, Finland	100%
Norrbärke Sjukhem AB, 556564-9778	2 500	Stockholm	100%
Nuorisokoti Valokki Oy, 2284728-8	1 250	Kurikka, Finland	100%
Nuorisopsykiatrinen Asumiskoti Puro Oy, 1744507-3	240	Vaasa, Finland	100%
Nygårds Vård Gotland AB, 556417-0511	2 000	Gotland	100%
Oasen HVB & Skola AB, 556420-9608	5 000	Aneby	100%
Oasen Ungdomscenter AB, 556686-2313	1 000	Aneby	100%
Oasen Utbildningscenter AB, 556650-1796	1 000	Aneby	100%
Odalen Humana Upphandling 1 AB, 559329-9726	125	Stockholm	50%
Off. Clinic AB, 556625-9429	1 000	Kristianstad	100%
Orana AB, 556353-3966	1 000	Kristianstad	100%
Orana Kristianstad AB, 556714-8878	1 000	Kristianstad	100%
Orana Vård & Omsorg Holding AB, 559012-0159	50 000	Kristianstad	100%
Paavolakoti Oy, 1077276-8	100	Mänttä-Vilppula, Finland	100%
Palvelukeskus Kaski Oy, 1816473-2	100	Pihtipudas, Finland	100%
Palvelukoti Hilmarin Oy, 0955759-3	15	Keuruu, Finland	100%
Palvelukoti Metsärinne Oy, 0711287-3	100	Haapavesi, Finland	100%
Partnergruppen Svenska AB, 556177-0362	10 000	Stockholm	100%
Perhetalo Arjessa Oy, 2487220-9	1 000	Helsinki, Finland	100%
Pienkoti Aura Oy, 1853882-9	10	Jyväskylä, Finland	100%
Pienryhmäkoti Arjen Sydän Oy, 2179372-4	130	Siuntio, Finland	100%
Pienryhmäkoti Puolenhehtaarin Metsä Oy, 2166211-8	270	Lohja, Finland	100%
Pirtakoti Oy, 2203782-4	100	Tornio, Finland	100%
Platea AB, 556697-9729	1 500	Hagfors	100%
Prompting AB, 556606-5990	200	Stockholm	100%
R.I.K. assistans Aktieföretag, 556765-6797	1 000	Stockholm	100%
Ramlösa Social Utveckling AB, 556266-5520	1 000	Helsingborg	100%
Rehabiliteringsbolaget i Mälardalen AB, 556755-5049	1 000	Örebro	100%
Rehappi Oy, 2397006-9	10 000	Naantali, Finland	100%
Rengsjö Vårdcenter AB, 556383-1857	1 000	Stockholm	100%
RO Omsorg Assistans AB, 556815-6334	500	Österåker	100%
Ryhmäkodit Arjessa Oy, 2284729-6	1 250	Seinäjäki, Finland	100%
Ryhmäkoti Raide Oy, 2032776-4	100	Tampere, Finland	100%

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Sillanpää-koti Oy, 2126058-2	2 500	Seinäjäki, Finland	100%
Skellefteå Stöd och behandling AB, 556861-3904	500	Skellefteå	100%
Solvik Barnevern AS, 917 193 029	10 000	Dilling, Norge	100%
Solvik Omsorg og Avlastning AS, 919 924 780	100	Dilling, Norge	100%
Storsjögårdens HVB AB, 556535-5780	1 000	Gävle	100%
StøtteCompagniet ApS, 31940109	126	Søborg, Danmark	100%
Suolahden Palvelukoti Oy, 0767749-5	50	Äänekoski, Finland	100%
Sähäkkä Oy, 2022074-8	80	Ylivieska, Finland	100%
Tiangruppen AB, 556378-5145	2 500	Uppsala	100%
Tibble Gärd Ungdomshem AB, 556632-1757	1 000	Stockholm	100%
Toivalanranta Oy, 0859903-8	100	Oulainen, Finland	100%
Tuulenvirekoti Oy, 2836429-5	18 000	Turku, Finland	100%
Ungdomshemmet Hajstorp AB, 556618-0369	1 600	Töreboda	100%
Vassbo Behandlingshem AB, 556449-1602	1 000	Uddevalla	100%
Vehkakoti Oy, 1591616-9	100	Kaavi, Finland	100%
Veitikanharju Oy, 2011352-0	80	Rovaniemi, Finland	100%
Vidablick AB, 556679-3179	1 000	Helsingborg	100%
Villa Marin Hoitopalvelut Oy, 1903887-7	8 000	Kokkola, Finland	100%
Villagatan LSS AB, 559086-7361	50 000	Stockholm	100%
Vivante Oy, 1092297-3	100	Kuusamo, Finland	100%
Wikmansgården AB, 556167-4275	1 000	Stockholm	100%
Wilhelmiinakoti Oy, 2130102-1	100	Hollola, Finland	100%
Wisby Assistans AB, 556605-2725	100	Gotland	100%

Not K25 Händelser efter balansdagen

I januari 2024 meddelades att Humana avser att slå samman affärsområde Äldreomsorg och affärsområde Individ och familj till en organisation som ett led i att förbättra samarbetet mellan affärsområdena och öka koncernens organisatoriska effektivitet. Anders Broberg lämnar därmed sin roll som affärsområdeschef för Äldreomsorgen samt koncernledningen.

I januari 2024 meddelade Humanas vd och koncernchef Johanna Rastad att hon beslutat att lämna bolaget för att gå vidare i en roll utanför Humana.

Noter moderbolaget

Not MB1 Moderbolagets inköp och försäljningar till koncernföretag

Moderbolaget har ingen försäljning och inga inköp till eller från koncernbolag under 2023 och 2022.

Not MB2 Uppgift om revisorns arvode och kostnadsersättning

Mkr	2023	2022
KPMG AB		
Revisionsuppdrag	2	1
Summa	2	1

Med revisionsuppdrag avses revisorns arbete för den lagstadgade revisionen och med revisionsverksamhet olika typer av kvalitetssäkringstjänster. Övriga tjänster är sådant som inte ingår i revisionsuppdrag eller skatterådgivning.

Not MB3 Andelar i dotterbolag

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Ingående anskaffningsvärden	1 684	1 684
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	1 684	1 684

Företagets namn	31 dec 2023	31 dec 2022
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 684	1 684

Not MB4 Obeskattade reserver

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Periodiseringsfond beskattningsår 2017	-	27
Periodiseringsfond beskattningsår 2018	36	36
Periodiseringsfond beskattningsår 2019	30	30
Periodiseringsfond beskattningsår 2020	35	35
Periodiseringsfond beskattningsår 2021	21	21
Periodiseringsfond beskattningsår 2022	22	22
Periodiseringsfond beskattningsår 2023	30	-
Summa	174	171

Not MB5 Långfristiga skulder

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Långfristiga skulder som förfaller till betalning ett till fem år efter balansdagen:	1 338	1 552
Summa	1 338	1 552

Se not K19 för lånevillkor och not K21 för finansiell riskhantering.

Not MB6 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Mkr	31 dec 2023	31 dec 2022
Upplupna löner	10	2
Upplupna räntor	1	1
Övriga poster	1	1
Summa	12	4

Not MB7 Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till årsstämman förfogande stående vinstmedel:

Kronor	
Överkursfond	1 096 732 837
Balanserat resultat	401 814 009
Årets resultat	17 901 230
Summa	1 516 448 076

Disponeras enligt följande

Utdelning	-
Balanseras i ny räkning	1 516 448 076
Summa	1 516 448 076

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed i Sverige och att koncernredovisningen har upprättats i enlighet med de internationella redovisningsstandarder som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG)

nr 1606/2002 av den 19 juli 2002 om tillämpning av internationella redovisningsstandarder. Årsredovisningen och koncernredovisningen ger en rättvisande bild av moderbolaget respektive koncernens ställning och resultat. Förvaltningsberättelsen för moderbolaget respektive koncernen ger en

rättvisande översikt över utvecklingen av moderbolagets respektive koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som moderbolaget respektive de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 27 mars 2024

Johanna Rastad
Verkställande direktör och koncernchef

Anders Nyberg
Ordförande

Grethe Aasved
Styrelseledamot

Carolina Oscarius Dahl
Styrelseledamot

Monica Lingegård
Styrelseledamot

Leena Munter-Ollus
Styrelseledamot

Ralph Riber
Styrelseledamot

Fredrik Strömholm
Styrelseledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats den 27 mars 2024
KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Humana AB (publ), org. nr 556760-8475

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN OCH KONCERNREDOVISNINGEN

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Humana AB (publ) för år 2023 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42–56 och hållbarhetsrapporten på sidorna 15–28 samt 60–75. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 15–28, 42–56, 60–75 samt 79–114 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2023 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2023 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt IFRS Accounting Standards, så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42–56 och hållbarhetsrapporten på sidorna 15–28 samt 60–75. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets revisionsutskott i enlighet med revisorsförordningens (537/2014) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisions sed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisors sed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbjudna tjänster som avses i revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest

betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

ANNAN INFORMATION ÄN ÅRSREDOVISNINGEN OCH KONCERNREDOVISNINGEN

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1–41, 57–78 samt 119–122. Den andra informationen består också av ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande

direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Värdering av goodwill

Se Not P2 Övergripande redovisningsprinciper inklusive Bedömningar och uppskattningar i de finansiella rapporterna, Not P4 Väsentliga redovisningsprinciper om goodwill samt Not K11 Goodwill på sidorna 96–97 och 105 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området

Koncernen redovisade per 31 december 2023 goodwill om 4 402 Mkr. Goodwill prövas årligen för att bedöma om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årliga nedskrivningsprövningen är väsentlig för revisionen eftersom prövningen innefattar betydande inslag av bedömning från koncernen, bland annat i form av antaganden om verksamhetens framtida utveckling och marknadsförutsättningar. Ett annat viktigt antagande är vilken diskonteringsränta som ska användas för att återspegla marknadsmässiga bedömningar av de särskilda risker som verksamheten står inför.

Hur området har beaktats i revisionen

Vi har bedömt om de utförda nedskrivningsprövningarna är upprättade i enlighet med den teknik som föreskrivs i IAS 36 Nedskrivningar.

Vidare har vi bedömt rimligheten i koncernens antaganden om framtida kassaflöden, såsom försäljningsstillväxt och rörelsemarginalens utveckling, samt diskonteringsräntan. Detta har bland annat gjorts genom att ta del av och utvärdera skriftlig dokumentation och kontrollera antaganden i nedskrivningsprövningarna mot planer. Vårt arbete har även omfattat att ta del av koncernens känslighetsanalys för att kunna bedöma hur rimliga förändringar i antaganden kan påverka värderingen. Vi har även utvärderat koncernens historiska prognosförmåga samt utmanat antaganden om framtida tillväxt och marginal. Vi har också bedömt innehållet i de upplysningar om utförda nedskrivningsprövningar som lämnas i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS Accounting Standards så som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och

uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som

beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som

inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden. Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall åtgärder som har vidtagits för att eliminera hoten eller motåtgärder som har vidtagits.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Revisorns granskning av förvaltning och förslag till disposition av bolagets vinst eller förlust

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Humana AB (publ) för år 2023 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsmed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorsmed i Sverige och har

i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt.

Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsmed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionsmed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt

i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

REVISORNS GRANSKNING AV ESEF-RAPPORTEN

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en granskning av att styrelsen och verkställande direktören har upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering (Esef-rapporten) enligt 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden för Humana AB (publ) för år 2023.

Vår granskning och vårt uttalande avser endast det lagstadgade kravet.

Enligt vår uppfattning har Esef-rapporten upprättats i ett format som i allt väsentligt möjliggör enhetlig elektronisk rapportering.

Grund för uttalande

Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 18 Revisorns granskning av Esef-rapporten. Vårt ansvar enligt denna rekommendation

beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till Humana AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de bevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att Esef-rapporten har upprättats i enlighet med 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, och för att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta Esef-rapporten utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vår uppgift är att uttala oss med rimlig säkerhet om Esef-rapporten i allt väsentligt är upprättad i ett format som uppfyller kraven i 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, på grundval av vår granskning.

RevR 18 kräver att vi planerar och genomför våra granskningsåtgärder för att uppnå rimlig säkerhet att Esef-rapporten är upprättad i ett format som uppfyller dessa krav.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en granskning som utförs enligt RevR 18 och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter

kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i Esef-rapporten.

Revisionsföretaget tillämpar International Standard on Quality Management 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Granskningen innefattar att genom olika åtgärder inhämta bevis om Esef-rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i rapporteringen vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Vid denna riskbedömning beaktar vi de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur styrelsen och verkställande direktören tar fram underlaget i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i den interna kontrollen. Granskningen omfattar också en utvärdering av ändamålsenligheten och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens antaganden.

Granskningsåtgärderna omfattar huvudsakligen validering av att Esef-rapporten upprättats i ett giltigt

XHTML-format och en avstämning av att Esef-rapporten överensstämmer med den granskade årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vidare omfattar granskningen även en bedömning av huruvida koncernens resultat-, balans- och egetkapitalräkningar, kassaflödesanalys samt noter i Esef-rapporten har märkts med iXBRL i enlighet med vad som följer av Esef-förordningen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42–56 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplýsningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 15–28 samt 60–75 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

KPMG AB, Box 382, 101 27, Stockholm, utsågs till Humana AB (publ)s revisor av bolagsstämman den 9 maj 2023. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2008.

Stockholm den 27 mars 2024

KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS

I de finansiella rapporter som Humana avger finns alternativa nyckeltal angivna, vilka kompletterar de mått som definieras eller specificeras i tillämpliga regler för finansiell rapportering. Alternativa nyckeltal anges då de i sina sammanhang ger tydligare eller mer fördjupad information än de mått som definieras i tillämpliga regler för finansiell rapportering. De alternativa nyckeltalen härleds från bolagets koncernredovisning och är inte mått i enlighet med IFRS.

	2023	2022
Justerat rörelseresultat, Mkr		
Rörelseresultat	453	439
Omvärdering av tilläggsköpeskillning – se not K10	-74	-38
Justerat av köpeskillning	4	-
Övrigt – se not K10	57	4
Justerat rörelseresultat	441	405
Justerat för Personlig assistans	-51	-166
Justerat rörelseresultat exklusive Personlig assistans	389	239
Justerad EBITDA, Mkr		
Rörelseresultat	453	439
Avskrivningar och nedskrivningar	538	457
EBITDA	992	896
Omvärdering av tilläggsköpeskillning – se not K10	-74	-38
Justerat av köpeskillning	4	-
Övrigt – se not K10	57	4
Justerad EBITDA	979	862
Organisk intäktstillväxt, Mkr		
Omsättning, bas	9 199	8 176
Omsättning, intäktstillväxt	79	265
Total organisk tillväxt, konstant valutakurs, %	0,9	3,2

	2023	2022
Organisk intäktstillväxt exklusive Personlig assistans, Mkr		
Omsättning, bas, exklusive Personlig assistans	5 812	5 134
Omsättning, intäktstillväxt, exklusive Personlig assistans	582	301
Total organisk tillväxt, konstant valutakurs	10,0	5,9
	2023	2022
Operativt kassaflöde, Mkr		
Rörelseresultat	453	439
Ej kassaflödespåverkande effekt från omvärdering av tilläggsköpeskillning	-74	-38
Avskrivningar och nedskrivningar	538	457
Förändring av rörelsekapital	-29	14
Investeringar i övriga anläggningsstillgångar, netto	-43	-174
Operativt kassaflöde, Mkr	846	697

	31 dec 2023	31 dec 2022
Räntebärande nettoskuld, Mkr		
Leasingskuld, långfristig	2 908	2 733
Andra långfristiga räntebärande skulder	1 755	2 263
Leasingskuld, kortfristig	389	318
Andra kortfristiga räntebärande skulder	354	88
Likvida medel	-675	-690
Räntebärande nettoskuld	4 730	4 712
Justerad EBITDA 12 månader	979	862
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,8	5,5
Avkastning på sysselsatt kapital, %		
Summa tillgångar	10 029	9 806
Uppskjutna skatteskulder	-58	-58
Leverantörsskulder	-273	-187
Övriga kortfristiga skulder	-283	-299
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-1 083	-1 119
Sysselsatt kapital	8 332	8 143
Rörelseresultat	453	439
Finansiella intäkter	16	7
Totalt	469	446
Avkastning på sysselsatt kapital, %	5,6	5,5
Soliditet, %		
Totalt eget kapital	2 926	2 739
Summa tillgångar	10 029	9 806
Soliditet, %	29,2	27,9

Definitioner finansiella nyckeltal

Finansiella nyckeltal

	Definition	Syfte
Avkastning på sysselsatt kapital (%)	Rörelseresultat och ränteintäkter dividerat med totalt sysselsatt kapital multiplicerat med 100.	Nyckeltalet visar verksamhetens avkastning på det kapital som ägare och långivare har ställt till förfogande. Syftet är att visa koncernens avkastning oberoende av finansiering.
EBITDA	Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar.	Nyckeltalet används för att följa upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten och underlättar jämförelser av lönsamhet mellan olika bolag och branscher.
Justerat rörelseresultat och justerad EBITDA	Rörelseresultat respektive EBITDA justerat för jämförelsestörande poster.	Justeringen av jämförelsestörande poster görs för att underlätta en rättvis jämförelse mellan två jämförbara tidsperioder samt för att visa den underliggande utvecklingen i den operativa verksamheten exkluderat för jämförelsestörande poster.
Justerat rörelseresultat exklusive Personlig assistans	Justerat rörelseresultat exklusive Personlig assistans.	Nyckeltalet används för att underlätta en rättvis jämförelse mellan två jämförbara tidsperioder för den verksamhet som inte påverkats av IVO:s beslut i januari 2023.
Operativt kassaflöde	Rörelseresultat justerat för avskrivningar/nedskrivningar inklusive förändringar i rörelsekapital samt investeringar i andra anläggningstillgångar (netto).	Genom att exkludera kassaflöde från företagsförvärv och finansiering underlättas en analys av kassaflödesgenereringen i den operativa verksamheten.
Organisk tillväxt	Nettoomsättningstillväxt i lokal valuta för jämförbara bolag som Humana ägde under föregående jämförelseperiod.	Nyckeltalet visar den underliggande nettoomsättningstillväxten i jämförbara bolag mellan de olika perioderna.
Organisk tillväxt exklusive Personlig assistans	Nettoomsättningstillväxt i lokal valuta för jämförbara bolag som Humana ägde under föregående jämförelseperiod exklusive Personlig assistans.	Nyckeltalet används för att underlätta en rättvis jämförelse mellan två jämförbara tidsperioder för den verksamhet som inte påverkats av IVO:s beslut i januari 2023.
Räntebärande nettoskuld	Upplåning exklusive räntederivat med avdrag för likvida medel och räntebärande tillgångar.	Nettoskulden används till att på ett enkelt sätt åskådliggöra och bedöma koncernens möjligheter till att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld exklusive leasingkulder	Upplåning exklusive räntederivat och leasingkulder med avdrag för likvida medel och räntebärande tillgångar.	Nettoskulden används till att på ett enkelt sätt åskådliggöra och bedöma koncernens möjligheter till att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	Räntebärande nettoskuld dividerat med justerad EBITDA.	Nyckeltalet visar koncernens skuldsättning i förhållande till justerad EBITDA. Det används för att åskådliggöra koncernens möjlighet att leva upp till finansiella åtaganden.
Soliditet (%)	Eget kapital inklusive innehav utan bestämmande inflytande dividerat med balansomslutning multiplicerat med 100.	Nyckeltalet visar hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital. Syftet är att kunna bedöma koncernens betalningsförmåga på lång sikt.
Sysselsatt kapital	Totala tillgångar minus ej räntebärande skulder.	Nyckeltalet visar den del av företagets tillgångar som finansierats av räntekrävande kapital.

Övriga finansiella nyckeltal

	Definition
Genomsnittligt antal aktier	Beräknas som ett genomsnitt av antalet utestående aktier på daglig basis efter inlösen och återköp.
Jämförelsestörande poster	Poster som inte förväntas återkomma och som försvårar jämförbarheten mellan två givna perioder.
Medelantalet heltidsanställda	Medelantalet heltidsanställda under rapporteringsperioden.
Medelantal kunder	Medelantal kunder under rapporteringsperioden.
Periodens resultat per aktie	Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare dividerat med genomsnittligt antal aktier.
Rörelseresultat	Resultat före finansiella poster och skatt.
Rörelsemarginal (%)	Rörelseresultat dividerat med nettoomsättning ¹⁾ multiplicerat med 100.

¹⁾ Tidigare beräknat på rörelseintäkter.

Kvartalsöversikt

Mkr	2023					2022				
	Helår	Kv1	Kv2	Kv3	Kv4	Helår	Kv1	Kv2	Kv3	Kv4
Nettoomsättning per segment										
Individ och familj	2 608	653	663	640	652	2 426	577	599	616	634
Personlig assistans	3 079	849	755	746	728	3 387	761	805	912	908
Äldreomsorg	895	216	225	229	225	815	196	201	207	211
Finland	1 916	450	484	490	492	1 519	361	372	374	412
Norge	1 118	262	276	288	293	1 034	247	259	259	268
Övrigt	24	6	6	6	6	19	5	5	5	5
Nettoomsättning	9 638	2 435	2 410	2 398	2 396	9 199	2 147	2 241	2 373	2 438
Rörelseresultat per segment										
Individ och familj	214	54	56	74	30	178	23	36	78	41
Personlig assistans	125	57	42	15	11	198	50	34	54	61
Äldreomsorg	0	-5	-12	4	14	5	-4	-6	9	6
Finland	123	19	25	55	24	37	3	0	23	11
Norge	75	14	17	26	19	76	18	18	21	19
Övrigt	-84	-22	-38	-11	-13	-56	-13	-17	-14	-11
Rörelseresultat	453	117	89	162	85	439	77	65	171	127
Rörelsemarginal per segment										
Individ och familj, %	8,2	8,3	8,4	11,6	4,6	7,3	4,0	6,0	12,6	6,5
Personlig assistans, %	4,1	6,7	5,5	2,0	1,5	5,8 ¹⁾	6,6	4,2	5,9	6,7
Äldreomsorg, %	0,0	-2,4	-5,4	1,6	6,0	0,6	-1,8	-3,1	4,1	3,0
Finland, %	6,4	4,2	5,2	11,2	4,9	2,4	0,7	0,1	6,2	2,6
Norge, %	6,7	5,4	6,1	8,9	6,3	7,4	7,3	6,8	8,3	7,2
Rörelsemarginal, %	4,7	4,8	3,7	6,8	3,6	4,8	3,6	2,9	7,2	5,2

¹⁾ Rörelsemarginalen enligt tidigare definition beräknad på rörelseintäkter uppgick till 5,9 procent för jan–dec 2022.

Femårsöversikt

Nyckeltal och data per aktie

Notera att tabellerna och beräkningarna nedan inte har reviderats, såvida inget annat anges.

Nyckeltal	2023	2022	2021	2020	2019
Nettoomsättning, Mkr ¹⁾	9 638	9 199	8 176	7 771	7 446
Tillväxt, %	4,8	12,5	5,2	4,4	11,0
Organisk tillväxt, konstant valutakurs, %	0,9	3,2	3,1	4,1	2,0
Förvärvat tillväxt (inklusive avyttringar), %	2,9	5,1	2,6	1,7	8,5
EBITDA, Mkr	992	896	913	842	697
EBITDA-marginal, %	10,3	9,7	11,2	10,8	9,3
Justerad EBITDA, Mkr	979	862	916	824	692
Justerad EBITDA-marginal, %	10,2	9,4	11,2	10,6	9,3
Rörelseresultat (EBIT), Mkr ¹⁾	453	439	493	471	369
Rörelsemarginal, %	4,7	4,8	6,0	6,1	5,0
Justerat rörelseresultat, Mkr	441	405	495	453	365
Justerad rörelsemarginal, %	4,6	4,4	6,1	5,8	4,9
Årets resultat, Mkr ¹⁾	178	210	276	262	187
Förändring av rörelsekapital, Mkr	-29	14	-12	71	126
Förvärv av immateriella och materiella anläggningstillgångar, Mkr ¹⁾	-170	-174	-107	-133	-228
Operativt kassaflöde, Mkr	846	697	785	779	595
Kassaflödesgenerering, %	85,3	77,8	85,9	92,5	85,4
Eget kapital ¹⁾ , Mkr	2 926	2 739	2 553	2 354	2 305
Räntebärande nettoskuld, Mkr	4 730	4 712	4 230	3 511	3 712
Räntebärande nettoskuld/EBITDA 12 månader, ggr	4,8	5,5	4,6	4,2	5,3
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,8	5,5	4,6	4,3	5,4
Soliditet, %	29,2	27,9	28,4	29,3	28,0
Avkastning på sysselsatt kapital 12 månader, %	5,6	5,5	6,6	7,1	5,4
Kunder, medelantal	9 856	9 640 ²⁾	9 102 ²⁾	8 795 ²⁾	8 503 ²⁾
Heltidsanställda, medelantal ¹⁾	12 046	12 291	10 996	10 592	10 175
Heltidsanställda, årets slut	11 414	12 426	10 945	10 639	10 093
Data per aktie	2023	2022	2021	2020	2019
Resultat per aktie, SEK	3,72	4,37	5,67	4,94	3,54

¹⁾ Informationen är hämtad från Humanas reviderade koncernräkenskaper.

²⁾ Omräknad exklusive kunder inom öppenvård och daglig verksamhet i affärsområde Individ och familj.

Produktion: Humana i samarbete med Hallvarsson & Halvarsson.

Foto: Anders Larsson och Mia Kaasalainen, Sara Rossi, Pexel, Johnér produktion, Maskot bildbyrå AB, Plainpicture, Internt tagna bilder från Humana Finland och Humana omsorg og assistanse.

Humana AB

Warfvinges väg 39, 7tr
112 51 Stockholm

Kontakt/information

Telefon växel: 08-599 299 00
www.humana.se