

Vi driver  
*väljärden*  
framåt

ÅRS- OCH HÅLLBARHETS-  
REDOVISNING 2022



Humana



## 01

<b>Det här är Humana</b> .....	3
2022 med Humana .....	6
Vd-ord .....	7

## 02

<b>Trender och marknad</b> .....	9
Huvudsakliga trender driver efterfrågan .....	10
Behovet av omsorg ökar .....	13

## 03

<b>Hållbar strategi</b> .....	15
Strategi för hållbar omsorg .....	16
Attraktiv arbetsgivare .....	19
Lönsam tillväxt .....	23
Kvalitativ verksamhet.....	25
Ansvarstagande samhällsaktör.....	29

## 04

<b>Erbjudande</b> .....	34
Individ och familj .....	35
Personlig assistans .....	37
Äldreomsorg.....	38
Finland .....	40
Norge.....	42

## 05

<b>Humana som investering</b> .....	44
Humana – en hållbar investering .....	45
Humanas aktie .....	47

## 06

<b>Bolagsstyrning</b> .....	49
Bolagsstyrningsrapport .....	49
Ordförande har ordet .....	50
Regelverk, styrmodell, intern kontroll.....	52
Styrelse.....	61
Koncernledning.....	62
Risker och riskhantering.....	64

## 07

<b>Hållbarhetsrapportering</b> .....	72
Humanas hållbarhetsrapportering .....	73
Hållbarhetsdata.....	78
Definitioner .....	82
Rapportering enligt EU-taxonomin.....	83
GRI-index .....	87

## 08

<b>Finansiell rapportering</b> .....	90
Förvaltningsberättelse .....	91
Vinstdisposition .....	96
Finansiella rapporter .....	97
Redovisningsprinciper .....	106
Noter.....	110
Styrelsens underskrifter .....	124
Revisionsberättelse .....	125



MÖT ASTRID SALTE,  
VERKSAMHETSCHEF

SID 22



MÖT MASUD MORADI,  
DISTRIKTSCHEF

SID 28

## 09

<b>Övrigt</b>	
Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS.....	130
Definitioner finansiella nyckeltal .....	131
Kvartalsöversikt.....	132
Femårsöversikt .....	133



MÖT NILS BJORNAR ODELIEN,  
RÅDGIVARE

SID 43

# 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

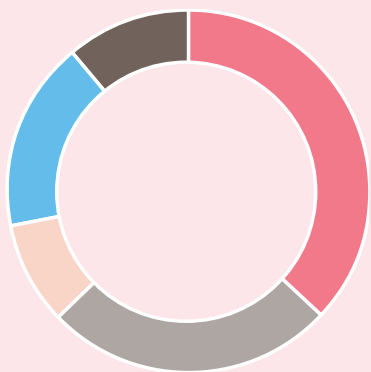
Humana erbjuder ett specialiserat utbud inom individ och familjeomsorg i Sverige, Norge, Finland och Danmark.



#### Äldreomsorg

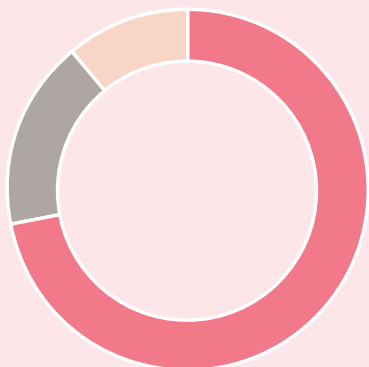
Humana bedriver äldreomsorg, i egen regi och på entreprenad, i Sverige och Finland.

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



### Organiserade i fem affärsområden <sup>1)</sup>

Personlig assistans <sup>2)</sup>	37%
Individ och familj <sup>2)</sup>	26%
Äldreomsorg <sup>2)</sup>	9%
Finland	17%
Norge	11%



### Verksamma i fyra länder <sup>1)</sup>

Sverige	72%
Finland	17%
Norge	11%
Danmark	0%

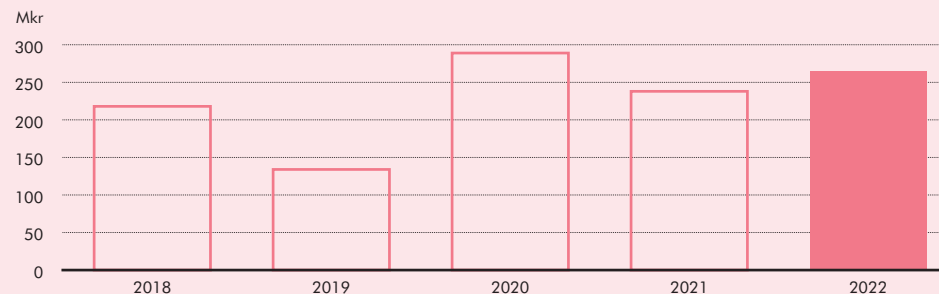


**20 176**<sup>3)</sup>  
medarbetare

**9 241**  
intäkter, Mkr

**9 786**  
kunder

### Organisk tillväxt 2018–2022



<sup>1)</sup> Diagrammen visar intäktsfördelning. <sup>2)</sup> Gäller Sverige. <sup>3)</sup> Avser antalet medarbetare per 31 dec 2022.

# Hur vi skapar *värde* för alla parter

Vår ambition är att sätta en ny och högre standard för omsorg – vi vill driva nordisk omsorg och välfärd framåt!

## Världen vi verkar i

### Ökade krav på kvalitet

Brist på standardisering och jämförbarhet inom kvalitet. Gängkriminalitet och välfärds-kriminalitet blir alltmer påtaglig.

### Specialisering

Högre krav på individanpassning och specialiserade tjänster kräver innovativa lösningar.

### Folkhälsan

Demografiska förändringar leder till fler i behov av omsorg samtidigt som den psykiska ohälsan fortsätter att öka.

### Offentliga finanser

Osäkerhet i världsekonomin och ansträngda offentliga finanser.

### Personalbristen

Behovet av omsorg växer snabbare än tillgången på kompetent personal.

## Våra styrkor

### Kvalitetskonkurrens

Systematiskt kvalitetsarbete bidrar till en högre standard inom omsorgen. Tjänsterbjudandet utvecklas för att möta samhällsutmaningar, samtidigt som kvalitet säkras metodiskt.

### Social innovation

Vi mäter utfallet av våra insatser och driver jämförbarhet och standardisering.

### Valfrihet

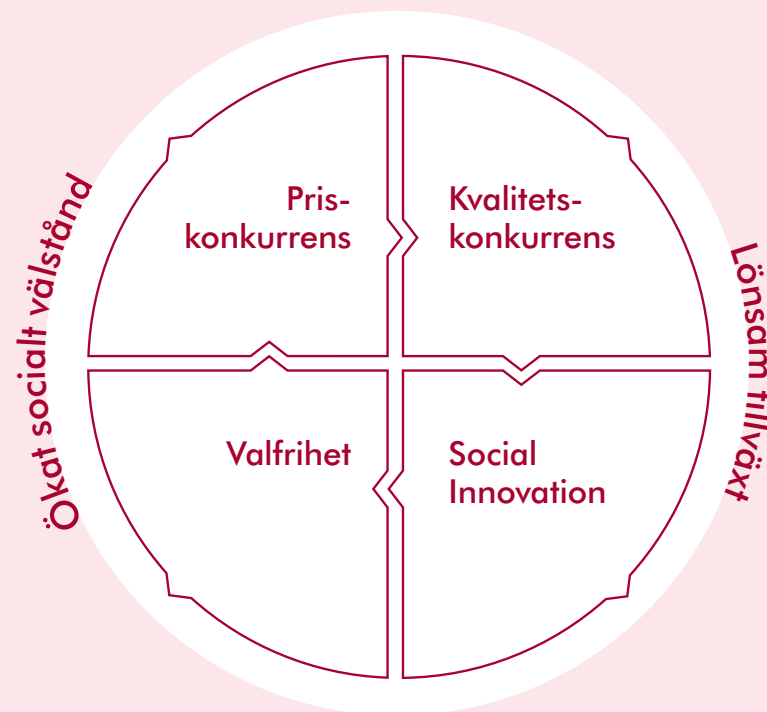
Vi erbjuder valmöjlighet för våra kunder och medarbetare och verkar därmed för ökat välmående i samhället.

### Priskonkurrens

Genom att mäta resultatet av vår omsorg kommer vi kunna påvisa vilket värde skattepengarna skapar och bidra till ökad effektivitet med skattemedel.

### Attraktiv arbetsgivare

Genom att vara en av Sveriges bästa arbetsgivare och mest jämställda bolag ökar vi attraktiviteten för omsorgen och Humana som arbetsplats.



# 2022 med Humana

## Sociala utfallsmått

Humana som koncern vill bidra till ökad standardisering inom den sociala omsorgen. I ett steg att utveckla nordisk omsorg har vi under 2022 tagit fram fyra utfallsmått inom affärsområdet Individ och familj.

› **Läs om Humanas arbete som Ansvarstagande Samhällsaktör på sidorna 29–32.**

## Fyra större förvärv och ökad specialisering

2022 välkomnades fyra större förvärvade verksamheter till koncernen, varav ett förvärv bidrog med 280 nya kunder och cirka 2 000 nya medarbetare inom personlig assistans. Två nya enheter inom läkemedelsassisterad behandling vid opioidberoende öppnades under året – vilket markerar vår förflyttning mot mer specialiserade tjänster.

› **Läs om Humanas erbjudande på sidorna 34–43.**

## En av Sveriges bästa arbetsgivare

För första gången kom Humana med på Universums lista över sveriges bästa arbetsgivare, vilket bekräftas av ett nöjd medarbetarindex om 76.

› **Läs mer i VD-ord och Attraktiv arbetsgivare på sidorna 7–8 och 19–22.**

Humana  
Quality Index

74

2022

Ledarskapsindex

79

2022

Nöjd  
medarbetarindex

76

2022

## Beslut om indraget tillstånd inom personlig assistans efter rapportperiodens utgång

Den 31 januari 2023, meddelade Inspektionen för Vård och omsorg ("IVO") att de återkallar Humana Assistans AB:s tillstånd att bedriva bland annat personlig assistans.

Humana har överklagat beslutet till förvaltningsrätten samt begärt inhibition av IVO:s beslut. Inhibition är beviljat vilket innebär att Humana Assistans AB kan bedriva verksamhet under tiden som IVO:s beslut om återkallelse av tillståndet avgörs i domstol.

IVO:s beslut baseras huvudsakligen på återkravsärenden men även på migrationsärenden och brist på verkställande av IVO:s tidigare beslut. Humana bestrider beslutet och anser att det inte förekommer systematiska brister i assistansverksamheten. Domstolsförhandlingarna kommer att hållas i Förvaltningsrätten.

Läs mer på [humana.se/personlig-assistans](https://humana.se/personlig-assistans)

Nyckeltal	2022	2021
Rörelseintäkter, Mkr	9 241	8 188
Rörelseresultat, Mkr	439	493
Rörelsemarginal, %	4,8	6,0
Årets resultat, Mkr	210	276
Operativt kassaflöde, Mkr	697	785
Räntebärande nettoskuld, Mkr	4 712	4 230
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	5,5	4,6
Medelantal heltidsanställda	12 291	10 996
Medelantal kunder	9 786	9 102

# Humana - en viktig part när samhällsutmaningar ska lösas

Under 2022 har Humana fortsatt att växa, både genom organisk tillväxt men också genom viktiga förvärv. Med fokus på omsorgen om individen har vi ökat beläggningsnivåerna i våra verksamheter och förbättrat resultatet succesivt under året. Samtidigt har vår resa mot att sätta en ny och högre standard för nordisk omsorg fortsatt, bland annat genom införandet av sociala utfallsmått. Därmed har vi lagt en god grund för att kunna bidra i arbetet med att möta samhällsutmaningar.



När jag tittar tillbaka på mitt första år som vd är det inte utan stolthet jag kan konstatera att Humana fortsätter att bidra till en positiv samhällsutveckling. Mycket tack vare det ansvar vi tar för att försöka lösa de samhällsutmaningar vi står mitt i och vår ständiga strävan efter utveckling och kvalitetshöjning. Det finns sällan enkla lösningar på svåra problem, men alla behöver bidra. Vårt bidrag handlar bland annat om att investera i forskning kring behandlingsmetoder och mätning av sociala utfall så att vi vet att de insatser som sätts in har en positiv effekt.

Detta löser inte allt. Men gör vi saker på rätt sätt så sparar vi både på samhällsresurserna samtidigt som den som får vården och omsorgen har en större chans att få ett bättre liv. Vi kan inte göra som vi alltid har gjort när

samhällsekonomin är ansträngd och arbetskraften inte räcker till.

Innovation, kvalitetsarbete och ett enträget fokus på att öka kund- och brukarnytta i varje möte har resulterat i en bättre beläggning 2022 och goda behandlingsresultat. Vi levererar ett resultat i nivå med föregående år, men vår rörelsemarginal lämnar mer att önska, mycket beroende på pandemins påverkan under första delen av året och därefter bemanningsutmaningar och inflation.

## **Pressad samhällsekonomi och brist på arbetskraft ställer krav på nytänkande i samhället**

Den politiska verkligheten pekar på ett antal tydliga samhällsutmaningar som behöver lösas. Samhällsekonomin är hårt pressad. Orsakerna är flera, där flerårig hantering av pandemins

effekter, hög inflation delvis orsakad av såväl pandemin som kriget i Ukraina är viktiga faktorer. Läget i kommunerna är också pressat kommande år, inte minst i Sverige.

Demografiskt kan vi också konstatera att antalet äldre över 80 år ökar kraftigt de kommande åren. Det finns en mycket tydlig korrelation mellan högre ålder och omsorgsbehov. Denna utmaning handlar inte bara om ekonomi utan det innebär även en rekryteringsutmaning.

Självklart finns andra samhällsutmaningar som också berör Humanas verksamhetsområden. Den psykiska ohälsan bland unga fortsätter att vara hög, gängkriminalitet och annan brottslighet bland unga måste brytas, inte minst i Sverige. Välfärds kriminaliteten måste också upphöra. Sammantaget pekar detta på att behovet av

Humanas tjänster kommer att kvarstå och förstärkas inom de flesta områden.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) beskriver i sin senaste ekonomirapport att välfärden, både kommunala och privata utförare, behöver drygt hälften av alla de som tillkommer i arbetskraften de kommande åren. Det går inte ihop när försvaret samtidigt ska byggas ut kraftigt och industrin behöver ännu fler. Lösningarna måste hittas i nytänkande såväl inom stat, kommuner som hos oss privata utförare. Vi måste göra rätt saker och vi måste göra dem på rätt sätt.

## **Omöjliga utmaningar? Nej, men vi måste göra rätt saker**

Under åren har Humana på olika sätt bidragit till att utveckla nordisk

omsorg. Bland annat har vi tagit fram och utvecklat nya behandlingsmetoder internt, som exempelvis IHF, och överfört väl beforskade metoder från andra länder, som den amerikanska metoden TFCO. Under 2022 påbörjade vi ett samarbete med Linnéuniversitetet kring Humanas egen behandlingsmetod IHF och med Uppsala universitet kring Humanas manualbaserade behandlingsprogram för unga kriminella som går under benämningen B12.

Syftet har hela tiden varit att driva på utvecklingen. Gör vi rätt saker? Gör vi dem på rätt sätt? Inom andra områden som sjukvården är påvisad evidens högre än inom det sociala området. Det vill Humana ändra på. Under 2022 tog vi därför fram fyra utfallsmått, det vill säga mått som visar den faktiska effekten av behandlingsinsatserna för våra kunder och klienter. Målsättningen är att ta fram utfallsmått inom alla delar av omsorgen.

### **Ökad transparens från myndigheter efterlyses**

Under två års tid har IVO genomfört en ägar- och ledningsprövning av Humana Assistans AB. I slutet på januari 2023 tog man beslut om att återkalla Humana Assistans AB:s tillstånd. Ett beslut som omedelbart överklagades och såväl förvaltningsrätt som kammarrätt har fastställt att beslutet ska vara inhiberat till dess att det är prövat i domstol. Vi är de sista



*Gör vi saker på rätt sätt  
så sparar vi både på  
sambällsresurserna  
samtidigt som den som får  
vården och omsorgen har  
en större chans att få ett  
bättre liv.*

att påstå att vi är felfria, men hävdar bestämt att beslutet är oproportionerligt. Vi är mycket positiva till att granskas, men även granskning behöver ske på ett sätt som gynnar syftet. Oseriösa aktörer ska inte finnas inom personlig assistans och vi har arbetat hårt för att motverka detta i vår verksamhet, samtidigt som vi värnar om de assistansberättigades integritet och rättigheter.

### **Humana står starkt i konkurrensen med andra arbetsgivare**

Jag kan stolt konstatera att Humana under 2022 är på Allbrightstiftelsens gröna lista när det gäller de mest jämställda bolagen på börsen och

att Humana för första gången kom med på Universums lista över Sveriges bästa arbetsgivare. Att vi för tredje året också utsetts till mest hållbara varumärke bland vård- och omsorgsaktörer i Sverige i Sustainable Brand Index är också en viktig indikator på att vi gör det vi gör på ett sätt som uppfattas av många som väldigt bra. I konkurrensen mot både kommunala och privata arbetsgivare står vi starkt.

### **Nyckelförvärv stärker oss**

Jag skrev tidigare om delar av den politiska verkligheten. En annan, men positiv del av samma verklighet är att riksdagen i stor enighet möjliggjort att fler personer ska kunna få rätt till personlig assistans. Det är mycket bra och efterlängtat, men detta beslut måste följas av höjd schablonersättning kommande år för att ge branschen rimliga villkor. Under året har Humana förvärvat verksamheten i Assistans för dig. Med fler kunder ökar möjligheterna att fortsätta utveckla kvaliteten i assistansverksamheten.

I Sverige förvärvades individ- och familjeomsorgsföretaget Vintergatan AB i Alingsås. Förvärvet kompletterar Humanas verksamhet inom HVB och stödboende med sitt unika koncept där de unga vuxna bor i egna lägenheter.

I Norge förvärvade vi Solvik Barnevern, en mindre men bra aktör som stärker vårt erbjudande inte minst inom familjehem. I landet pågår också en liknande debatt om privat vård och

omsorg som Sverige redan har haft. Det finns politiska krafter i Norge som vill få bort all privat vård och omsorg men det finns också realister som förstår att de privata också behövs.

Under året förvärvade Humana det finländska individ- och familjeomsorgsföretaget Kalliola Oy vilket stärkt vår position inte minst i den viktiga Helsingforsregionen. I Finland förvärvades även öppenvårdbolaget Debora Lasiperhepalvelut Oy. Sammantaget stärker förvärven vår strategiska resa i att skifta mot mer specialiserade tjänster i Finland.

### **Varmt tack**

Till sist, men inte minst, skulle jag vilja rikta ett varmt tack till alla makalösa medarbetare som gör Humana till vad det är – ett företag som bidrar med omsorg av hög kvalitet, social innovation, valuta för skattepengarna och valfrihet för både kunder och medarbetare.

Stockholm den 29 mars 2023

**Johanna Rastad**  
Vd och koncernchef



# 02

---

## Trender och *marknad*

Rysslands invasion av Ukraina, Covid i Kina och en amerikansk ekonomi på högvarv ledde under 2022 till en inflationsspiral. Ekonomin i Norden har snabbt svängt från högkonjunktur till kontraktion och svåra tider väntar för både individ och samhälle under 2023. Med minskade resurser kommer kraven på att leverera socialt värde öka – både för privata, offentliga och ideella aktörer.



# Huvudsakliga trender som driver efterfrågan på omsorgstjänster

Det underliggande behovet av omsorg ökar och i takt med det också efterfrågan på innovativa, högkvalitativa och kostnads-effektiva omsorgstjänster. Flera underliggande trender driver utvecklingen.

► **Ekonomisk osäkerhet kvarstår 2023 med negativa effekter på offentlig ekonomi, välmående och social utsatthet. Effektiviteten i välfärdssystemen kommer därför behöva öka de kommande åren.**

Minskad ekonomisk aktivitet kommer sannolikt resultera i högre arbetslöshet och lägre nivå på konsumtion och investeringar de närmaste åren, med minskade reella skatteintäkter från individer och näringsliv till följd. Många kommuner och regioner kommer få

svårt att balansera sina budgetar 2023 och 2024 och nedskärningar är att vänta för att hantera ökade löne- och pensionskostnader samt allmän kostnadsinflation. Därav kommer kommuner och regioners förmåga att genomföra sociala reformer påverkas, samtidigt som den demografiska försörjningsbördan och sociala behoven ökar.

För att klara sitt uppdrag och samtidigt bedriva ansvarsfull finanspolitik kommer huvudmännen i Norden behöva öka produktiviteten, kvaliteten, innovationsgraden och valfriheten i de offentliga systemen. Inte alla kommuner klarar att möta behoven av alltmer komplexa psykosociala insatser inom befintlig organisation och budget. Att fokusera på resultat och evidens i behandlingar snarare än processer och driftsformer kan därför blir avgörande för det offentliga för att klara finansieringen i framtiden. Det är också i linje med en internationell trend mot ökat fokus på sociala utfall där man i privat och offentlig samverkan fokuserar på att belöna kvalitet och utfall för klienter genom innovativa lösningar som sociala utfallskontrakt – där beställaren betalar för uppnådda effekter.

Humana är den sociala omsorgsaktör i Norden som ligger längst fram vad gäller att ha förmåga att dokumentera, leverera och mäta kvalitet och utfall i våra evidensbaserade behandlingsmetoder. Vi kan därmed påvisa effekten inte bara av behandlingar och vårdsteg men också estimerar socialt värdeskapande i relation till var varje klient befinner sig i vårdkedjan, till exempel genom att minska eskaleringen av ökade vårdinsatser utanför det egna hemmet. Vi har också både en bredd och ett djup i våra insatser där vi kan anpassa insatserna efter individens behov. Humana kommer intensifiera sina ambitioner att skapa social- och individnytta under de närmaste åren i linje med när vi kommer implementera utfallsmått i alla affärsområden. Privata aktörer som Humana kommer spela en stor roll i att påskynda denna utveckling.

► **Demografiska förändringar i Sverige och Norden bidrar till tillväxt**

Antalet äldre över 80 år kommer öka kraftigt de kommande åtta åren. Detta ökar behovet av äldreomsorg

kraftigt med en 39 procents ökning av individer i ålderskategorin över 80 år fram till 2030. Då många kommuners infrastruktur är eftersatt med gamla fastighetsbestånd är behovet av fler särskilda boenden (SÄBO) stort och byggtakten är trots en ökning de senaste åren för låg i förhållande till den demografiska utvecklingen.

Befolkningen i Norden växer även den som helhet, med i europeiska mått höga födelsetal och invandring, vilket innebär fler personer med behov av social omsorg, till exempel inom ramen för LSS och psykosociala tjänster. Mer än hälften av Sveriges kommuner klarar inte att möta behovet av platser på särskilda boenden för personer med funktionsnedsättning och annan social infrastruktur. Övriga Norden har liknande behov där det offentliga inte klarar att investera i, bygga och driva de omsorgsboenden som krävs.

Behovet av innovativ och kostnads-effektiv äldreomsorg och sociala boenden kommer att öka framöver, och det är i många fall privata aktörer som Humana som investerar i moderna, teknologiskt avancerade och boendecentrerade lösningar.

Humana växer inom äldreomsorg (SÄBO) och även inom bostäder med särskild service (LSS). Vi bidrar genom att bygga nya attraktiva, tekniskt avancerade och högkvalitativa äldreboenden och gruppboendestäder för personer med funktionsnedsättning som i sin utformning ökar välbefinnande och hälsa. Humana har utvecklat prisbelönta boendekoncept som är moderna, hemtrevliga och designdrivna – med fokus på kvalitet i behandling och omvårdnad.

### ► Ett svårare samhällsklimat och ökad psykisk ohälsa

Den allvarliga psykiska ohälsan har förvärrats under många år i följd, inte minst i spåren av pandemin. De senaste åren har både antalet och andelen klienter med en mycket komplex problematik ökat, inte minst bland unga. Låg inkomst och brist på sociala kontakter är riskfaktorer vilket förvärras i pandemi och ekonomisk nedgång, och vi ser också att långa kötider både inom barn- och vuxenpsykiatri gör att många människor inte får den behandling de har rätt till. Till det kan läggas andra stora samhällsutmaningar som kriminalitet, hedersrelaterat våld samt drogmissbruk och ökad socioekonomisk utsatthet som också leder till ökade behov inom omsorgen.



Behovet av psykiatriska och sociala insatser kommer därför fortsatt vara stort och troligen öka.

Humana har stor kompetens inom individ- och familjeområdet och möjliggör genom våra olika omsorgstjänster att fler individer kan få rätt hjälp och stöd, inte minst genom en specialisering som gjorts möjlig genom vår storlek. Vi arbetar löpande med omställning och kvalitetssäkring för att anpassa våra verksamheter till samhällets utveckling.

### ► Ökade krav på kvalitet, specialisering och individanpassning

Med ökat välstånd ökar också kraven på välfärden, inklusive förväntningarna på högkvalitativ omsorg. En viktig trend som förändrar omsorgen i grunden är synen på individen och rätten att delta i beslut och utformning om den egna vården och omsorgen. Personcentrerad vård och omsorg innebär en övergång från en modell där klienten är mottagare av en medicinsk eller social insats som beslutas av vård- och omsorgspersonalen, till att överenskommelser görs med klienten, ofta i samarbete med anhöriga, om aktivt deltagande i planering och genomförande av den egna vården och omsorgen. Socialstyrelsen har tagit fram arbetssättet IBIC (Individens behov i centrum) som innebär att hjälp och stöd utgår från individuella behov och inte utifrån befintligt utbud av insatser. Det ökar behovet av specialiserade insatser.

Humana besitter idag en av de största samlade specialistkompetenserna i Norden vad gäller omsorg inom psykisk hälsa och psykosocialt förändringsarbete. Vi har tagit fram och utvecklat nya behandlingsmetoder inom Individ och Familj som exempelvis IHF och B12 och använder etablerade metoder som TFCO (Treatment Foster Care Oregon).

För att stärka evidensen i behandlingarna bedriver därför Humana forskning på egna metoder och ingår i allt fler forskningssamarbeten. Som en stor aktör har vi både kompetens, resurser och mod att höja kvaliteten i omsorgen.

### ► Brist på kvalificerad vård- och omsorgspersonal

Rekryteringsbehoven i välfärden är stora och bristen på kvalificerad personal inom omsorgen är ett växande problem i Norden. Det råder brist på sjuksköterskor med specialistkompetens, undersköterskor och behandlingsassistenter. Till svensk välfärd beräknas flera hundra tusen personer behöva rekryteras under återstoden av 2020-talet, till stor del för att ersätta pensionsavgångar men också för att möta ökande behov. 25 procent av alla yrkesverksamma arbetar idag inom välfärden men av den tillkommande arbetskraften skulle man behöva rekrytera 50 procent av tillskottet varje år för att täcka behoven. Motsvarande behov finns för Finland och Norge där man har en stor brist på kvalificerad omsorgspersonal.

Att säkerställa tillgången på arbetskraft till välfärdssektorn är avgörande om samhället på sikt ska kunna leverera den omsorg som medborgarna behöver och förväntar sig. Att vara en attraktiv arbetsgivare kommer att vara viktigt för att lyckas inom

framtidens omsorg, men det sker i hård konkurrens med övriga näringslivet som också har arbetskraftsbrist. För att klara detta behövs nytänkande, till exempel genom att motivera befintliga medarbetare att gå upp i tid eller möjliggöra arbete även för individer som uppnått pensionsåldern eller helt står utanför arbetsmarknaden idag genom bristande språkkunskaper. Man måste också i högre grad använda digitala verktyg för att få bättre och snabbare indikationer på ändrade vårdbehov.

Humana har bra förutsättningar att attrahera medarbetare med rätt kompetens och satsar på högkvalitativa introduktioner och fortbildning genom vår utbildningsorganisation. Undersökningar visar att Humanas medarbetare är mer motiverade, nöjdare med sina chefer och friskare än medarbetarna i omsorgen i stort.

Under 2022 tog Humana emot nästan 70 000 jobbansökningar och Humana försöker också erbjuda en flexibilitet för de människor som kan tänka sig att arbeta mer.



## ► Politiken och reglering

I Norden har det länge pågått en debatt om vinster i välfärden, framför allt vad gäller skolor och förskolor, men även social omsorg och vård. Med valen i Norge och Sverige 2021 och 2022 blev det skiftande majoriteter på nationell nivå, vilket främst i Norge lett till ett ökat ifrågasättande av privata aktörer.

Resultatet i Sverige är på nationell nivå en socialpolitik som främjar valfrihet och tillgänglighet, effektivitet och regional jämlikhet. På regional

nivå har vänsterkoalitionen gjort starka val, framför allt i storstadsregionerna och Norrland. Regeringskoalitionens avsiktsförklaring (Tidö-avtalet) fokuserar särskilt på satsningar inom psykisk hälsa, missbruksvård och kriminalvård samt ökad konkurrensneutralitet mellan det offentliga och privata, där IVO (tillsynsmyndighet) ska ges uppdraget att även granska och synliggöra regioners och kommuners verksamhet avseende medicinska resultat och vårdens kvalitet. Ökad regulatorisk press i Norden gällande bemanningskrav kan noteras, samt en ökad uppföljning av regelefterlevnad och

tillståndsprovning vilket alla seriösa aktörer välkomnar. Det ställer krav på granskande myndigheter, där både teknisk, legal och statistisk analysförmåga är av högsta vikt, och där granskningar och återkrav måste vara rättssäkra, balanserade och avgränsade i tid och rum.

Ökade regleringar bidrar till en fortsatt konsolidering av omsorgsmarknaden genom att främja ansvarstagande och välfungerande aktörer.

Humana har löpande dialog med politiker och intresseorganisationer och agerar regelbundet remissinstans i statliga utredningar. Som företag välkomnar Humana en utveckling med ökat fokus på kvalitet, samhällsekonomi och långsiktig hållbarhet. Privata utförare behövs fortsatt, både av ekonomiska skäl, utförarmässiga skäl och som drivkraft för innovation. Privata utförare förtjänar därför också regulatorisk likabehandling.

# Behovet av *omsorg* ökar

Omsorgssektorn är en viktig del av välfärden i Norden. En kärv ekonomisk verklighet och andra samhällsutmaningar som en åldrande befolkning och en ökad psykisk ohälsa leder till ett ökat behov av privat drivna omsorgstjänster i Norden. Sammantaget uppgår omsorgssektorn i Norden till cirka 481 miljarder kronor, varav privata aktörer utgör cirka 136 miljarder (28 procent). Marknadstillväxten förväntas vara stabil eller ökande och fokus på kvalitet och effektivitet väntas öka. Det gynnar stora och seriösa aktörer som Humana.

## Sverige

Under senare delen av 2022 lättade trycket från pandemin med minskad påverkan på medarbetarfrånvaro och extra insatser inom omsorgen. Detta skapade förutsättningar för en tryggare och ekonomiskt stabilare verksamhet i de flesta av våra marknadssegment. Samtidigt har inflationstrycket ökat vilket motverkat mycket av de effektivitetsvinster som skapats.

### Personlig assistans

Inom personlig assistans har Försäkringskassan återkrävt nästan 1 miljard kronor av tidigare utbetalda assistansersättningar under 2020 och 2021. Återkraven riktar sig mot både stora och små aktörer och har fortsatt varit höga även under 2022. 2023 träder en ny lag i kraft vilket ger cirka 10 procent fler personer rätt till assistans. Branschens marginaler kommer dock fortsatt vara utmanande. Det genomfördes en låg höjning av schablonbeloppet med 1,5 procent 2022 som inte täcker kostnadsökningar och

löneutveckling vilket är i linje med föregående års svaga utveckling. Enligt uppgift från SKR steg medellönerna i Sverige med totalt 15 procent under åren 2014–2020, medan assistansersättningen endast ökade med 8,7 procent. De tuffa förutsättningarna i assistansbranschen kommer kräva ytterligare strukturåtgärder med fortsatt konsolidering.

### Individ & Familj

Vi ser en fortsatt stark efterfrågan på tjänster riktade mot barn och unga samt individer inom LSS med marknader som växer med 4–5 procent per år. Tillväxttakten för personer i LSS-boenden minskar något jämfört med historiskt snitt. Det beror delvis på att över hälften av Sveriges kommuner inte själva kan möta behovet av platser på särskilda boenden för personer med funktionsnedsättning. Detta gör att 3 procent av alla som fått beslut på LSS-boende saknar placering.

För övriga marknadssegment inom Individ & familj ser vi ett fortsatt stort behov av vårdtjänster drivet av bland annat kriminalitet och ökad psykisk ohälsa. Vi ser en stark efterfrågan på mer komplexa tjänster där socialtjänsterna inom kommuner har svårt att tillhandahålla och planera för kvalificerad vård.

### 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 bäddar 2030. För att

skapa incitament för privata aktörer att bygga dessa boenden och med högsta kvalitet behöver dock fler kommuner införa Lagen om valfrihet (LOV) för särskilt boende (SÄBO), något som bara finns i 25 kommuner (9%) idag. Vi ser att kommuner fortsätter att upphandla med en mix av pris/kvalitet eller lägsta-pris anbud, där det senare kan antas öka i takt med offentligt försämrade ekonomi under 2023 till 2024.

Marknadsstorlek <sup>1)</sup>	207 miljarder (2021)
Varav privata aktörer	29%
Humanas position	#1 inom individ- och familjeomsorg samt personlig assistans. Växande aktör inom äldreomsorg.
Konkurrenter	Ambea, Attendo, Team Olivia, Norlandia, Frösunda

<sup>1)</sup> Hemtjänst borttagen från totalt adresserbar marknad (inkluderad i föregående års årsredovisning).

## Finland

En åldrande befolkning och ökande psykisk ohälsa är viktiga hälso- och socialfrågor även i Finland. Det gör att behovet av omsorgstjänster ökar i landet. Efter en lång period med pandemi ökar problemen gällande psykisk ohälsa och välmående, särskilt bland ungdomar på grund av den isolering och brist på sociala kontakter pandemin medfört, kontakter som skolor och annat samhällsliv annars normalt erbjuder.

Flera betydande lagstiftningsreformer träder i full kraft kommande år. Finlands hälso- och sjukvårdsreform, SOTE-reformen godkändes 2022 och från 2023 överförs ansvaret för att organisera vård och

omsorg i Finland från kommunerna till välfärdsregionerna.

Bemanningskrav inom äldreomsorgen ökar under 2023. Det är i grunden en positiv reform, där aktörerna delvis fått kompensation för kostnadsökningar. Nya lagkrav på bemanning och specialistkompetens minskar dock tillgången på kvalificerad omsorgspersonal, och bemanningsläget är klart utmanande. För omsorgsaktörer är rekryteringsinsatser och förmågan att behålla kvalificerad personal fortsatta nyckelfaktorer framöver.

Privata och ideella aktörer förväntas fortsätta att spela en viktig roll för att minska klyftan mellan utbud och efterfrågan.

## Norge

Norge har lägst andel privat driven omsorg bland de nordiska länderna, och debatten om valfrihet polariserar fortfarande den politiska scenen. Vår adresserbara marknad växte med 9 procent, framför allt genom stark tillväxt inom personlig assistans och hälso- och omsorgstjänster. Segmentet för sociala insatser för barn och ungdom minskade dock delvis på grund av ökad regulatorisk press som också minskat tillgången på kvalificerad personal.

Efterfrågan på omsorgstjänster förväntas öka mot bakgrund av ökande psykisk ohälsa och att fler människor ges tillgång till personlig assistans.

## Danmark

Det danska omsorgssystemet är huvudsakligen statligt finansierat och mycket centraliserat. Humanas adresserbara marknad avser specialiserade sociala insatser för barn, unga och vuxna, där vi väntar oss fortsatt tillväxt på grund av ett ökat fokus från kommuner på familjeinriktade insatser och andra preventiva åtgärder.

<b>Marknadsstorlek</b>	61 miljarder kronor (2021)
<b>Varav privata aktörer<sup>1)</sup></b>	57%
<b>Humanas position</b>	#1–2 inom individ- och familjeomsorg, #4 äldreomsorg
<b>Konkurrenter</b>	Attendo, Mehiläinen, Espero Care

<b>Marknadsstorlek</b>	137 miljarder (2021)
<b>Varav privata aktörer</b>	12%
<b>Humanas position</b>	#1 personlig assistans #2–3 inom individ och familjeomsorg
<b>Konkurrenter</b>	Stendi/Ambea, Ecura, Norlandia, Aberia, Team Olivia

<b>Marknadsstorlek</b>	75 miljarder (2021)
<b>Varav privata aktörer</b>	Cirka 33%
<b>Humanas position</b>	Liten aktör
<b>Konkurrenter</b>	Altiden/Ambea, Team Olivia

<sup>1)</sup> Inklusive outsourcade tjänster.

# 03

## Hållbar *strategi*

Humana bidrar med kvalitativ och kostnadseffektiv omsorg till den nordiska välfärden. Vi styr verksamheten utifrån en hållbar strategi som fokuserar på kvalitet, attraktivitet som arbetsgivare, lönsam tillväxt och samhällsansvar. Strategin vilar på en stark värdegrund.

Humanas lagstadgade hållbarhetsrapport omfattar sidorna 15–33, 65, 69–70 samt 72–86. Hållbarhetsredovisningen har upprättats i enlighet med GRI Standards. GRI-index finns på sidorna 87–89.



# Strategi för *hållbar omsorg*

Humanas vision och övergripande mål handlar om hållbarhet på individ- och samhällsnivå. Hållbarhet är därför en integrerad del av vår strategi. Bara genom att arbeta med hållbarhet för våra kunder, medarbetare, bolaget och samhället kan vi nå våra mål.

Vårt största bidrag till en hållbar värld är vår kärnverksamhet. Genom vårt engagemang för kvalitativ omsorg bidrar vi till FN:s globala mål för hållbar utveckling. Utifrån vår strategi och värdegrund arbetar vi aktivt med att bidra till sex av de globala målen som FN antagit.

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.

Världen förändras. På många sätt blir den allt bättre, med minskad global fattigdom, ökad livslängd och innovation. Men det finns även utmaningar. Med en åldrande befolkning och ökad psykisk ohälsa behöver färre människor vårda fler.

## Vi har höga ambitioner.

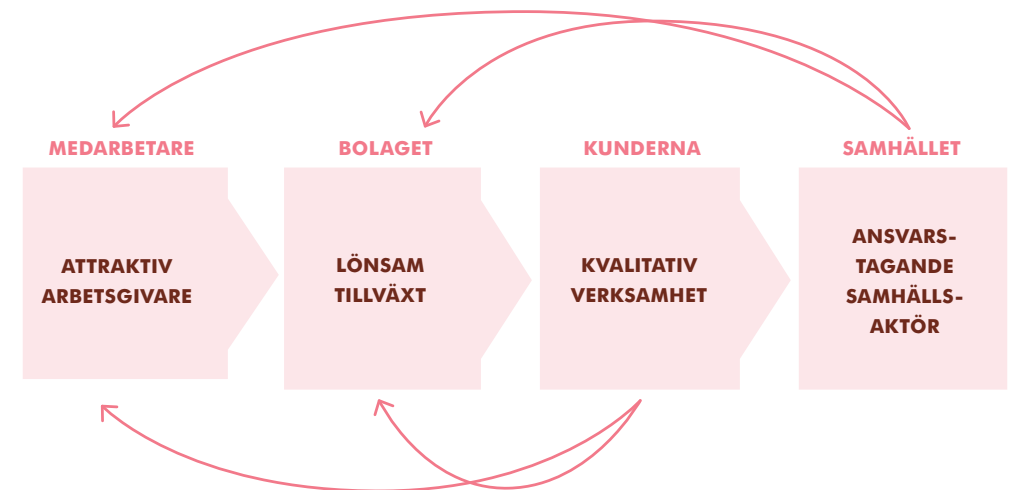
Våra medarbetare är vår viktigaste resurs. Humana ska vara en **attraktiv arbetsgivare** för att attrahera kompetenta medarbetare.

För att kunna hjälpa fler kunder till ett bättre liv och leverera högkvalitativ omsorg krävs att vi växer med lönsamhet. Våra starkaste drivkrafter kommer från att utveckla sociala innovationer och att bidra till valfrihet, pris- och kvalitetskonkurrens, och därigenom uppnå **lönsam tillväxt**.

En kvalitativ verksamhet som erbjuder omsorgstjänster av hög kvalitet är en förutsättning för vårt bidrag till samhället och vårt fortsatta förtroende från kunder och medarbetare.

Vårt bidrag till samhället i form av bland annat effektivitet av skattemedel, gör oss till en **ansvarstagande samhällsaktör** vilket leder till ökat förtroende från både kunder och medarbetare, vilket i sin tur bidrar till en lönsam tillväxt.

## Humanas strategi – från medarbetare till samhällsansvar



## Medarbetarna – attraktiv arbetsgivare

För att kunna leverera hög kvalitet till kunder och klienter krävs en organisation präglad av inkludering och mångfald vilket ger kunniga och dedikerade medarbetare. Humana

vill vara förstahandsvalet för alla som arbetar med omsorg och strävar efter att erbjuda alla medarbetare god arbetsmiljö, bra ledarskap och spännande utvecklingsmöjligheter, tre områden som varit satta i särskilt fokus under 2022.



### 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. Humana har tydliga finansiella mål. För att vara hållbara som bolag växer vi med hög kvalitet och lönsamhet, vilket vi fortsatt med under 2022. Att vara aktieägare i Humana är att investera i högkvalitativa omsorgstjänster och i en ansvarstagande aktör inom nordisk välfärd.

### 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. Under 2022 har vi utvecklat mätning, uppföljning och målsättning inom kvalitetsområdet, dels genom ett bredare kvalitetsindex, dels genom införandet av sociala utfallsmått.

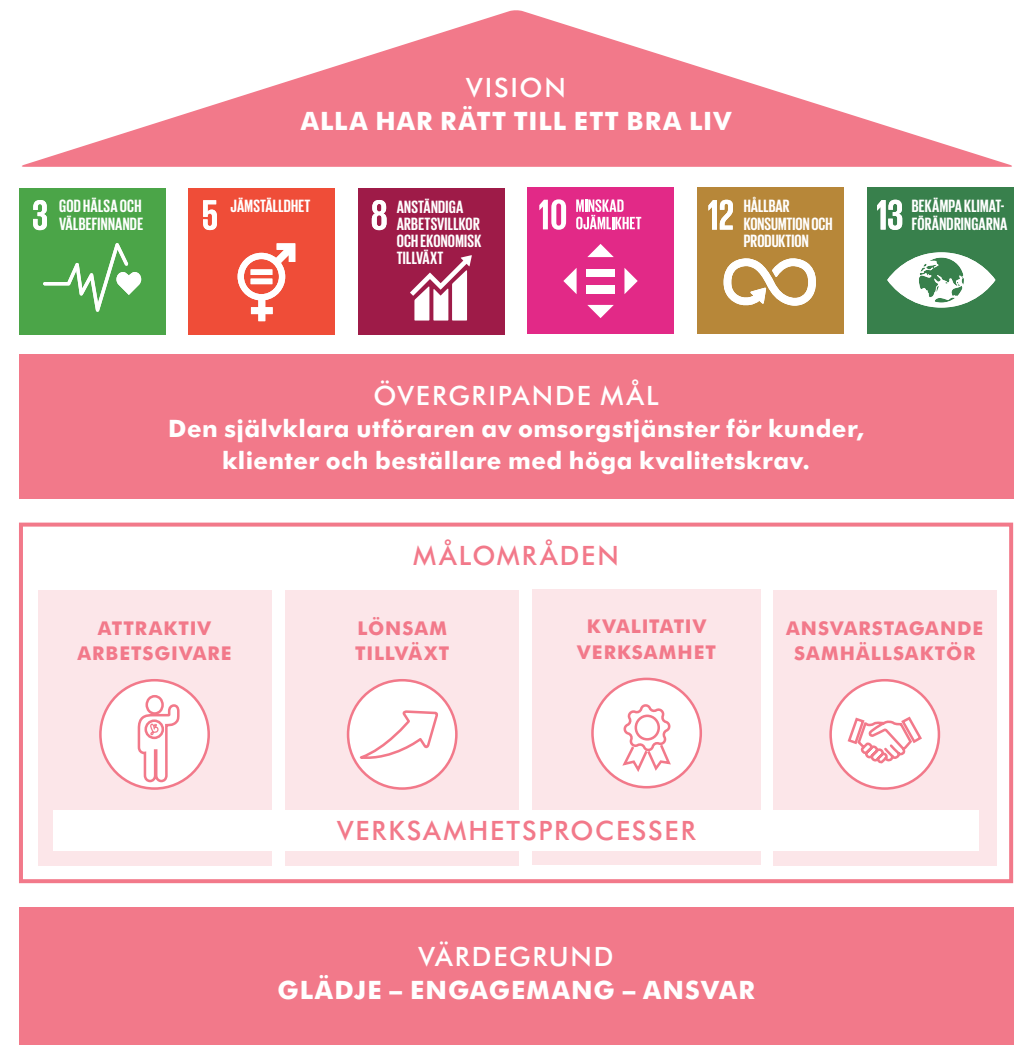
### Samhället – ansvarstagande aktör






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. Under 2022 har vi med införandet av sociala utfallsmått arbetat för en standardise-

ring av omsorgen där jämförbarhet av resultatet av insatsen blir verklighet. Vi har också delat med oss av kunskap och erfarenhet i olika sammanhang och former för att aktivt bidra till ökad utveckling och kvalitet i omsorgsbranschen. På miljösidan har vi utvecklat mätningen av vårt klimatavtryck och påbörjat reduktionsplaner för att under många år framöver kunna ta relevanta beslut i vår strävan att minska verksamhetens klimatpåverkan.

### Värdegrund

Humanas värdegrund utgör basen för våra fyra strategiska målområden och är en av koncernens viktigaste tillgångar och ett område som vi fortsatt att arbeta aktivt med under året. 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. Värdegrunden präglar allt från anställningsprocesser och utbildningar till synen på delaktighet på arbetsplatsen.



Strategiska mål					
MÅLOMRÅDE	 <b>ATTRAKTIV ARBETSGIVARE</b>	 <b>LÖNSAM TILLVÄXT</b>	 <b>KVALITATIV VERKSAMHET</b>	 <b>ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR</b>	 <b>VÄRDEGRUND</b>
<b>INDIKATORER</b>	<p><b>Nöjda och lojala medarbetare</b></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 &gt; +25.</p> <p><b>Mål 2022: +20</b> <b>Utfall 2022: +14</b></p> <p><b>Jämställdhet</b></p> <p>Jämn könsfördelning på ledande positioner, det vill säga chefer i ledningsgrupper på affärsområdesnivå och i koncernledningen.</p> <p><b>Mål 2022: 40–60% (av endera kön)</b> <b>Utfall 2022: 57% (kvinnor)</b></p>	<p><b>Intäktsstillväxt</b></p> <p>En årlig organisk intäktsökning om 5% på medellång sikt, som därutöver kan kompletteras med tilläggsförvärv på 2–3%.</p> <p><b>Mål 2022: 5%</b> <b>Utfall 2022: 3%</b></p> <p><b>Lönsamhet</b></p> <p>En årlig rörelsemarginal om 7% på medellång sikt.</p> <p><b>Mål 2022: 7%</b> <b>Utfall 2022: 5%</b></p> <p><b>Kapitalstruktur</b></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><b>Mål 2022: 4,5 ggr</b> <b>Utfall 2022: 5,5 ggr</b></p>	<p><b>Humana Quality Index (HQI)</b></p> <p>Ett högt kvalitetsindex, som över tid rör sig mot det långsiktiga målvärdet som är 90.<sup>1)</sup></p> <p><b>Mål 2022: 80<sup>1)</sup></b> <b>Utfall 2022: 74</b></p> <p><b>Uppföljning av individuella planer</b></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% följs upp enligt tidplan.</p> <p><b>Mål 2022: 95%</b> <b>Utfall 2022: 92%</b></p> <p><small><sup>1)</sup> Under 2022 ökade antalet indikatorer i HQI från 7 till 12. Målvärde för 2022 samt långsiktigt målvärde är anpassat för nya indikatorer.</small></p>	<p><b>Inkludering</b></p> <p>Årligen skapa många arbetstillfällen i Norden för personer som står långt från arbetsmarknaden.</p> <p><b>Mål 2022: 200</b> <b>Utfall 2022: 103</b></p> <p><b>Minskad miljöpåverkan</b></p> <p>En minskad miljöpåverkan genom att arbeta med mätbara aktiviteter.</p> <p><b>Mål 2022: Minskad miljöpåverkan</b> <b>Utfall 2022: 31 085 ton växthusgasutsläpp (CO<sub>2</sub>e)<sup>2)</sup></b></p> <p><small><sup>2)</sup> Andelen data som växthusgasberäkningarna är baserade på är mer omfattande för 2022, vilket gör att utfallet ej är jämförbart med föregående år.</small></p>	<p><b>Vision</b></p> <p>Hög kännedom hos medarbetarna om företagets vision. Långsiktigt ska den uppgå till minst 95%.</p> <p><b>Mål 2022: 95%</b> <b>Utfall 2022: 94%</b></p> <p><b>Värderingar</b></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><b>Mål 2022: 4,0</b> <b>Utfall 2022: 4,0</b></p>
<b>LÄS MER</b>	<b>&gt; Sidorna 19–22</b>	<b>&gt; Sidorna 23–24</b>	<b>&gt; Sidorna 25–28</b>	<b>&gt; Sidorna 29–33</b>	



# Attraktiv arbetsgivare

Våra medarbetare är hjärtat i vår verksamhet. Därför prioriterar vi en god och hållbar arbetsmiljö, bra ledarskap och utvecklingsmöjligheter för alla våra medarbetare. Vårt starka värdegrundsarbete genomsyrar verksamheten och Humana främjar en inkluderande arbetsmiljö, präglad av jämställdhet och mångfald.

## Humanas hjältar

Humana har 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, boendestödare och familjehems-konsulenter. 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 76 (75) och Employee Net Promoter Score, eNPS, uppgick till +14 (+19). 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.

## Trygg och hållbar arbetsmiljö

Humana arbetar uthålligt för att erbjuda en trygg och trivsamt arbetsmiljö för våra medarbetare, både fysiskt och psykosocialt. Våra arbetsplatser är spridda geografiskt och skiljer sig åt beroende på verksamhet. Många arbetar på någon av koncernens hundratals omsorgsenheter, på behandlingshem eller i kontorsmiljö. Humanas över 13 000 personliga assistenter har assistanskundernas hem som sina arbetsplatser. Vi utför systematiskt riskbedömningar som sätter medarbetarnas hälsa och säkerhet i främsta rummet och som hjälper oss att sätta in rätt insatser i rätt tid. Glädjande har samhället lättat på restriktioner men i våra verksamheter har vi fått hålla i och hålla ut avseende åtgärder för att trygga en god och säker arbetsmiljö under pågående pandemi. Våra etablerade rutiner för att exempelvis hantera smittspridning i verksamheterna är en naturlig del i våra arbetsmiljöprocesser.



Humanas årliga medarbetarundersökning WeYouMe visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet ger utdelning. 77 (75) procent av medarbetarna uppgav 2022 att de känner stor delaktighet på arbetet.

## Våra ledare gör stor skillnad

Bra ledarskap och trygga chefer har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och förutsättningar att göra ett

bra jobb. Ledarskapsresan hos oss börjar direkt vid 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 2022 fortsatte Humanas

ledarsatsningar, framför allt i form av Ledarskapslyftet. I Ledarskapslyftet ingår ett koncerngemensamt ledarskapsprogram, en webbaserad chefskola, ett mentorprogram samt introduktion för nya chefer.

Humanas medarbetare ger sina chefer fortsatt höga betyg – årets ledarskapsindex uppgick till 79 (78).

### **Utbildning och kompetens för att möta framtidens utmaningar**

I vårt strategiarbete att vara branschens mest attraktiva arbetsgivare har vi valt att flytta Humana Academy från kvalitetsavdelningen till HR avdelningen under 2022. I samband med detta förtydligades att Academys uppdrag är att vara en nyckelkomponent vad gäller att attrahera och behålla medarbetare och chefer genom att erbjuda utvecklingsvägar samt lättillgängliga, relevanta och högkvalitativa utbildningar. För att utveckla oss ytterligare har Humana Academy tillsammans med affärsområde Individ och familj arbetat i projektform under 2022 för att skapa riktat utbildningsinnehåll så kallat "curated content", ett gediget utbildningspaket för våra boendestödjare.

### **Kompetensutveckling till alla genom Humana Academy**

Genom Humana Academys lärportal erbjuds Humanas medarbetare fri tillgång till kvalitetssäkrad kompetens-

utveckling 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 30 877 utbildningar inom hela koncernen, varav de flesta digitala.

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.

### **Utbildningssatsningar för medarbetare**

I alla medarbetares introduktion ingår en värdegrundsbildning, hållbarhetsutbildning och utbildning i basala hygienrutiner. Exempel på specifika aktiviteter för att förbättra medarbetarnas arbetsmiljö är att vi satsat på arbetsmiljöutbildningar under hela året. Utbildningarna har fokuserat på att hantera arbetsmiljöfrågor i praktiken, att göra riskbedömningar och att säkra systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi har även tagit fram en helt ny skraddarsydd arbetsmiljöutbildning som riktar sig till chefer och skyddsombud.



*Tillsammans har våra medarbetare en djup kunskap och lång erfarenhet.*

*Hos oss ska våra medarbetare trivas, utvecklas och stanna.*

Medarbetare inom vår individ och familjeomsorg har utvecklat sig inom Lex Sarah och GDPR/dataskydd medan fokus för undersköterskor inom äldreomsorgen varit läkemedelshantering och värdegrundsarbete. Inom personlig assistans har introduktionsutbildningen för arbetsledare varit populär.

### **Utbildningssatsningar för chefer**

Inom ramen för Humanas chefskola har vi behandlat ämnen som arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald och inkludering, kränkande särbehandling, självledarskap, svåra samtal och arbetsrätt. Vi har även haft flera utbildningstillfällen för att öka våra ledares digitala kunskaper, både genom att lära sig mer om nya digitala arbetssätt samt att bli mer effektiva i våra digitala stödsystem. Vi har även repeterat vikten av att skydda personuppgifter genom vår GDPR-utbildning.

### **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.

Employee Net Promoter Score

**+14**

2022

Nöjd medarbetarindex

**76**

2022

Ledarskapsindex

**79**

2022

**Värdegrundsarbetet blomstrar**

Våra värdegrundsledare är utsedda att kontinuerligt levandegöra värdegrundens i Humanas verksamheter och värderingsfrågor är ofta förekommande inslag på verksamheternas arbetsplatsträffar. Under 2022 har vi förstärkt 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.

Humanas uppförandekod ingår i den obligatoriska introduktionen för nyanställda och i varje anställningsavtal.

**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 2022 till 57 procent (64). Totalt är 70 (71) procent av Humanas medarbetare kvinnor och 30 (29) procent är män. Vårt mål är att attrahera fler män till våra kvinno-dominerade verksamheter. Humanas jämställdhetsarbete har uppmärksammats externt, bland annat av stiftelsen AllBright som utnämnt Humana till

börsens mest jämställda bolag 2017 och 2018. 2022 är vi åter på gröna listan i och med att vi har fler män i ledningsgruppen.

**Jämställda löner**

Vår ambition är att helt få bort löne-gapet mellan kvinnor och män. Det finns enskilda yrkesgrupper inom Humana Sverige som har en bit kvar men kvinnors löner ligger totalt på 100,5 procent av männens när vi tittar på hela koncernen. Det är ett mycket gott resultat som vi är stolta över.

**Systematisk 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. 2022 har vi skapat 103 nya jobb inom ramen för denna satsning, trots pågående pandemi. Målet var att skapa 200 jobb. Att arbeta aktivt för att skapa arbetstillfällen till personer långt från arbetsmarknaden är ett av Humanas koncernmål.



## *Bra ledare skapar trivsel och arbetsglädje.*

**Astrid Salte,**  
verksamhetschef vård- och  
omsorgsregion väst, Norge



### **Astrid, varför tycker du att ett bra ledarskap på Humana är viktigt?**

– Ett gott ledarskap är grunden i alla organisationer och är avgörande för att nå goda resultat. Vi behöver ledare som kan vara vägvisare och förebilder, som besitter den kunskap, de attityder och värderingar vi behöver för att medarbetarna ska vilja gå den väg vi stakat ut. Bra ledare skapar trivsel och arbetsglädje. Medarbetare som trivs med sitt arbete kommer till jobbet och utvecklar sig själva och sin arbetsplats i den riktning som vi planerar.

### **Hur arbetar ni för att utveckla bra ledare?**

– Interaktion är ett nyckelord här. Samspillet mellan chef och medarbetare ska fungera på ett sådant sätt att medarbetare på alla nivåer målmedvetet och aktivt dras in i verksamheten. Mitt mål är att skapa robusta och bra ledare som andra vill ledas av. För detta behövs verktyg, som inkluderar kunskap om processer och vad

det gör med en grupp människor att vara i en process. Då måste den enskilde ledaren kunna vara tydlig när de visar vägen vi ska gå. Jag vägleder i vikten av att varje medarbetare är delaktig och är en viktig aktör i arbetet med att nå målet. Alla ska ha inflytande och medbestämmande.

Det mest effektiva man kan göra för att utveckla bra ledare är att vara en god ledarskapsförebild, tydlig och generös, krävande och involverande.

### **När du blir extra stolt över ditt jobb?**

– En stor motivation för mig som chef är när medarbetarna säger att de ser fram emot att gå till jobbet och att de är stolta över sitt jobb. Det som gör mig mest stolt är när jag känner att vi har gjort skillnad i livskvaliteten för en av våra kunder! Det är den enskilda individen som är anledningen till att vi alla går till jobbet varje dag, och att kunna bidra till att ge våra kunder ett bättre liv gör mig extra stolt över mitt jobb.

# 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. Den organiska tillväxten baseras på samhällets ökande omsorgsbehov i kombination med en efterfrågan på utförare som garanterar hög kvalitet. Bolaget utvärderar därutöver möjligheter till förvärv.

## 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 intäkstillväxt på 8,3 procent med en rörelsemarginal på i snitt 5,5 procent. Målet är att fortsätta växa med stabil lönsamhet och med bibehållen kvalitet. För 2023 kommer lönsamhet att prioriteras efter en hög tillväxttakt 2022. På medellång sikt ska lönsamheten uppgå till 7 procent årligen.

## Utmanande omvärld påverkade resultatet 2022

Den breda spridningen av omikron resulterade i högre sjukfrånvaro än tidigare under pandemin, främst under inledningen av 2022. Pandemin lättade vid mitten av året, då inflationen istället påverkade genom högre energi- och matkostnader. Trots ökade kostnadsnivåer beroende på yttre faktorer har rörelseresultatet sekventiellt förbättrats under andra halvan av

året genom åtgärdsprogram och effektiviseringar.

## 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.

Humana växer organiskt genom att utveckla det befintliga tjänsteutbudet samt genom att starta nya verksamheter. Ursprunget till den organiska tillväxten är samhällets ökande omsorgsbehov som förklaras av en växande befolkning med fler äldre, en ökning av allvarlig psykisk ohälsa och större samhällsutmaningar generellt, exempelvis i form av gängkriminalitet, hedersvåld och drogmisbruk. Detta i kombination med kommunernas efterfrågan på utförare som kan garantera hög kvalitet och erbjuda lösningar på kommunernas omsorgsutmaningar ger utrymme för Humana att fortsätta växa organiskt.



*Målet är att fortsätta växa med stabil lönsamhet och bibehållen kvalitet.*

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. Värt att nämnas är två nya enheter för läkemedels-assisterad behandling av opioidberoende i Skåne, vilka markerar en förstärkning av vårt tjänsteutbud närmare sjukvård. Humana har även slutit avtal för ett nytt äldreboende med 100 lägenheter i Strängnäs, med planerad öppning våren 2025.

## 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 fyra större förvärv:

- I januari förvärvades det finländska företaget Kalliola Oy, som tillhandahåller individ- och familjeomsorg för barn och unga; boenden och öppenvård i södra Finland.

Helårsintäkterna uppgår till cirka 9 miljoner euro, motsvarande 93 miljoner kronor och bolaget har cirka 190 medarbetare.

- I juni förvärvades verksamheten i Assistans för Dig. Helårsintäkterna uppgår till cirka 600 miljoner kronor och bolaget har cirka 2 000 anställda.
- I juni förvärvades omsorgsföretaget Vintergatan AB i Alingsås. Vintergatan AB bedriver HVB boende med 11 lägenheter för unga vuxna i

åldern 18–25 samt två stödboendelägenheter för unga i åldern 16–20 år. Bolaget helårsintäkt uppgår till cirka 14 miljoner kronor.

- I juni förvärvades det finska öppenvårdsbolaget Debora Lapsiperhepalvelut Oy. Omsorgsbolaget erbjuder omsorg till familjer och barn. Helårsintäkterna uppgår till cirka 2,9 miljoner euro, motsvarande 30 miljoner kronor.

De förvärvade verksamheterna bidrog med 474 miljoner kronor till koncernens intäkter under året. Tillväxtökningen under 2022 är den största sedan börsnoteringen 2016.

### Skuldsättning

Humanas skuldsättningsgrad, mätt som räntebärande nettoskuld i relation till justerad EBITDA, under 2022 ökade till 5,5 (4,6) 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.

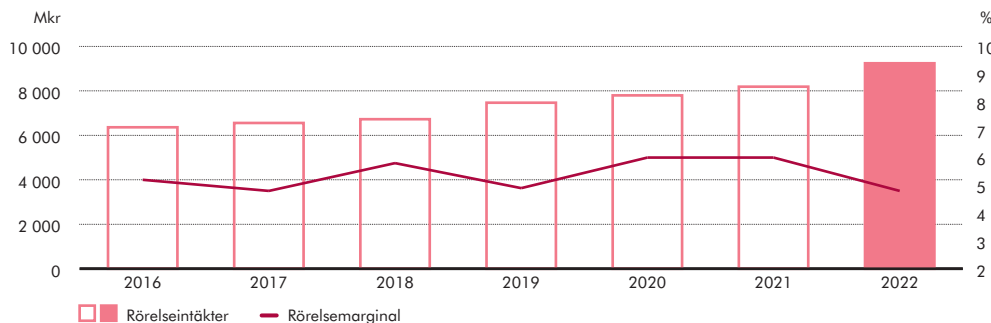
### Risker

Humanas riskhantering beskrivs på sidorna 64–71.

### Finansiella mål

	Mål	Utfall 2022	(2021)
Lönsamhet (rörelsemarginal)	7%	4,8%	(6,0%)
Intäkstillväxt (organisk tillväxt, därutöver kan förvärv ge 2–3%)	5%	3,2%	(3,1%)
Kapitalstruktur (räntebärande nettoskuld relativt justerad EBITDA)	4,5 ggr	5,5 ggr	(4,6 ggr)

### En historik med intäkstillväxt och stabil lönsamhet





# Kvalitativ verksamhet

På Humana utvecklar vi våra tjänster efter människors behov och samhällets uttalade målsättning för vård- och omsorg. Vi drivs av viljan att ge våra klienter ökad livskvalitet och en bra vardag med målet att kunna leva ett liv som alla andra. Vi vill vara det självklara valet för kunder, klienter och uppdragsgivare samt den bästa arbetsgivaren för våra medarbetare.

För att Humanas kunder och klienter ska få bästa tänkbara omsorg, och för att säkra en hög och jämn kvalitet i verksamheten, anser Humana att det krävs lika delar engagemang och struktur. Arbetet vilar på fyra delar:



**1 Individuella lösningar**  
Kunder och klienter kommer alltid i första hand. Vi tror på allas rätt till självbestämmande, integritet och ett bra liv. Eftersom alla individer är olika behöver också våra lösningar vara det. För oss är delaktighet och inflytande centrala för att kunna tillgodose våra kunders och klienternas behov samt uppfylla de högt ställda kraven för respektive uppdraget. Redan vid en förfrågan påbörjar vi arbetet med den individuella utformningen och matchningen för att erbjuda och anpassa rätt insats.

**2 Evidensbaserad praktik**  
Evidensbaserat arbete är centralt för att säkra omsorg av hög kvalitet för kunder och klienter. På Humana arbetar vi med att varje individ ska få den insats som är mest lämpad för just honom eller henne. Genom evidensbaserad praktik strävar vi efter att den vård och omsorg som ges till kunder och klienter bygger på bästa tillgängliga kunskap, klientens och kundens situation, erfarenhet och önskemål samt den professionella expertisen.

**3 Hög kompetens**  
Humana är en verksamhet av människor, för människor. Vi rekryterar dedikerade personer och erbjuder ständig utveckling. Grunden för att leverera högkvalitativ vård och behandling är att vi har nöjda medarbetare med rätt kompetens. För att få nöjda medarbetare som även känner sig delaktiga i sin kompetensutveckling måste vi ständigt arbeta och sträva efter att erbjuda rätt kompetensutveckling som ökar och bidrar till ökad kvalitet i våra verksamheter. Hos oss finns bl.a. erfarna sacionomer, sjuksköterskor, undersköterskor, behandlingsassistenter, psykologer, terapeuter, jurister, läkare och lärare.

**4 Gemensam värdegrund**  
Humanas värdeord Glädje, Engagemang och Ansvar är en direkt återspeglning av det arbetsklimat vi aktivt arbetar för. Våra värderingar slår vakt om alla människors lika värde. Aktivt värdegrundsarbete är ett återkommande mål som mäts och följs upp årsvis. Medarbetarnas engagemang, ansvarskänsla och glädje gör Humana till en ledande omsorgsaktör. Alla våra medarbetare får vid anställning genomgå värdegrundsutbildning via vår digitala utbildningsplattform och vi har olika verktyg för det kontinuerliga värdegrundsarbetet.



### Forskning central för att höja kvaliteten i omsorgen

Majoriteten av insatserna inom socialt arbete i Sverige saknar vetenskapligt stöd. För att stärka evidensen i behandlingarna bedriver Humana därför forskning på egna metoder och ingår i allt fler forskningsarbeten. Som en stor aktör har vi både kompetens, resurser och mod att höja kvaliteten i omsorgen.

Humana driver och bidrar till forskningsprojekt vid universitet och högskolor. Detta ger oss ett starkare vetenskapligt underlag för de metoder vi använder och bidrar till att öka kunskapen generellt inom våra områden. Humanas egna metodutvecklare spelar en viktig roll i samarbetet med forskare och projekt.

Anne-Lie Säker arbetar inom Humanas individ- och familjeomsorg och är samtidigt företagsdoktorand vid Linnéuniversitetet. Hennes forskning är

inriktad på IHF, intensiv hemmabase-rad familjebehandling. Det är en behandlingsmetod som togs fram för 20 år sedan av Familjeforum och som därefter blev en del inom Humana. IHF bygger på att ett team på minst tre personer arbetar manualbaserat med behandling i familjer med komplexa problem. Detta ofta som ett alternativ till placeringar på HVB.

Simon Ezra är doktorand och samtidigt anställd på Humana. Han forskar vid Uppsala universitet på ett manualbaserat behandlingsprogram för unga kriminella. Programmet utvecklas inom Humana och går under benämningen B12.

### Styrning med kvalitetsmätning

Humana har en kvalitetsmodell för att kunna mäta och följa utvecklingen inom verksamheterna. Modellen bygger på två parallella angreppssätt: kvantitativa nyckeltal som bildar ett

index, Humana Quality Index, HQI, samt klientens individuella plan där fokus ligger på personliga mål som styr insatsen. Båda perspektiven är lika viktiga för att skapa en helhetsbedömning av kvaliteten. Under 2022 utökade vi antalet indikatorer i indexet från sju till tolv och täckte därmed in fler aspekter. Indikatorerna reflekterar relevanta och kritiska delar i kvalitetsarbetet och tillsammans ger de en bra bild av verksamheterna. Under 2022 förbättrar vi oss inom de sju mått vi följt upp sedan 2018 och har fått nya indikationer på förbättringsområden utifrån de nyttillkomna måtten.

Att mäta ger i sig inte förbättring, men det är en absolut förutsättning för att förstå var förbättringar behövs.

### Kvalitetsredovisning

För att främja ständig utveckling är Humana noga med att öppet kommunicera kvalitet och avvikelser både internt och externt. Sedan 2019 redovisas kvaliteten, inklusive allvarliga avvikelser i kvartalsvisa kvalitetsrapporter på vår webbplats humana.se eller humanagroup.se liksom i bolagets årliga kvalitetsredovisning.

Humanas kvalitetsarbete ska bidra till att minska allvarliga avvikelser i verksamheterna samt bidra till en trygg och säker omsorg. Som ett ytterligare steg i Humanas kvalitetsuppföljningsresa har vi infört månadsvisa Business Reviews på samtliga nivåer i organisationen. I en Business Review lyfts

samtliga allvarliga avvikelser upp, lex Sarah/lex Maria rapporter och anmälningar, pågående och avslutade tillsynsärenden samt förbättringar. Medarbetare uppmuntras att rapportera förbättringar och anmäla avvikelser så att händelser kan analyseras och fel inte upprepas. Allvarliga missförhållanden och avvikelser kan rapporteras via bolagets visselblåsarfunktion.

### Integritet och informationssäkerhet

I Humanas verksamheter är informationssäkerhet och dataskydd mycket högt upp på agendan. Humana har en organisation och ett dataskyddsombud i varje land som arbetar med integritet och dataskydd.

Under 2022 har vi ökat arbetet inom ett flertal områden för att stärka dataskyddet och förbättra personuppgiftshandlingen, vilket har resulterat i stor omarbetning av vår integritetspolicy.

Vi har även satsat på utbildningsinsatser till medarbetare för att höja medvetenheten om integritet och dataskydd.

Vi arbetar löpande med att se över hur vi hanterar personuppgifter, vilket även innefattar hantering av bilder/filmer. Under året har vi även fortsatt arbetet med att uppdatera rutiner, processer och avtal för att förenkla arbetet med dataskydd i våra verksamheter.

## 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

# 81%

2022

Mäter andelen avslutade tillsynsärenden utan anmärkning

Högkvalitativa utbildningar

# 87%

2022

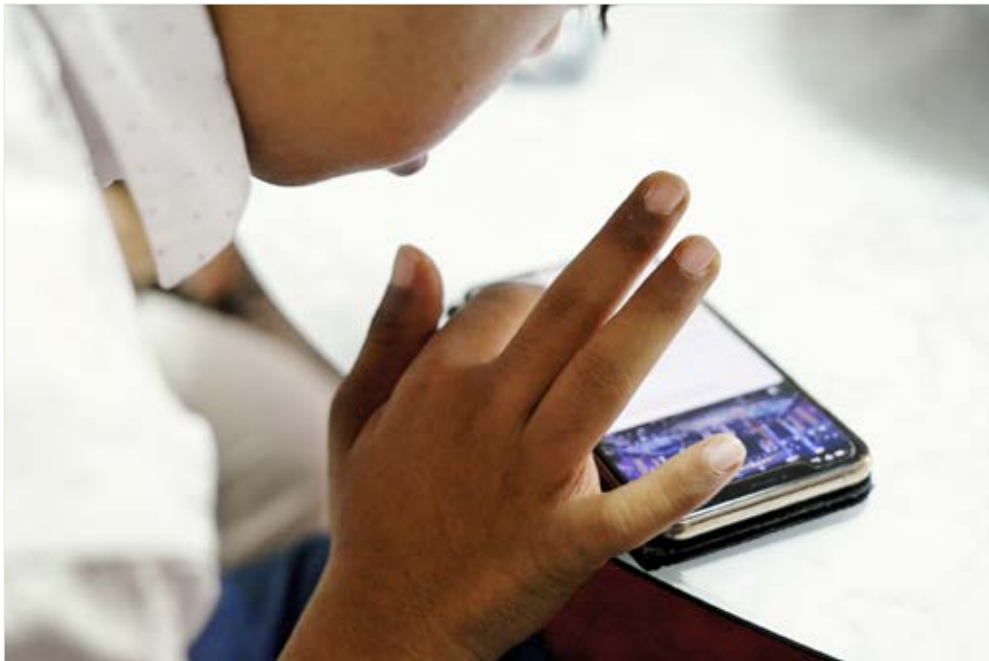
Mäter andelen kvalitativa uppföljningar av utbildningar

Rätt stöd, vård eller insats till kunder och klienter

# 92%

2022

Mäter andelen uppföljningar av individuella planer



*Det handlar om  
en nära relation  
och tillit.*

**Masud Moradi,**  
Distriktschef inom personlig  
assistans, Sverige



**Hur kan du veta  
om den assistans Humana  
erbjuder håller god kvalitet?**

– Det är upp till kunden att svara på så därför gör vi varje år en stor kundundersökning. Mitt distrikt har även i år de mest nöjda kunderna, det känns väldigt roligt.

**Hur arbetar ni för att  
få så nöjda kunder?**

– I grunden är det ganska enkelt. Tillsammans med kunden gör vi en genomförandeplan och tar fram nödvändiga rutiner. De arbetar vi sedan hårt för att alla ska följa.

**Det låter enkelt. Gör ni  
något utöver det?**

– På vårt distrikt är kunderna i hög utsträckning första eller andra generationens invandrare. Somliga är relativt nya i Sverige och behärskar inte språket så

bra, där kommer vår språkkompetens väl till pass, vilket förstås är en bonus.

**Hur då, kan du utveckla?**

– Kunderna och deras anhöriga saknar ofta kunskap om det svenska systemet. Även om vi inte är ett integrationsprojekt så blir det för oss en kvalitetssäkring, och en del av ett större samhällsansvar att hjälpa kunderna i deras vardag.

**Vad tycker dina  
medarbetare om det?**

– De är helt fantastiska och vill verkligen hjälpa. De är måna om att guida kunderna, ge svar på det de kan och erbjuda det lilla extra. Det behöver inte ta så mycket mer tid i anspråk, det handlar mer om en nära relation och tillit. I slutänden ger det nöjda kunder och blir bättre för alla.



# Ansvarstagande samhällsaktör

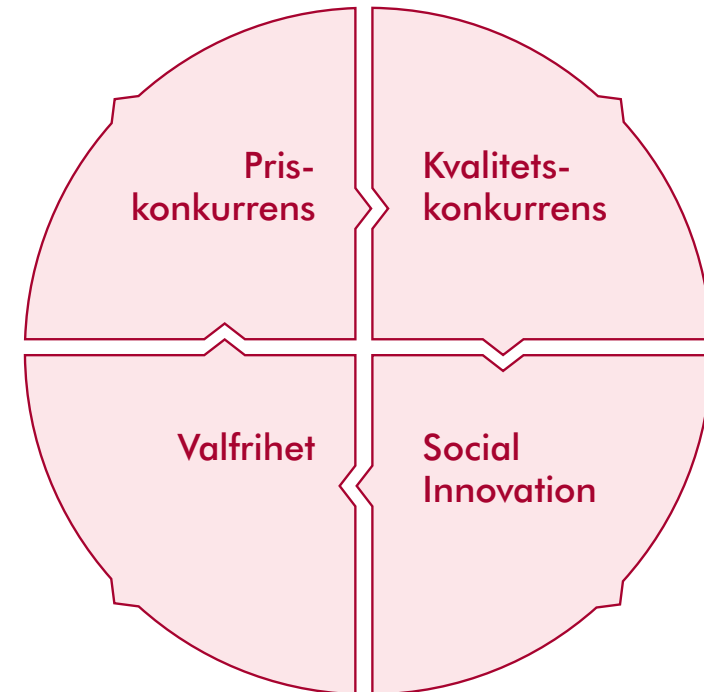
Humanas kärnverksamhet tillför viktiga värden både på individ- och samhällsnivå. Vårt samhällsansvar innebär också att vi driver utvecklingen mot ökad kvalitet i hela omsorgen, agerar motor för mångfald och inkludering, bidrar till sund samhällsekonomi och arbetar för minskad miljö- och klimatpåverkan.

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 om 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.

## Den privat utförda social-omsorgens bidrag till ökat värde

Den privata sociala omsorgen behöver kunna legitimera sin "reason for being" utifrån fyra olika perspektiv. Det första och mest grundläggande är att omsorgen måste vara kostnads-effektiv och kunna bidra till en positiv priskonkurrens. Vi ser tydligt att välfärdens framtida finansiering har sina utmaningar med fler som inte

arbetar och en åldrande befolkning med högre krav på välfärden. Den privata sociala omsorgen måste även bidra till att kvalitetskonkurrens stärks. Det handlar om att driva på i utvecklingen av kvalitet, evidens i metoderna och förstås i nöjdheten i leveransen. En tredje uppgift där den privata omsorgen måste leverera värde är den sociala innovationen. Här handlar det om att tänka nytt och genomföra omsorgen med innovation som en grundförutsättning. Det kan handla om att driva fram digitaliseringen av den sociala omsorgen eller att ta fram nya metoder som i grunden förändrar förutsättningarna för hur omsorg ges. En grundpelare för den sociala omsorgen är förstås även att kunna bidra till valfrihet för befolkningen som är i behov av social omsorg. Utan möjlighet till välja bort vårdgivare tappar samhället ett centralt verktyg. Vård och omsorg som år efter år får fortsätta med låga kvalitetsleveranser kan bara pågå i ett vårdsystem som till sin natur



är ett monopol. Valfrihet driver kvalitet genom människors val.

Processtyrt kvalitetsarbete och förbättringsarbete är en viktig del av Humanas kvalitetsarbete.

Den sociala omsorgen i Sverige ligger efter många länder i avseendet att det är lågt eller inget fokus på de

utfall som den sociala omsorgen levererar. Detta trots stora investeringar inom det sociala området av välfärden. Sveriges kommuner har under en längre tid inte efterfrågat en mer systematisk uppföljning av utfallen. Myndigheterna som granskar den sociala omsorgen har ensidigt fokus

på att följa gällande regelverk och rutiner. Som bransch ligger den sociala omsorgen långt efter andra välfärdssektorer som sjukvården eller för den delen högskolesektorn. Även i en internationell jämförelse så sticker Sverige ut i den meningen att vi har som land ett lågt intresse för vilka faktiska resultatet som den sociala omsorgen levererar. I sektorer som sjukvård och den högre utbildningen har utvecklingen de senaste 20 åren drivits allt tydligare mot att följa upp utfallen. Humana som bolag har satsat mycket resurser på att bygga upp en nordisk kvalitetsorganisation där vi systematiskt fokuserar på att följa upp processmått. Vi har även implementerat ett systematiskt arbetsätt avseende förbättringsarbetet som driver kvalitet. Det är vi stolta över men nu är det dags för nästa steg – att följa upp sociala utfall.

Humana har som avsikt att driva arbetet med standardiseringen inom området för socialtjänstlagen och utreda om vi kan etablera en plattform där både den offentliga och privata sektorn kan lägga upp data på aggregerad nivå utifrån specifik målgrupp och jämföra utfallsmått för att sätta en ny kvalitetsstandard. Målsättningen är att påbörja detta arbete under 2023.

### Humanas första utfallsmått

Inom affärsområdet Individ och familj, har Humana sedan många år investerat i att följa flera utfallsmått utifrån

målgruppen barn och unga som har vårdats enligt SoL och/eller LVU på våra HVB verksamheter. Vi har investerat i ett datadrivet arbete som presenteras i aggregerad form. Vi har valt att avgränsa data till perioden januari 2020 till december 2022.

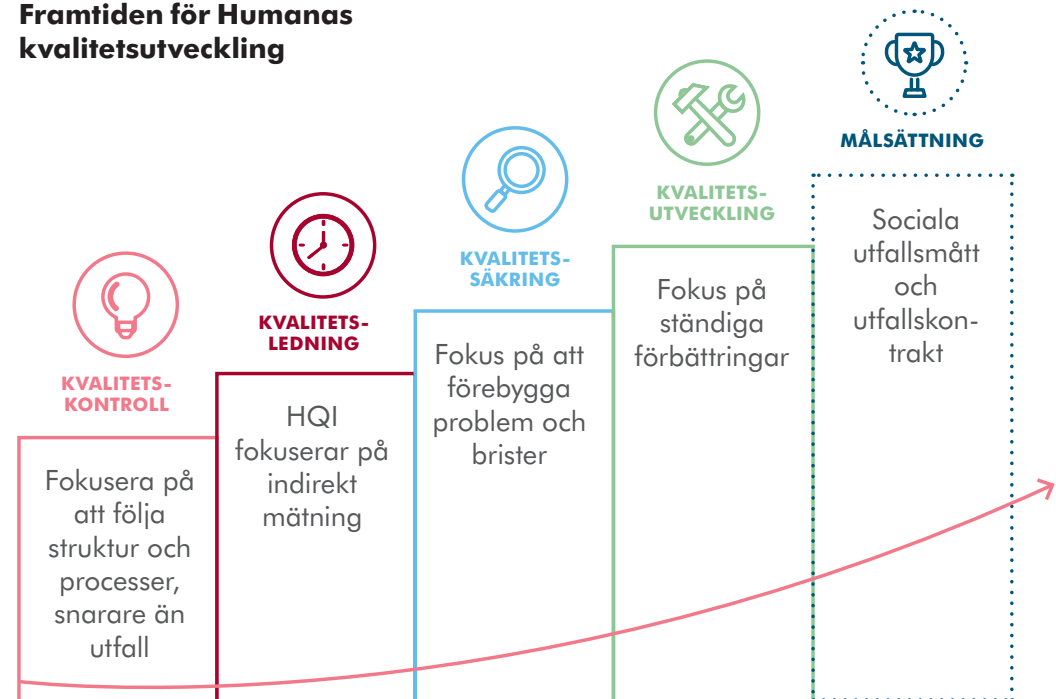
Humana som koncern vill bidra till standardisering inom den sociala omsorgen och fokus på utfall inom sina affärsområden. Ambitionen är därför att under 2023 löpande presentera utfallsmått som lägger fokus på resultat för investerade skattekonor.

Vi har även ett långsiktigt mål att använda utfallsmåtten för att ta fram utfallskontrakt och andra prestationsinriktade och kvalitetsinriktade upphandlingar som idag inte finns inom den sociala omsorgen. Sociala Utfallskontrakt (Social Impact Bond, Social Outcomes Contract, Development Impact Bond eller Health Impact Bond i internationella sammanhang) har blivit en alltmer uppmärksammad modell för att hantera aktuella sociala och hälsomässiga samhällsutmaningar. Sociala utfallskontrakt är ett möjligt sätt att bemöta detta.

### Kunskapsspridning till hela omsorgen

Genom att ge beställare och andra intressenter tillgång till Humanas omfattande kunskap stärker vi den samlade kunskapen om omvårdnad och socialt arbete. Ambitionen är

## Framtiden för Humanas kvalitetsutveckling



att inspirera och bidra till att stärka kvaliteten i hela omsorgsbranschen. Under 2022 genomförde vi bland annat 27 webinarier som lockade över 12 000 deltagare. Därutöver producerar vi sedan 2021 tidningen Humant med kunskapsspridning om alla våra verksamhetsområden i Sverige.

### 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.

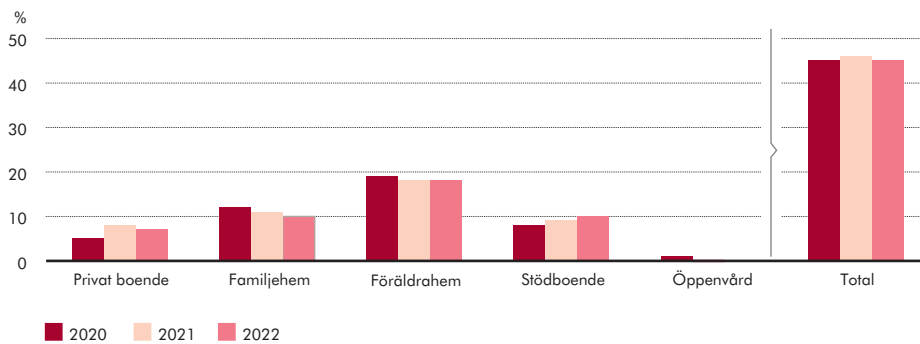
### Stärkt rätt till personlig assistans

I Sverige trädde en ny lag för stärkt rätt till personlig assistans i kraft den 1 januari 2023. Den nya lagstiftningen är ett resultat av flera års gediget arbete där Humana tillsammans med andra aktörer i branschen och funktionsrättsrörelsen samverkat för att

lagstiftaren ska vidta åtgärder så att fler får möjlighet att beviljas personlig assistans. Humana har bland annat deltagit i seminarier och hearings. Humana har också varit remissinstans och föreslagit ändringar som sedan tagits in i lagen.

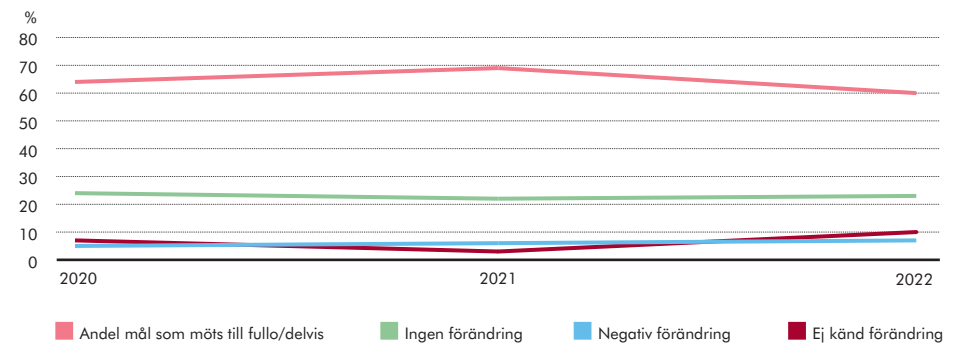


### Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats



Under 2022 har 45 procent av totala placeringarna av barn och unga som vårdats på Humanas HVB-enheter vid avslutad uppdrag kunnat övergå till en insats av lägre intensitet. Humana har som mål att successivt öka andelen uppdrag som övergår till en lägre insats.

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

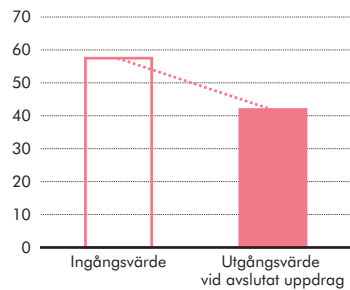


Under 2022 har 60 procent av målen i genomförandeplanerna uppnåtts delvis eller i sin helhet vid avslutad uppdrag (HVB). En uppfylld genomförandeplan är en förutsättning för att kunna övergå till en insats av lägre intensitet. För att öka andelen avslutade uppdrag som lett till en lägre grad av insats har Humana som mål att nå ett årligt resultat om 55 procent för andelen som når målen i sin genomförandeplan.

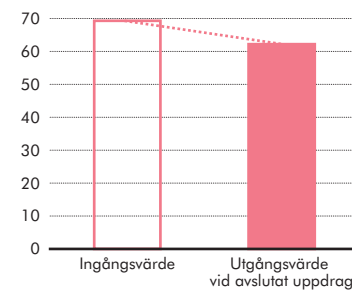


### Föräldrars och barns bedömning av genomgången IHF-behandling (öppenvård)

CBCL (Föräldrars syn på barnets beteende)



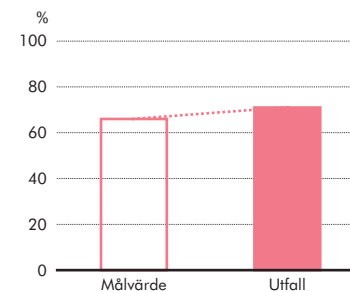
YSR (Den ungas självbedömning)



Grafen visar utfallet för 31 avslutade uppdrag under 2022. Vi ser en symptomminskning för barnets/den ungas beteende – sociala – och känslomässiga problem vilket tyder på att barnen/ungdomarnas mående och funktion har ökat, vilket är i linje med Humanas målsättning.

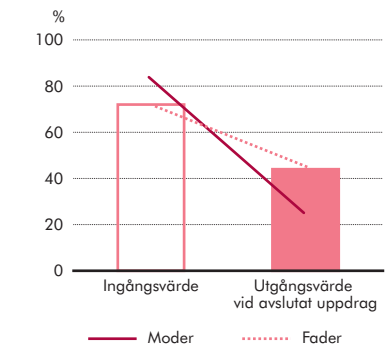
### Andel ungdomar som går till en lägre intensiv insats efter TFCO-placering (öppenvård)

TFCO, Treatment Foster Care Oregon



Grafen visar att utfallet för 2022 där Humana haft 27 uppdrag är 71 procent, vilket överträffar målet om 66 procent.

CBCL (Föräldrars syn på barnets beteende)





### 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.

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

### Certifiering för miljö och kvalitet

Inom affärsområdet Individ och familj är ledningsgrupperna ledningssystemcertifierade 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.

### Miljömedvetna nybyggnationer

Humana ställer krav att all nybyggnation ska ha en fastighetsenergi-användning som är minst 20 procent

lägre än lagkravet, att det monteras solceller där det är möjligt, och att all belysning ska ha lågenergiteknik.

I februari 2023 öppnade Humana ett nybyggt äldreboende i Täby certifierat enligt LEED Gold. I Växjö bedrivs vår äldreomsorg i ett näronnenergihus 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.

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

### Klimatpåverkan

Humana påverkar klimatet framför allt utifrån vårt stora antal boenden, vilka ger upphov till en betydande mängd 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 ett utbyte till mer miljövänliga alternativ.

Humana mäter och rapporterar sedan 2020 växthusgasutsläpp baserat på Greenhouse Gas Protocol tre så kallade scope. Under 2022 utökade vi klimatdatainsamlingen, delvis inom scope 1 och 2, men framför allt avseende indirekta utsläpp inom scope 3 (se tabell sidan 81). Genom att för första

gången ha analyserat bolagets totala inköp av varor och tjänster har vi skapat en första uppfattning om omfattningen och fördelningen av våra utsläpp relaterade till inköp. Vi kommer att fortsätta arbetet med att utöka datainsamlingen med fler kategorier av indirekta utsläppskällor samt förbättra exaktheten i insamlad data. Utifrån dataanalysen fortsätter vi att arbeta med reduktionsåtaganden.

### 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. Vi erbjuder individ- och familjeomsorg i alla länder, personlig assistans i Sverige och Norge och äldreomsorg i Sverige och Finland. Humanas verksamheter är indelade 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 och funktionsnedsättning. Genom att samordna och planera klientens vård och omsorg arbetar vi för alla individers rätt till ett bra liv.

## Erbjudande

Vi erbjuder hem för vård och boende (HVB), särskilda boenden, stödboenden, familjehem, öppenvård, boende med särskild service enligt LSS (lag om stöd och service till vissa funktionshindrade), skolor samt hälso- och sjukvårdsverksamheter. Vilken typ och omfattning av stöd en person behöver varierar över tid. Vår så kallade "vårdfläta" syftar till att möta klientens individuella behov och hålla ihop allt stöd så att klienten kan röra sig smidigt från en insats till en annan. Humanas storlek, omfattande kompetens samt interna samordning gör att vi kan individanpassa insatserna och underlätta för socialtjänstens och andra myndighetsfunktioners planering.

## Barn och unga

För barn och unga med psykosocial problematik och psykisk ohälsa erbjuder vi insatser vid bland annat självskadebeteende, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, sexuell beteen-

deproblematik, kriminalitet och missbruk. Vi har omkring 60 HVB-enheter och stödboenden med plats för cirka 500 klienter och vi erbjuder också boende samt sysselsättningsinsatser för barn och unga som omfattas av LSS. Inom divisionen finns även fem skolor kopplade till några av våra enheter.

## Familjehem och öppenvård

För barn och ungdomar från familjer med svåra utmaningar och behov, erbjuder vi insatser i konsulentstödda familjehem, i behandlingsfamiljer enligt TFCO och i öppenvård. Vi kan ta emot drygt 650 barn och ungdomar. Även vuxna erbjuds möjlighet till stöd inom ramen för familjehem och öppenvård.

## Vuxen

För vuxna erbjuder vi särskilda boenden, korttidsboenden samt HVB. Vi erbjuder också boenden samt sysselsättningsinsatser för vuxna som omfattas av LSS. Dessutom driver vi

ett av tre halvvägshus i Sverige på uppdrag av Kriminalvården, en individuellt utformad placering i utsluss i samverkan med kriminalvårdsanstalt och frivårdsenhet. Sammantaget har vi omkring 85 verksamheter med plats för drygt 900 personer. 15 av våra boenden drivs på entreprenadavtal och övriga i egen regi.

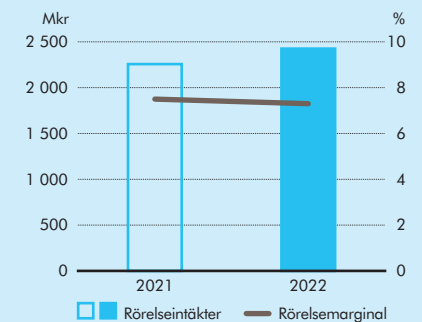
## HSL

Humana kommer 2023 starta en ny division inom hälsa och sjukvård. Humana erbjuder idag tjänster inom ramen för hälso- och sjukvårdslagen för våra egna verksamheter med vårdgivaransvar. Vi riktar oss också externt med psykolog- och psykiatritjänster, neuropsykiatriska utredningar samt med läkemedelsassisterad rehabilitering vid opiodberoende. Med den nya divisionen blir vårt erbjudande mer tydligt. Det övergripande syftet är att öka kompetensen, förbättra samarbeten och ge förutsättningar för tillväxt inom hälso- och sjukvårdstjänster.

Andel av  
koncernens  
intäkter 2022

26%

## Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal	2022	2021
Rörelseintäkter, Mkr	2 426	2 257
Intäktsutveckling, %	7,5	7,4
Organisk utveckling, %	1,8	0,9
Intäktandel av Humana, %	26	28
Rörelseresultat, Mkr	178	168
Rörelsemarginal, %	7,3	7,5
Medelantal heltidsanställda	2 321	2 169

### Utveckling 2022

2022 präglades till en inledning av pandemin. Vi förvärvade en ny verksamhet, och har genomfört integrationsarbete med de två förvärv som slutfördes hösten 2021. Ett stort förändringsarbete har utförts inom segmentet Barn och unga, och tjänstutbudet har utökats. Sammantaget har vi succesivt ökat beläggningen och förbättrat lönsamheten, trots att bemanningssituationen varit utmanande. Under 2022 har segmentet Familjehem och öppenvård fortsatt fokuserat på att möta kommunernas behov av lösningar för mer komplexa ärenden.

### Utblick

Den psykiska ohälsan i samhället fortsätter att öka, inte minst i spåren

av pandemin. Behovet av och efterfrågan på våra insatser ökar, samtidigt som kommunerna i allt högre grad försöker ordna lösningar i egen regi. Efterfrågan ökar mest när det gäller mer komplexa ärenden. Vikten av offentliga upphandlingar och ramavtal fortsätter också att öka.

Humanas ambition är att löpande presentera utfallsmått som lägger fokus på vad samhället får i form av sociala utfall för investerade skattekronor. Vi har även ett långsiktigt mål om att använda utfallsmåtten för att ta fram utfallskontrakt och andra prestations- och kvalitetsinriktade upphandlingar som idag inte finns i den sociala omsorgen. Som en start rapporterar vi från och med nu fyra utfallsmått inom affärsområdet Individ och familj.



*Jag vill förstå och göra livet bättre för de mest utsatta.*

**Anne-Lie Säker,**  
Metodgarant, IHF



### Anne-Lie, du kombinerar din tjänst som ansvarig för IHF-metoden på Humana med att vara företagsdoktorand vid Linnéuniversitetet, varför är forskning viktigt för dig?

– Jag brinner för de mest utsatta, för barnen, ungdomarna och deras familjer. Jag vill förstå och göra livet bättre för dem. Det är bakgrunden till att jag arbetat med IHF-metoden i tio år och varför jag vill bidra till att få den vetenskapligt prövad.

### På vilket sätt gör IHF skillnad för våra klienter?

– I korthet bygger metoden på att ett team på minst tre personer arbetar manualbaserat med behandling i familjer med komplexa problem. Detta ofta som ett alternativ till placeringar på HVB. Metoden har en människosyn som är väldigt human och det tilltalar mig. Den välkomnar en

målgrupp många tappat hoppet och tron kring, familjer som är behandlingströtta, har multiproblem eller där olika insatser inte gett resultat.

### Vad hoppas du att forskningen ska bidra till?

– Syftet är att ta reda på hur vi kan göra behandlingen ännu bättre, inte säga att IHF är bäst. Vi behöver öppna upp diskussionen kring vad vi gör och vilken effekt det har, jag tycker det är skrämmande när jag börjar fundera på vad vi faktiskt inte vet. Jag hoppas att forskningsprojektet ska bidra till kunskap och förbättringsarbeten både inom öppenvård och HVB.

# Personlig assistans

Personlig assistans gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att leva självständigt, på egna villkor. Humana är Sveriges största utförare av personlig assistans. Vi besitter omfattande expertis och fortsätter att växa med hög kvalitet.

## Erbjudande

Personlig assistans är en insats inom ramen för lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, 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 2 100 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 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 2022

Under 2022 lättade trycket från pandemin och påverkan på frånvaro och extra insatser till följd minskade en bit in på året. Detta skapade förutsättningar för en tryggare och ekonomiskt stabilare verksamhet. I juni 2022 förvärvade Humana Assistans företaget Assistans för dig.

Under 2020 och 2021 har Försäkringskassan krävt tillbaka nästan 1 miljard kronor av utbetald assistansersättning från både kommunala och privata utförare i Sverige.

Försäkringskassans agerande hotar rättssäkerheten när återkraven ofta baseras på felaktiga och märkliga grunder. Humana prövar merparten av de återkrav som riktats mot bolaget rättsligt och har i många fall fått slutligt bifall i rätten.

## Utblick

I slutet av januari 2023 återkallade IVO Humana Assistans AB:s tillstånd. Humana kommer under året att rättsligt pröva frågan och kämpa för

ett tydligare arbetsgivaransvar som samtidigt värnar om den personliga integriteten för kunderna. Under tiden som frågan handläggs i rätten kan Humana driva verksamheten vidare.

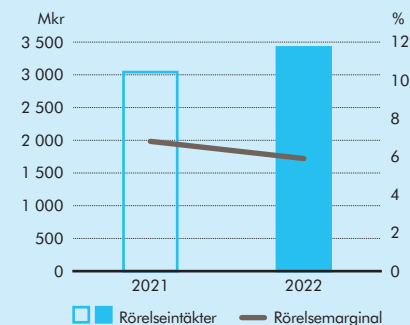
Per den 1 januari 2023 träder en ny lag i kraft vilken omfattar att fler ska få rätt till personlig assistans. Det beräknas att cirka 2 000 personer, varav 400 barn omfattas av den nya lagen och kan komma att beviljas assistans. Branschens marginaler kommer fortsatt vara utmanande med en låg höjning av schablonbeloppet (1,5 %) som inte täcker kostnadsökningar och löneutveckling.

Humanas mål är att hjälpa fler till ett bättre liv genom att fortsätta ta marknadsandelar. Tillväxten ska ske både genom att få fler att välja Humana och genom förvärv. De tuffa förutsättningarna i assistansbranschen kommer kräva ytterligare konsolidering av bolag, och där kommer Humana att vara aktivt.

Andel av  
koncernens  
intäkter 2022

37%

## Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal	2022	2021
Rörelseintäkter, Mkr	3 419	3 042
Intäktsutveckling, %	12,4	3,8
Organisk utveckling, %	-1,2	1,9
Intäktandel av Humana, %	37	37
Rörelseresultat, Mkr	198	208
Rörelsemarginal, %	5,9	6,8
Medelantal heltidsanställda	5 687	5 209

# Äldreomsorg

Humana driver äldreboenden i egen regi samt på entreprenad. Under 2022 startade vi verksamhet i ett nybyggt äldreboende i Kalmar med 60 lägenheter. Vi vann även en upphandling av byggnation och drift av ett äldreboende i Strängnäs med ett 20-årigt avtal. Vår omsorg präglas av hög kvalitet, hållbarhet och innovation och brukarundersökningar visar att våra kunder är nöjda.

## Erbjudande

Humana driver 21 äldreboenden i 15 kommuner i Sverige. Under 2022 öppnade vi ett nytt boende i Kalmar med 60 lägenheter som drivs av Humana på uppdrag av Kalmars kommun.

Alla boende får omsorg dygnet runt i en säker, trygg och hemtrevlig miljö och de har en egen lägenhet samt tillgång till en gemensam matsal, ett vardagsrum och andra gemensamma utrymmen. Vi erbjuder olika aktiviteter varje dag för att skapa en stimulerande, innehållsrik vardag för alla boende. Måltiderna som serveras består alltid av god och näringsriktig mat som intas tillsammans med andra eller i den egna lägenheten om man hellre vill det.

Många av de som bor på våra boenden har olika sjukdomar såsom demenssjukdom, diabetes, hjärtsvikt eller olika fysiska funktionsnedsättningar. Detta ställer höga krav på våra medarbetare och det är därför vi årligen satsar stora resurser på kom-



*Två av Humanas äldreboenden fick återigen en Silviahems-certifiering.*

petensutveckling. Vi använder evidensbaserade metoder och erbjuder medarbetarna ständig utveckling, bland annat genom Humanas utbildningsorganisation Humana Academy.

Två av Humanas äldreboenden fick återigen en Silviahems-certifiering under 2022. Det innebär att all personal har påbyggnadsutbildning i god demensvård för att kunna bidra till högsta möjliga livskvalitet för demenssjuka och deras anhöriga.

## Utblick

I februari 2023 öppnade Humana ett nybyggt äldreboende i Täby kommun, norr om Stockholm, med totalt 90

lägenheter, vilket drivs i egen regi. Våren 2022 vann Humana upphandlingen av Trumslagarbacken i Västerås och tillträdde den 1 februari 2023.

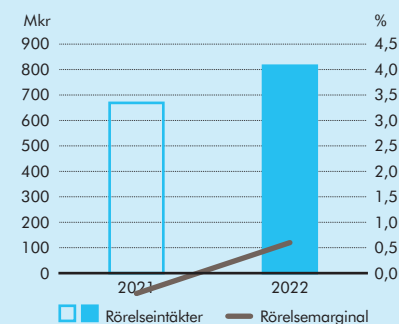
Under sommaren 2022 skrev vi även på ett 20-årigt avtal med Strängnäs kommun om att bygga ett nytt äldreboende med 100 lägenheter med garanterad beläggning.

Humana planerar för fortsatt tillväxt inom äldreomsorgen då antalet personer över 80 år kommer att öka med cirka 50 procent inom de närmaste tio åren. 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 med aktörer som kan driva verksamheterna kostnadseffektivt och med en stimulerande och innehållsrik vardag för de äldre.

Andel av koncernens intäkter 2022

9%

## Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal	2022	2021
Rörelseintäkter, Mkr	815	669
Intäktsutveckling, %	21,8	10,1
Organisk utveckling, %	21,8	10,1
Intäktandel av Humana, %	9	8
Rörelseresultat, Mkr	5	-3
Rörelsemarginal, %	0,6	-0,4
Medelantal heltidsanställda	1 132	955



*För mig innebär  
det att jag själv  
får kontrollen.*

**Linnea Tranvinge,**

Verksamhetschef äldreboendet  
Åsengården i Stockholm, Sverige



#### **Vad innebär valfrihet inom äldreomsorgen för dig?**

– För mig innebär det att jag själv får kontrollen i mitt liv, jag får rätten att säga vad som är viktigt för mig. Lägg till att du är äldre och många saker du själv kan göra på egen hand förut kan du inte längre göra. Då är det av yttersta vikt att det jag fortfarande kan vara med och påverka ges möjlighet till.

#### **Varför tycker du att det är en viktig fråga?**

– En flytt är en stor sak oavsett skede i ditt liv. När du flyttar till särskilt boende är det för de flesta förknippat med en sista flytt. Att då kunna få välja utefter vad som står dig nära och kanske komma närmre dem du älskar och bryr dig om är för mig en självklarhet.

#### **Varifrån kommer ditt engagemang för äldreomsorgen?**

– Jag började jobba extra som vårdbiträde under gymnasiet och under mina fortsatta studier. Jag älskade mötena med de äldre, kände en stor värme i att få ta del av deras erfarenheter. Jag tycker det är häftigt att få samtala med en person som har egna minnen från början av 1900-talet och som själva haft möten med personer som levtt så långt bak som på 1800-talet. Nuförtiden är jag både engagerad för de äldres välbefinnande och personalens arbetsmiljö. Det är viktigt att vi är en attraktiv arbetsgivare för att kunna säkerställa en god omsorg för våra äldre.

# Finland

Humana erbjuder individ- och familjeomsorg samt boendetjänster i Finland. Under 2022 fokuserade Humana starkt på sin specialiseringsstrategi och öppnade nya lokaler för institutionsvård för barn och enheter för personer med psykisk ohälsa. Fokus ligger på att fortsätta förbättra lönsamheten, med särskilt tonvikt på hållbarhet och varumärke.

## Erbjudande

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

Humana Finland driver cirka 125 vårdenheter och har 52 team som erbjuder öppenvård. Totalt har Humana Finland cirka 4 500 kunder och klienter.

## Utveckling 2022

Humana Finland har under året haft positiv tillväxt. I början av 2022 förvärvade Humana individ- och familjeföretaget Kalliola Oy som stärkte marknadspositionen i huvudstadsregionen. Förvärvet tillförde 18 enheter. Utöver det har Humana Finland under 2022 öppnat 12 nya enheter.

Pandemin fortsatte att påverka verksamheten; Humanas medarbetare var dock mycket väl rustade för att hantera pandemivågorna. Efterfrågan på institutionstjänster för barn med

särskilt krävande behov fortsatte att öka. Denna sutveckling stämde mycket väl överens med Humana Finlands strategi att erbjuda högspecialiserade tjänster. Humana fortsatte också att utöka sin öppenvårdsverksamhet under året, främst mot barnfamiljetjänster, och behöll sin position som Finlands största leverantör av individ- och familjeöppenvård. Detta trots det mycket svåra bemanningsläget. Förebyggande vårdtjänster inom öppenvårdsområdet är en viktig del av specialiseringen i Humana Finland.

## Utblick

Humanas mål är att stärka sin position som leverantör av högkvalitativa sociala tjänster i Finland. Detta inkluderar förbättrad lönsamhet och tillväxt. Humanas öppenvårdstjänster blir allt viktigare. Det handlar bland annat om att stötta föräldrarna med de utmaningar de står inför, till exempel allvarlig psykisk ohälsa och missbruk. Genom att ge stöd i tid är det möjligt att åtgärda problem innan de kräver



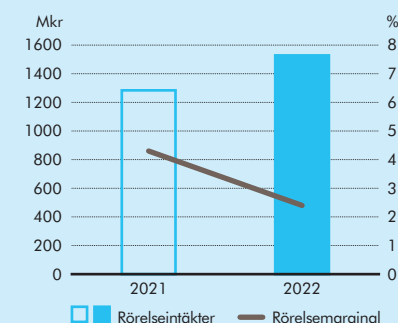
*Under 2022 öppnade  
Humana Finland  
12 nya enheter.*

mer omfattande åtgärder. Humana är ledande på detta område i Finland. Behovet av barn- och ungdomsvård och omsorg inom institution väntas vara fortsatt stort framöver. Det kommer att finnas ett särskilt behov av specialistkompetens för att stödja barn som lider av neuropsykiatrisk funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa, eller som uppvisar symtom genom drogmissbruk eller våldsamt beteende. Humana kommer att fortsätta erbjuda omfattande tjänster för barn med komplexa problem.

Andel av  
koncernens  
intäkter 2022

17%

## Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal	2022	2021
Rörelseintäkter, Mkr	1 528	1 284
Intäktsutveckling, %	19,0	-3,2
Organisk utveckling, %	4,0	-0,5
Intäktandel av Humana, %	17	16
Rörelseresultat, Mkr	37	56
Rörelsemarginal, %	2,4	4,3
Medelantal heltidsanställda	1 984	1 605





## *Orosanmälan är ett rop på hjälp som man inte ska behöva vara rädd för.*

### **Hinni Pekkarinen**

Familjerådgivare, öppenvård för familjer och barn, Finland



#### **Hinni, du har öppet talat om dina erfarenheter som klient inom omsorg för barn och unga. Varför är det viktigt att minska fördomarna?**

– Det fanns missbruk och psykiska problem i min barndomsfamilj. Jag omhändertogs när jag var tonåring. Det var en välsignelse och räddade mitt liv, och jag lärde mig att be om hjälp. När mina barn var små var jag trött och orkade inte med min vardag. Jag gjorde själv en orosanmälan. Jag tror att det var ett rop på hjälp och ingenting som man ska behöva vara rädd för. Vi borde prata mer om fördelarna med omsorg för barn och unga.

#### **Du är sjuksköterska med inriktning på psykiatrisk vård med erfarenhet från beroendevård. Du har även personlig erfarenhet inom**

#### **området. Har din bakgrund påverkat ditt val av studier?**

– Jag har stora öron och varmt hjärta. Jag vill vara den som stöttar, lyssnar och förstår. En gång fick jag höra att jag kunde bli sjuksköterska, så jag sökte, kom in, och tog senare examen med utmärkta betyg.

#### **Du har arbetat som familjerådgivare under ett år på Humana. Vad fick dig att välja Humana?**

– Jag arbetade som vikarie på institution för barn och unga samt boendetjänster för personer med psykisk ohälsa och/eller missbruksproblem. Trots att arbetet var givande tröttnade jag på jourarbete och byte av arbetsgivare. När jag såg Humanas jobbannons insåg jag att jag kunde kombinera och använda all min yrkesbakgrund, studier och livserfarenhet här. På Humana kan jag jobba likt en entre-

prenör. Humana förser mig med bil och arbetsutrustning, kunder och ett stöd av en chef. I övrigt har jag frihet och ansvar att göra mitt jobb självständigt.

#### **Vad skulle du vilja säga till människor som har liknande erfarenheter som du själv?**

– Jag vill påminna föräldrarna om att de inte ska skämmas. Det är inte dåligt föräldraskap om du säger att du inte orkar just nu. Gör din röst hörd så tidigt som möjligt så kan du få förebyggande hjälp. Jag är så tacksam för allt stöd jag fick. Utöver det har jag jobbat hårt, men jag hade inte klarat det ensam. Nu har jag mitt drömjobb och jag kan skapa en bättre morgondag för andra människor.

# Norge

I Norge utför Humana tjänster inom personlig assistans och individ- och familjeomsorg, samt tillhandahåller bostäder med särskild service. Varje dag hjälper Humana Norge kunder och klienter till ett liv som alla andra.

## Erbjudande

Humana Norge erbjuder sociala omsorgstjänster till barn och unga, personlig assistans (Brukerstyrt Personlig Assistanse, BPA), öppenvård, familjehemsvård, och särskilda boenden för personer med funktionsnedsättningar och/eller psykisk ohälsa.

Humana är en av de största omsorgsaktörerna i Norge, med ett växande antal kunder.

## Utveckling 2022

Humana Norge har återigen haft ett framgångsrikt år där såväl anseende som position på den norska marknaden stärkts ytterligare. Inom segmentet personlig assistans fortsatte tillväxten särskilt väl med rekordmånga nya kunder. Humana stärkte sin position som Norges största privata leverantör av personlig assistans.

Segmentet för särskilt boende för personer med funktionsnedsättning och/eller psykisk ohälsa visade fortsatt tillväxt under 2022, dock inte lika hög som tidigare år. En stor del av året

ägnades åt att konsolidera och bereda för tillväxt 2023.

Institutionsvården fortsätter att vara ett utmanande segment för alla aktörer – inklusive Humana. Denna del är under politisk press och det finns ett antaget politiskt mål att fasa ut privata aktörer inom detta segment till 2025.

Tillväxten inom öppenvård och familjehemsverksamhet var stor. De norska kommunerna har ett stort behov av öppenvård och Humana är skickliga på att tillskaffa den kompetens kommunen behöver för att kunna erbjuda dessa tjänster.

Humana Norge fortsatte att satsa på marknadsföring via digitala kanaler, och hade stora framgångar inom bland annat rekrytering, vilket i sin tur ledde till att en tvärfunktionell rekryteringsorganisation etablerades.

Webinarierna var återigen fullbokade och det faktum att vi delar med oss av vår kunskap gör att fler är intresserade av vårt arbete och blir medvetna om hur Humana kan möta deras behov.

## Utblick

Humanas norska verksamhet är stabil och lönsam. Vi arbetar systematiskt och långsiktigt med utveckling av bra chefer och nöjda medarbetare. Ett tecken på att våra satsningar på kompetensutveckling, ledarutveckling och högkvalitativa tjänster har varit framgångsrika är att allt fler söker jobb på Humana.

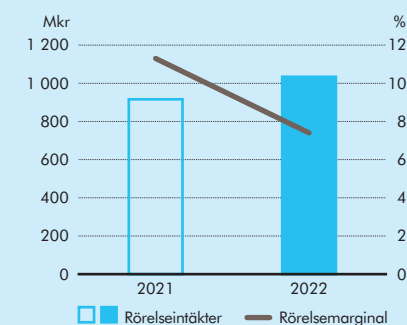
För 2023, liksom i de övriga nordiska länderna, hotar konjunkturedgångar och därmed ökade kostnader. De politiska utmaningarna ökar också bland annat av att regeringen har tillsatt en offentlig kommitté som ska utreda hur kommersiell verksamhet kan fasas ut i olika skattefinansierade välfärdstjänster.

Humana Norge kommer att fortsätta arbeta för att ta marknadsandelar genom att tillhandahålla hög kvalitet och förståelse för marknadens behov.

Andel av  
koncernens  
intäkter 2022

11%

## Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal	2022	2021
Rörelseintäkter, Mkr	1 034	916
Intäktsutveckling, %	12,8	16,4
Organisk utveckling, %	6,7	13,8
Intäktandel av Humana, %	11	11
Rörelseresultat, Mkr	76	103
Rörelsemarginal, %	7,4	11,3
Medelantal heltidsanställda	1 103	994



*De ska kunna  
vara chefer i sina  
egna liv.*

**Nils Bjørnar Ødelien**

Rådgivare inom personlig assistans,  
Norge



**Varför tycker du att personlig assistans är viktigt?**

– Personlig assistans är viktigt för att personer med assistansbehov ska kunna vara chefer i sina egna liv. Att få rätt hjälp är helt nödvändigt för att alla ska kunna vara den de vill vara, och bidra som de vill. För dem där personlig assistans är lämplig finns det inga andra tjänster som kan likställas. Dessutom skapar systemet många jobb, vilket är fördelaktigt för samhället – vi får anställa människor och utnyttja samhällets resurser på bästa möjliga sätt, och assistenterna gör ett mycket viktigt jobb de kan vara stolta över.

**Varför har du valt att arbeta som rådgivare, och vad innebär det här jobbet för dig?**

– Jag arbetar i Humana för att vi har Norges bästa personlig assistans – Humana har organiserat tjänsten väldigt bra, och gör livet enklare för människor med assistansbehov. Att arbeta som

rådgivare ger mig möjlighet att använda det bästa av mig själv för att hjälpa andra. Att kunna bidra till att en kunds livskvalitet ökar är en väldigt bra känsla.

**Hur tycker du att arbetsmiljön är på Humana?**

– Arbetsmiljön på Humana är i toppklass. I PA-divisionen är vi ett mycket bra team som arbetar bra med kunderna för att alltid leverera det bästa möjliga. Rådgivarna har en löpande dialog i det öppna kontorslandskapet, och det är aldrig några problem att sparra med kollegor för att komma fram till den bästa lösningen. Alla tar hand om varandra.

05

# Humana som *investering*

Humana är sedan 2016 noterat på Nasdaq Stockholm. Att investera i Humana är att investera i hållbar välfärd. En växande marknad där Humana, med en tydlig strategi, är en del utav lösningen på samhällsutmaningarna, skapar förutsättningar för långsiktigt hållbar avkastning.



# Humana – en *hållbar* investering

Att investera i Humana är att investera i hållbar välfärd. Bolaget 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.



Flera underliggande trender i omvärlden gör att behoven av omsorg ökar och väntas fortsätta öka de kommande åren. Efterfrågan på innovativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster av hög kvalitet kommer därför att växa. De handlar bland annat om en åldrande befolkning, ökad psykisk ohälsa, gamla fastighetsbestånd och ökade krav på kvalitet, specialisering och individanpassning.

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

Bolaget 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.

Med hjälp av satsningar på forskning och ständig utveckling för att möta marknadens föränderliga behov, tillsammans med en resultatriktad omsorg som ämnar förändra omsorgsmarknaden i grunden, vill Humana sätta en ny och högre standard för omsorg i Norden.



*Humana vill bidra till att sätta en ny och högre standard för omsorg i Norden.*

# Fem skäl att *investera* i Humana

## 1 Humana driver välfärden framåt

- Ambitiös och engagerad omsorg som ska kunna påvisa resultatet av insatserna. Ambition om att ta fram fler utfallsmått och ingå sociala utfallskontrakt.
- Satsar på social innovation som ska förändra omsorgsmarknaden, bland annat forskning i behandlingsmetoder.
- Humana arbetar för att fler ska få ett bättre liv
- Humanas ambition är att sätta en ny högre standard för omsorg i Norden, med utökat kvalitetsmått (HQI) som hjälpmedel.

## 4 Humana har en hållbar tillväxtambition och är väl rustad för marginalförbättringar

- Humana ska växa organiskt med 5 procent. Förvärv kan bidra med ytterligare 2–3 procent.
- Historiskt stabil tillväxt.
- Årlig genomsnittlig intäkstillväxt om 8,3 procent de senaste fem åren.
- Årlig genomsnittlig rörelsemarginal om 5,5 procent de senaste fem åren.
- Investeringar i operationell infrastruktur skapar möjlighet att utnyttja befintlig infrastruktur för att öka marginalerna.
- Bra förhandlingsposition för prisjusteringar inom viktiga segment.

## 2 Omsorg är en stabil och växande marknad

- Sektor med stödjande marknadstrender.
- Marknadsledande inom personlig assistans, individ och familjeomsorg och växande inom äldreomsorg och hälsa och sjukvård.
- Komplexa omsorgstjänster med hög specialisering, krav på tillstånd och investeringar skapar höga inträdesbarriärer.
- Stark organisation, väl rustad för att möta samhällsutmaningar.

## 5 God kassaflödesgenerering minskar risken

- Intäkter från stat och kommun, som betalar i tid och är kreditvärdiga.
- Starkt operativt kassaflöde och god kassaflödesgenerering som bland annat används till investeringar.
- Kassaflödesgenerering (operativt kassaflöde dividerat med EBITDA) har de senaste tre åren uppgått till 93 procent 2020, 86 procent 2021 och 78 procent 2022.

## 3 Humana har en tydlig och hållbar strategi

- Tydlig ambition om att bli förstahandsvalet för alla som vill jobba med omsorg.
- Högkvalitativ verksamhet under kontinuerlig utveckling. Standarden för vad som är kvalitativ omsorg ska ständigt flyttas fram.
- Lönsam tillväxt skapas genom att utveckla befintligt tjänsteutbud och starta nya verksamheter. Kompletteringar och acceleration av organisk tillväxt skapas genom förvärv. Humana har stark historik av selektiva, värdeskapande förvärv.
- Engagerad och ansvarstagande lokal partner till uppdragsgivare. Agerar motor för mångfald och inkludering och bidrar till en starkare samhällsekonomi.



# Humanas aktie

Humanas aktie är noterad på Nasdaq Stockholm. Vid utgången av 2022 uppgick börsvärdet till 1,8 miljarder kronor, en minskning med 52 procent jämfört med ett år tidigare. Under året har Humana makulerat 10 procent av totalt antal aktier.

## Handel och börsvärde

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

Under 2022 omsattes sammanlagt 13,6 miljoner aktier till ett värde av 693 miljoner kronor på Nasdaq Stockholm. Den genomsnittliga dagsomsättningen för aktien uppgick till 2,7 miljoner kronor.

Totalt, på samtliga handelsplatser, omsattes Humana-aktier till ett samlat värde av 1,2 miljarder kronor. De fem handelsplatserna med störst

omsättning var Nasdaq Stockholm (59 procent av avsluten), Cboe BXTR (13 procent), Cboe DXE (9 procent), Cboe BXE (6 procent) och London SE OTC (5 procent).

## Kursutveckling

Humanas aktie handlades årets sista handelsdag till en aktiekurs om 38,50 kronor, en minskning med 47 procent under 2022. Det motsvarade ett börsvärde om 1,8 miljarder kronor och en minskning under året med 2,0 miljarder kronor. Årets högsta betalkurs uppgick till 73,30 kronor och noterades

3 januari 2022. Årets lägsta betalkurs uppgick till 37,80 kronor och noterades 13 december 2022.

## Aktiekapital

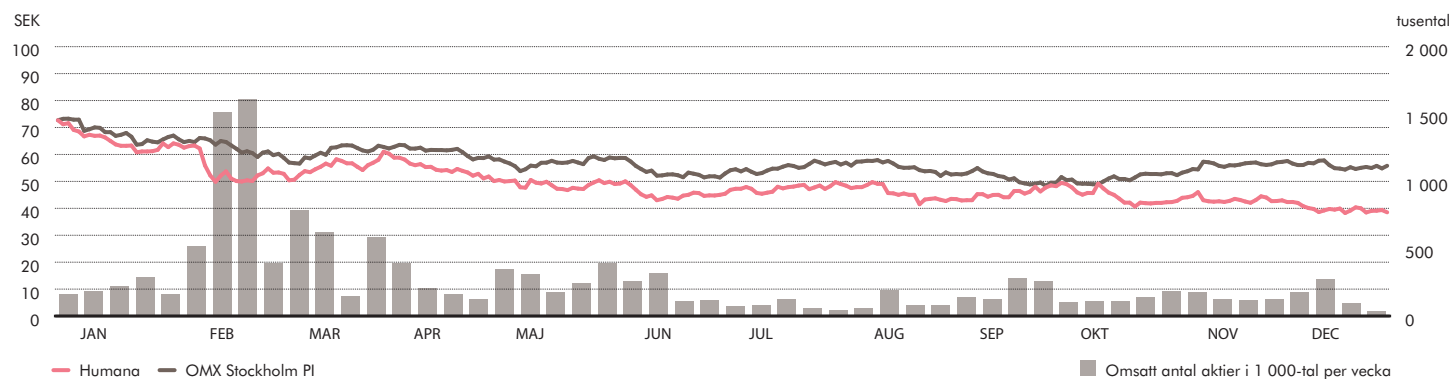
Det totala antalet aktier uppgick per 31 december 2022 till 47 826 058. Varje aktie har ett kvotvärde om 0,025 och aktiekapitalet uppgår till 1 180 890 kronor. Humanas aktiekapital utgörs av ett aktieslag där varje aktie har samma röstvärde och ger samma rätt till utdelning.

## Ägarstruktur

Humana hade vid slutet av året 4 552 aktieägare. Andelen aktieäggande i Sverige uppgick till 57,4 procent. Det utländska ägandet uppgick till 42,6 procent. Aktieägare i Storbritannien innehade 15,1 procent av röster och kapital, aktieägare i Luxemburg 12,6 procent, aktieägare i Norge 7,4 procent och aktieägare i USA 4,6 procent. De tio största aktieägarna innehade 74,4 procent av röster och kapital.

Personer i Humanas koncernledning ägde per 31 december 2022 totalt

## Humanas aktiekurs under 2022



## Nyckeltal

	2022	2021
Antal aktier vid årets slut, miljoner	48	53
Börsvärde vid årets slut, Mkr	1 841	3 863
Antal aktieägare	4 552	4 669
Aktiekurs vid årets slut, kr	38,50	72,70
Kursförändring under året, %	-52	23
Årshögsta, kr	73,30	84,90
Årslägsta, kr	37,80	57,00
Resultat per aktie, kr	4,37	5,67
Utdelning, kr/aktie	0,00	0,00
Utdelning i % av resultat per aktie	0	0
Andel aktier i Sverige, %	57,4	58,5
Andel aktier ägda av de 10 största ägargrupperna, %	74,4	72,9

62 498 aktier, motsvarande 0,1 procent av röster och kapital. Humanas styrelseledamöter med närstående ägde 12 374 925 aktier, motsvarande 25,9 procent av röster och kapital, där 25,6 procent avser huvudägaren Impilos innehav.

### Innehav av egna aktier

Vid ingången av 2022 uppgick bolagets egna innehav av aktier till 4 247 859 aktier, vilket motsvarade 8,0 procent av röster och kapital. Under februari 2022 köpte Humana tillbaka 1 066 147 aktier för 55 Mkr, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 51,42 kronor per aktie. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgick

därefter till 5 314 006 aktier, vilket motsvarade 10,0 procent av det totala antalet utestående aktier och röster. Bologsstämman 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 innehar bolaget inga egna aktier.

### 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 2023

föreslagit att ingen utdelning görs till aktieägarna av 2022 års resultat.

### Aktierelaterade incitamentsprogram

Humana hade vid utgången av 2022 inga pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare eller andra anställda.

I juni 2020 erbjöd Impilo Care AB, Humanas huvudägare, på eget initiativ, styrelseledamöter och ledande befattningshavare i Humana att förvärva syntetiska optioner i Humana utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och programmet kommer inte föranleda några kostnader för

Humana. Totalt förvärvades 461 000 syntetiska optioner. Det sammanlagda marknadsvärdet av optionerna vid transaktionstillfället har beräknats till cirka 1,4 miljoner kronor. De syntetiska optionerna är hänförliga till Humanas aktie och har en löptid om tre år. Optionerna kan utnyttjas under perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023. Lösenpriset uppgår till 77,90 kronor per styck.

### Finansiell kalender

2023	Datum	Event
4 maj	4 maj	Delårsrapport januari–mars
9 maj	9 maj	Årsstämma
21 juli	21 juli	Delårsrapport januari–juni
9 november	9 november	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
Nordea	Victor Forssell victor.forsell@nordea.se

### De tio största aktieägarna

31 december 2022	Antal aktier	% av röster och kapital
Impilo Care AB	12 228 425	25,6
Incentive AS	7 424 523	15,5
Alcur fonder	4 239 517	8,9
SEB Investment Management	2 887 442	6,0
Nordea Investment Funds	2 707 031	5,7
Zirkona	1 990 127	4,2
Ing Luxembourg	1 740 000	3,6
Avanza Pension	903 927	1,9
MJM Invest	746 138	1,6
Banque de Luxembourg	700 000	1,5
<b>Totalt 10 största</b>	<b>35 567 130</b>	<b>74,4</b>

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

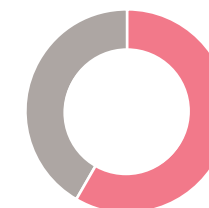
### Aktieägarstruktur, 31 december 2022

Aktieinnehav, antal aktier	Antal aktieägare	% av röster och kapital
1–500	3 558	0,9
501–1 000	373	0,6
1 001–5 000	389	1,9
5 001–10 000	77	1,1
10 001–15 000	24	0,6
15 001–20 000	10	0,4
20 001–	91	94,4
<b>Totalt</b>	<b>4 552</b>	<b>100,0</b>

### Ägarkategorier, 31 december 2022

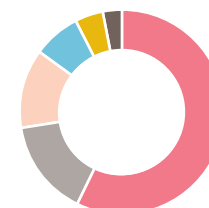
	%
Utländska ägare	42,6
Svenska ägare; finansiella företag och övriga juridiska personer	50,2
privatpersoner	7,2
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>

### Aktieägarfördelning



■ Svenska ägare, 57,4% ■ Utländska ägare, 42,6%

### Aktieägande per land



■ Sverige 57,4% ■ Storbritannien 15,1%  
■ Luxemburg 12,6% ■ Norge 7,4%  
■ USA 4,6% ■ Övriga länder 2,9%



# 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

2022 kan summeras på flera sätt. Det var året då vi till stora delar lämnade pandemin bakom oss och gick mot en normalisering. Omvänt hände väldigt mycket negativt i vår omvärld som direkt eller indirekt hade en påverkan på verksamheten. Kvalitetsarbetet har fortsatt prioriterats, varpå IVO:s återkallelse av Humana Assistans AB:s tillstånd i början på 2023 överraskade oss.

## Utmanande start på året

Precis innan det nya året 2022 startade, bytte Humana vd till Johanna Rastad. Startpunkten kunde ha varit bättre. Året inleddes med rapportering av det fjärde kvartalet – en besvikelse efter att Humana, innan dess, under sju kvartal redovisat ett resultat som motsvarat förväntningarna. Tre av fem affärsområden avvek tydligt från förväntningarna. Det fjärde kvartalet 2021 följdes sedan av ett svagt första kvartal där kvarvarande pandemi-effekter, bland annat i form av väldigt höga sjuktal visade sig, vilket ytterligare ansträngde framför allt de tre affärsområdena som avslutade 2021 svagt.

Sedan tidigare pågår ett omfattande arbete med digitalisering. Humana har under lång tid växt och till stor del via förvärv. Aktiviteter i fyra länder och i ett antal affärssegment gjorde att supportfunktioner centralt behövde ses över för att uppnå enkelhet, effektivitet och för att undvika dubbelarbete. Även fastighetsstrategin var eftersatt och

behövde ses över. Under de senaste drygt tio åren har privata omsorgsgivare inte bara givit omsorg utan också investerat i samhällelig infrastruktur. Det avlastar kommunen utan att omsorgsgivaren har avtal om beläggning. Det ger en obalans vad gäller risk, nytta och värdeskapande, mellan fastighetsägare, kommuner och Humana.

## Ansvarstagande samhällsaktör

Humanas uppgift är att ge omsorg till behövande individer – vår kärnverksamhet syftar till att bidra till social hållbarhet i samhället. Detta åstadkommer vi framför allt genom fyra olika sätt för värdeskapande. På en marknad där demografiska förändringar leder till färre yrkesverksamma men ökad population i behov av omsorg bidrar vi med resurseffektivitet som leder till positiv priskonkurrens. Vidare skapar Humana värde genom att driva social innovation, bland annat genom att utveckla nya behandlings-

metoder. En nyckelfaktor är naturligtvis värdeskapande genom att erbjuda valfrihet. Valfrihet främjar kvalitet genom människors val. En fjärde uppgift är att bidra till att kvalitetskonkurrensen stärks.

Under året har vi tagit stora kliv framåt i kvalitetsarbetet genom att börja redovisa de resultat vår omsorg genererar. Inom affärsområdet Individ och familj har vi investerat i att följa flera utfallsmått i arbetet mot en standardisering inom social omsorg och kunna påvisa vad vi som samhälle får ut av våra investerade skattekröner.

## Genomförande och måluppfyllelse

2022 präglades av en rad omvärldsfaktorer, inledningsvis pandemi med hög sjukfrånvaro vilket senare byttes mot hög inflation och energikris. Under andra halvan av året har verksamheten lyckats utnyttja sin kapacitet bättre och återhämta sig från den tuffa starten under inledningen av året.



Relativt våra mål såg det ut så här:

- En rörelsemarginal om 4,8 procent (6,0) att jämföra med målet om 7 procent.
- En organisk tillväxt om 3,2 procent (3,1) att jämföra med målet om 5 procent.
- En skuldsättning om 5,5 gånger rörelseresultatet före av- och nedskrivningar (4,6) att jämföra med målet om 4,5 gånger.

När vi summerar året kan vi konstatera att utmaningarna från 2021 har adresserats.

Den förenkling och fokusering av systemstöd som linjen behöver och som skapar stordriftsfördelar är väl under väg.

Fastighetsstrategin har i grunden förändrats oavsett om Humana äger eller hyr sina lokaler och är nu en tydlig del av affärsmanansvaret för linjen och därmed även resultatansvaret.

De flesta centrala funktioner har under slutet av 2021 och under 2022 fått nytt ledarskap, och roller har förtydligats. Igen för att förenkla och effektivisera.

Tre affärsområden var inledningsvis utpekade att inte möta sina förväntningar. Finland, Äldreomsorg i Sverige och Individ och familj i Sverige. Orsakerna och åtgärderna för att rätta till utmaningarna har varit;

Äldreomsorgen öppnade upp fem nya äldreboenden i egen regi under 2021, vilka beslutades för fyra år sedan. Inledningsvis har det varit en brist på beläggning och därmed underabsorbtion av kostnader, effekter som följde med under stora delar av 2022. Succesivt har beläggningsgraden ökat och börjar nu nå tillfredsställande nivåer. Under 2023 öppnas ytterligare ett äldreboende och ledningen bär med sig erfarenheterna in i den öppningen.

Individ och familj öppnade under hösten 2021 ett antal nya enheter. Inledningsvis med begränsad beläggning men med väldigt tydliga förbättringar och för närvarande med ett väldigt starkt momentum vad gäller efterfrågedriven tillväxt.

Finland arbetar inom flera segment och i en just nu svår marknad. Program har initierats med gradvis men tydlig förbättring.

Både Norge och Personlig assistans i Sverige är väldigt välskötta och uppskattade verksamheter men har under året och under kommande år att möta utmaningar inom inflation relativt uppräknade av ersättningsnivåerna.

### Skapar förutsättningar för framtiden

Läget och strategierna ger vid handen att det har varit ett år med att ta ikapp, rätta till och skapa förutsättningar för framtida utveckling och tillväxt. Vi har fokuserat på organisk tillväxt, att återställa marginaler och skapa avkastning. Bara inom avgränsade fält har vi kunnat tillåta oss att göra kompletterande förvärv. I takt med att infrastrukturen förbättras och olönsamma enheter löses kommer styrelsens och ledningens fokus att förflyttas mot ytterligare tillväxtansträngningar.

Avslutningsvis är jag och styrelsen inte nöjda med året 2022 och resultatet sammantaget. Med det sagt och mot bakgrund av hur vi startade året; har det skett väldigt mycket under året för att rätta till och skapa förutsättningar att möta nya utmaningar.

Det har varit ett tufft och utmanande år men mycket har hanterats väl och



*Det har varit ett tufft och utmanande år men mycket har hanterats väl och gått och rätt håll.*

gått åt rätt håll. Ledning och medarbetare förtjänar respekt för hur de löst uppgiften för alla våra omsorgstagare och våra uppdragsgivare.

2023 inleddes med ännu en utmaning när IVO återkallade Humana Assistans AB:s tillstånd. Vi välkomnar tillsyn, men anser att det är viktigt att den utförs på ett sätt som ger myndigheten större insikt i hur assistansen på Humana utförs och den omsorg vi erbjuder. Frågan ska nu rättsligt prövas, och vi ska verka för att förmedla vår seriositet som arbetsgivare, vårt ständigt utvecklande kvalitetsarbete samt vår förmåga att korrigera eventuella brister.

Slutligen vill jag och å styrelsens vägnar framföra mitt och styrelsens varma tack till Humanas anställda för ett väl genomfört 2022. Ni gör en fenomenal samhällsinsats i det dagliga

arbetet och i klokt partnerskap med uppdragsgivarna!

Till mina kollegor i styrelsen vill jag också rikta ett tack för gott samarbete under ett utmanande men utvecklande år. Den succesiva förbättringen under 2022, våra program för framtiden och det nya ledarskapet ger en välgrundad positiv förväntan för framtiden. Vi ska bygga vidare på styrkorna och värdena i Humana och omvandla det till god samhällsnytta.

Väl mött!

**Sören Mellstig**  
**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 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.

Ansvar 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, Koden.

## 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 ekonomi-handbok. 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 2022 till 1 180 890 kronor. Det finns ingen bestämmelse i Humana AB:s bolagsordning som begränsar rätten att överlåta aktier.

Det finns sedan årsstämman 2022 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, samt ett godkännande

## 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 i 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 en koncernövergripande hållbarhetsgrupp, 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 15–33, 65, 69–70 samt 72–86.

att köpa tillbaka egna aktier så att bolagets innehav av egna aktier sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samtliga aktier i bolaget. Under året har bolaget återköpt 1 066 147 aktier. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgick därefter till 5 314 006 aktier, vilket motsvarade 10,0 procent av det totala antalet utestående aktier och röster. Bolagsstämman 2022 beslutade om indragning av bolagets innehav av egna aktier samt återställning av aktiekapitalet genom fondemission, vilket genomfördes den 19 maj 2022. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgår därefter vid årets slut till 0 aktier.

Vid årets slut hade Humana 4 552 aktieägare. De tio största aktieägarna, som är registrerade direkt eller som ägargrupp hos Euroclear Sweden, svarade för 74,4 procent av rösterna och aktierna i bolaget. Svenska investerare ägde 57,4 procent av röster och aktier. Största aktieägare per den 31 december 2022 var Impilo Care AB med 25,6 procent av röster och aktier.

## 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 styrelsen 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 10 maj 2022 och genomfördes fysiskt men med möjlighet till förhandsröstning (poströstning).

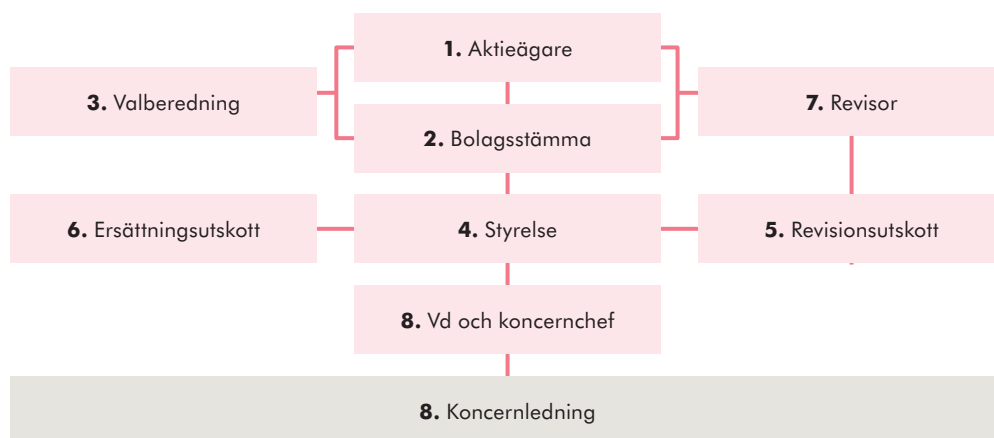
Beslut vid årsstämman 2022 inkluderade:

- att till förfogande stående vinstmedel balanseras i sin helhet i ny räkning och att ingen utdelning därmed lämnas för verksamhetsåret 2021
- att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2021
- att styrelsen ska bestå av sex ordinarie ledamöter utan suppleanter
- omval av Sören Mellstig som styrelsens ordförande, samt omval av styrelseledamöterna Karita Bekkemellem, Kirsi Komi, Monica Lingegård, Anders Nyberg och Fredrik Strömholm
- att arvode till styrelsen ska utgå med totalt 2 505 000 kronor

- att fortsättningsvis välja KPMG AB till revisionsbolag med Helena Nilsson som huvudansvarig revisor
- att godkänna styrelsens ersättningsrapport
- att ge styrelsen ett bemyndigande om förvärv av egna aktier
- att ge styrelsen ett bemyndigande om överlåtelse av egna aktier
- 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 10 procent av det totala antalet utestående aktierna i bolaget.
- att minska aktiekapitalet med indragning av återköpta egna aktier samt öka aktiekapitalet genom fondemission.

## 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 i styrelsen, tillsammans med kraven i Koden, bolagsspecifika behov samt på kommentarer som ges till valberedningen från Humanas styrelseordförande, utvärderar valberedningen styrelsens arbete.



### Styrmodell

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

## Årsstämma 2023

Humana AB håller årsstämma tisdagen den 9 maj 2023 på Lindhagen konferens, Lindhagensgatan 126, i Stockholm. Stämman kommer att hållas fysiskt men med möjlighet till förhandsröstning (poströstning).

### Rätt att delta och anmälan till bolaget

Den som genom förhandsröstning önskar delta i stämman ska

- dels vara införd som aktieägare i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken måndagen den 28 april 2023, och
- dels anmäla sin avsikt att delta till bolaget senast onsdagen den 3 maj 2023.

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 onsdagen den 3 maj 2023 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](http://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](http://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 onsdagen den 3 maj 2023. Formuläret bör i god tid före stämman skickas med e-post till [GeneralMeetingService@euroclear.com](mailto: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 förhandsröst 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.

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 årsstämmans ordförande samt revisorer 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 (sammansattande). 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 2023

- Fredrik Strömholm, representant från Impilo Care AB, valberedningens ordförande
- Alexander Kopp, representant från Incentive AS
- Peter Mattsson, representant från Alcur Fonder AB
- Anette Andersson, representant från SEB Investment Management AB
- Sören Mellstig, Humanas styrelseordförande

Medlemmarna i valberedningen inför årsstämman 2023 representerade cirka 56 procent (per den 31 december 2022) av samtliga 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 åtta

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 2022 haft sex stämموالدا ledamöter utan suppleanter, varav tre kvinnliga och tre manliga ledamöter. Samtliga styrelseledamöterna är oberoende i förhållande till bolaget och dess ledning. Fyra av de sex, undantaget ordföranden Sören Mellstig och ledamoten Fredrik Strömholm, är även oberoende i förhållande till bolagets största aktieägare. Humana uppfyllde därmed 2022 års krav från Nasdaq Stockholm och reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning gällande styrelsemedlemmars oberoende.

En presentation av styrelseledamöterna finns på sidan 61, 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 2022 har styrelsen hållit nio styrelsemöten, åtta ordinarie och ett extra styrelsemöte. Stående punkter på

### Humanas styrelse under 2022 – Ersättningar, oberoende, närvaro, aktieinnehav och optioner

	Styrelsearvode (stämmoår), kronor	Ersättning utskottsarbete (stämmoår), kronor	Oberoende till		Närvaro vid möten			Per 31 dec 2022	
			Bolaget och bolagets ledning	Huvudägaren	Styrelse, 9 st	Revisionsutskott, 5 st	Ersättningsutskott, 3 st	Aktieinnehav, <sup>1)</sup> antal	Syntetiska optioner <sup>2)</sup> antal
Sören Mellstig	725 000	140 000	Ja	Nej	9 av 9	5 av 5	3 av 3	120 000	100 000
Karita Bekkemellem	260 000	–	Ja	Ja	8 av 9	–	–	–	10 000
Kirsi Komi	260 000	50 000	Ja	Ja	9 av 9	5 av 5	–	10 000	10 000
Monica Lingegård	260 000	90 000	Ja	Ja	8 av 9	4 av 5	3 av 3	1 500	10 000
Anders Nyberg	260 000	40 000	Ja	Ja	8 av 9	–	3 av 3	15 000	10 000
Fredrik Strömholm	260 000	160 000	Ja	Nej	9 av 9	5 av 5	3 av 3	12 228 425	–

<sup>1)</sup> ) Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

<sup>2)</sup> De syntetiska optionerna är utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och kommer inte ha kostnader för programmet.

Optionerna är hänförliga till Humanas aktie, har en löptid om tre år och kan utnyttjas i perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023 till lösenpriset 77,90 kronor.

agendan är en rapport från vd liksom en resultatgenomgång av verksamheterna. Fyra gånger om året, vid mötena i februari, maj, augusti och november, godkänner styrelsen delårsrapporterna. På mötet i februari behandlades årsredovisningen och årsbokslutet. 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 Humanas verkar inom samt tillhörande strategiska handlingsplaner.

Styrelsen utvärderar löpande vd:s arbete.

Styrelsearbetet har under 2022 varit fokuserat på genomförandet av Humanas strategi med fortsatt fokus på att nå målen och hantera en

turbulent omvärld. Exempel på strategiska frågor som har behandlats i styrelsen: organiska expansionsinitiativ, förvärv, finansieringsfrågor och kapitalstruktur samt kompetensförsörjning, Humanas kvalitetsarbete samt ESG-frågor med tyngdpunkt på social påverkan. Konsekvenser av pandemin och kriget i Ukraina har ingående följts och diskuterats av styrelsen. Styrelsen har även tagit beslut om förvärv samt nya expansionsinvesteringar. Områden som vidare har diskuterats löpande i styrelsearbetet är hur Humanas och branschen påverkas av politiken och den politiska debatten på respektive marknad, inklusive valet i Sverige.

#### Utvärdering av styrelsens arbete

Humanas styrelseordförande Sören Mellstig 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 2022–2023 till 2 505 000 kronor (2 310 000).

### 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 2022 hållit fem protokollförda möten. Samtliga möten i revisionsutskottet har redovisats för styrelsen.

#### Ledamöter i revisionsutskottet 2022–2023

- Fredrik Strömholm, ordförande
- Kirsi Komi
- Monica Lingegård
- Sören Mellstig

Ordförande i utskottet, Fredrik Strömholm, har den redovisningskompetens som är ett krav enligt aktiebolagslagen. Samtliga ledamöter i revisionsutskottet, är oberoende i förhållande till bolaget. Kirsi Komi och Monica Lingegård, men inte Fredrik Strömholm och Sören Mellstig, är oberoende i förhållande till bolagets största ägare.

### 6 Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet arbetar enligt en arbetsordning som antagits av styrelsen. 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. 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.

#### 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.



Ersättningsutskottet har också ett ansvar för successionsplanering och talent management.

Ersättningsutskottet har under 2022 hållit tre protokollförda möten. Mötena har redovisats för styrelsen.

### Ledamöter i ersättningsutskottet 2022–2023

- Sören Mellstig, ordförande
- Monica Lingegård
- Anders Nyberg
- Fredrik Strömholm

Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Monica Lingegård och Anders Nyberg, men inte Fredrik Strömholm och Sören Mellstig, 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 revisionsd i Sverige.

Revisor utses av årsstämman efter förslag från valberedningen och väljs för en period fram till nästa årsstämma. Vid Humanas årsstämma den 10 maj 2022 beslutades att välja KPMG AB till revisor i bolaget till och med årsstämman 2023.

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

KPMG AB 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 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, kvalitets- kommunikations- och utvecklingsdirektör, CIO 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 60–61, se även tabellen nedan.

### Humanas koncernledning under 2022 – Aktieinnehav och optioner

Namn	Befattning	Ingår i koncernledningen sedan	Anställd sedan	Aktieinnehav 31 december 2022 <sup>5)</sup>	Antal syntetiska optioner 31 december 2022 <sup>6)</sup>
Johanna Rastad	Vd och koncernchef	2019	2018	7 670	25 000
Anders Broberg	Affärsområdeschef Äldreomsorg	2018	2018	1 800	11 000
Hans Dahlgren <sup>1)</sup>	Kvalitets-, kommunikations- och utvecklingsdirektör	2022	2022	–	–
Noora Jayasekara <sup>2)</sup>	CFO	2020	2018	Ej relevant	Ej relevant
Anu Kallio	Landschef Finland	2020	2020	–	25 000
Mona Lien	Landschef Norge	2014	2014	19 578	25 000
Titti Lilja	Affärsområdeschef Individ och familj	2021	2010	5 240	–
Nina Marklund Krantz	HR-direktör	2021	2017	4 512	–
Adam Nerell <sup>3)</sup>	CIO	2022	2022	499	–
Anna Sönne <sup>4)</sup>	Marknads- och kommunikationsdirektör	2021	2018	Ej Relevant	Ej Relevant
Andreas Westlund	Tillförordnad CFO och Affärsområdeschef Personlig assistans	2018	2009	23 199	25 000

<sup>1)</sup> Från och med 1 juni 2022.

<sup>2)</sup> Till och med 15 juni 2022.

<sup>3)</sup> Från och med 9 mars 2022.

<sup>4)</sup> Till och med 1 juni 2022.

<sup>5)</sup> Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

<sup>6)</sup> De syntetiska optionerna är utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och kommer inte ha kostnader för programmet. Optionerna är hänförliga till Humanas aktie, har en löptid om tre år och kan utnyttjas i perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023 till lösenpriset 77,90 kronor.

## 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 och 2022. 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 medarbetares ansvar att vara en del i den interna styrningen och kontrollen, exempelvis genom att följa ekonomihandboken och utföra de kontroller som beslutats för att förebygga, upptäcka och hantera brister och felaktigheter.

### Ansvar 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. Organisationens 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 affärsområdenivå. 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. Vidare har bolaget inom finansorganisationen en funktion som arbetar med riskkontroll och regelefterlevnad. Funktionen

bidrar till att utveckla processer kring riskhantering 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 kvalitetsindex, HQL, som används för kvalitetsuppföljning har utvecklats och en ny modell introducerades 2022. Under året har Humana introducerat 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, Miljöpolicy, Arbetsmiljöpolicy samt Mångfalds- och inkluderingspolicy. En ny visselblåsarpolicy har antagits under 2022.
- 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 förfinna våra medarbetarprocesser genom att bland annat utveckla vårt koncerngemensamma HR-system.
- En löpande kompetensförsörjning – I Humana Academys lärportal tillhandahålls traditionella utbild-

ningar och webbaserade interaktiva utbildningar både till anställda i Humana och till kommuner och kollegor i branschen. Under 2022 har uppföljningen av utbildningar implementerats i bolagets HR-system.

- 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 64–71. De specifika finansiella riskerna beskrivs närmare i not K20. 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 ekonomiorganisationen. 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 avstäm-

ningarna 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.

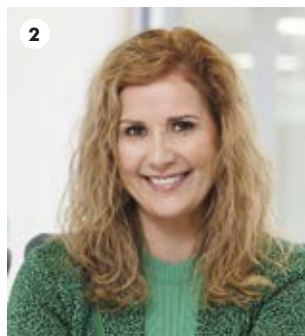
Den enskilde medarbetaren har ett ansvar att rapportera brister och avvikelser som upptäcks vid kontroller även om dessa har korrigerats. Syftet är att ge en god bild av hur arbetet sker samt att kunna vidta förbättringar i processerna.

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 informationskyldigheter 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, land- 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 internkontroll följs samt att bolagets redovisning är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga noteringskrav.

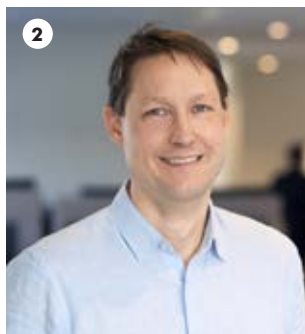
# Styrelse



	Uppdrag och invald	Utbildning	Andra pågående uppdrag	Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag
<b>1 Sören Mellstig<sup>1)</sup></b>	Född 1951. Styrelseordförande sedan 2019. Ordförande i ersättningsutskottet, medlem i revisionsutskottet.	Civilekonomexamen från Uppsala Universitet.	Styrelseordförande Remeo. Industriell partner och medgrundare till Impilo.	Vd för Gambro, ledande positioner på Akzo Nobel samt CFO och vice vd på Incentive. Styrelseordförande i Trelleborg, Apotek Hjärtat, Aleris, Cellavision, Ellevia, Ferrosan Medical Devices, Textilia samt Delivery 1 Ltd.
<b>2 Karita Bekkemellem</b>	Född 1965. Styrelseledamot sedan 2020.	Studerat vid Forsvarets Høgskole i Norge.	Sedan 2010 administrerande direktör i Legemiddelindustrien, LMI, branschföreningen för Norges läkemedelsindustri. Sedan 2022 administrerande direktör i NHO Geneo.	Tidigare jämställdhets-, barn- och familjeminister och stortingsrepresentant för Arbeiderpartiet i Norge.
<b>3 Kirsi Komi</b>	Född 1963. Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i revisionsutskottet.	Juristexamen, LL.M Master of Laws från Helsingfors Universitet.	Styrelseordförande i Docrates Cancer Center i Helsingfors och i Liikennevirta Oy.	Styrelseordförande Lindström Invest Oy, Veikkaus Oy och Finlands Röda Korsets Blodtjänst, Directors' Institute Finland, vice ordförande Patria Oy och styrelseledamot i Metsä Board Oy, Bittium Oy, Citycon Oy, Martela Oy och Finnvera Oy. Ledande positioner inom Nokia-koncernen.
<b>4 Monica Lingegård</b>	Född 1962. Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i revisionsutskottet och ersättningsutskottet.	Civilekonom från Stockholms Universitet.	Vd SJ.	Vd Samhall och G4S. Styrelseledamot Nobina, Wireless Maingate, Sida (Sveriges biståndsmyndighet), Orio, Svenskt Näringsliv och Almega. Styrelseordförande i Svenska Rymdaktiebolaget.
<b>5 Anders Nyberg</b>	Född 1956. Styrelseledamot sedan 2020. Medlem i ersättningsutskottet.	Ekonomlinjen vid Stockholms universitet.	Styrelseordförande i Gordon delivery, ledamot för Apopro (Danmark) och för Centrofarm (Italien).	Vd Apotek Hjärtat, Vice vd i ICA och Axfood.
<b>6 Fredrik Strömholm</b>	Född 1965. Styrelseledamot sedan 2019. Ordförande i revisionsutskottet, medlem i ersättningsutskottet.	Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm, inklusive studier vid Ecole des Hautes Etudes Commerciales i Paris; samt studier i franska, ryska och öststatskunskap vid universiteten i Uppsala och Stockholm.	Medgrundare av Impilo och ordförande för dess investeringskommitté, styrelseledamot i the Fertility Partnership, Euro Accident och Ortic 3D, samt styrelseordförande i Natur & Kultur och ledamot i högskolestyrelsen i GIH och styrelsen i Skellefteå AIK Hockey.	Partner och grundare Altor 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.

<sup>1)</sup> Sören Mellstig har avböjt omval till styrelsen inför årstämman 2023.

# Koncernledning



	Position	Utbildning	Andra pågående uppdrag	Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag	
1	<b>Johanna Rastad</b>	Född 1980. Vd och koncernchef sedan december 2021. Tidigare, från 2019 affärsområdeschef Individ och familj och 2018, affärsutvecklingschef.	Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.	–	Flera års operativ erfarenhet i ledande befattningar inom vård- och omsorgsbranschen i Sverige och Norden, bland annat som affärsområdeschef på Team Oliva och Head of Medical Operations på Kry mellan 2013 och 2017. Innan dess arbete inom investeringsverksamhet och på bank.
2	<b>Anders Broberg</b>	Född 1969. Affärsområdeschef Äldreomsorg sedan 2018.	Sjuksköterskeexamen, Örebro Universitet, Fil Mag Religionsvetenskap, Uppsala Universitet, Ledarprogram OWP, Institute for Management Development (IMD)	Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Äldreomsorg, ledamot i regionala programrådet för Omvårdnadsprogrammet i Storstockholm.	Vd och koncernchef Temabo AB, förvaltningschef äldreomsorg Stockholm Stad, konsultchef Poolia Vård AB.
3	<b>Hans Dahlgren</b>	Född 1970. Kvalitets-, kommunikations- och utvecklingsdirektör sedan 2022.	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	–	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.
4	<b>Anu Kallio</b>	Född 1968. Affärsområdeschef Finland sedan 2020.	Masterexamen med inriktning mot redovisning och finans, Helsingfors ekonomihögskola och eMBA med inriktning mot försäkring och finans, Tammerfors universitet.	Styrelseledamot i LocalTapiola, General Mutual Insurance Company och i Hyvinvointiala Halli ry. Styrelseordförande i Kaisa Kallio Foundation.	Vd Rinnekoti Foundation, CFO Helsinki Deacones Institute och olika ledande befattningar inom finansbranschen.
5	<b>Mona Lien</b>	Född 1962. Affärsområdeschef Norge sedan 2014.	Masterexamen med huvudinriktning psykologi, Oslo Universitet samt Trondheim och New York University. Tvåårigt ledarskapsprogram vid Bedriftsøkonomisk institut (BI).	Styrelsesordförande, NHO Helse og velferd och Styrelseledamot i den norska handelsorganisationen NHO Geno.	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.



6



7



8



9

	Position	Utbildning	Andra pågående uppdrag	Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag	
6	<b>Titti Lilja</b>	Född 1967. Affärsområdeschef Individ och familj sedan 2021. Tidigare, från 2010 chefspositioner inom Humanas äldreomsorg och individ- och familjeomsorg.	Legitimerad sjuksköterska utbildad vid Malmö universitet. Studier i hälsoadministration vid Lunds universitet. Kurser i ledarskap och kvalitetsutveckling.	–	Egenföretagare inom kvalitetsledningssystem och utbildning. Flerårig erfarenhet som sjuksköterska.
7	<b>Nina Marklund Krantz</b>	Född 1974. HR-direktör sedan 2021. Från 2017 HR-chef för affärsområdet Individ och familj.	Kandidatexamen från Personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Kristianstad. Personal- och ledarskapsrelaterade påbyggnadsutbildningar.	–	Verksamhetschef, HR-strateg, HR-specialist och HR-chef inom Attendo 2006–2017.
8	<b>Adam Nerell</b>	Född 1977. CIO sedan 2022.	Fil. mag. i data- och systemvetenskap från Stockholms universitet.	–	Head of IT på Klarahill AB CIO Team Olivia AB Head of IT Helsa AB
9	<b>Andreas Westlund</b>	Född 1978. Tillförordnad CFO från juni 2022 fram till 31 januari 2023 och affärsområdeschef Personlig Assistent sedan 2018. Tidigare, sedan 2009, Ekonomichef för affärsområdet respektive lönechef.	Traineeutbildning, utbildningar vid Företagsuniversitet, Executive Master of Strategy, Mgruppen samt Orchestrating Winning Performance (OWP), IMD.	Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Personlig Assistent.	Olika positioner inom ekonomi och finans på Strålfors AB, Elajo AB och Admit AB. Grundare av Effektiv Ekonomi. Professionell ishockeyspelare Brynäs.

# Risker och riskhantering

Som en stor nordisk omsorgskoncern är Humana exponerat för olika risker och osäkerhetsfaktorer. För att bedriva högkvalitativ verksamhet, vara en ansvarstagande samhällsaktör och säkra långsiktig konkurrenskraft arbetar Humana aktivt med riskhantering.

En risk definieras som en osäkerhet om något som, om det inträffar, kan komma att påverka bolagets förmåga att nå fastställda mål. Risker är naturliga inslag i alla verksamheter och det är varken möjligt eller kostnadseffektivt att helt eliminera alla risker. Däremot är det centralt att organisationen arbetar effektivt med riskhantering för att i möjligaste mån förebygga, begränsa och förhindra att risker materialiseras. Humanas riskhanteringsprocess innebär att identifiera, analysera, värdera och hantera risker på ett systematiskt sätt.

Syftet med Humanas riskarbete är att:

- skapa en medvetenhet om bolagets risker hos ledning och styrelse
- skapa en effektiv styrning och kontroll av verksamheten så att bolaget kan uppnå sina mål
- skapa underlag och processer som understödjer den dagliga verksamheten

- säkerställa effektiv information om bolagets riskexponering för investerare och övriga intressenter.

Humana har i sin riskanalys identifierat tänkbara händelser, scenarier och aktiviteter som skulle kunna få en påverkan på bolagets verksamhet och företagets möjlighet att nå uppsatta mål. Dessa risker har utvärderats och koncentreras till en lista som innehåller de risker som bedöms kunna ha störst negativ påverkan utifrån sannolikhet och tänkbar påverkan på verksamheten, bedömt utifrån en tidshorisont på 1–3 år.

Riskerna följs löpande upp i Humanas koncernledning och i styrelsearbetet. Då Humana bedriver verksamhet i Sverige, Finland, Norge och Danmark görs riskutvärderingen med utgångspunkt i situationen i de lokala marknaderna, men sammanvägs till en gemensam beskrivning av koncernens risker.





**Humana har valt att dela upp  
de identifierade riskerna i fyra riskkategorier:**

- A** Omvärld      **C** Efterlevnad, ansvar och hållbarhet  
**B** Verksamhet      **D** Finansiella risker

## A Omvärld

	Sannolikhet	Påverkan
Ökad branschreglering och myndighetsuppföljning	○ ○ ●	○ ○ ●
Politiska beslut som syftar till att begränsa privata utförare inom välfärden	○ ● ○	○ ○ ●
Övriga politiska beslut och offentlig sektors ekonomi	○ ● ○	○ ● ○
Klimatrisk	○ ● ○	○ ○ ●

## B Verksamhet

	Sannolikhet	Påverkan
Risk att inte kunna rekrytera rätt medarbetare	○ ● ○	○ ○ ●
Tillståndsavhängig verksamhet	○ ● ○	○ ○ ●
Risker kopplade till expansion och tillväxt	○ ● ○	○ ● ○
Externa cyberhot	○ ○ ●	○ ○ ●
Begränsningar i IT-system och obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter	○ ● ○	○ ○ ●
Rättsliga processer och utredningar	○ ○ ●	○ ○ ●
Smittsamma sjukdomar, epidemier och pandemier	○ ○ ●	○ ● ○

## C Efterlevnad, ansvar och hållbarhet

	Sannolikhet	Påverkan
Dataskyddslagar	○ ● ○	○ ○ ●
Kvalitetsbrist som drabbar kund/klient	○ ● ○	○ ○ ●
Arbetsmiljö och säkerhet	○ ● ○	○ ● ○
Brott mot mänskliga rättigheter	● ○ ○	● ○ ○
Korruption och bedrägeri	● ○ ○	● ○ ○

## D Finansiella risker

	Sannolikhet	Påverkan
Likviditets- och finansieringsrisk	○ ● ○	○ ○ ●
Ränterisk	○ ○ ●	○ ● ○
Kreditrisk	● ○ ○	● ○ ○
Valutarisk	○ ● ○	● ○ ○

## A Omvärld

Omvärldsrelaterade risker avser externa faktorer, händelser och förändringar som kan inverka på förutsättningarna att nå bolagets uppsatta mål. Det är risker som Humana har begränsade möjligheter att påverka, men som Humana som

bolag behöver förhålla sig till. Inte sällan finns det två sidor av varje omvärldsrisk, det vill säga en risk eller ett hot, och en uppsida, en möjlighet. Här följer de av Humana identifierade omvärldsriskerna:

Risk	Riskhantering
<p><b>Ökad branschreglering och myndighetsuppföljning</b></p> <p>Omsorgsbranschen är föremål för reglering i form av lagar och regelverk på nationell, regional och lokal nivå. Lagstiftning, föreskrifter och regler, som varierar mellan de länder som Humana har verksamhet i, omfattar bland annat tillgänglighet och åtkomst till tjänster, tjänsternas kvalitet, personalens kvalifikationer och förpliktelser samt sekretessbestämmelser.</p> <p>Det finns risk att regleringarna ökar, vilket generellt sett leder till ökad administration och ökade kostnader och i särskilda fall exempelvis brist på personal på grund av höjda kompetenskrav.</p> <p>Det finns även risk att myndighetsuppföljningen ökar eller utförs på sådant sätt att uppställda krav blir otydliga och kvalitetsutveckling uteblir.</p> <p>Samtidigt är Humanas uppfattning att tydliga regleringar bidrar till att höja kvaliteten och statusen i omsorgsbranschen och att det gynnar kvalitetsinriktade aktörer.</p>	<p>Humana arbetar med dokumentation, kvalitetsuppföljning och kompetensutveckling för att säkerställa att de omsorgstjänster som bolaget levererar uppfyller alla krav. Delar av Humanas affärsområden är även certifierade vilket innebär extern revision av ledningssystem och processer som styr våra verksamheter. Humana ligger långt fram inom området och bedriver i vissa fall också påverkansarbete för en ökad branschreglering. Humana har under året varit remissinstans till IVO:s redovisning av Uppdrag att tillgängliggöra och upprätta ett nationellt register över HVB och stödboenden för barn och unga samt särskilda ungdomshem.</p> <p>Humana välkomnar tillsyn och arbetar alltid transparent och tillmötesgående vid myndighetstillsyner.</p>

### Politiska beslut som syftar till att begränsa privata utförare inom välfärden

Flera politiska partier i Norden ifrågasätter privatisering av omsorgstjänster och verkar för begränsningar i möjligheten att driva privata företag med vinst- och utdelningskrav.

Om lagstiftning skulle införas som innebär att inga vinster skulle vara tillåtna, att vinstbegränsningar skulle införas, att privatiseringstakten minskas eller att de tjänster som kan vara föremål för privatisering begränsas, skulle Humanas affärsmodell påverkas negativt. Det är dock svårt att se att det under de kommande åren skulle komma några skarpa förslag inom omsorgsområdet.

Den politiska debatten ökar även risken för negativ publicitet kopplad till frågan.

Humana tillför viktiga värden till samhället genom sin kärnverksamhet; på individnivå och genom att vi bidrar till ett hållbart samhälle och även samhällsekonomiska värden.

Humana har en löpande dialog med viktiga 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.

Risk	Riskhantering
<p><b>Övriga politiska beslut och offentlig sektors ekonomi</b></p> <p>Behoven av omsorg ökar i samhället. Efterfrågan på privata omsorgsaktörers tjänstebud är samtidigt beroende av politiska beslut som kommuner, regioner och statliga myndigheter fattar. På samtliga marknader där Humana verkar är bolaget exponerat mot risken för att politiska beslut tas som ändrar förutsättningarna och påverkar efterfrågan. När kommunernas skatteintäkter inte växer lika mycket som kostnaderna för att klara omsorgsbehoven ökar risken för prispress och att efterfrågan minskar. Humana träffar till exempel långsiktiga hyresavtal för lokaler som används i verksamheten samtidigt som de ramavtal som Humana sluter för att driva verksamhet i egen regi som regel inte innehåller volymåtaganden från kommunernas sida.</p> <p>Inom affärsområdet Personlig assistans erhåller Humana ersättning för utförd assistans från Försäkringskassan och kommuner. Schablonersättningen bestäms årligen genom budgetpropositionen. Det finns en risk att schablonen inte kompenserar för kostnadsökningar och att prispress påverkar Humanas lönsamhet negativt.</p>	<p>Humana arbetar fortlöpande med kunskapsinhämtning och relationsbyggande med viktiga intressenter, bland annat genom branschorganisationer. Humana fungerar också regelbundet som remissinstans i utredningar.</p> <p>Bolaget arbetar kontinuerligt med att säkra en flexibilitet och ett handlingsutrymme i organisationen så att det finns en beredskap för stora förändringar i villkoren. Bolaget har hög kompetens inom omsorg och har även vid eventuella förändringar goda förutsättningar att fortsätta vara en stark och betydande omsorgsaktör. Humana tillför viktiga värden till samhället genom kärnverksamheten; på individnivå och genom att bidra till ett hållbart samhälle och en sund samhällsekonomi. Humana arbetar med kommunikation kring våra verksamheter och deras bidrag till samhället.</p>

### Klimatrisk

Humana utför omsorgstjänster över hela Norden. Många av bolagets kunder och klienter bor i fastigheter som ägs av eller upplåts till Humana. Klimatförändringar bidrar till en ökad risk för extremväder som inbegriper översvämningar, värmeböljor och snöstormar. Vi har sett exempel i våra närområden.

Om någon verksamhet inom Humana skulle drabbas kan konsekvenserna handla om brist på elektricitet, värme och vatten, brist på personal, brist i försörjning av livsmedel, samt orsaka fysiskt och psykiskt lidande. Kvaliteten på omsorgstjänsten skulle få en negativ inverkan.

Humana strävar efter att minska verksamhetens miljö- och klimatpåverkan, vilket också är ett av concernens strategiska mål. Humanas miljöarbete utgår från vår miljöpolicy. Där definieras klimat effektivitet och resurseffektivitet som vägledande kriterier. Miljöarbetet bygger på principer om försiktighet respektive utbyte. Varje enhet inom Humana ska ständigt sträva efter att jobba resurseffektivt för att minska miljöpåverkan samtidigt som kostnaderna kan sänkas. Alla medarbetare ska genomgå bolagets digitala hållbarhetsutbildning.

Inom Humanas äldreomsorg har våra boenden i egen regi inbyggd komfortkyla, för att motverka att de boende drabbas av extrem värme under sommaren.

## B Verksamhet

Verksamhetsrelaterade risker avser huvudsakligen faktorer och händelser som kan skada bolagets operativa verksamhet och varumärke. Här följer de av Humana identifierade verksamhetsrelaterade riskerna:

Risk	Riskhantering	Risk	Riskhantering
<p><b>Risk att inte kunna rekrytera rätt medarbetare</b></p> <p>Humanas verksamheter är mycket personalintensiva och bolaget är beroende av att kunna attrahera, anställa och behålla kvalificerad personal till marknadsmässiga villkor. Kompetenskraven varierar mellan olika affärsområden. Inom Personlig assistans är de formella kompetenskraven ofta låga, medan delar av tjänsterna som erbjuds inom individ- och familjeverksamheterna kräver en hög kompetens och specialisering. Humanas kvalitet är beroende av medarbetarnas förmåga att ta rätt beslut i det dagliga arbetet. Om Humana inte lyckas attrahera rätt personal kan det påverka kvaliteten i bolagets tjänster samt bolagets tillväxtpotentialer.</p> <p>Välfärden står inför ökande rekryteringsbehov när antalet individer i behov av omsorg ökar. Samtidigt är pensionsavgångarna stora och antalet personer i arbetsför ålder minskar relativt sett. Medarbetarundersökningar visar att anställda trivs hos Humana och varje år tar Humana emot många tiotusentals jobbansökningar. Rekryteringssituationen har dock blivit mer utmanande inom vissa geografiska regioner och inom specifika yrkeskategorier.</p> <p>I Finland har bemanningskrav inom äldreomsorgen ökat konkurrensen om arbetskraften, inte minst när det gäller sjuksköterskor. Även i Norge har utbildningskraven ökat. Inom vissa geografiska områden är bristen på rätt medarbetare särskilt tydlig.</p>	<p>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.</p> <p>Genom att arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare som är förstahandsvalet för alla som arbetar inom nordisk omsorg kan Humana vända risken till en möjlighet.</p>	<p><b>Tillståndsavhängig verksamhet</b></p> <p>Humana bedriver verksamheter inom socialtjänstens område vilket ställer krav på tillstånd. Humanas verksamheter och tillväxt är beroende av att bolaget kan erhålla och behålla tillstånd. Detta innebär att när något av Humanas affärsområden vunnit en upphandling, köpt ett bolag, avser att börja bedriva verksamhet med personlig assistans, ledsagarservice, avlösarservice enligt LSS eller hemtjänst enligt SoL, eller avser att starta ett nytt äldreboende eller HVB i egen regi, måste tillstånd sökas och tillståndsbevis finnas innan verksamheten kan startas eller övertas. Det finns även krav på att tillståndspliktiga verksamheter ska förestås av personer med rätt yrkeskompetens enligt föreskrifter. Humana erfar att det finns utmaningar i branschen att finna personer med rätt kompetens och erfarenheter.</p> <p>I Sverige är ägar- och ledningsprövning en del av bedömningen för privata aktörer och en administrativ avgift debiteras per sökt tillstånd hos IVO.</p> <p>Det finns en risk att nya tillstånd fördröjs eller att befintliga tillstånd dras in.</p>	<p>Humana arbetar med ständiga förbättringar, genomför årligen uppföljningar och ser över styrprocesser i syfte att effektivisera samt bidra till kvalitetshöjande aktiviteter. Ett av Humanas HQI-mått är kompetenshöjande insatser för att säkerställa rätt kompetens i våra tillståndspliktiga verksamheter. Ett sätt kan vara att skapa förutsättningar för befintlig personal med rätt kompetens att byta yrkesroll och på så sätt stärka upp innifrån.</p> <p>Humana söker löpande dialog med tillsyns/tillståndsmyndigheten samt politiker och intresseorganisationer och agerar regelbundet remissinstans i statliga utredningar. Humana välkomnar en utveckling med ökat fokus på kvalitet, samhälls-ekonomi och långsiktig hållbarhet.</p>
		<p><b>Risker kopplade till expansion och tillväxt</b></p> <p>Humanas mål är att fortsätta växa; organiskt men också genom förvärv. Underliggande tillväxt på de flesta av Humanas delmarknader samt en fragmenterad omsorgsmarknad skapar möjligheter till både organisk tillväxt och att delta i en fortsatt konsolidering av branschen. Underliggande tillväxt kräver en positiv ekonomisk utveckling. Vid försämrad omvärldsekonomi och inflation kan köpkraften hos kunder urholkas och påverka bolagets lönsamhet. Förvärvstillväxt påverkas av Humanas finansiella ställning samt bolagets förmåga att identifiera lämpliga förvärvsobjekt och förhandla köpeskillningar och villkor.</p> <p>Det finns omställningsrisker, affärsrisker, skatterisker och ekonomiska risker förknippade med att växa, förvärva och integrera företaget.</p>	<p>Humana arbetar med noggrann utvärdering av den organiska tillväxtprocessen och de marknader vi satsar på, vi är aktiva i att attrahera kunder och medarbetare, samt säkerställa tillgång till lämpliga fastigheter.</p> <p>I fråga om förvärv tillämpas selektivitet och stort fokus ligger på effektiva integrationsprocesser för finansiellt värdeskapande.</p>

Risk	Riskhantering	Risk	Riskhantering
<p><b>Externa cyberhot</b> Cyberhot eller cybersäkerhetshot är en skadlig handling som syftar till att skada data, stjäla data eller störa det digitala livet. Cyberhot inkluderar till exempel virus, överbelastningsattacker, utpressningsprogram (skadlig programvara som krypterar filer eller hela hårddiskar och därefter kräver en lösensumma för att låsa upp krypteringen) och andra typer av cyberattacker.</p> <p>Under de senaste åren har antalet cyberattacker och hot mot företags informationssystem ökat kraftigt. Konsekvenserna av cyberattacker kan bli mycket negativa för verksamheten.</p>	<p>Humanas riskhantering inkluderar arbete med riskprevention, omvärldsbevakning, löpande uppdateringar av systemen, utbildning av användare och uppföljning av att leverantörer följer avtalade säkerhetsnivåer. Därutöver finns en löpande bevakning av loggar, externa gränssnitt och hotbilden.</p>	<p><b>Rättsliga processer</b> Humana bedriver verksamheter i såväl egen regi som på uppdrag av den offentliga sektorn. De tjänster som Humana tillhandahåller regleras bland annat i socialtjänstlagen, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och myndighetsförfattningar. Humana har ett ansvar i att uppdrag utförs i enlighet med gällande regelverk och, i förekommande fall, ingångna avtal.</p> <p>Det finns en risk att Humana skulle kunna bli föremål för rättsliga åtgärder på grund av exempelvis påstådd felaktig medicinering i verksamheten, 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>Humana arbetar med systematiskt kvalitetsarbete och ser löpande över rutiner och processer för att säkerställa att uppdrag utförs enligt gällande 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><b>Begränsningar i it-system och obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter</b> Humana hanterar en mängd information i form av personuppgifter, social och medicinsk information och affärskritiska uppgifter.</p> <p>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.</p>	<p>Humana arbetar systematiskt för att minimera risken för störningar genom administrativt, logiskt och fysiskt arbete med it-säkerhet. Det handlar om löpande systemutveckling och övervakning samt renodling av system och rutiner med driftspartners samt kompetensutveckling. Förbättrad kravhantering, projektstyrning/-ledning, testning, förvaltningsplanering. För kontroll av obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter sker loggning och stickprovskontroller.</p>	<p><b>Smittsamma sjukdomar, epidemier och pandemier</b> Smittsamma sjukdomar förekommer i samhället, vanliga är till exempel influensa och gastroenterit (maginfluensa eller vinterkräksjuka), och sedan början av 2020, Covid-19. Dessa infektioner kan drabba alla men svårast blir situationen för personer i riskgrupper; äldre sköra personer, personer med funktionsnedsättning eller personer med flera olika sjukdomar.</p> <p>Inom Humanas verksamheter finns kunder och klienter i riskgrupper som riskerar att drabbas hårt. Smittsamma sjukdomar kan också innebära att flera medarbetare blir sjuka samtidigt vilket kan innebära svårighet att bemanna verksamheterna.</p> <p>Om det blir epidemi (fler fall av en smittsam sjukdom än förväntat) eller pandemi (en omfattande spridning av smittsam sjukdom i flera länder, som covid-19) ökar risken att individer drabbas liksom risken att få problem med kompetensförsörjningen. Även risken för försämrat mentalt mående ökar vilket kan ha en negativ effekt på personalens sjukfrånvaro. Vid en epidemi/pandemi finns därtill en risk att intäkter och kostnader påverkas, till exempel till följd av lägre beläggning eller sjukskrivningar.</p>	<p>I Humanas ledningssystem finns riktlinjer och rutiner för hur verksamheterna ska förebygga och hantera olika smittsamma sjukdomar.</p> <p>Bolaget har även rutiner för att vid behov etablera en krisorganisation i syfte att ytterligare minimera smittspridning och påverkan, såväl på individnivå som påverkan på företaget.</p> <p>Humana har hanterat pandemin primärt genom löpande riskanalys och förebyggande åtgärder för att minska spridning av viruset och genom bland annat kohortvård vid upptäckt av smitta. Till stöd för arbetet har en särskild krisorganisation upprättats.</p>

## C Efterlevnad, ansvar och hållbarhet

Humanas verksamhet är föremål för omfattande reglering. Bolaget måste efterleva lagar, förordningar, föreskrifter och andra regelverk i de länder Humana är verksam. Här följer de av Humana identifierade riskerna kopplade till efterlevnad, ansvar och hållbarhet:

Risk	Riskhantering	Risk	Riskhantering
<p><b>Dataskyddslagar</b></p> <p>Humana har ett ansvar att tillse att hantering av personuppgifter i våra verksamheter sker i enlighet med EU:s dataskyddsförordning och tillhörande regelverk såsom patientdatalagen och SolPuL. Att inte uppfylla regelverken kan leda till kränkningar av individers personliga integritet, skadat förtroende och avsevärda sanktionsavgifter. Humana behandlar stora mängder personuppgifter och en stor andel av dessa är känsliga eller extra skyddsvärda personuppgifter. Humana har flertalet verksamheter med olika målgrupper och behov, vilket exempelvis innefattar barn, personer med nedsatt kognitiv förmåga eller funktionsvariation. 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>Humanas arbetar kontinuerligt med att förbättra processer, rutiner och arbetssätt avseende personuppgiftshantering. Exempelvis har ansvarsfördelningen mellan operativ verksamhet och dataskyddsombud tydliggjorts. Under 2022 har en stor omarbetning av integritetspolicyn gjorts för att uppnå god informationsgivning. Policyn har även lanserats i en lättläst version för att göra det enklare för samtliga målgrupper att ta till sig information om Humanas personuppgiftshantering. I det löpande kvalitetsarbetet ingår även att utbilda personal i dataskydds- och informationssäkerhetsfrågor. Under året har Humana även fokuserat på utbildning och uppföljning av personuppgiftsincidenter samt förebyggande åtgärder för att säkerställa en god personuppgiftshantering.</p>	<p><b>Kvalitetsbrist som drabbar kund/klient</b></p> <p>Humana har över 20 000 medarbetare, varav majoriteten arbetar direkt med bolagets kunder och klienter. Det föreligger alltid en 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>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. Klienter har möjlighet att lämna klagomål både öppet och anonymt. På Humanas hemsida finns en visselblåsarfunktion.</p> <p>Som ett ytterligare steg i att säkerställa arbete med kvalitetshöjande insatser har Humana initierat ett arbete med att ta fram faktiska utfallsmått som belönar kvalitet inom den sociala omsorgen och samverkan mellan privat och offentlig drift. Inom Sverige har affärsområdet för Individ och familj och divisionen Barn och Unga, sedan 2019 investerat i att följa flera utfallsmått utifrån målgruppen barn och unga som har vårdats enligt SoL och/eller LVU på våra HVB verksamheter. Detta arbete fokuserar på omsorgens utfall snarare än process.</p>

Risk	Riskhantering	Risk	Riskhantering
<p><b>Arbetsmiljö och säkerhet</b></p> <p>Vård och omsorg är den sektor som har flest arbets-skade- och sjukdomsanmälningar orsakade av hot och våld. Humanas verksamhet omfattas av föreskrifter om arbetsrelaterad hälsa och säkerhet.</p>	<p>Humana bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete med handlingsplaner och kontroll genom regelbundna skyddsronder. Arbetet utgår från Humanas arbetsmiljö-policy, medföljande checklistor och dokumenterade säkerhetsrutiner. Bolaget gör kontinuerliga riskbedömningar ur arbetsmiljöperspektiv och utbildar chefer i arbetsmiljöfrågor inklusive de frågor som uppstår relaterat till pandemi.</p> <p>Det finns särskilda checklistor och förebyggande rutiner för hot och våld. Medarbetare ges relevant utbildning, har tillgång till de säkerhetsrutiner som finns och får instruktioner om hur man ska agera i hot- och våldssituationer. Genom att även arbeta systematiskt med att utreda, analysera och följa upp arbetsskador kan bolaget arbeta förebyggande med målet att minska risk för hot och våld och ohälsa.</p> <p>Humana tillämpar kollektivavtal i alla verksamheter i de fyra länder där vi verkar.</p>	<p><b>Brott mot mänskliga rättigheter</b></p> <p>Humana är en av Nordens största omsorgskoncerner med en stor volym av kunder, medarbetare, leverantörer och samarbetspartners. Vår verksamhet bedrivs under högt ställda lagkrav, både för att säkra en trygg och säker omsorg om våra kunder och klienter men också för våra medarbetares skull, i form av lagar om arbetsvillkor, arbetsmiljö och organisationsfrihet i de länder där vi verkar. Med tanke på verksamhetens omfattning finns dock alltid en risk att inte alla åtaganden uppfylls överallt.</p> <p>I relation till våra leverantörer finns en risk att de inte fullgör sina åtaganden, använder sig av oetiska affärsmetoder och inte uppfyller våra krav när det gäller arbetsrätt och mänskliga rättigheter. Oegentligheter av dessa slag riskerar framförallt att drabba människor men också Humana som företaget och varumärke.</p>	<p>Humanas engagemang för mänskliga rättigheter understryks i vår uppförandekod såväl som i vår uppförandekod för leverantörer, vilken bygger på de tio principer som återfinns i FN:s Global Compact. Koderna ger också vägledning för att identifiera, förebygga och motverka risker relaterade till mänskliga rättigheter.</p> <p>För att minska riskerna för brott mot mänskliga rättigheter arbetar Humana kontinuerligt för att säkerställa efterlevnad av nationella lagstiftningar och föreskrifter samt internationella bestämmelser för mänskliga rättigheter. Mångfald och inkludering och respekt för mänskliga rättigheter är en självklarhet och beskrivs i bolagets mångfalds- och inkluderingspolicy. Humana har ett aktivt internt värdegrundsarbete, med internutbildning, etablerade rutiner och visseblåsarfunktion. Humana tillämpar kollektivavtal i alla verksamheter i de fyra länder där vi verkar och koncernens uppförandekod gäller alla anställda och verksamheter.</p> <p>De flesta av Humanas leverantörer och samarbetspartners finns i Norden.</p>
		<p><b>Korruption och bedrägeri</b></p> <p>Humanas omfattande verksamhet innebär en stor volym av kontrakt med kunder och leverantörer. Avtal tecknas och beslut tas på olika nivåer i organisationen. Med kunderna, som ofta är kommuner, tecknas individuella kundkontrakt, ramavtal eller entreprenadavtal. Upphandlingar av leverantörer sker till exempel vid strategiska inköp och nybyggnationer. 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 motarbetar korruption och mutor samt bedrägeri genom internkontroll såsom rutiner och en välfungerande attesträtt 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 och sedan inledningen av 2021, en uppförandekod för leverantörer. Humana har också visseblåsarfunktion.</p> <p>Skulle det uppstå en jävssituation, exempelvis genom att en anställd äger en fastighet där Humana är verksam, finns tydliga processer för hanteringen av jävssituationen.</p>

## D Finansiella risker

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika finansiella risker. 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. Ansvaret för koncernens finansiella transaktioner och riskhantering hanteras av CFO i samråd med styrelsen och vd. Den övergripande

målsättningen för finansverksamheten är att tillhandahålla en kostnadseffektiv finansiering samt att minimera negativa effekter på koncernens resultat till följd av marknadsförändringar. Bolagets samlade finansiella risker inklusive åtgärder hanteras av bolagets revisionsutskott som rapporterar till styrelsen för utvärdering och godkännande. Här följer de av Humana identifierade finansiella riskerna:

Risk	Riskhantering
<p><b>Likviditets- och finansieringsrisk</b> 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>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><b>Ränterisk</b> Humanas finansiella kostnader påverkas av marknadens ränteläge. Förändringar i räntorna, kan öka Humanas kostnader för belåning och därmed få en negativ påverkan på koncernens resultat och kassaflöde.</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 2022. Koncernens låneavtal löper med 3 månaders räntebindningstid vilket är i enlighet med koncernens finanspolicy.</p>

Risk	Riskhantering
<p><b>Kreditrisk</b> Humanas kreditrisker och kreditförluster är till övervägande del hänförliga kundfordringar och Humanas överskottslikviditet. Kreditrisken för kundfordringar är att de utestående fordringarna och icke fakturerade utförda tjänster till Humanas beställare inte kommer att betalas. Kreditrisken för överskottslikviditet är att banken inte kan fullgöra sina åtaganden.</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 med låg risk på inlåningskonton och avtal ingås endast hos bank med hög kreditrating.</p>
<p><b>Valutarisk</b> 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 affärs- transaktioner, redovisade tillgångar och skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter.</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 15–33. I det här avsnittet kompletteras med detaljer om styrning av hållbarhetsområdet samt hållbarhetsdata i form av nyckeltal och rapportering enligt EU-taxonomin.

Humanas årsredovisning 2022 inkluderar bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport, vilken omfattar sidorna 15–33, 65, 69–70 samt 72–86. Denna har upprättats i enlighet med GRI Standards 2021. GRI index finns på sidorna 87–89.

Hållbarhetsrapporten omfattar Humanakoncernen med tillhörande dotterbolag per den 31 december 2022 och täcker perioden 1 januari – 31 december 2022. Hållbarhetsrapporten har godkänts för utfärdande av styrelsen och vd:n den 29 mars 2023.

Bolagets revisor har bekräftat att en lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats, men hållbarhetsdata 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 klimatför- ändringarna

Humana strävar efter att minska verksamhetens negativa klimatpåverkan.

## Väsentlighetsanalys och intressentdialog

Humanas vision och övergripande mål handlar om hållbarhet på individ- och samhällsnivå. Hållbarhet är därför en integrerad del av bolagets strategi och utgår från bolagets fyra strategiska målområden som tillsammans med en stark värdegrund, styr Humanas verksamhet (se sidor 15–33).

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

### Attraktiv arbetsgivare

- Nöjda och lojala medarbetare
- Trygg och trivsamt 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 antikorrupcion

Under 2022 genomförde vi dels en översyn av väsentlighetsanalysen för att bekräfta att de väsentliga frågorna inte hade förändrats nämnvärt från föregående år. Vi tog också ytterligare steg för att utveckla väsentlighetsanalysen för att kunna möta GRI:s Universal Standards nya krav och kommande lagstiftning för hållbarhetsrapportering. Vi påbörjade en än mer systematisk utvärdering av bolagets påverkan på ekonomi, miljö och människor och att än mer utförligt dokumentera utvärderingsprocessen och de ställningstaganden som ligger till grund för val av väsentliga hållbarhetsfrågor.

Utifrån en "bruttolista" av den faktiska och potentiella påverkan som

vi identifierat att bolaget har (av såväl positiv som negativ art), har vi gjort en initial analys av de olika påverkansfaktorernas allvarlighets/storleksgrad samt sannolikhet.

Under 2023 fortsätter både arbetet med att fördjupa och utvidga väsentlighetsanalysen och dialogen med våra nyckelintressenter. Vi kommer i allt högre utsträckning också ta in expertutlåtanden för att bedöma bolagets påverkan på ekonomi, miljö och människor.

## 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 Socialtjänsten, 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 värdegrund, 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.

## Hållbarhetsstyrning

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

Hållbarhetsarbetet utgår ifrån Humanas kärnvärden, bolagets strategiska målområden, bolagets väsentliga hållbarhetsfrågor samt uppförandekod och andra relaterade styrdokument.

## Styrelsen

Styrelsen är ytterst ansvarig för Humanas övergripande hållbarhetsstrategi, väsentlighetsanalys och mål samt att uppförandekod och andra relaterade policyer följs och hålls uppdaterade. Styrelsen får information om väsentliga avvikelser och kritiska angelägenheter via vd. Bolagets riskhanteringsprocess informerar urval och styrning av bolagets hållbarhetsfrågor.

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 61).

## Vd, koncernledning och hållbarhetsfunktioner

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.

Bolagets hållbarhetsansvarig, tillsammans med en koncernövergripande hållbarhetsgrupp, samordnar det operativa hållbarhetsarbetet och rapporterar hållbarhetsfrågor kvartalsvis till vd och koncernledning.

## Verksamheten

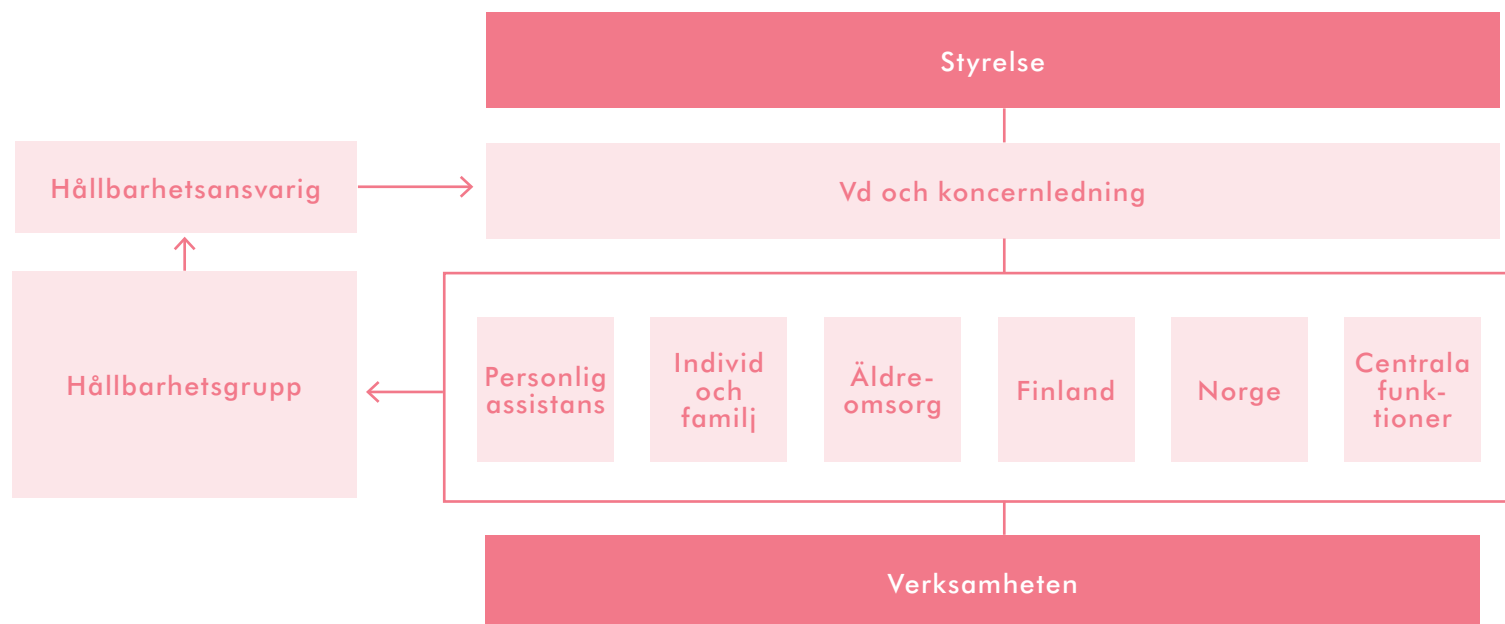
Verksamhetens hållbarhetsfrågor styrs utifrån policyer, riktlinjer och rutiner, se tabell på nästa sida. Samtliga styrdokument finns samlade och tillgängliga för alla medarbetare i det koncernövergripande ledningssystemet. Ansvar för respektive hållbarhetsfråga är fördelat utifrån funktion och nivå och framgår av styrdokumenterna.

Inom affärsområdet Individ och familj är ledningsgrupperna ledningssystemscertifierade enligt ISO 14001 för miljö och ISO 9001 för kvalitet.

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

## Avvikelse rapportering och visselblåsarfunktion

För rapportering och hantering av incidenter och avvikelser finns rutiner och systemstöd. Humana har en klagomåls- och visselblåsarfunktion (tillgänglig på svenska, norska, finska och danska), med åtkomst från bolagets intranät och externa webbplatser, och där den som anmäler en incident eller avvikelse kan bibehålla sin anonymitet under hela processen om så önskas.



## Styrningen av Humanas väsentliga hållbarhetsområden

Hållbarhets-område	Delmål inom Globala målen som stöds aktivt	Policy	Andra styrdokument	Ansvar	Risker
<b>Attraktiv arbetsgivare</b>					
Nöjda och lojala medarbetare	8.5: Anständiga arbetsvillkor för alla samt lika lön för likvärdigt arbete 10.2 Verka för att alla människor blir inkluderade	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.	Se sid. 67: Risk att inte kunna rekrytera rätt medarbetare
Trygg och trivsamt arbetsmiljö	5.5: Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande 8.5: Anständiga arbetsvillkor för alla samt lika lön för likvärdigt arbete 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering	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, företagshälsovård.	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.	Se sid. 70: Arbetsmiljö och säkerhet
Främjande av inkludering och mångfald, inklusive jämställdhet	5.5: Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande 8.5: Anständiga arbetsvillkor för alla samt lika lön för likvärdigt arbete 10.2 Verka för att alla människor blir inkluderade	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.	Se sid. 67: Risk att inte kunna rekrytera rätt medarbetare
<b>Lönsam tillväxt</b>					
Lönsam tillväxt	8.2: Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering	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.	Se sid. 67: Risk kopplad till expansion och tillväxt
<b>Kvalitativ verksamhet</b>					
Hög kvalitet i omsorgstjänsterna	3.4: Främja mental hälsa	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.	Se sid. 69: Kvalitetsbrist som drabbar kund/klient

Hållbarhetsområde	Delmål inom Globala målen som stöds aktivt	Policy	Andra styrdokument	Ansvar	Risker
Säker persondatahantering	-	Integritetspolicy Informationssäkerhetspolicy	De koncerngemensamma integritets- och informationssäkerhetspolicyerna kompletteras dels av koncerngemensamma styrdokument för specifika områden (exempelvis personuppgifter i foto och film), dels som varje affärsområde är ansvarigt för att ta fram utifrån verksamhetens behov.	Koncernledningen ansvarar för det strategiska arbetet att uppnå en säker personuppgisthantering. Koncernens dataskyddsbud ansvarar för att övervaka efterlevnaden av GDPR och svensk lag samt att informera och ge råd till Humanas organisation, vilket inkluderar såväl styrelser, chefer som medarbetare. Humanas Privacy Office ansvarar för det operativa dataskyddsarbetet. CIO ansvarar strategiskt och operativt för informationssäkerhetsarbetet med avseende på Humanas it-system.	Se sid. 68: Begränsningar i it-system och obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter; och sid 69: Data-skyddslag

#### Ansvarstagande samhällsaktör

Kostnads-effektiv omsorg med kvalitetsfokus	8.2: Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering	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	12.5: Minska mängden avfall marknant 13: Bekämpa klimatförändringarna	Miljöpolicy Uppförandekod Uppförandekod för leverantörer	Den koncerngemensamma miljöpolicy 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.	Se sid. 66: Klimatrisk

#### Värderingsstyrd verksamhet

Levande värdegrund	3.4: Främja mental hälsa 5.5: Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering	Uppförandekod	Uppförandekoden kompletteras dels av koncerngemensamt 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.	-
Affärsetik och anti-korruption	-	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.	Se sid. 70: Risk för korruption och bedrägeri

# Hållbarhetsdata

## Nyckeltal

	Hållbarhetsnot	2022	2021
<b>ATTRAKTIV ARBETSGIVARE</b>			
Antal medarbetare	H1, H2	24 465	21 290
Medarbetarnöjdhet, eNPS		+14	+19
Medarbetarnöjdhet, NMI, %		76	75
Ledarskapsindex, %		79	79
Sjukfrånvaro, långtid, %	H3	2,4	2,3
Sjukfrånvaro, total, %		7,4	6,9
Medarbetaromsättning, %		20	18
Netto nyanställningar och avgångar, antal		1 237	977
Arbetsrelaterade skador, antal		529	ingen uppgift
Arbetsrelaterade dödsfall, antal		-	-
Andel kvinnor i styrelsen, %		50	50
Andel kvinnor på högre chefspositioner, %		57	64
Ojusterad löneskillnad mellan könen, %		100,5	100,2
Ersättningsförhållande: Högst betalda individ gånger medianen för alla anställda (exkl högst betalda)		13,6	ingen uppgift
Arbetsstillfällen för dem långt från arbetsmarknaden		103	105
Genomförda utbildningar i lärportalen, antal	H4	30 877	20 206
<b>LÖNSAM TILLVÄXT</b>			
Intäkstillväxt, %		3	3
Lönsamhet, %		5	6
Skuldsättningsgrad, ggr		5,5	4,6
<b>KVALITATIV VERKSAMHET</b>			
Humana Quality Index, skala 1–100 <sup>1)</sup>		74	94
Kunder och klienter, antal		9 786	9 384
Andel genomförda individuella planer, %		92	88
Kund-/klientnöjdhet, NKI, %		85	86

Inga justeringar har gjorts i tidigare års data.

<sup>1)</sup> Ett nytt HQI infördes 2022 som mäter 12 parametrar (jämfört med 7 tidigare), vilket påverkar utfallets jämförbarhet mot tidigare år.

<sup>2)</sup> Scope 3 inkluderar 2022 en väsentligt större del av bolagets indirekta utsläpp än vad som mätts tidigare. Siffran från 2021 avser enbart utsläpp från flygresor bokade i Sverige genom central resebyrå.

	Hållbarhetsnot	2022	2021
<b>ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR</b>			
Behållet ekonomiskt värde i företaget, %	H5	2	3
Socialt utfallsmål 1: Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats, %	H6	45	ej tillämplig
Socialt utfallsmål 2: Andel klienter på samtliga HVB-hem för barn och unga som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis, %	H7	60	ej tillämplig
Socialt utfallsmål 3: Föräldrars och barns bedömning av genomgången IHF-behandling (öppenvård)	H8	förbättring	ej tillämplig
Socialt utfallsmål 4: Andel ungdomar som går till en lägre intensiv insats efter TFCO-placering (öppenvård)	H9	71	ej tillämplig
Klimatutsläpp, scope 1, CO <sub>2</sub> e ton	H10	4 129	3 911
Klimatutsläpp, scope 2, CO <sub>2</sub> e ton	H10	1 012	2 619
Klimatutsläpp, scope 3, CO <sub>2</sub> e ton <sup>2)</sup>	H10	25 944	91
<b>VÄRDERINGSSTYRD VERKSAMHET</b>			
Medarbetare med kännedom om visionen, %		94	95
Medarbetarnas upplevelse av att Humanas värderingar är vägledande, skala 1–5		4,0	3,9

## Hållbarhetsnoter

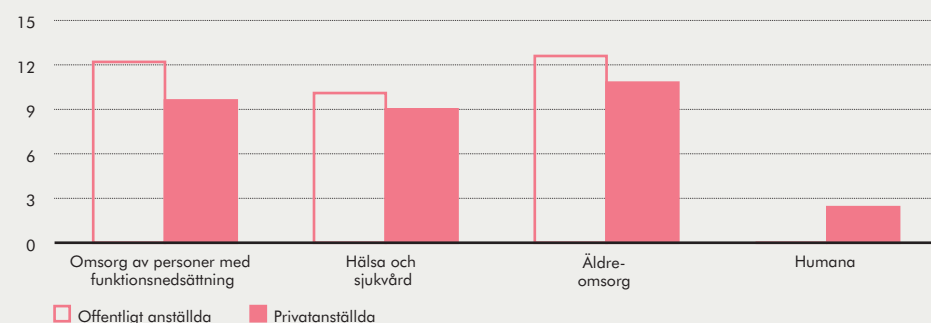
**Not H1** Antal anställda

	Kvinnor	Män	Total
Anställda, totalt antal	17 287	7 178	24 465 <sup>1)</sup>
Anställda, totalt %	71	29	
Tillsvidareanställda, antal	9 021	3 830	12 851
Tillsvidareanställda, %	70	30	
Visstidsanställda, antal	8 266	3 348	11 614
Visstidsanställda, %	71	29	
Heltidsanställda, antal	4 150	1 982	6 132
Heltidsanställda, %	68	32	
Deltidsanställda, antal	4 589	1 572	6 161
Deltidsanställda, %	74	26	
Intermittenta (0% sysselsättningsgrad), antal	8 548	3 624	12 172
Intermittenta (0% sysselsättningsgrad), %	70	30	

<sup>1)</sup> Siffrorna över antal anställda är hämtade den 31 december 2022. I personalhanteringssystemen ligger intermittenta anställningar ofta kvar fram till årsskiftet. De som inte är aktuella för fortsatt arbete efter årsskiftet avslutas ofta per den 31/12. Detta datum visar därför vanligen årets högsta siffra av intermittenta anställningar, vilket påverkar totalen. Vid en sammanställning i slutet av februari 2023 hade siffran över intermittenta anställningar minskat med cirka 800 anställningar.

**Not H2** Ålderssammansättning

	<30	30–50	>50
Totalt	26%	47%	27%
Chefer	6%	71%	23%

**Not H3** Sjukfrånvaro (långtid)

Humanas medarbetare har lägre långtidssjukfrånvaro, 2,4 procent än offentliga sektorn. Möjliga orsaker är tydligt ledarskap och stort engagemang, områden som Humana får goda utfall på i vår medarbetarundersökning.

**Not H4** Topp 10 mest genomförda utbildningar

1. Grundläggande utbildning i läkemedelshantering
2. Basala hygienrutiner i vård och omsorg
3. GDPR – General Data Protection Regulation
4. Lex Sarah och rapporteringskyldigheten enligt Lex Sarah
5. Hållbarhet och Humana
6. Alla har rätt till ett bra liv
7. Värdegrundsutbildning på Humana
8. Diagnoskunskap - ADHD/ADD
9. Humana – visio, arvot, palvelut ja strategia
10. Introduktionsutbildning för arbetsledare (personlig assistans)

**Not H5** Skapat och distribuerat ekonomiskt värde, Mkr

	2022	Andel	2021	Andel
Skapat ekonomiskt värde				
Kunder och beställare	9 241		8 192	
Distribuerat ekonomiskt värde				
Leverantörer <sup>1)</sup>	1 549	17%	1 362	17%
Medarbetare <sup>2)</sup>	7 253	78%	6 333	77%
Långivare	189	2%	143	2%
Offentlig sektor <sup>3)</sup>	64	1%	78	1%
Aktieägare <sup>4)</sup>	-	-	-	-
Behållet ekonomiskt värde i företaget	210	2%	276	3%

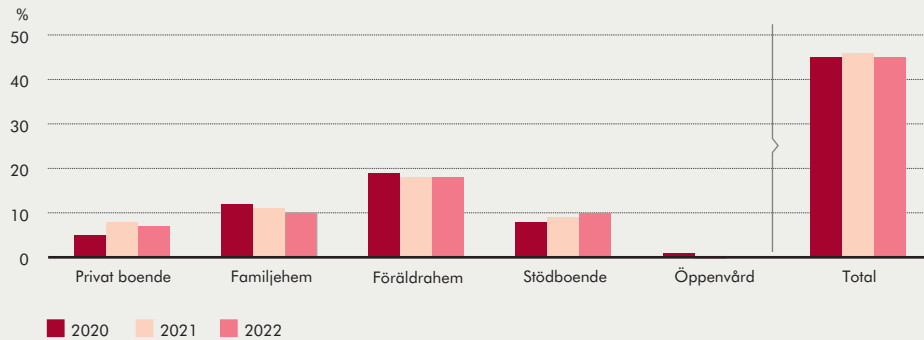
<sup>1)</sup> Belopp som betalats till leverantörer inklusive mervärdesskatt.

<sup>2)</sup> 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.

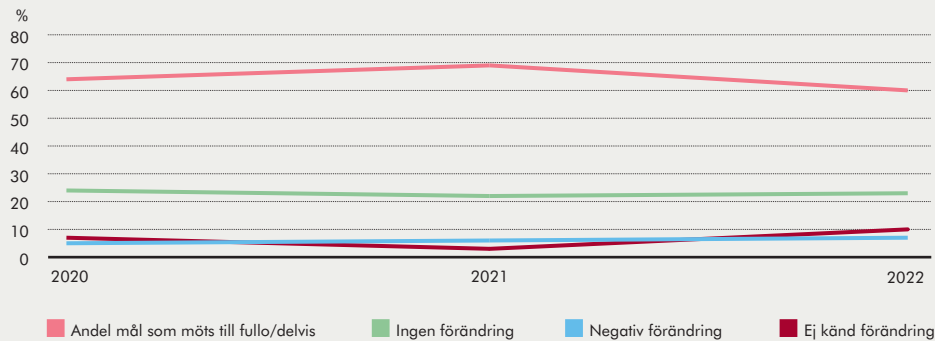
<sup>3)</sup> Inkomstskatt.

<sup>4)</sup> Styrelsens förslag till årsstämman 2023 är att ingen utdelning görs för verksamhetsåret 2022.

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 H6** Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats

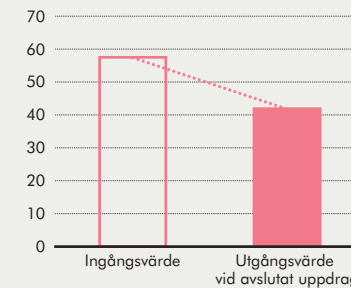
Under 2022 har 45 procent av totala placeringarna av barn och unga som vårdats på Humanas HVB-enheter vid avslutat uppdrag kunnat övergå till en insats av lägre intensitet. Humana har som mål att successivt öka andelen uppdrag som övergår till en lägre insats.

**Not H7** Andel klienter på samtliga HVB-hem för barn och unga som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis

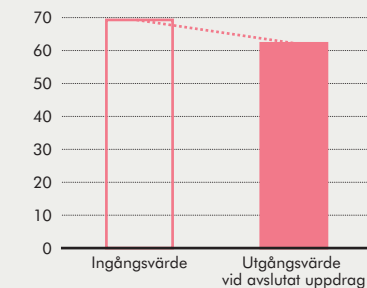
Under 2022 har 60 procent av målen i genomförandeplanen uppnåtts delvis eller i sin helhet vid avslutat uppdrag (HVB). En uppfyllt genomförandeplan är en förutsättning för att kunna övergå till en insats av lägre intensitet. För att öka andelen avslutade uppdrag som lett till en lägre grad av insats har Humana har som mål att nå ett årligt resultat om 55 procent för andelen som når målen i sin genomförandeplan.

**Not H8** Föräldrars och barns bedömning av genomgången IHF-behandling (öppenvård)

CBCL (Förälders syn på barnets beteende)



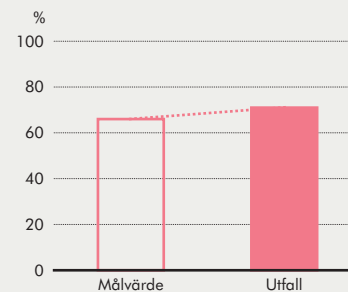
YSR (Den ungas självbedömning)



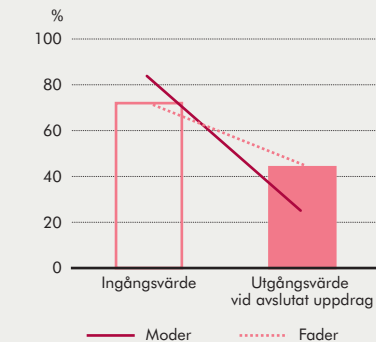
Grafen visar utfallet för 31 avslutade uppdrag under 2022. Vi ser en symptomminskning för barnets/den ungas beteende – sociala – och känslomässiga problem vilket tyder på att barnen/ungdomarnas mående och funktion har ökat, vilket är i linje med Humanas målsättning.

**Not H9** Andel ungdomar som går till en lägre intensiv insats efter TFCO-placering (öppenvård)

TFCO, Treatment Foster Care Oregon



CBCL (Förälders syn på barnets beteende)



Grafen visar att utfallet för 2022 där Humana haft 27 uppdrag är 71 procent, vilket överträffar målet om 66 procent.



**Not H10 Humanas växthusgasutsläpp, CO<sub>2</sub>e (ton)**

Humana beräknar växthusgasutsläppen enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet) utifrån operational control approach (kontroll utifrån användningsfasen). Utsläppen är indelade i tre scope (områden) med underkategorier under scope 3.

	2022	2021	Kommentar	Beräkningsmetod <sup>1)</sup>	Jämförelse av data och metod mot tidigare år
<b>Scope 1 – direkta utsläpp</b>					
Ägda och leasade fordon, eldningsolja, propangas och köldmedier	4 129	3 911	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 värmer fortfarande vissa enheter i Sverige och Finland, men är under planerad utfasning. En anläggning i Norge har propangas. Ökningen i scope 1 förklaras av att en pausad enhet värmd med eldningsolja återupptagits och att olja tillfälligt ersatt som värmekälla i en annan enhet. Dessutom har köldmedier i värmepumpar tillkommit till insamlad data.	Kostnadsbaserad (fordon), volymbaserad (övrigt)	Samma beräkningsätt som tidigare för fordon, olja och propangas.  Volymuppskattningar för köldmedier i Sverige har tillkommit.
<b>Scope 2 – indirekta utsläpp från elektricitet och värme</b>					
Inköpt elektricitet (marknadsbaserad metod), och fjärrvärme	1 012	2 619	Majoriteten av direktinköpt elektricitet i koncernen är ursprungsmärkt vilket från och med 2022 också omfattar den inköpta elektriciteten i Finland, vilket är viktigaste förklaringen till sänkningen av utsläpp från föregående år. Fjärrvärme finns i Sverige och Finland.	Volymbaserad, areabaserad och kostnadsbaserad	Datainsamlingen har utökats till att för 2022 också omfatta indirekt elförbrukning i lokaler i Sverige nyttjade av Humana men där fastighetsägaren står för elavtalet. För Finland saknas data för elektricitet som förbrukas som del av hyresavtal.  För fjärrvärme har samma beräkningsätt som tidigare använts. Ytterligare data på fjärrvärmeförbrukning i Sverige har tillkommit jämfört med 2021 vilket ökat den rapporterade volymen. Data saknas för fjärrvärme som förbrukats i lokaler där fjärrvärme ingår som en del i hyran.
<b>Scope 3 – övriga indirekta utsläpp <sup>2)</sup></b>					
3.1 Köpta varor och tjänster	22 263	-	2022 är första året Humana mäter utsläpp för koncernens samlade inköp av varor och tjänster.	Kostnadsbaserad	Utsläppen är beräknade utifrån en analys av Humanas totala kostnad för varor och tjänster i alla länder och har ingen jämförelse mot tidigare år.
3.3 Bränsle- och energirelaterade utsläpp	1 199	-	Bränsle och energirelaterade utsläpp som inte redovisats i scope 1 eller 2. Relaterar till utvinning, förädling och distribution av bränslen till pannor och drivmedel.	Kostnadsbaserad	Utsläppen i denna kategori har ingen jämförelse mot tidigare år.
3.4 Inköpta intransporter och distribution	328	-	Relaterar till transporter av varor och tjänster till verksamheten	Kostnadsbaserad	Utsläppen i denna kategori har ingen jämförelse mot tidigare år.
3.6 Tjänsteresor	2 154	91	Omfattar alla resor bokade via central resebyrå samt resor ersatta genom utläggsredovisning.	Emissioner från leverantör samt distans- och kostnadsbaserad	Utökad insamlingen till att för 2022 omfatta alla reseslag bokade via central resebyrå (tidigare enbart flyg) samt utökad med resor som köpts och ersatts genom utläggsredovisning.

<sup>1)</sup> Utsläppsberäkningarna har genomförts av företaget Normative utifrån insamlad data, enligt angiven metod och med aktuella utsläppsfaktorer.

<sup>2)</sup> Baserat på en väsentlighetsanalys skulle även medarbetarnas pendlingsresor samt avfallshantering i den egna verksamheten vara relevanta kategorier att inkludera i mätningen. Vi planerar att utveckla datainsamlingen för att komplettera med dessa.

# Definitioner

Nyckeltal	Definition
Antal medarbetare	Anställda med en aktiv anställning per 31 december 2022.
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 2022.
Netto nyanställningar och avgångar	Antal nyanställda (headcount), inkluderat nyanställda via förvärv, minus antal avgångar (headcount). Exklusive anställda från bolaget Assistans för dig som förvärvades under 2022.
Arbetsrelaterade skador	Sverige och Norge: Arbets-skador rapporterade till Arbetsmiljöverket, exklusive arbets-skador utan angiven konsekvens. Utöver det ingår arbets-skador som rapporteras till Försäkringskassan men inte till Arbetsmiljöverket, om arbets-skada lett till läkarbesök eller sjukskrivning. Finland: Antalet arbets-skador anmälda till försäkringsbolag.
Andel kvinnor i styrelsen	Andel kvinnor i Humanas styrelse per den 31 december 2022.
Andel kvinnor på högre chefspositioner	Avser chefer med personalansvar som ingår i ledningsgrupper på affärsområdesnivå, koncernledningen eller direkt under koncernledningen per den 31 december 2022.
Ojusterad löneskillnad mellan könen	Kvinnors lön i procent av mäns lön på Humana. 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 27.
Antal kunder och klienter	Genomsnittligt antal kunder och klienter under fjärde kvartalet 2022.
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.
Klimatutsläpp, scope 2	Omfattar indirekta växthusgasutsläpp från inköpt elektricitet och värme.
Klimatutsläpp, scope 3	Omfattar övriga indirekta växthusgasutsläpp, från inköpta material, affärsresor etc. som organisationen inte äger eller kontrollerar.

# Rapportering enligt *EU-taxonomin*

EU-taxonomin är ett verktyg för att nå EU:s klimatmål. Genom införandet av ett gemensamt klassificeringssystem är syftet att miljömässigt hållbara investeringar ska kunna identifieras och jämföras. Humana träffas av kravet på rapportering enligt EU-taxonomin, men bedriver i huvudsak ingen verksamhet som definieras i taxonomin, vilket innebär en begränsad rapportering.

Från och med rapporteringsåret 2022 ska Humana liksom alla bolag som träffas av EU:s direktiv för hållbarhetsrapportering, samt uppfyller vissa kriterier för antal anställda, ange hur stor andel av verksamhetens ekonomiska aktiviteter som finns definierade i EU-taxonomin, uttryckt i omsättning, kapitalutgifter och driftsutgifter, samt rapportera de angivna aktiviteternas väsentliga bidrag till begränsning av klimatförändringar och/eller anpassning till klimatförändringar. Under kommande år förväntas bolagets väsentliga bidrag till ytterligare fyra miljömål bli rapporteringspliktiga.

## **Humana utifrån EU-taxonomin**

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 ingående inventering och analys av bolagets verksamhet genomförts i förhållande till EU-taxonomin ekonomiska aktiviteter samt dess rapporteringskrav och kriterier.

## **Humanas vård- och omsorgstjänster träffas inte**

Resultatet av analysen är att Humanas huvudsakliga ekonomiska aktivitet, nämligen 12.1 vård och omsorg med

boende inte är tillämplig för rapportering, då den inte innebär en "möjliggörande verksamhet" utifrån EU-taxonomin definitioner. Vad gäller fastighets- och transportrelaterade aktiviteter inom Humana finns däremot en relevans att uppge:

- 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 K12 och K13 i den finansiella rapporteringen).
- Driftsutgifter för aktivitet 7.7 förvärv och ägande av byggnader.

## **Försiktighetsprincip**

För 2022 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 aktivt med att begränsa klimatförändringarna, exempelvis genom utbyten av energisystem, bedöms inte dess omfattning 2022 vara signifikant för rapportering.

Omsättning<sup>1)</sup>

Ekonomiska verksamheter	Kod/ koder	Absolut omsättning	Andel av omsättningen	Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)						Taxonomi-förenlig andel av omsättningen, år N	Taxonomi-förenlig andel av omsättningen, år N-1	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställnings-verksamhet)	
				Begränsning av klimattförändringar	Anpassning till klimattförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föroreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Begränsning av klimattförändringar	Anpassning till klimattförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föroreningar	Biologisk mångfald och ekosystem					Minimiskyddsåtgärder
		Mkr	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	M	O
<b>A. Verksamheter som omfattas av taxonomin</b>																				
<b>A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter</b>																				
De miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheternas omsättning (A.1)																				
		-	-	-	-												-	-		
<b>A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>																				
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)																				
		-	-																	
<b>Totalt (A.1 + A.2)</b>																				
		-	-																	
<b>B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>																				
Omsättningen hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)																				
		9 241	100%																	
<b>Totalt (A + B)</b>																				
		9 241	100%																	

<sup>1)</sup> Andel av omsättningen från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – uppgifter som omfattar år N=2022

Kapitalutgifter<sup>2)</sup>

Ekonomiska verksamheter	Kod/ koder	Absoluta kapital- utgifter	Andel av kapitalutgifter	Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)						Taxonomi- förenlig andel av kapital- utgifterna, år N	Taxonomi- förenlig andel av kapital- utgifterna, år N-1	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställnings- verksamhet)	
				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					Minimiskyddsåtgärder
		Mkr	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	M	O
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>																				
<b>A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter</b>																				
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		-	-	-	-												-	-		
<b>A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>																				
Transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon		6.5	22	2%																
Förvärv och ägande av byggnader		7.7	833	93%																
Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		855	95%																	
Totalt (A.1 + A.2)		855	95%																	
<b>B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>																				
Kapitalutgifter hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)		42	5%																	
Totalt (A + B)		897	100%																	

<sup>2)</sup> Andel av kapitalutgifterna från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – upplysningar som omfattar år N=2022

Driftsutgifter<sup>3)</sup>

Ekonomiska verksamheter	Kod/ koder	Absoluta drifts- utgifter	Andel av driftsutgifter	Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)						Minimiskyddsåtgärder	Taxonomi- förenlig andel av drifts- utgifterna, år N	Taxonomi- förenlig andel av drifts- utgifterna, år N-1	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställnings- verksamhet)
				Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föroreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föroreningar	Biologisk mångfald och ekosystem					
		Mkr	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	M	O
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>																				
<b>A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter</b>																				
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)			-	-	-	-											-	-		
<b>A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>																				
Förvärv och ägande av byggnader		7.7	89	100%																
Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)			89	100%																
<b>Totalt (A.1 + A.2)</b>			<b>89</b>	<b>100%</b>																
<b>B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>																				
Driftsutgifter hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)			-	-																
<b>Totalt (A + B)</b>			<b>89</b>	<b>100%</b>																

<sup>3)</sup> Andel av driftsutgifterna från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – uppgifter som omfattar år N=2022

# GRI-index

Humana AB har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1/1–31/12 2022. GRI 1: Foundation 2021 har tillämpats. Ingen sektorstandard är tillämplig för bolagets rapportering.

GRI standard	Uppllysning	Sidhänvisning	Avsteg		
			Avsteg	Skäl	Förklaring
<b>GRI 2: GENERELLA UPPLYSNINGAR 2021</b>					
<b>Organisationen och redovisningsprinciper</b>					
	2-1 Detaljer om organisationen	47,92			
	2-2 Enheter inkluderade i organisationens hållbarhetsrapportering	119–122			
	2-3 Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	73			
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	78			
	2-5 Externt bestyrkande	73			
<b>Aktiviteter och anställda</b>					
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	3–6, 34–42			
	2-7 Anställda	79			
	2-8 Arbetare som inte är anställda		Avsteg från 2-8	Inte tillämpligt	Humanas verksamhet drivs av anställda medarbetare. När lämpligt nyttjas exempelvis konsulter.
<b>Styrning</b>					
	2-9 Sammansättning och struktur för styrning	52–63, 75–77			
	2-10 Nominering och val för högsta styrande organ	53–55			
	2-11 Ordförande för högsta styrande organ	55			
	2-12 Styrande organs roll i översyn och hantering av påverkan	75			
	2-13 Delegering av beslutsfattande för hantering av påverkan	75–77			
	2-14 Högsta styrande organets roll i hållbarhetsredovisning	75			
	2-15 Intressekonflikter	55			
	2-16 Kommunikation av kritiska angelägenheter	75			
	2-17 Den samlade kunskapen hos det högsta styrande organet	55–56, 61, 75			
	2-18 Utvärdering av det högsta styrande organets prestation	56			
	2-19 Ersättningspolicy	Se <a href="https://humanagroup.se/investerare/bolagsstyrning/ersattningar">humanagroup.se/investerare/bolagsstyrning/ersattningar</a>			
	2-20 Process för att fastställa ersättningar	56–57			
	2-21 Årligt totalt kompensationsförhållande	78			
<b>Strategi, policyer och praxis</b>					
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	7–8, 15–33			
	2-23 Värderingar, principer, standarder och normer gällande uppförande	75–77			
	2-24 Förankring av värderingar, principer, standarder och normer gällande uppförande	75–77			
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	75			
	2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	75			
	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	31			
<b>Intressentengagemang</b>					
	2-29 Metod för intressentengagemang	74			
	2-30 Kollektivavtal	Omfattar samtliga exklusive vd			

## Specifika upplysningar

GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Avsteg		
			Avsteg	Skäl	Förklaring
<b>GRI 3: Väsentliga frågor 2021</b>					
	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	74			
	3-2 Lista på väsentliga frågor	74			
	3-3 Styrning av väsentliga frågor	75–77			
<b>SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – ATTRAKTIV ARBETSGIVARE</b>					
<b>Nöjda och lojala medarbetare</b>					
Företagsspecifik upplysning	eNPS, Employee Net Promoter Score	78			
Företagsspecifik upplysning	NMI, Nöjd medarbetarindex	78			
<b>Trygg och trivsamt arbetsmiljö</b>					
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1 Arbetsmiljöledningssystem	75			
	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, 68			
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem	Samtliga medarbetare omfattas			
	403-9 Arbetsrelaterade skador	78	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	78			
<b>Främjande av inkludering och mångfald</b>					
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald i ledningar och bland medarbetare	78–79			
	405-2 Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön och ersättningar	78			
<b>SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – LÖNSAM TILLVÄXT</b>					
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Genererat och distribuerat ekonomiskt värde	79			
<b>SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – KVALITATIV VERKSAMHET</b>					
<b>Hög kvalitet i omsorgstjänsterna</b>					
Företagsspecifik upplysning	NKI, Nöjd kund-/klientindex	78			
Företagsspecifik upplysning	Andel av kunder och klienter vars individuella plan är uppföljd enligt tidsplan	78			
<b>SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR</b>					
<b>Kostnadseffektiv omsorg med kvalitetsfokus</b>					
Företagsspecifik upplysning	Socialt utfallsmått 1: Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats	78, 80			
	Socialt utfallsmått 2: Andel klienter på samtliga HVB-hem för barn och unga som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis	78, 80			
	Socialt utfallsmått 3: Föräldrars och barns bedömning av genomgången IHF-behandling (öppenvård)	78, 80			
	Socialt utfallsmått 4: Andel ungdomar som går till en lägre intensiv insats efter TFCO-placering (öppenvård)	78, 80			



GRI standard	Uppllysning	Sidhänvisning	Avsteg		
			Avsteg från krav	Skäl	Förklaring
<b>Minskad negativ klimatpåverkan</b>					
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	81			
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	81			
	305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	81			
<b>SPECIFIKA UPPLYSNINGAR – VÄRDERINGSSTYRD VERKSAMHET</b>					
<b>Levande värdegrund</b>					
Företagsspecifik uppllysning	Medarbetarnas upplevelse att värderingar är styrande för Humana	78			
Företagsspecifik uppllysning	Medarbetare med kännedom om visionen	78			
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-2 Utbildning och kommunikation av organisationens policyer och arbetssätt avseende motverkan mot korruption	77			

# 08

## Finansiell rapportering

<b>Förvaltningsberättelse</b> .....	91	<b>Redovisningsprinciper</b> .....	106
Vinstdisposition.....	96		
<b>Finansiella rapporter</b> .....	97	<b>Noter</b> .....	110
Koncernens resultaträkning och rapport över totalresultat.....	97	Noter koncernen.....	110
Koncernens balansräkning .....	98	Noter moderbolaget .....	123
Koncernens rapport över förändringar i eget kapital.....	99	<b>Styrelsens underskrifter</b> .....	124
Koncernens rapport över kassaflöden .....	100		
Flerårsöversikt .....	101	<b>Revisionsberättelse</b> .....	125
Nyckeltal .....	101		
Moderbolagets resultaträkning .....	102	<b>Övrigt</b>	
Moderbolagets balansräkning .....	103	Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS ...	130
Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital.....	104	Definitioner finansiella nyckeltal.....	131
Moderbolagets kassaflödesanalys .....	105	Kvartalsöversikt.....	132
		Femårsöversikt.....	133

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 15–33, 49–63, 65, 69–70, 72–86 samt 90–124, där den lagstadgade Hållbarhetsrapporten enligt Årsredovisningslagen återfinns på sidorna 15–33, 65, 69–70 samt 72–86.  
Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen och återfinns på sidorna 49–63.

# Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Humana AB, organisationsnr 556760-8475, med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2022.

## Verksamhet

Humana är ett av de största omsorgsföretagen i Norden. Företagets vision är "Alla har rätt till ett bra liv". Humana har cirka 20 000 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 och växer inom äldreomsorg och bostäder med särskild service. I Finland och i Norge är Humana näst största utförare av tjänster inom individ- och familjeomsorg. Utöver verksamheterna inom individ- och familjeomsorg bedriver Humana äldreomsorg i Finland samt personlig assistans i Norge. 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 481 miljarder kronor, varav cirka 136 miljarder utgör den privata mark-

naden. Privatiseringsgraden skiljer sig mellan länderna och mellan olika segment.

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

## En omvärld i förändring

Pandemin fortsatte att påverka stora delar av koncernen under inledningen av 2022. Den snabba smittspridningen i kombination med karantänsregler ökade sjukskrivningarna kraftigt vilket påverkade såväl intäkter som kostnader. Dock klingade pandemin av och normaliserades runt halvårsskiftet.

Läget i omvärlden, med ryska invasionen av Ukraina, hög inflation med rekordhöga energikostnader och ökande kostnader för mat, bränsle och räntor har också fått direkt påverkan på bolagets kostnadsnivåer. Något

som inte kompenseras fullt ut av kommuner och andra uppdragsgivare.

Ersättningsnivåerna har inte utvecklats i samma takt som kostnadsökningarna i samhället i stort. 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.

## Finansiell översikt

### Rörelseintäkter och rörelseresultat

Koncernens rörelseintäkter uppgick till 9 241 Mkr (8 188), en ökning med 12,9 procent. Tilläggsköpeskillingar värderas till verkligt värde och Humana redovisar förändringarna i verkligt värde som övriga rörelseintäkter. Under året har tilläggsköpeskillingar omvärderats med 38 Mkr, vilket ökat rörelseintäkterna. Justerade rörelseintäkter uppgick till 9 203 Mkr (8 188). Organiskt ökade intäkterna under året med 3,2 procent (3,1). Förvärvade verksamheter bidrog med 636 Mkr till tillväxten. Verksamheter i egen regi stod för 96,3 procent av de totala intäkterna och entreprenadkontrakt för 3,7 procent. Rörelseresul-

tatet för året uppgick till 439 Mkr (493), en minskning med 11,0 procent. Rörelsemarginalen uppgick till 4,8 procent (6,0). Det justerade rörelseresultatet uppgick till 405 Mkr (495), en minskning med 18,2 procent. Den justerade rörelsemarginalen var 4,4 procent (6,0). Rörelseresultatet har justerats för omvärdering av tilläggsköpeskillingar (38 Mkr) och centrala omställningskostnader (4 Mkr), medan jämförelseperioden har justerats för en retroaktiv återbetalning av tidigare inbetalda pensionspremier (11 Mkr) i Personlig assistans samt en slutreglering av en tvist (-13 Mkr) i Finland. Det justerade rörelseresultatet minskade framförallt på grund av ökade personalkostnader och en succesivt ökande inflation under året.

Avskrivningarna ökade till 457 Mkr (420). Resultat före avskrivningar och nedskrivningar, EBITDA, uppgick till 896 Mkr (913), vilket motsvarar en EBITDA-marginal om 9,7 procent (11,2). Justerad EBITDA uppgick till 862 Mkr (916) och den justerade EBITDA-marginalen uppgick till 9,3 procent (11,2).

### Individ och familj

Intäkterna uppgick under året till 2 426 Mkr (2 257). Rörelseresultatet uppgick till 178 Mkr (168), en ökning med 6,0 procent jämfört med föregående år. Rörelsemarginalen uppgick till 7,3 procent (7,5). Året påverkas positivt av hög beläggning inom segmenten för barn och unga samt vuxna, prisökningar och förvärv. Stängda enheter och ökade kostnader för personal till följd av bemanningsutmaningar samt hög inflation hade en motverkande effekt.

### Personlig assistans

Intäkterna uppgick till 3 419 Mkr (3 042), en ökning med 12,4 procent. Övriga rörelseintäkter inkluderar en ny värdering av en tilläggsköpeskillning (32 Mkr), vilket minskat de justerade rörelseintäkterna till 3 387 Mkr (3 042). Intäktsökningen förklaras främst av genomförda förvärv, till viss del motverkat av färre genomförda assistanstimmar. Rörelseresultatet minskade med 4,8 procent till 198 Mkr

(208). Rörelsemarginalen uppgick till 5,9 procent (6,8). Justerat rörelseresultat uppgick till 166 Mkr (197), där rörelseresultatet justerats för en ny värdering av en tilläggsköpeskillning (32 Mkr), medan jämförelseperioden justerats för en retroaktiv återbetalning av tidigare inbetalda pensionspremier (11 Mkr). Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 4,9 procent (6,5). Rörelseresultatet påverkas av högre personalkostnader, ökade omkostnader för assistenter samt administrativa kostnader till följd av genomförda förvärv. Förvärvad verksamhet bidrar positivt till resultatet men pressar ned marginalen i affärsområdet.

### Äldreomsorg

Intäkterna uppgick till 815 Mkr (669), en organisk ökning med 21,8 procent (10,1). Intäktsökningen och den organiska tillväxten beror på ökad beläggning inom såväl verksamheter i egen regi som inom kontraktverksamheten. Rörelseresultatet ökade till 5 Mkr (-3). Rörelsemarginalen uppgick till 0,6 pro-

cent (-0,4). Den positiva utvecklingen för helåret påverkas till största del av beläggningsförbättring, delvis motverkat av högre personalkostnader till följd av ökad sjukfrånvaro samt inflation.

### Finland

Intäkterna uppgick till 1 528 Mkr (1 284), en ökning med 19,0 procent. Den organiska tillväxten var 4,0 procent (-0,5). Övriga rörelseintäkter inkluderar en slutlig justering av en tilläggsköpeskillning (6 Mkr), vilket minskat de justerade rörelseintäkterna till 1 522 Mkr (1 284). Intäktsökningen beror främst på förvärv men även nya enheter inom segmentet för barn och unga samt prisökningar bidrar positivt. Rörelseresultatet uppgick till 37 Mkr (56) och rörelsemarginalen uppgick till 2,4 procent (4,3). Justerat rörelseresultat uppgick till 31 Mkr (69) och justerad rörelsemarginal uppgick till 2,1 procent (5,3). Årets rörelseresultat har justerats för en slutlig justering av en tilläggsköpeskillning (6 Mkr) medan jämförelseperioden justerats för en slutreglerad

tvist (13 Mkr). Det försämrade resultatet beror främst på höga personalkostnader till följd av hög sjukfrånvaro och utmaningar med personalförsörjning samt löneökningar. Vidare belastas resultatet av inflation, nyöppnade enheter under uppstart och förvärvade bolag där omställningsarbete pågår.

### Norge

Intäkterna uppgick till 1 034 Mkr (916), en ökning med 12,8 procent. Organiskt växte intäkterna med 6,7 procent (13,8). Ökningen av intäkter och den organiska tillväxten förklaras i huvudsak av ett ökat antal klienter inom segmentet för personlig assistans och ökad prissättning inom barn och unga.

Rörelseresultatet minskade med 25,9 procent till 76 Mkr (103). Rörelsemarginalen minskade till 7,4 procent (11,3). Rörelseresultatet minskade på grund av utmaningar inom segmentet för barn och unga, ökade personalkostnader till följd av löneökningar samt ökade kostnader för att lägga en grund för fortsatt tillväxt genom bland annat stärkt central organisation.

### Nyckeltal per affärsområde

Mkr	Individ och familj		Personlig assistans		Äldreomsorg		Finland		Norge	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Rörelseintäkter, Mkr	2 426	2 257	3 419	3 042	815	669	1 528	1 284	1 034	916
Organisk intäktsutveckling, %	1,8	0,9	-1,2	1,9	21,8	10,1	4,0	-0,5	6,7	13,8
Rörelseresultat, Mkr	178	168	198	208	5	-3	37	56	76	103
Rörelsemarginal, %	7,3	7,5	5,9	6,8	0,6	-0,4	2,4	4,3	7,4	11,3
Medelantal kunder/klienter	1 860	1 789	2 013	1 874	1 051	894	4 307	4 079	489	406
Medelantal heltidsanställda	2 321	2 169	5 687	5 209	1 132	955	1 984	1 605	1 103	994

### Förvärv under året

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

- Humanan Kallio Oy (Finland) januari 2022. Företaget tillhandahåller omsorgstjänster för barn, unga och vuxna.

- Vintergatan AB (Individ och familj) juni 2022. Företaget tillhandahåller verksamhet inom HVB och stödboende med ett unikt koncept där de unga vuxna bor i egna lägenheter.
- Debora Lapsiperhepalvelut Oy (Finland) juni 2022. Företaget tillhandahåller omsorgstjänster inom öppenvården i Finland.
- Assistans för dig (Personlig assistans) juni 2022. Företaget tillhandahåller personlig assistans.

Ytterligare information om ovanstående förvärv finns i not K3. Om rörelseförvärven under året skulle ha genomförts per den 1 januari 2022 så skulle koncernens intäkter under året totalt ha uppgått till 9 525 Mkr (284 Mkr högre) och periodens resultat skulle uppgått till 217 Mkr (7 Mkr högre).

### Finansnetto

Koncernens finansnetto uppgick under året till -165 Mkr (-139). Av de finansiella kostnaderna står effekter från redovisning av leasingavtal enligt IFRS 16 för -103 Mkr (-90) och traditionella räntekostnader står för -63 Mkr (-48).

### Resultat före skatt

Resultat före skatt uppgick till 274 Mkr (354), en minskning med 80 Mkr och motsvarar en resultatmarginal före skatt på 3,0 procent (4,3).

### Skatt

Årets redovisade skatt uppgick till -64 Mkr (-78), vilket motsvarade en effektiv skattesats om 23,4 procent (21,9)

### Årets resultat och resultat per aktie

Årets resultat efter skatt uppgick till 210 Mkr (276), en minskning med 66 Mkr jämfört med föregående år. Årets resultat per aktie före och efter utspädning uppgick till 4,37 kronor (5,67).

### Balansräkning

Humanas balansomslutning uppgick till 9 806 (9 002), en ökning med 804 Mkr eller 8,9 procent.

### Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångarna inkluderar goodwill, fastigheter, inventarier och nyttjanderättstillgångar (leasing av fastigheter och bilar). Anläggningstillgångarna ökade under året med 656 Mkr, 9,1 procent, till 7 899 Mkr (7 243). Nyttjanderättstillgångar uppgick till 2 930 Mkr (2 669) och avser leasingkontrakt som redovisas som tillgång i enlighet med IFRS 16. Goodwill utgör 56 procent av anläggningstillgångarna. Posten uppgår till 4 409 Mkr (4 148).

### Omsättningstillgångar

Omsättningstillgångarna uppgick till 1 907 Mkr (1 759), en ökning med 148 Mkr. Kundfordringar ökade till 1 026 Mkr (923). Likvida medel

minskade under året med 5 Mkr till 690 Mkr (695).

### Finansiering

Humana har ett finansieringsavtal som uppgår till cirka 3 miljarder kronor med en ej garanterad option på ytterligare 1 miljard kronor. Avtalet som tecknades under 2021 har en löptid på tre år med två ej garanterade förlängningsoptioner på ett år var. Kreditfaciliteterna löper med en årlig räntesats som motsvarar relevant IBOR plus en varierande marginal som baseras på Humanas nettoskuld i förhållande till EBITDA. Den viktade genomsnittliga räntan som löper på kreditfaciliteterna uppgår till 3,6 procent per den 31 december 2022, varav huvuddelen är rörlig ränta. Kreditfaciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmässiga finansiella villkor, däribland vissa finansiella nyckeltal, såsom nettoskuld/EBITDA och räntetäckningsgrad, vilka inte får avvika negativt från vissa i avtalet angivna nivåer. Under låneavtalet finns begränsningar vad

avser upptagande av ny finansiering och finansiell skuldsättning.

### Eget kapital

Eget kapital uppgick till 2 739 Mkr (2 553) per den 31 december 2022. Soliditeten uppgick till 27,9 procent (28,4).

Vid årsstämman 2021 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. Under februari köpte Humana tillbaka 1 066 147 aktier för 55 Mkr, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 51,42 kronor per aktie. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgick därefter till 5 314 006 aktier, vilket motsvarade 10,0 procent av det totala antalet utestående aktier och röster. Bolagsstämman 2022 beslutade om indragning av bolagets innehav av egna aktier samt återställning av aktiekapitalet genom fondemission, vilket genomfördes den 19 maj 2022.

### Kapitalstruktur

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
Balansomslutning	9 806	9 002
Sysselsatt kapital	8 058	7 478
Eget kapital	2 739	2 553
Räntebärande nettoskuld	4 712	4 230

### Finansiell ställning

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
Långfristiga räntebärande skulder	4 996	4 706
Kortfristiga räntebärande skulder	406	219
Likvida medel	-690	-695
Räntebärande nettoskuld	4 712	4 230
Soliditet, %	27,9	28,4
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	5,5x	4,6x

Per den 31 december 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 4 712 Mkr (4 230), en ökning med 11,4 procent jämfört med föregående år. Ökningen beror till största delen på ökade leasingkulder hänförligt till investeringar i nya enheter och indexering av befintliga kontrakt, förvärv samt återköp av egna aktier.

Skuldsättningsgraden, räntebärande nettoskuld i relation till justerad EBITDA, ökade till 5,5 ggr (4,6). Exklusive effekterna av IFRS 16 ökade den till 3,9 ggr (2,6). Det finansiella målet för företagets kapitalstruktur för 2022 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 -38 Mkr (-92). Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 633 Mkr (689). Minskningen förklaras främst av ett lägre resultat före skatt, ökade betalda räntekostnader, delvis motverkat av en minskad rörelsekapitalbindning. Kassaflödet från investeringsverksamheten uppgick till -246 Mkr (-260). Rörelseförvärv påverkade

kassaflödet med -71 Mkr (-153). Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -424 Mkr (-521), där amortering av leasingskuld och återköp av aktier bidrog negativt med -368 Mkr (-312) respektive -55 Mkr (-159).

### 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 12 291 (10 996), en ökning med 11,8 procent jämfört med föregående år. Medelantalet anställda som arbetade på centrala funktioner uppgick till 39 (39). Medelantalet anställda per land fördelade sig som följer:

- Sverige: 9 180 anställda (+10 procent) eller 75 procent
- Norge: 1 103 anställda (+11 procent) eller 9 procent

- Finland: 1 984 anställda (+24 procent) eller 16 procent
- Danmark: 24 anställda (-7 procent) eller 0 procent

Av det totala antalet medarbetare var 69 procent (68) kvinnor och 31 procent (32) män. Andelen kvinnor bland de högsta cheferna uppgick till 57 procent (64). Andelen kvinnor i Humanas koncernledning uppgick vid årets slut till 56 procent (80).

Humana bedriver löpande ett arbete för att öka kompetensen i företaget. Under året uppgick antalet genomförda internutbildningar i Humana Academy lärportal till 30 877 (20 206), vilket är en ökning med 53 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 15–33, 65, 69–70 samt 72–86. 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 49–63.

### 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 K20.

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 opinio-

nen och politikernas syn på bolagets verksamhetsområden.

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

Humanas huvudsakliga risker kopplade 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 31 januari 2023 återkallade Inspektionen för Vård och Omsorg, (IVO) verksamhetstillståndet för Humana Assistans AB. Enligt beslutet från IVO skulle Humana Assistans AB avveckla sin verksamhet senast 10 februari 2023. Bolaget överklagade beslutet till Förvaltningsrätten och erhöll inhibition den 7 februari. Tids-

fristen för IVO:s möjlighet att överklaga inhibitionsbeslutet har löpt ut, vilket innebär att Humana Assistans AB fortsatt har sitt tillstånd och fortsätter att driva verksamheten inom personlig assistans under tiden som tillståndsfrågan prövas i Förvaltningsrätten. Omständigheterna kring IVO:s beslut och därefter föranleder ökade juridiska kostnader.

Försäkringskassan meddelade den 7 februari att utbetalningar av assistansersättning kommer ske direkt till kund, vilket ökar administrationen och fördröjer inbetalningar.

IVO:s beslut och händelserna därefter har medfört negativa effekter i form av ett minskat antal assistans kunder, om cirka 12 procent, vilket motsvarar cirka 480 Mkr i minskade årliga rörelseintäkter. Den uppkomna situationen kan komma att påverka villkor och/eller strukturen på bolagets finansiering om bolaget inte uppfyller de finansiella nyckeltal såsom nettoskuld/EBITDA och/eller räntetäckningsgrad vilka framgår av finansieringsavtalet. Uppfylls inte lånevillkoren kan långviva-

ren justera räntemarginalen alternativt helt eller delvis begära återbetalning.

Humana Assistans AB:s bidrag till koncernens rörelseintäkter och rörelseresultat för helåret 2022 uppgick till 3 200 Mkr (35%) respektive 184 Mkr (42%). Humana Assistans AB:s rörelseintäkter och rörelseresultat utgjorde 94 procent respektive 93 procent av affärsområde Personlig Assistans.

I februari 2023 förvärvades LARO-verksamheten Solstenen i Skåne AB. Helårsintäkterna uppgår till cirka 46 Mkr, se vidare not K3.

### Framtidsutsikter

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

Rekrytering av personal kommer fortsätta att vara en utmaning under kom-

mande år, då fler kommer behöva anställas till omsorgen för att klara behoven samtidigt som pensionsavgångarna kommer vara stora.

Humana befinner sig i viktiga segment och bolaget avser att fortsätta flytta fram sin position som ett ledande kvalitetsföretag inom vård och omsorg i Norden. Som utförare av kvalitativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster kommer Humana vara en del av lösningen på de framtida samhällsutmaningarna och samtidigt möjliggöra för medborgarna att välja omsorg. Kraven på omsorgen ökar kontinuerligt, varför även Humanas bidrag till social innovation blir allt viktigare i samhällspresslet.

Under 2023 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.

Under 2023 avser Humana att använda resultat och utfall av den

I Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 49–63 finns en utförlig beskrivning av koncernens styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen.

I avsnittet för Risker och riskhantering på sidorna 64–71 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 nytt beslut fattas eller senast till årsstämman 2024 och finns beskrivna i not K5 på sidorna 112–114.

Humanas hållbarhetsrapport återfinns på sidorna 15–33, 65, 69–70 samt 72–86. Där finns också Humanas mål, inklusive finansiella mål, beskrivna.

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.

Humanas verksamheter kommer under 2023 beröras av fortsatt hög sjukfrånvaro och bemanningsutmaningar i vissa delar av verksamheten och samt 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 47 Mkr (39). Moderbolagets soliditet uppgick per den 31 december till 50,7 procent (51,3).

### Vinstdisposition

Styrelsen föreslår att koncernens och moderbolagets resultat och balansräkningar framläggs till årsstämman den 9 maj 2023 för fastställande. Styrelsen föreslår årsstämman att ingen utdelning lämnas för verksamhetsåret 2022.

Kronor	2022
Överkursfond	1 096 732 837
Balanserat resultat	355 062 791
Årets vinst	46 751 217
<b>Summa att disponera</b>	<b>1 498 546 845</b>
Styrelsens föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:	
Utdelning	-
Vinstmedel att balansera i ny räkning	1 498 546 845
<b>Summa</b>	<b>1 498 546 845</b>





# Finansiella rapporter

## Koncernens resultaträkning

Mkr (förutom resultat per aktie)	Not	2022	2021
<b>Rörelsens intäkter</b>			
Nettoomsättning		9 199	8 176
Övriga rörelseintäkter	K2	42	12
<b>Totala intäkter</b>	K1	<b>9 241</b>	<b>8 188</b>
<b>Rörelsens kostnader</b>			
Övriga externa kostnader	K4, K6	-1 082	-926
Personalkostnader	K5	-7 253	-6 333
Avskrivningar och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	K11–K13	-457	-420
Övriga rörelsekostnader	K2	-10	-16
<b>Rörelseresultat</b>	K1	<b>439</b>	<b>493</b>
Finansiella intäkter	K7	24	4
Finansiella kostnader	K7	-189	-143
<b>Resultat före skatt</b>		<b>274</b>	<b>354</b>
Inkomstskatt	K8	-64	-78
<b>Årets resultat</b>		<b>210</b>	<b>276</b>
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		210	276
Innehav utan bestämmande inflytande		-0	-0
<b>Årets resultat</b>		<b>210</b>	<b>276</b>
<b>Resultat per aktie före och efter utspädning, kronor</b>	K9	<b>4,37</b>	<b>5,67</b>

## Koncernens rapport över totalresultat

Mkr	Not	2022	2021
<b>Årets resultat</b>		<b>210</b>	<b>276</b>
<b>Övrigt totalresultat</b>			
<b>Poster som har eller kan överföras till resultaträkningen:</b>			
Valutasäkring av nettoinvesteringar i utlandsverksamheter	K20	-37	-24
Kursdifferenser vid omräkning av utländsk verksamhet	K20	66	51
<b>Årets övriga totalresultat</b>		<b>30</b>	<b>27</b>
<b>Årets totalresultat</b>		<b>239</b>	<b>303</b>
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		240	303
Innehav utan bestämmande inflytande		-0	-0
<b>Årets totalresultat per aktie- före och efter utspädning, kronor</b>		<b>4,98</b>	<b>6,22</b>

## Koncernens balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
Goodwill	K3, K10	4 409	4 148
Övriga immateriella anläggningstillgångar	K11	40	11
Materiella anläggningstillgångar	K12	464	360
Nyttjanderättstillgångar	K13	2 930	2 669
Uppskjuten skattefordran	K8	39	41
Finansiella anläggningstillgångar		18	14
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>7 899</b>	<b>7 243</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Kundfordringar	K14	1 026	923
Skattefordringar		106	70
Övriga fordringar		16	7
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	K15	69	64
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>		<b>1 217</b>	<b>1 064</b>
Likvida medel	K16	690	695
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>1 907</b>	<b>1 759</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>9 806</b>	<b>9 002</b>

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b>Eget kapital</b>			
Aktiekapital	K17	1	1
Övrigt tillskjutet kapital		1 096	1 096
Reserver		50	21
Balanserat resultat inklusive årets resultat		1 592	1 436
<b>Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare</b>		<b>2 739</b>	<b>2 553</b>
<b>Summa eget kapital hänförligt till innehav utan bestämmande inflytande</b>		<b>-0</b>	<b>-0</b>
<b>Totalt eget kapital</b>		<b>2 739</b>	<b>2 553</b>
<b>Långfristiga skulder</b>			
Långfristig leasingsskuld	K18	2 733	2 557
Andra långfristiga räntebärande skulder	K18	2 263	2 146
Uppskjuten skatteskuld	K8	58	74
Avsättningar		3	4
<b>Summa långfristiga skulder</b>		<b>5 056</b>	<b>4 780</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Kortfristig leasingsskuld	K18	318	216
Andra kortfristiga räntebärande skulder	K18	88	3
Leverantörsskulder		187	165
Övriga kortfristiga skulder		299	279
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	K19	1 119	1 006
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>2 011</b>	<b>1 669</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>9 806</b>	<b>9 002</b>

## Koncernens rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Not	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare					Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare	Innehav utan bestämmande inflytande	Totalt eget kapital
		Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräknings-reserv	Balanserat resultat inklusive årets resultat				
	K17								
<b>Ingående balans 1 jan 2021</b>		1	1 096	-6	1 264	2 354	-0	2 354	
<b>Årets totalresultat</b>									
Årets resultat		-	-	-	276	276	-0	276	
Årets övriga totalresultat		-	-	27	-	27	-	27	
<b>Årets totalresultat</b>		-	-	27	276	303	-	303	
<b>Transaktioner med ägare</b>									
Återköp egna aktier		-	-	-	-159	-159	-	-159	
Betalning med aktier vid rörelseförvärv		-	-	-	55	55	-	55	
<b>Summa transaktioner med ägare</b>		-	-	-	-104	-104	-	-104	
<b>Utgående balans 31 dec 2021</b>		1	1 096	21	1 436	2 553	-0	2 553	
<b>Ingående balans 1 jan 2022</b>	K17	1	1 096	21	1 436	2 553	-	2 553	
<b>Årets totalresultat</b>									
Årets resultat		-	-	-	210	210	-0	210	
Årets övriga totalresultat		-	-	30	-	30	-	30	
<b>Årets totalresultat</b>		-	-	30	210	240	-0	239	
Fondemission		0	-	-	-0	-	-	-	
<b>Transaktioner med ägare</b>									
Indragning av egna aktier		-0	-	-	0	-	-	-	
Återköp egna aktier		-	-	-	-55	-55	-	-55	
<b>Summa transaktioner med ägare</b>		0	-	-	-55	-55	-	-55	
<b>Utgående balans 31 dec 2022</b>		1	1 096	50	1 592	2 739	-0	2 739	

## Koncernens rapport över kassaflöden

Mkr	Not	2022	2021
<b>Resultat före skatt</b>		<b>274</b>	<b>354</b>
Justeringar för:			
Av- och nedskrivningar		457	420
Finansiella intäkter		-16	-4
Finansiella kostnader		179	143
Realisationsresultat vid försäljning av materiella anläggningstillgångar		1	2
Omvärdering av tilläggsköpeskillning		-38	-
Övriga ej kassaflödespåverkande poster		-3	-4
<b>Resultat före skatt justerat för ej kassaflödespåverkande poster</b>		<b>853</b>	<b>912</b>
Förändringar:			
Minskning (+)/ökning (-) av kundfordringar		-72	-34
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar		-16	-21
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder		93	11
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder		9	32
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten exklusive ränte- och skattebetalningar</b>		<b>867</b>	<b>900</b>
Erhållen ränta		7	1
Erlagd ränta		-165	-140
Betald inkomstskatt		-76	-72
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>		<b>633</b>	<b>689</b>
Förvärv av rörelse, netto likvidpåverkan	K3	-71	-153
Avyttring dotterföretag, netto likvidpåverkan		-1	-
Avyttring av fastigheter		8	5
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		9	5
Investeringar i övriga anläggningstillgångar		-192	-117
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>-246</b>	<b>-260</b>
Upptagna lån	K20	-	1 489
Amortering av skulder till kreditinstitut	K20	-2	-1 540
Amortering av leasingsskuld		-368	-312
Återköp av egna aktier		-55	-159
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>-424</b>	<b>-521</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>-38</b>	<b>-92</b>
Likvida medel vid årets början	K16	695	759
<b>Kursdifferens i likvida medel</b>		<b>32</b>	<b>28</b>
Likvida medel vid årets slut	K16	690	695

## Flerårsöversikt

Mkr	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Koncernens resultaträkning i sammandrag</b>					
Rörelseintäkter	9 241	8 188	7 797	7 467	6 725
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	896	913	842	697	461
Rörelseresultat (EBIT)	439	493	471	369	391
Resultat före skatt	274	354	332	249	317
Årets resultat (hänförligt till moderbolagets aktieägare)	210	276	262	188	246
<b>Koncernens resultaträkning i sammandrag exklusive effekter av IFRS16</b>					
Rörelseintäkter	9 241	8 188	7 797	7 467	6 725
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	447	531	499	397	461
Rörelseresultat (EBIT)	367	427	416	323	391
Resultat före skatt	305	378	356	273	317
<b>Koncernens balansräkning i sammandrag</b>					
<b>Tillgångar</b>					
Goodwill	4 409	4 148	3 815	3 897	3 168
Nyttjanderättstillgångar	2 930	2 669	2 119	2 089	-
Övriga anläggningstillgångar	561	426	361	415	577
Omsättningstillgångar	1 907	1 759	1 749	1 830	1 473
<b>Summa tillgångar</b>	<b>9 806</b>	<b>9 002</b>	<b>8 044</b>	<b>8 231</b>	<b>5 218</b>
<b>Eget kapital och skulder i sammandrag</b>					
Eget kapital	2 739	2 553	2 354	2 305	2 147
Långfristiga leasingkulder	2 733	2 557	1 958	1 902	-
Övriga långfristiga skulder	2 324	2 223	1 569	1 839	1 333
Kortfristiga leasingkulder	318	216	232	270	-
Övriga kortfristiga skulder	1 693	1 453	1 931	1 915	1 739
<b>Summa eget kapital och skulder</b>	<b>9 806</b>	<b>9 002</b>	<b>8 044</b>	<b>8 231</b>	<b>5 218</b>
<b>Koncernens kassaflöde i sammandrag</b>					
Kassaflöde från den löpande verksamheten	632	689	661	631	332
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-246	-260	-37	-323	-240
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-424	-521	-667	14	-166
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>-38</b>	<b>-92</b>	<b>-42</b>	<b>322</b>	<b>-74</b>
<b>Koncernens kassaflöde i sammandrag exklusive effekter av IFRS16</b>					
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	286	397	398	402	332
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-56	-209	-383	264	-166

## Nyckeltal

Mkr	2022	2021
<b>Rörelseintäkter</b>	<b>9 241</b>	<b>8 188</b>
<b>Resultatmått</b>		
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	896	913
Rörelseresultat (EBIT)	439	493
Årets resultat	210	276
Resultat per aktie, SEK	4,37	5,67
<b>Marginalmått</b>		
Rörelsemarginal före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA), %	9,7	11,2
Rörelsemarginal (EBIT), %	4,8	6,0
<b>Kapitalstruktur</b>		
Soliditet, %	27,9	28,4
Avkastning på sysselsatt kapital, %	5,5	6,6
Räntebärande nettoskuld	4 712	4 230
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	5,5	4,6
Operativt kassaflöde	697	785
<b>Data per aktie</b>		
Antal aktier vid årets slut	47 826 058 <sup>1)</sup>	53 140 064 <sup>1)</sup>
Operativt kassaflöde per aktie, SEK	14,6	14,8
<b>Övrigt</b>		
Heltidsanställda vid årets slut, antal	12 426	10 945
Medelantal kunder, antal	9 786	9 102

<sup>1)</sup> Varav 0 (4 247 859) ägs av Humana.

## Moderbolagets resultaträkning

Mkr	Not	2022	2021
<b>Rörelsens intäkter</b>			
Rörelseintäkter	MB1	-	-
<b>Rörelsens kostnader</b>			
Övriga externa kostnader	MB1, MB2	-4	-4
Personalkostnader	K5	-11	-12
<b>Rörelseresultat</b>		<b>-15</b>	<b>-16</b>
<b>Resultat från finansiella poster</b>			
Övriga ränteintäkter och liknande intäkter		67	40
Räntekostnader och liknande kostnader		-157	-103
<b>Resultat före skatt och bokslutsdispositioner</b>		<b>-105</b>	<b>-79</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>			
Erhållet koncernbidrag		188	132
Förändring av periodiseringsfond	MB4	-22	-1
<b>Resultat före skatt</b>		<b>61</b>	<b>52</b>
Skatt		-14	-13
<b>Årets resultat tillika årets totalresultat</b>		<b>47</b>	<b>39</b>

## Moderbolagets balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i dotterbolag	MB3	1 684	1 684
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>1 684</b>	<b>1 684</b>
<i>Omsättningstillgångar</i>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordringar koncernföretag		1 534	1 477
Skattefordran		11	11
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		0	0
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>		<b>1 545</b>	<b>1 488</b>
Kassa och bank		-	-
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>1 545</b>	<b>1 488</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>3 229</b>	<b>3 173</b>

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b>Eget kapital</b>			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	K17	1	1
<i>Fritt eget kapital</i>			
Överkursfond		1 096	1 096
Balanserat resultat		356	371
Årets resultat		47	39
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 500</b>	<b>1 508</b>
<b>Obeskattade reserver</b>			
Periodiseringsfond	MB4	171	149
<b>Summa obeskattade reserver</b>		<b>171</b>	<b>149</b>
<b>Långfristiga skulder</b>			
Skulder till kreditinstitut	MB5	1 552	1 508
<b>Summa långfristiga skulder</b>		<b>1 552</b>	<b>1 508</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Skulder till kreditinstitut	MB5	-	-
Leverantörsskulder		3	4
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	MB6	4	4
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>6</b>	<b>9</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>3 229</b>	<b>3 173</b>

## Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
<b>Ingående balans 1 jan 2021</b>	1	1 096	476	1 572
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	39	39
<b>Transaktioner med ägare</b>				
Återköp egna aktier	-	-	-159	-159
Betalning med aktier vid rörelseförvärv		-	55	55
<b>Summa transaktioner med ägare</b>	-	-	-104	-104
<b>Utgående balans 31 dec 2021</b>	1	1 096	412	1 508
<b>Ingående balans 1 jan 2022</b>	1	1 096	412	1 508
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	47	47
Fondemission	0	-	-0	-
<b>Transaktioner med ägare</b>				
Indragning av egna aktier	-0	-	0	-
Återköp egna aktier	-	-	-55	-55
<b>Summa transaktioner med ägare</b>	-	-	-55	-55
<b>Utgående balans 31 dec 2022</b>	1	1 096	404	1 500



## Moderbolagets kassaflödesanalys

Mkr	2022	2021
<b>Resultat före skatt</b>	61	52
Justeringar för:		
Finansiella intäkter	-67	-40
Finansiella kostnader	157	103
Koncernbidrag	-188	-132
Förändring periodiseringsfond	22	1
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	-1	-
<b>Resultat före skatt justerat för ej kassaflödespåverkande poster</b>	<b>-16</b>	<b>-16</b>
Förändring:		
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar	-4	141
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder	0	2
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder	0	0
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten exklusive ränte- och skattebetalningar</b>	<b>-20</b>	<b>127</b>
Erhållen ränta	0	0
Erlagd ränta	-43	-32
Betald inkomstskatt	-14	-12
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>	<b>-77</b>	<b>83</b>
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Upptagna lån	-	1 504
Amortering av skulder till kreditinstitut	-	-1 534
Koncernbidrag	132	105
Återköp av egna aktier	-55	-159
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>	<b>77</b>	<b>-83</b>
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Likvida medel vid årets början	-	-
Kursdifferens i likvida medel	-	-
Likvida medel vid årets slut	-	-

# Redovisningsprinciper

## Not P1 Allmän information

Humana AB är ett svensktregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm. Bolaget är publikt. Adressen till huvudkontoret är Warfvinges väg 39, 112 51 Stockholm, Sverige. Bolaget är sedan 22 mars 2016 noterat på Nasdaq Stockholm.

Koncernredovisningen omfattar moderbolaget Humana AB och dess dotterföretag (se Not K23), tillsammans benämnd koncernen. Koncernen bedriver omsorgsverksamhet i segmenten Individ och familj, Personlig assistans, Äldreomsorg, Finland och Norge.

Humana AB ägdes per 31 december 2022 till 25,6 procent av Impilo Care AB (org nr 559189-7722).

De finansiella rapporterna har godkänts för utfärdande av styrelsen och verkställande direktören den 29 mars 2023. Årsredovisningen är föremål för fastställande på årsstämman den 9 maj 2023.

## Not P2 Övergripande redovisningsprinciper och bedömningar

### Övergripande redovisningsprinciper

#### Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting 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 rapportering rekommenderat RFR 1. Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpas.

#### 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 derivatinstrument, samt 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.

Uppskattningar 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 väsent-

lig justering i framtiden är främst relaterade till genomförda nedskrivningsprövningar avseende goodwill och vid upprättande av förvärsanalyser.

#### 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 K10.

#### 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 leasingsskuld

Vid beräkning av leasingsskuld i enlighet med IFRS 16 har företagsledningen gjort ett antal uppskattningar och bedömningar, som, om de hade gjorts på annat sätt, skulle påverkat leasingsskuldens 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 vidare not K13 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 2022

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 belopp 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. Omsättningstillgångar 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 rörelseresultat per segment redovisas efter allokering av segmentspecifika kostnader men exklusive kostnader för centrala funktioner. 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.

#### Statliga stöd

Statliga stöd redovisas när dessa med rimlig säkerhet kommer erhållas och att villkoren för att erhålla bidragen rimligen kommer att uppfyllas. Statliga stöd kan exempelvis avse utbildning, anställningar, minskning av arbetstid, ersättningar för ökade kostnader för skyddsutrustning samt ersättningar för sjuklönekostnader. Redovisning sker i resultaträkningen och periodisering sker utifrån när kostnaderna, som bidragen avser att kompensera för, uppstår.

#### 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.

### ***Innehav utan bestämmande inflytande***

Förvärv från innehavare utan bestämmande inflytande redovisas som en transaktion i eget kapital, det vill säga en överföring mellan eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare och innehav utan bestämmande inflytande.

### ***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 vidare not K10. Vid förvärv där värdet av nettotillgångar överstiger erlagd köpeskillning, sk. förvärv till lågt pris, intäktsförs mellanskillnaden omedelbart i resultaträkningen. Förvärvsrelaterade kostnader kostnadsförs när de uppstår.

Villkorade köpeskillningar redovisas till verkligt värde vid förvärvstidpunkten och villkorade köpeskillningar 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. Intern försäljning och övriga mellanhandanden inom koncernen har eliminerats i koncernredovisningen. Vinst och förluster som uppstår till följd av koncerninterna transaktioner eliminerar 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.

### ***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 månadsfakturer. 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 kom-muner som de köper efter behov via ram- eller abonnemangsavtal, individavtal, 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***

#### ***Kortfristig ersättning***

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 tillförlitlig.

#### ***Ersättningar vid uppsägning***

Ersättningar vid uppsägning av personal kostnadsförs vid den tidigaste tidpunkten av när företaget inte längre kan dra tillbaka erbjudandet eller när företaget redovisar kostnader för omstrukturering. Ersättningar som beräknas bli reglerade efter tolv månader redovisas till dess nuvärde.

#### ***Pensionsförpliktelser***

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

En avgiftsbestämd pensionsplan är en pensionsplan där koncernens åtagande är begränsat till de fasta avgifter som inbetalas till den aktuella försäkringsgivaren. Koncernen har därefter inte några rättsliga eller informella förpliktelser att betala ytterligare avgifter. Pensionspremier hänförliga till avgiftsbestämda planer redovisas som personalkostnader i resultaträkningen i den takt de uppstår.

En förmånsbestämd pensionsplan är en pensionsplan som inte är avgiftsbestämd. Humanas förmånsbestämda åtaganden för ålderspension och familjepension för tjänstemän i Sverige (ITP2) tryggas genom försäkring i Alecta, som är en förmånsbestämd plan som omfattar fler arbetsgivare. För räkenskapsåret 2022 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.

Koncernen har gjort vissa pensionsutfästelser, vilka tryggas genom kapitalförsäkring. Pensionsåtagandet inklusive särskild löneskatt motsvarar värdet av tillgångarna i kapitalförsäkringen vid varje tillfälle.

### ***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 leasingkulld, förlust vid värdeförändring eller avyttring av finansiella instrument. Valutakursvinster och valutakursförluster redovisas brutto. Ränteintäkter och räntekostnader redovisas enligt effektivräntemetoden medan utdelningar redovisas i resultaträkningen när rätten att erhålla utdelning fastställts.

### ***Leasing***

#### ***Leasingavtal där koncernen är leasetagare***

Koncernen redovisar en nyttjanderättstillgång och en leasingkulld vid leasingavtalets inledningsdatum.

Nyttjanderättstillgången värderas initialt till anskaffningsvärde, vilket består av leasingkuldens initiala värde med tillägg för leasingavgifter som betalats 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.

Leasingkulden som delas upp i långfristig och kortfristig del, värderas initialt till nuvärdet av återstående leasingavgifter under den bedömda leasingperioden. Leasingperioden utgörs av den ej uppsägningbara 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 uppläsningsränta, 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. Leasingkulden 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 uppsägningdatumet 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 leasingkulld. Leasingavgifter för dessa leasingavtal redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

#### ***Sale and leaseback***

Koncernen tillämpar bestämmelserna avseende intäktsredovisning för att avgöra om en sale and leaseback-transaktion ska redovisas som en försäljning. I de fall transaktionen uppfyller kraven för en försäljning värderas den nyttjanderätt som härrör från leaseback-transaktionen till andelen av det tidigare redovisade värdet av tillgången som hänför sig till nyttjanderätten som bibehålls av koncernen. Därmed redovisas bara eventuell vinst eller förlust som avser de rättigheter som överförts till köparen/leasegivaren. För fastställande av hur stor del av tillgången som bibehålls respektive hur stor del som överförs till köparen används relationen mellan den leasingkulld som redovisas kopplat till leasebacken och det verkliga värdet på den sålda tillgången. Om ersättningen för försäljningen av tillgången överstiger det verkliga värdet på tillgången eller om framtida leasebetalningar är lägre än marknadsmässiga leasebetalningar redovisas skillnaden som en skuld. Resterande erhållen ersättning för försäljning av tillgången ligger som grund för att beräkna eventuell vinst eller förlust av transaktionen. I det fall villkoren är det omöjliga redovisas skillnaden som en förskottsbetalning. Om överföringen av en tillgång inte uppfyller kraven avseende intäktsredovisning

fortsätter koncernen att redovisa den överförda tillgången och redovisar en finansiell skuld som motsvarar den erhållna ersättningen.

### 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 uppkommer 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.

Effekter av förändringar i gällande skattesatser redovisas i den period förändringen i praktiken har lagstadgats. Uppskjutna skattefordringar och skatteskulder nettoredovisas då det föreligger en legal 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 Övriga ränteintäkter.

### Immateriella tillgångar

#### Goodwill

Goodwill uppstår vid rörelseförvärv när erlagd köpeskilling överstiger verkligt värde av identifierbara nettotillgångar i förvärvad enhet. Goodwill värderas, efter det första redovisningsstillfället, till anskaffningsvärde efter avdrag för eventuella ackumulerade nedskrivningar. Goodwill skrivs inte av utan är föremål för nedskrivningsprövning, se nedan Nedskrivningar. Se vidare not K10.

Beträffande goodwill i förvärv före den 1 januari 2012 har koncernen vid övergången till IFRS inte tillämpat IFRS retroaktivt utan det per denna dag redovisade värdet utgör fortsättningsvis koncernens anskaffningsvärde, efter nedskrivningsprövning.

#### 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. Goodwill prövas för nedskrivningsbehov årligen och dessutom så snart indikationer uppkommer som tyder på att tillgången ifråga har minskat i värde. 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 knuta 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 utträngning 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 förvärv

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. Beräknade nyttjandeperioder; 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

Koncernens redovisade tillgångar bedöms vid varje balansdag för att avgöra om det finns indikation på nedskrivningsbehov.

### 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 väsent-

ligen 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.

### Återföring av nedskrivningar

En nedskrivning av tillgångar som reverseras om det både finns indikation på att nedskrivningsbehovet inte längre föreligger och det har skett en förändring i de antaganden som låg till grund för beräkningen av återvinningsvärdet. Nedskrivning av goodwill återförs dock aldrig. En reversering görs endast i den utsträckning som tillgångens redovisade värde efter återföring inte överstiger det redovisade värdet som skulle ha redovisats, med avdrag för avskrivning där så är aktuellt, om ingen nedskrivning gjorts.

### Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie före utspädning baseras på årets resultat i koncernen hänförligt till moderbolagets aktieägare och på det vägda genomsnittliga antalet aktier utestående under året.

Resultat per aktie efter utspädning beräknas genom att årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare divideras, i tillämpliga fall justerat, med summan av det viktade genomsnittliga antalet aktier och potentiella aktier som kan ge upphov till utspädningseffekt. Utspädningseffekt av potentiella aktier redovisas endast om en omräkning till aktier skulle leda till en minskning av resultatet per aktie efter utspädning.

### Avsättningar

En avsättning skiljer sig från andra skulder genom att det råder ovisshet om betalningstidpunkt eller beloppets storlek för att reglera avsättningen. En avsättning redovisas i balansräkningen när det finns en befintlig legal eller informell förpliktelse som en följd av en inträffad händelse, och det är troligt att ett utflöde av ekonomiska resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen samt en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Avsättningar görs med det belopp som är den bästa uppskattningen av det som krävs för att reglera den befintliga förpliktelsen på balansdagen.

### Förlustkontrakt

En avsättning för förlustkontrakt redovisas när de förväntade ekonomiska fördelarna som koncernen väntas erhålla från ett kontrakt är lägre än de oundvikliga kostnaderna att uppfylla förpliktelserna enligt kontraktet. Avsättningen redovisas till det beräknade nuvärdet av det lägsta av den förväntade kostnaden för att inte fullfölja kontraktet eller nettokostnaden för att fullfölja kontraktet. Innan en avsättning fastslås görs en nedskrivning av värdet på de tillgångar som är knutna till kontraktet.

### Finansiella tillgångar och skulder – Finansiella instrument

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

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. Kundfordringar redovisas när faktura 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 realiserar, förfaller eller bolaget förlorar kontrollen över dem. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när förpliktelsen i avtalet fullgörs eller på annat sätt utsläcks.

En finansiell tillgång och en finansiell skuld nettoredo visas endast när det föreligger en legal rätt att kvitta beloppen samt en avsikt att reglera posterna netto.

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

#### Värdering av finansiella instrument

Finansiella instrument klassificeras vid första redovisningstillfället och denna klassificering bestämmer värderingen av instrumenten.

### Klassificering och värdering av finansiella tillgångar

**Derivat:** klassificeras till verkligt värde via resultatet.

**Skuldinstrument:** klassificeringen av finansiella tillgångar som är skuldinstrument, baseras på koncernens affärsmodell för förvaltning av tillgången och karaktären på tillgångens avtalsenliga kassaflöden. Instrumenten klassificeras antingen till

- upplupet anskaffningsvärde
- verkligt värde via övrigt totalresultat, eller
- verkligt värde via resultatet

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. 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 förlustreservering för förväntade kreditförluster. Kundfordringar redovisas initialt till det fakturerade beloppet.

#### Klassificering och värdering av finansiella skulder

Finansiella skulder klassificeras till upplupet anskaffningsvärde med undantag av derivat och 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.

Derivat klassificeras till verkligt värde via resultatet förutom om de klassificeras som säkringsinstrument och den effektiva delen av säkringen redovisas i koncernens rapport över övrigt totalresultat.

#### Nedskrivning av finansiella tillgångar

För koncernens samtliga finansiella tillgångar som redovisas till upplupet anskaffningsvärde baseras reservering för kreditförluster på förväntade förluster. Bedömningen görs för kundfordringar i första hand individuellt och i andra hand för ej individuellt nedskrivna fordringar baserat på grad av försening med betalning. Koncernens kunder avser kommuner och landsting, vilka har mycket god kreditvärdighet. Kundförlusterna har historiskt varit mycket små.

#### Säkringsredovisning

Från och med 1 januari 2018 tillämpar koncernen säkringsredovisning avseende valutasekring av nettoinvesteringar i utlandsverksamheter.

Humana säkrar nettoinvesteringar i EUR och NOK genom lån i dessa valutor. Den effektiva andelen av valutakursförändringar på lånen redovisas i Övrigt totalresultat och de ackumulerade valutakursförändringarna redovisas i en separat komponent i eget kapital, omräkningsreserven. Värdeförändringar som härrör från del av säkringen som inte är effektiv redovisas omedelbart i årets resultat. Vid avyttring av utlandsverksamheten omklassificeras den vinst eller förlust som ackumulerats i omräkningsreserven till årets resultat, vilket därmed påverkar resultatet från avyttringen.

#### Eventualförpliktelser

Eventualförpliktelse redovisas när det finns ett möjligt åtagande som härrör från inträffade händelser och vars förekomst bekräftas endast av en eller flera osäkra framtida händelser utom koncernens kontroll eller när det finns ett åtagande som inte redovisas som en skuld eller avsättning på grund av det inte är troligt att ett utflöde av resurser kommer att krävas eller inte kan beräknas med tillräcklig tillförlitlighet.

## 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 beskattningsprinciper. 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. Under 2022 har moderbolagets kassaflöde anpassats till samma uppställningsform som koncernens kassaflöde.

#### 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 förfalldagen (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. Aktieägartillskott aktiveras i aktier och andelar, i den mån nedskrivning ej fordras.

#### 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

2022, Mkr	Individ och familj	Personlig assistans	Äldreomsorg	Finland	Norge	Övrigt	Koncernen
Nettoomsättning – externa intäkter	2 426	3 387	815	1 519	1 034	19	9 199
Övriga rörelseintäkter	0	32	0	9	0	0	42
<b>Totala intäkter</b>	<b>2 426</b>	<b>3 419</b>	<b>815</b>	<b>1 528</b>	<b>1 034</b>	<b>19</b>	<b>9 241</b>
Resultat före avskrivningar och övriga rörelsekostnader <sup>1)</sup>	223	201	24	56	85	315	904
Avskrivningar	-39	-3	-19	-19	-8	-369	-457
Övriga rörelsekostnader	-7	0	0	0	0	-2	-10
<b>Rörelseresultat</b>	<b>178</b>	<b>198</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>76</b>	<b>-56</b>	<b>439</b>
Finansiella intäkter							24
Finansiella kostnader							-189
<b>Resultat före skatt</b>							<b>274</b>

2021, Mkr	Individ och familj	Personlig assistans	Äldreomsorg	Finland	Norge	Övrigt	Koncernen
Nettoomsättning – externa intäkter	2 255	3 042	669	1 276	915	19	8 176
Övriga rörelseintäkter	2	0	0	8	2	1	12
<b>Totala intäkter</b>	<b>2 257</b>	<b>3 042</b>	<b>669</b>	<b>1 284</b>	<b>916</b>	<b>20</b>	<b>8 188</b>
Resultat före avskrivningar och övriga rörelsekostnader <sup>1)</sup>	206	209	14	74	116	295	914
Avskrivningar	-37	-1	-16	-19	-12	-335	-420
Övriga rörelsekostnader	-1	0	0	0	0	0	-1
<b>Rörelseresultat</b>	<b>168</b>	<b>208</b>	<b>-3</b>	<b>56</b>	<b>103</b>	<b>-40</b>	<b>493</b>
Finansiella intäkter							4
Finansiella kostnader							-143
<b>Resultat före skatt</b>							<b>354</b>

<sup>1)</sup> Humana har under räkenskapsåret mottagit offentliga bidrag främst i form av lönebidrag och ersättning för sjuklönekostnader, men även stimulansmedel och ersättning för skyddsutrustning. Totala beloppet mottaget uppgår till 66 Mkr (73).

## Intäktsfördelning

Intäkterna fördelas på följande tjänster:

	2022	2021
Individ och familj	4 075	3 631
Personlig assistans	3 781	3 349
Äldreomsorg	1 366	1 189
Övrigt	19	20
<b>Totala intäkter</b>	<b>9 241</b>	<b>8 188</b>

Ingen kund står för mer än 10 procent av intäkterna.

**Geografiska områden – Intäkter**

	2022	2021
Sverige	6 660	5 970
Finland	1 528	1 284
Norge	1 034	916
Danmark	19	18
<b>Totalt</b>	<b>9 241</b>	<b>8 188</b>

**Geografiska områden – Anläggningstillgångar<sup>1)</sup>**

	2022	2021
Sverige	5 439	4 988
Finland	1 799	1 622
Norge	597	572
Danmark	6	6
<b>Totalt</b>	<b>7 842</b>	<b>7 188</b>

<sup>1)</sup> Såsom anläggningstillgångar medtas ej finansiella instrument, uppskjutna skattefordringar och tillgångar avseende ersättningar efter avslutad anställning.

**Not K2** Övriga rörelseintäkter och övriga rörelsekostnader**Övriga rörelseintäkter**

	2022	2021
Resultat vid försäljning av dotterföretag	-	1
Omvärdering av tilläggsköpeskillning	38	1
Övrigt	4	10
<b>Totalt</b>	<b>42</b>	<b>12</b>

**Övriga rörelsekostnader**

	2022	2021
Förlust vid försäljning av materiella anläggningstillgångar	7	1
Resultat vid försäljning av dotterföretag	2	-
Förvävsrelaterade kostnader	1	15
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

**Not K3** Förvärv av rörelse

Humana har genomfört fyra (fyra) större rörelseförvärv under året varav två genomförda förvärv inom affärsområdet Finland, ett förvärv inom affärsområdet Individ och Familj samt ett förvärv inom affärsområdet Personlig assistans. 100 procent av aktierna har förvärvats i Humanan Kallio Oy, Debora Lapsiperhepalvelut Oy och Vintergatan AB. Assistans för dig var ett inkrämsförvärv.

**Genomförda förvärv 2022****Humanan Kallio Oy (Finland)**

I januari 2022 förvärvade Humana 100 procent av aktierna i det finländska Individ- och familjföretaget Humanan Kallio Oy. Förvärvet stärker Humanas position i huvudstadsregionen i Finland och ökar Humanas kapacitet att tillhandahålla omsorgstjänster för barn, unga och vuxna samtidigt som behovet i samhället växer. Köpeskillingen för Humanan Kallio Oy erlades i likvida medel. I samband med förvärvet uppskattade Humana en tilläggsköpeskillning om maximalt 5 Mkr baserat på Humanan Kallios resultat under 2022. Under det fjärde kvartalet 2022 gjordes en ny bedömning i samband med nya externa förutsättningar, vilket resulterade i en nedsättning av tilläggsköpeskillingen till 0 Mkr. Den goodwill om 27 Mkr som inkluderas i förvärvet av Humanan Kallio Oy kommer dels komplettera den finländska verksamheten att bli mer heltäckande och effektiv vad gäller omsorgstjänster och expertis. Utöver de samordningsvinster som uppstår, kommer förvärvet att komplettera Humanas omsorg till barn, unga och vuxna geografiskt. Rörelseintäkter från det förvärvade bolaget som ingår i koncernens resultaträkning sedan 3 januari uppgår till 110 Mkr för helåret. Det förvärvade bolaget bidrog till årets resultat med -4 Mkr. Transaktionskostnader om 0,2 Mkr har rapporterats som övriga rörelsekostnader i koncernen.

**Vintergatan AB (Individ och familj)**

I juni 2022 förvärvade Humana 100 procent av aktierna i omsorgsföretaget Vintergatan AB i Alingsås. Förvärvet kompletterar Humanas verksamhet inom HVB och stödboende med sitt unika koncept där de unga vuxna bor i egna lägenheter. Vintergatans helårsintäkter uppgår till cirka 14 Mkr och bolaget har ett tjugotal anställda. Köpeskillingen för Vintergatan AB erlades i likvida medel. Den goodwill om 11 Mkr som inkluderas i förvärvet av Vintergatan AB motsvaras av en breddning av unika arbetssätt inom HVB som Vintergatan AB framgångsrikt utövat med hög kvalitet. Rörelseintäkter från det förvärvade bolaget som ingår i koncernens resultaträkning sedan 1 juni uppgår till 6 Mkr för helåret. Det förvärvade bolaget bidrog till årets resultat med 1 Mkr för helåret. Inga transaktionskostnader har utgått för förvärvet.

**Debora Lapsiperhepalvelut Oy (Finland)**

I juni 2022 förvärvade Humana 100 procent av aktierna i öppenvårdbolaget Debora Lapsiperhepalvelut Oy. Förvärvet stärker Humanas rikstäckande erbjudande inom öppenvården i Finland. Helårsintäkterna uppgår till cirka 3 MEUR, motsvarande cirka 30 Mkr. Köpeskillingen för Debora Lapsiperhepalvelut Oy erlades i likvida medel. Den goodwill om 15 Mkr som inkluderas i förvärvet kommer att komplettera Humanas erbjudande av öppenvårdstjänster och tjänster för en växande efterfrågan på förebyggande öppenvård för familjer och barn. Rörelseintäkter från det förvärvade bolaget som ingår i koncernens resultaträkning sedan 1 juni uppgår till 18 Mkr för helårsperioden. Det förvärvade bolaget bidrog till årets resultat med 2 Mkr för helåret. Inga transaktionskostnader har utgått för förvärvet.

**Assistans för dig (Personlig assistans)**

I juni 2022 slutförde Humana förvärvet av 100 procent av verksamheten i Assistans för dig. Genom förvärvet stärker Humana sin position som den ledande assistansanordnaren i Sverige. Den totala köpeskillingen uppskattas till 136 Mkr. Betalningen fördelas på en initial köpeskillning om 20 Mkr på kassa- och skuldfri bas, samt två tilläggsköpeskillningar baserade på rörelseresultatet för vardera åren 2022 och 2023. Merparten av köpeskillingen erläggs vid det sista betalningstillfället. Förvärvet finansieras med befintlig kassa. Den ökade volymen innebär bättre möjligheter att leverera bra omsorg och hög kvalitet. Den goodwill om 92 Mkr som inkluderas i förvärvet motsvaras av den stärkta position som förvärvet av verksamheten i Assistans för dig utgör. Under det fjärde kvartalet 2022 gjordes en ny bedömning av tilläggsköpeskillningarna i samband med nya externa förutsättningar, vilket resulterade i en justering om -32 Mkr. Rörelseintäkter från det förvärvade bolaget som ingår i koncernens resultaträkning sedan 1 juni uppgår till 336 Mkr för helårsperioden. Det förvärvade bolaget bidrog till årets resultat med 14 Mkr för helårsperioden. Transaktionskostnader om 0,3 Mkr har rapporterats som övriga rörelsekostnader i koncernen.

**Goodwill**

Av den goodwill som uppstått genom förvärvet 2022 hänför sig den största delen till Assistans för dig och förstärker Humanas position som den ledande assistansanordnaren i Sverige. Goodwill som uppstått genom övriga förvärv avser till största delen geografisk bredd samt synergier i respektive specialistområde. Den goodwill som uppkommit i samband med förvärvet Assistans för dig är skattemässigt avdragsgill. Övriga förvärv under 2022 och 2021 är inte skattemässigt avdragsgilla.

**Villkorad köpeskillning**

Villkorad köpeskillning per 31 december 2022 förekommer i förvärvet av Fideli Omsorg AB och Assistans för dig. Förvärvet Fideli Omsorg AB inkluderar en villkorad tilläggsköpeskillning om maximalt 75 Mkr och hänför sig till måluppfyllelse avseende rörelseresultatet för år 2022. Förvärvet Assistans för dig inkluderar en villkorad tilläggsköpeskillning om 98 Mkr och hänför sig till måluppfyllnad avseende rörelseresultatet för år 2022 och år 2023. Maximal tilläggsköpeskillning för Fideli Omsorg AB och Assistans för dig som kan utgå uppgår till 228 Mkr.

**Förvävsrelaterade kostnader**

Förvävsrelaterade kostnader om 1 Mkr (2) 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**

Den 10 januari 2023 tillkännagav Humana förvärvet av 100 procent av aktierna i Solstena i Skåne AB. Genom förvärvet stärker Humana sitt tjänsteutbud avseende läkemedelsassisterad behandling vid opioidberoende för patienter som uppfyller kriterierna för LARO-behandling. Helårsintäkterna uppgår till cirka 46 Mkr. Den totala köpeskillingen uppskattas till 30 Mkr. Betalningen fördelas på en initial köpeskillning om 18 Mkr på kassa- och skuldfri bas, samt en tilläggsköpeskillning om maximalt 18 Mkr baserad på rörelseresultatet för en tolv-månadersperiod som börjar löpa senast den 1 juli 2023. Förvärvet finansieras med befintlig kassa. Transaktionen var villkorad av Region Skånes godkännande och slutfördes 1 februari 2023.

**Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten**

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

<sup>1)</sup> Förvärvsanalysen är preliminär, då slutavräkning inte har beräknats.

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

**Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten**

2021, Mkr	Team J-son	Fideli Omsorg	Balans Behandling	Enighet	Total
Anläggningstillgångar	0	4	0	-	4
Omsättningstillgångar	27	27	13	12	79
Långfristiga skulder	-2	-	0	-	-2
Kortfristiga skulder	-8	-15	-5	-7	-35
<b>Netto identifierbara tillgångar och skulder</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>46</b>
Goodwill	65	195	11	12	283
<b>Total köpeskilling</b>	<b>82</b>	<b>211</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>329</b>
Likvida medel i förvärvade enheter	-20	-10	-7	-5	-42
Betalning med egna aktier	-	-55	-	-	-55
<b>Villkorad köpeskilling</b>	<b>-1</b>	<b>-73</b>	<b>-7</b>	<b>-</b>	<b>-81</b>
<b>Påverkan på likvida medel</b>	<b>61</b>	<b>73</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>151</b>
Reglerade köpeskillingar hänförlig till tidigare förvärv					1
Mindre förvärv					1
<b>Total påverkan på likvida medel</b>					<b>153</b>

**Genomförda förvärv 2021**

Humanas förvärv under 2021 har totalt ökat koncernens intäkter med 146 Mkr och årets resultat med 16 Mkr. Om förvärvet hade inträffat per den 1 januari 2021 uppskattar företagsledningen att koncernens intäkter skulle ha varit 8 308 Mkr (120 Mkr högre) och årets resultat 496 Mkr (3 Mkr högre).

**Not K4 Övriga externa kostnader**

Mkr	2022	2021
Direkta verksamhetskostnader <sup>1)</sup>	370	321
Inköpta tjänster	61	59
Lokal- och fastighetskostnader	213	185
IT kostnader	133	118
Marknadsföringskostnader	23	19
Övriga kostnader	283	224
<b>Totalt övriga externa kostnader</b>	<b>1 082</b>	<b>926</b>

<sup>1)</sup> 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	2022	2021
Löner och ersättningar	5 485	4 811
Pensionskostnader, avgiftsbaserade planer	387	317
Sociala avgifter	1 263	1 131
Övriga personalkostnader	118	74
<b>Totalt</b>	<b>7 253</b>	<b>6 333</b>

**Medelantalet anställda**

2022	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	9 180	32
Norge	1 103	40
Finland	1 984	22
Danmark	24	42
<b>Totalt</b>	<b>12 291</b>	<b>31</b>

2021	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	8 371	32
Norge	994	42
Finland	1 605	23
Danmark	26	43
<b>Totalt</b>	<b>10 996</b>	<b>32</b>

Under 2021 och 2022 har moderbolaget enbart haft en person anställd, VD och Koncernchef, under 2021 Rasmus Nermand och under 2022 Johanna Rastad, vars ersättning framgår av tabellen "Ersättningar till styrelse och koncernledning" sid 114.

**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 14 Mkr (2022 betalades 14 Mkr).

Den kollektiva konsolideringsnivån utgår av marknadsvärden 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 konsolideringsnivån 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 2022 är 172 procent (172). Premierna till Alecta fastställs genom antaganden om ränta, livslängd, driftskostnader och avkastningsskatt och är beräknad så att betalning av konstant premie till pensionstidpunkten räcker för hela målförmodnen, 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 2022 fanns tre incitamentsprogram för långsiktig rörlig ersättning som vardera löper under tre år. Syftet med incitamentsprogrammen var att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland Humanas ledare, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål.

Under 2022 fanns även ett incitamentsprogram bestående av syntetiska optioner utställt 2020 av Impilo Care AB, Humanas huvudägare.

**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.

#### LTI 2020–2022

Under 2020 lanserades ett LTI-program. För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2020, 2021 och 2022 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 2020 och 2021 respektive, och med två fjärdedelar för 2022. Oavsett intjäningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2023 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden.

#### Syntetiska optioner

Styrelseledamöter och ledande befattningshavare i Humana erbjuds i juni 2020 att förvärva syntetiska optioner i Humana utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och det kommer inte föränleda några kostnader för Humana. Totalt förvärvades 461 000 syntetiska optioner. Det sammanlagda marknadsvärdet av optionerna vid transaktionstillfället har beräknats till cirka 1,4 miljoner kronor. De syntetiska optionerna är hänförliga till Humanas aktie och har en löptid om tre år. Optionerna kan utnyttjas under perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023. Lösenpriset uppgår till 77,90 kronor per styck. Koncernledningens innehav av optioner i Humana AB framgår av tabellen i Bolagsstyrningsrapporten sidan 55.

Optionerna marknadsvärderades med hjälp av Black & Scholes modellen och gav ett marknadsvärde på 3,00 kr per option.

#### Förutsättningar i värderingen

Aktiepris	47 kr
Volatilitet	31%
Risfri ränta	-0,20%

### Årsstämman 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 stämman 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 vidare sid 15–33.

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 leder 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 tillgodoseas.

#### Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för friskvård, sjukvårds- och sjukförsäkring, ska utgöra en mindre del av den totala kompensationen och överensstämja med vad som är marknadsmässigt brukligt.

Beträffande anställningsförhållanden som leder 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 tillgodoseas.

#### 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

Stämmande 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 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.

**Frålgående 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 2022**

Styrelsen består av 3 (3) män och 3 (3) kvinnor.

Koncernledningen består av 4 (2) män och 5 (8) kvinnor.

**Ersättningar till styrelse och koncernledning**

Löner och ersättningar fördelade enligt typ av ersättning per styrelseledamot och till koncernledning:

2022, Tkr	Löner och andra ersättningar	STI	LTI	Pension	Totalt
<b>Styrelse</b>					
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
<b>Totalt styrelse</b>	<b>2 423</b>				<b>2 423</b>
Johanna Rastad, VD och Koncernchef	4 228	-	-	1 059	5 287
Övriga (12 personer)	18 162	-	-	3 342	21 504
<b>Totalt koncernledning</b>	<b>22 390</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4 400</b>	<b>26 790</b>
<b>Totalt i koncernen</b>	<b>24 813</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4 400</b>	<b>29 213</b>

Utöver ovanstående ersättningar har tidigare VD och Koncernchef Rasmus Nerman erhållit slutlön under 2022 i form av pensionsgrundande semesterersättning om totalt 1 669 Tkr.

2021, Tkr	Löner och andra ersättningar	STI	LTI	Pension	Totalt
<b>Styrelse</b>					
Sören Mellstig, ordf.	745				745
Karita Bekkemellem	243				243
Magdalena Gerger	102				102
Kirsi Komi	280				280
Monica Lingegård	299				299
Anders Nyberg	261				261
Fredrik Strömholm	355				355
<b>Totalt styrelse</b>	<b>2 286</b>				<b>2 286</b>
Rasmus Nerman, VD och Koncernchef <sup>1)</sup>	4 304	-	-	1 361	5 665
Övriga (12 personer)	14 764	558	1 054	3 574	19 949
<b>Totalt koncernledning</b>	<b>19 068</b>	<b>558</b>	<b>1 054</b>	<b>4 935</b>	<b>25 614</b>
<b>Totalt i koncernen</b>	<b>21 354</b>	<b>558</b>	<b>1 054</b>	<b>4 935</b>	<b>27 900</b>

<sup>1)</sup> Johanna Rastad har tillträtt som VD och Koncernchef den 17 december 2021. Johanna Rastad har uppburit ersättning i egenskap av affärsområdeschef till och med 31 december 2021. Ersättning i egenskap av VD och Koncernchef erhålls från och med 1 januari 2022.

**Not K6** Ersättning till revisorer

Mkr	2022	2021
KPMG		
Revisionsuppdrag	7	6
Skatterådgivning	-	0
Övriga tjänster	0	1
<b>Summa</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

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	2022	2021
Ränteintäkter likvida medel	7	1
Valutakursvinster, netto	16	3
<b>Summa finansiella intäkter</b>	<b>24</b>	<b>4</b>

**Finansiella kostnader**

Räntekostnader för upplåning till upplupet anskaffningsvärde:

Mkr	2022	2021
Räntekostnader	63	48
Räntekostnader på leasingskuld	103	90
Valutakursförluster, netto	19	4
Övriga finansiella kostnader	4	-
<b>Summa finansiella kostnader</b>	<b>189</b>	<b>143</b>

**Not K8** Inkomstskatt

Följande komponenter ingår i skattekostnaden:

Mkr	2022	2021
Aktuell skattekostnad (+)/skatteintäkt (-)		
Årets skattekostnad	52	87
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	0	0
	52	87

Mkr	2022	2021
Uppskjuten skattekostnad (+)/skatteintäkt (-)		
Summa uppskjuten skatt	12	-9
Redovisad skatt	64	78

Mkr	2022	2021
Avstämning av effektiv skatt		
Redovisat resultat före skatt	274	354
Skatt enligt gällande skattesats 20,6% (20,6%)	56	73

Skatteeffekt av:	2022	2021
Ej avdragsgilla kostnader	10	8
Ej skattepliktiga intäkter	-2	-5
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	0	0
Ökning av underskottsavdrag utan motsvarande aktivering av uppskjuten skatt	1	1
Schablonränta på periodiseringsfond	1	1
Skillnad i skattesats mellan moderföretag och utländska dotterföretag	1	0
Skattereduktion inventarieinköp	-3	-
Övrigt	0	0
Redovisad skatt	64	78

Uppskjuten skattefordran	2022	2021
Immateriella anläggningstillgångar	16	-
Materiella anläggningstillgångar	15	15
Leasingskuld	36	31
Nettoredovisning	-28	-5
Summa uppskjuten skattefordran	39	41
Uppskjuten skatteskuld	2022	2021
Obeskattade reserver, periodiseringsfonder	-85	-79
Nettoredovisning	28	5
Summa uppskjuten skatteskuld	-58	-74

Av förändringen i uppskjuten skatt om 13 Mkr (9) har -12 (9) Mkr redovisats i resultaträkningen, 24 Mkr avseende förvärv direkt i balansräkningen och 1 Mkr (0) i övrigt totalresultat som omräkningsdifferens.

**Ej redovisade uppskjutna skattefordringar**

Underskottsavdrag och avdragsgilla temporära skillnader för vilka uppskjuten skatt inte redovisas i balansräkningen uppgår till 50 Mkr (50), motsvarande en uppskjuten skattefordran om 10 Mkr (10).

Uppskjutna skattefordringar avseende dessa poster redovisas inte, då underskotten är föremål för koncernbidragsspärrar och med gällande lagstiftning inte kan utnyttjas så länge verksamheten bedrivs i den legala enheten.

**Not K9** Resultat per aktie

Mkr	2022	2021
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	210	276
Årets resultat	210	276
Resultat per aktie före och efter utspädning, kr	4,37	5,67
Vägt genomsnittligt antal utestående aktier	47 962 304	48 699 212

**Instrument som kan ge framtida utspädningseffekt**

Humana har inga pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare eller andra anställda.

**Not K10** Goodwill**Goodwill**

Mkr	2022	2021
Accumulerade anskaffningsvärden vid årets ingång	4 148	3 815
Förvärv av dotterföretag	156	283
Valutakursdifferenser	105	50
Vid årets utgång	4 409	4 148

**Nedskrivningsprövning**

Goodwill allokeras till kassagenererande enheter för att utvärdera om nedskrivningsbehov föreligger enligt följande:

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
Individ och familj	1 708	1 694
Personlig assistans	1 099	1 007
Äldreomsorg	8	8
Norge	429	411
Finland	1 158	1 023
Danmark	6	6
Summa	4 409	4 148

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 består av nyttjandevärdet. 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.

Årets prövning visade att inga rimliga förändringar i de viktiga antagandena skulle innebära något nedskrivningsbehov.

**Viktiga antaganden i beräkningen**

Viktiga antaganden i beräkningen	Metod för att skatta värdet
Tillväxt, %	Tillväxttakten under prognosperioden baseras på specifika planer för de närmaste 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%)	9,3% (7,2%)	11,3% (8,7%)
Personlig assistans	1,5% (1,5%)	9,3% (7,2%)	11,3% (8,8%)
Äldreomsorg	2% (2%)	9,3% (7,2%)	11,3% (8,7%)
Norge	2% (2%)	9,3% (7,2%)	11,9% (8,7%)
Finland	2% (2%)	9,3% (7,2%)	11,4% (8,6%)

**Känslighetsanalys**

Det beräknade återvinningsvärdet för Finland var nära redovisat värde per den 31 december 2022. I känslighetsanalysen testades detta genom att, i kassaflödesprognosen, justera tillväxten och dess direkta påverkan på EBIT-marginal, samt justering av diskonteringsräntan (WACC). I nedanstående tabell framgår att inget nedskrivningsbehov föreligger för respektive antagande, och om båda antagandena inträffar skulle utrymme för eventuell nedskrivning ligga på runt 3 procent av det redovisade värdet på goodwill.

2022	Förändring	Nedskrivningsbehov
Diskonteringsränta	+ 1%-enhet	-
EBIT-marginal i prognosperiod	- 1%-enhet	-

**Not K11** Övriga immateriella anläggningstillgångar

2022	Systemutveckling och licenser	Kund- relationer	Övrigt	Totalt
<b>Akkumulerade anskaffningsvärden</b>				
Vid årets ingång	18	19	14	51
Investeringar	-	-	1	1
Förvärv av rörelse	-	31	1	32
Utrangeringar/ avyttringar	-0	-	-	-0
Omklassificeringar	-	-	0	0
Kursdifferens	0	2	2	3
<b>Vid årets utgång</b>	<b>18</b>	<b>51</b>	<b>17</b>	<b>86</b>
<b>Akkumulerade avskrivningar</b>				
Vid årets ingång	-17	-11	-11	-39
Utrangeringar/ avyttringar	0	-	-	0
Omklassificeringar	-	1	1	2
Årets avskrivningar	-0	-7	-2	-9
Kursdifferens	-0	1	-1	0
<b>Vid årets utgång</b>	<b>-18</b>	<b>-15</b>	<b>-14</b>	<b>-46</b>
<b>Redovisat värde</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>39</b>
2021	Systemutveckling och licenser	Kund- relationer	Övrigt	Totalt
<b>Akkumulerade anskaffningsvärden</b>				
Vid årets ingång	17	8	18	43
Investeringar	-	10	1	11
Förvärv av rörelse	1	-	-	1
Omklassificeringar	-	-	-4	-4
Kursdifferens	-	1	-	1
<b>Vid årets utgång</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>51</b>
<b>Akkumulerade avskrivningar</b>				
Vid årets ingång	-17	-8	-13	-38
Omklassificeringar	-	-	3	3
Årets avskrivningar	-	-2	-1	-3
Kursdifferens	-	-1	0	-1
<b>Vid årets utgång</b>	<b>-17</b>	<b>-11</b>	<b>-11</b>	<b>-40</b>
<b>Redovisat värde</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

**Not K12** Materiella anläggningstillgångar

2022	Bygg- nader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Inven- tarier	Pågående arbete	Summa
<b>Akkumulerade anskaffningsvärden</b>					
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
<b>Vid årets utgång</b>	<b>99</b>	<b>326</b>	<b>280</b>	<b>44</b>	<b>750</b>
<b>Akkumulerade avskrivningar och nedskrivningar</b>					
Vid årets ingång	0	-93	-133	-	-226
Förvärv av rörelse	-	-0	-1	-	-2
Utrangeringar/ avyttringar	8	2	12	-	21
Omklassificeringar	-20	19	-1	-	-2
Valutakursdifferenser	-1	-2	-6	-	-9
Årets avskrivningar	-3	-27	-34	-	-64
Årets nedskrivningar	-1	-	-2	-	-3
<b>Vid årets utgång</b>	<b>-18</b>	<b>-102</b>	<b>-166</b>	<b>-</b>	<b>-286</b>
<b>Redovisat värde</b>	<b>81</b>	<b>225</b>	<b>114</b>	<b>44</b>	<b>464</b>
2021	Bygg- nader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Inven- tarier	Pågående arbete	Summa
<b>Akkumulerade anskaffningsvärden</b>					
Vid årets ingång	50	225	206	9	490
Förvärv av rörelse	1	1	5	-	7
Investeringar	14	39	41	13	108
Utrangeringar/ avyttringar	-6	-5	-18	-	-29
Omklassificeringar	-2	9	-	-3	4
Valutakursdifferenser	1	2	3	0	6
<b>Vid årets utgång</b>	<b>57</b>	<b>272</b>	<b>237</b>	<b>19</b>	<b>586</b>
<b>Akkumulerade avskrivningar och nedskrivningar</b>					
Vid årets ingång	0	-65	-112	-	-177
Förvärv av rörelse	-	-	-3	-	-3
Utrangeringar/ avyttringar	3	4	12	-	19
Omklassificeringar	-	-3	-	-	-3
Valutakursdifferenser	-1	-1	-1	-	-3
Årets avskrivningar	-4	-27	-29	-	-61
<b>Vid årets utgång</b>	<b>0</b>	<b>-93</b>	<b>-133</b>	<b>-</b>	<b>-226</b>
<b>Redovisat värde</b>	<b>57</b>	<b>176</b>	<b>127</b>	<b>-</b>	<b>360</b>

**Not K13** Leasing

Informationen som ges nedan är utifrån Humanas perspektiv som leasetagare.

**Nyttjanderättstillgångar**

2022	Byggnader och lokaler	Bilar	Summa
Redovisat värde 31 december 2022	2 910	20	2 930
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	690	22	712
2021	Byggnader och lokaler	Bilar	Summa
Redovisat värde 31 december 2021	2 651	18	2 669
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	1 185	19	1 204

De under året tillkomna nyttjanderättstillgångarna för lokaler avser till största delen befintlig verksamhet. 237 Mkr (375) avser Individ och familj, 216 Mkr (57) Finland, 70 Mkr (38) Norge, 148 Mkr (714) Äldreomsorg och 19 Mkr (1) Personlig Assistans. Koncernen har ingått nya leasingavtal som ännu ej har tagits i bruk uppgående till en total förpliktelse om 264 Mkr där ett äldreboende i Täby ingår med 146 Mkr.

**Påverkan på koncernens resultaträkning**

Resultaträkningen visar följande siffror relaterade till leasingavtal:

	Not	2022	2021
<b>Avskrivningar och nedskrivningar på nyttjanderättstillgångar</b>			
Byggnader och lokaler		372	337
Bilar		18	20
<b>Summa</b>		<b>390</b>	<b>357</b>
Räntekostnader (inkluderat i finansiella kostnader)	K7	103	90
Rörlig leasingkostnad, fastighetsskatt		1	2
Kostnader relaterade till kortfristiga leasingavtal (inkluderat i övriga externa kostnader)	K4	41	42
Kostnader relaterade till leasingavtal där tillgången är av lågt värde, vilka inte redovisas som kortfristiga leasingavtal (inkluderade i övriga externa kostnader)	K4	10	9

År 2022 var det totala kassaflödet för leasingavtal 471 Mkr (375).

**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 15,2 år (15,3), och även här finns normalt sett möjlighet till förlängning. Den genomsnittligt vägda räntesatsen uppgår till 3,54 procent (3,57) för byggnader och lokaler samt 1,84 procent (1,62) 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 K20.

**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 avtalen kommer att förlängas (eller inte avslutas).

**Sale and leaseback**

Inga sale and leaseback-transaktioner har ingåtts under 2021 och 2022.

**Not K14 Kundfordringar**

	31 dec 2022	31 dec 2021
Kundfordringar brutto	1 031	926
Reserv för kundförkluster	-5	-3
<b>Summa</b>	<b>1 026</b>	<b>923</b>
Ej förfallna fordringar	879	824
Förfallna 1–30 dagar	96	79
Förfallna 31–60 dagar	13	9
Förfallna > 60 dagar	43	14
<b>Summa</b>	<b>1 031</b>	<b>926</b>

Humanas kunder består i huvudsak av stat, kommun och landsting i Sverige, Norge och Finland. Koncernen exponeras inte för några betydande kreditrisker i förhållande till någon enskild motpart eller grupp av motparter.

**Not K15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter**

	31 dec 2022	31 dec 2021
Förutbetalda hyror	26	29
Förutbetalda IT-licenser	12	10
Upplupna intäkter	3	6
Övrigt	28	19
<b>Summa</b>	<b>69</b>	<b>64</b>

**Not K16 Likvida medel**

Likvida medel innefattar följande:

	31 dec 2022	31 dec 2021
Kontanter	1	1
Banktillgodohavanden	689	694
<b>Summa</b>	<b>690</b>	<b>695</b>

Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillgängliga tillgodohavanden hos banker och motsvarande institut.

**Not K17 Eget kapital****Aktiekapital**

Vid 2022 års ingång bestod aktiekapitalet av 53 140 064 B-aktier. Vid 2022 års 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.

	2022	2021	
Antal aktier			
Vid årets ingång	53 140 064	53 140 064	
Indragna aktier	-5 314 006	-	
<b>Vid årets utgång</b>	<b>47 826 058</b>	<b>53 140 064</b>	
<b>Tecknade och betalda aktier</b>	<b>Antal aktier</b>	<b>Röster per aktie</b>	<b>Antal röster</b>
Aktiekapital, B-aktier	47 826 058	1,000	47 826 058

Aktiernas kvotvärde om 0,025 kronor motsvaras av ett aktiekapital om 1 180 890 kronor.

**Omräkningsreserven**

Omräkningsreserven innefattar alla valutakursdifferenser som uppstår vid omräkning av finansiella rapporter från utländska verksamheter som har upprättat sina finansiella rapporter i en annan valuta än den valuta som koncernens finansiella rapporter presenteras i. I omräkningsreserven inkluderas även säkringsreserven som utgör säkring av nettoinvestering i utländska verksamheter.

**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	-
<b>Utgående återköpta egna aktier</b>	<b>0</b>	<b>-315</b>

Återköpta egna aktier innefattar anskaffningsutgiften för egna aktier som innehas av moderbolaget, dess dotterföretag eller intressesföretag.

Vid årsstämorna 2020, 2021 och 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. Den 4 december 2020 beslutade styrelsen om att utnyttja bemyndigandet. Humana köpte under februari och mars 2021 tillbaka 2 357 348 aktier för 159 Mkr, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 67,51 kronor per aktie. Under september 2021 har Humana använt 769 200 aktier som vederlag i ett förvärv. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgår därefter 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.

**Not K18 Räntebärande skulder**

	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>Kortfristiga</b>		
Leasingskulder	318	216
Tilläggsköpeskilling	86	-
Övrigt	2	3
<b>Totalt redovisat värde</b>	<b>406</b>	<b>219</b>

	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>Långfristiga</b>		
Banklån	2 173	2 076
Leasingskulder	2 733	2 557
Tilläggsköpeskillingar	84	73
Övrigt	5	-
<b>Totalt redovisat värde</b>	<b>4 996</b>	<b>4 706</b>
Varav förfall efter 5 år	1 634	1 649

Upplåning sker i svenska kronor, i norska kronor samt i euro. Av banklånen 2022 avser 1 552 Mkr (1 508) moderbolaget.

**Lånevillkor banklån**

Humana har ett finansieringsavtal som uppgår till cirka 3 Mdr med en ej garanterad option på ytterligare 1 Mdr. Avtalet som tecknades under 2021 har en löptid på tre år med två ej garanterade förlängningsoptioner på ett år var. Kreditfaciliteterna löper med en årlig räntesats som motsvarar relevant IBOR plus en varierande marginal som baseras på Humanas nettoskuld i förhållande till EBITDA. Den viktade genomsnittliga räntan som löper på kreditfaciliteterna uppgår till 3,6 procent per den 31 december 2022, varav huvuddelen är rörlig ränta. Kreditfaciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmässiga finansiella villkor, däribland vissa finansiella nyckeltal såsom nettoskuld/EBITDA och räntetäckningsgrad, vilka inte får avvika negativt från vissa i avtalet angivna nivåer. Humana har under året uppfyllt dessa villkor. Under Låneavtalet finns begränsningar vad avser upptagande av ny finansiering och finansiell skuldsättning. Se även not K20 och K21.

**Not K19** Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
Upplupna löner	435	373
Upplupna semesterlöner	495	460
Upplupna räntekostnader	1	0
Upplupna pensioner	102	87
Andra upplupna personalkostnader	0	1
Upplupna revisionsarvoden	6	4
Övrigt	80	82
<b>Summa</b>	<b>1 119</b>	<b>1 006</b>

**Not K20** Finansiella instrument och riskhantering

31 dec 2022 Finansiella tillgångar	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Kundfordringar	1 026	1 026
Övriga fordringar	16	16
Upplupna intäkter	3	3
Likvida medel	690	690
<b>Summa</b>	<b>1 735</b>	<b>1 735</b>

31 dec 2022 Finansiella skulder	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Banklån		2 173	2 173
Leverantörsskulder		187	187
Övriga kortfristiga skulder		9	9
Upplupna kostnader		1	1
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	171	-	171
Övriga långfristiga skulder	-	3	3
<b>Summa</b>	<b>171</b>	<b>2 373</b>	<b>2 544</b>

31 dec 2021 Finansiella tillgångar	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Kundfordringar	923	923
Övriga fordringar	7	7
Upplupna intäkter	6	6
Likvida medel	695	695
<b>Summa</b>	<b>1 631</b>	<b>1 631</b>

31 dec 2021 Finansiella skulder	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Banklån	-	2 076	2 076
Leverantörsskulder	-	165	165
Övriga kortfristiga skulder	-	7	7
Upplupna kostnader	-	0	0
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	80	-	80
Övriga långfristiga skulder	-	3	3
<b>Summa</b>	<b>80</b>	<b>2 251</b>	<b>2 331</b>

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 2022	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
<b>Skulder</b>				
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	-	-	171	171
<b>Verkligt värde</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>171</b>	<b>171</b>

31 dec 2021	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
<b>Skulder</b>				
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	-	-	80	80
<b>Verkligt värde</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>80</b>	<b>80</b>

**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	2022	2021
<b>Tilläggsköpeskilling</b>		
Ingående saldo	80	6
Anskaffningsvärde förvärv	130	81
Reglerat under året	-7	-19
Räntekostnad	5	-
Återfört mot resultaträkningen	-38	12
<b>Utgående saldo</b>	<b>171</b>	<b>80</b>

**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**

Värderingsteknik	Tilläggsköpeskilling
EBITDA-multiplar: Värderingsmodellen beräknar värdet på tilläggsköpeskilling baserat på sannolika scenarier för framtida EBITDA utfall multiplicerat med multipel enligt avtal.	
<b>Väsentliga icke-observerbara indata</b>	Prognostiserad EBITDA
<b>Samband mellan väsentliga ej observerbara indata och beräkning av verkligt värde</b>	Det bedömda verkliga värdet skulle öka (minska) om: EBITDA var högre (lägre)

**Känslighetsanalys**

Det maximala utestående beloppet för tilläggsköpeskillingar som kan utgå uppgår till 228 Mkr (80).

**Finansiella instrument som inte värderas till verkligt värde**

Typ	Värderingsteknik	Väsentliga icke-observerbara indata	Värderingsnivå
Andra finansiella skulder <sup>1)</sup>	Diskonterade kassaflöden	ET	2

<sup>1)</sup> Andra finansiella skulder avser banklån samt finansiella leasingsskulder.

**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. Ansvar för 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 som härrör från marknadsrisker.

**Finansierings- och likviditetsrisk**

Likviditetsrisken är risken att koncernen kan få problem att fullgöra sina skyldigheter som är förknippade med finansiella skulder. Likviditetsriskerna hanteras centralt för hela koncernen av CFO. Likviditetsbehovet följs upp löpande och i samband

med översyn av Humanas finansieringsbehov. Koncernens policy är att minimera upplåningsbehovet genom att balansera över- respektive underskottlikviditet inom koncernen och uppnå en flexibilitet i finansieringen genom avtal om ytterligare tillgängliga krediter. För att underlätta likviditetsplanering och likviditetsstyrning har koncernen kreditfaciliteter samt cashpooler.

Specifikation av tillgänglig likviditet:	31 dec 2022	31 dec 2021
Outnyttjad kreditfacilitet, checkräkningskredit	200	200
Outnyttjad kreditfacilitet, revolver	741	741
Kassa	690	695
<b>Totalt</b>	<b>1 631</b>	<b>1 636</b>

Koncernens räntebärande skulder, som framgår av Not K18, uppgick vid årsskiftet till 5 402 Mkr (4 922), varav kortfristiga skulder 406 Mkr (219) och långfristiga skulder 4 996 Mkr (4 703).

#### Löptidsanalys avseende finansiella skulder

2022	< 3 mån	3–12 mån	1–5 år	> 5 år	Totalt
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
<b>Totalt</b>	<b>271</b>	<b>441</b>	<b>3 545</b>	<b>1 688</b>	<b>5 946</b>

2021	< 3 mån	3–12 mån	1–5 år	> 5 år	Totalt
Banklån	-	-	2 076	-	2 076
Räntor avseende Banklån	9	27	54	-	90
Leasingskuld	44	172	911	1 646	2 773
Räntor avseende Leasingskuld	1	6	30	53	90
Leverantörsskulder	165	-	-	-	165
Skuld för tilläggsköpeskilling	-	7	73	-	80
Räntor avseende Skuld för tilläggsköpeskilling	-	-	2	-	2
Övrigt	-	0	4	3	7
<b>Totalt</b>	<b>219</b>	<b>212</b>	<b>3 150</b>	<b>1 702</b>	<b>5 283</b>

#### Kreditrisk

Med kreditrisk avses exponering av fordringar i form av placeringar av överskottlikviditet, derivat och kundfordringar. Överskottlikviditet placeras på inlåningskonton och derivat ingås endast med de större nordiska affärsbankerna

med hög kreditrating. Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och regioner vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Risken för kreditförluster bedöms därmed vara begränsad.

Maximal exponering för kreditrisk	31 dec 2022	31 dec 2021
Kundfordringar	1 026	923
Övriga fordringar	16	7
Banktillgodohavanden	689	694
<b>Totalt</b>	<b>1 731</b>	<b>1 624</b>

#### Ränterisk

Den marknadsrisk som främst påverkar Humana är ränterisken, som kan leda till förändring i verkliga värden och förändringar i kassaflöden. Koncernens lån kan men behöver inte räntesäkras, genom ingående av s.k ränteswappar eller ränteoptioner, inom ramen för låneavtalet. En betydande faktor som påverkar ränterisken är räntebindningstiden. Humana har inte räntesäkrat några lån under 2022.

Koncernens ränterisk uppstår i huvudsak genom långfristig upplåning vilket hanteras av CFO samt via skuld för leasing. Koncernens låneavtal löper med 3 månaders räntebindningstid vilket är i enlighet med koncernens finanspolicy.

Genomslaget på lånens räntekostnader vid en ränteuppgång på 1 procentenhet på balansdagen skulle vara 22 Mkr (21), leasingskuldens räntekostnader skulle påverkas med 31 Mkr (28).

#### Valutarisk

Koncernen verkar i Sverige, Norge, Danmark och Finland och utsätts därigenom för valutarisker från valutaexponeringar i norska och danska kronor samt i EUR. 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 i EUR har därför delvis finansierats genom upplåning i norska kronor och i EUR.

Nettotillgångar i NOK uppgår till 194 Mkr (135) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 4 Mkr (5) och på koncernens totalresultat 21 Mkr (18). Nettotillgångar i EUR uppgår till 518 Mkr (477) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 2 Mkr (3) och på koncernens totalresultat 4 Mkr (10). Nettotillgångar i DKK uppgår till 9 Mkr (13) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 0 Mkr (0) och på koncernens totalresultat 0 Mkr (1).

#### Säkring av nettoinvestering i utländska verksamheter

I räntebärande lån per 31 december 2022 finns lån uppgående till 39,7 MEUR samt 328,5 MNOK vilka utgör säkring av del av nettoinvesteringen i två dotterbolag, Arjessa Oy i Finland respektive Human Care AS i Norge. Lånen används som säkring mot koncernens valutaexponering mot EUR och NOK för dessa nettoinvesteringar. Från och med 1 januari 2018 tillämpas säkringsredovisning, vilket innebär att den effektiva delen av valutakursförändringarna på lånen redovisas i koncernens rapport över totalresultat för att där möta valutakurskursförändringen på investeringen i dotterbolagen.

Säkringen blir ineffektiv när beloppet på investeringen i de utländska dotterbolagen 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
Räntebärande lån i MEUR	39,7	442	-36
Räntebärande lån i MNOK	328,5	347	-10

#### Den finansiella ställningens påverkan av de säkrade posterna är:

	Omräkningsreserv	Förändring i verkligt värde som används för att mäta ineffektivitet
Nettoinvestering i utländska dotterbolag Mkr	66	-46

Säkringsförlusten 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
<b>2021</b>	
Vid årets ingång	-6
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter	51
Valutakursdifferenser vid omräkning av räntebärande lån	-31
Skatteeffekt	7
<b>Vid årets utgång</b>	<b>21</b>
<b>2022</b>	
Vid årets ingång	21
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter	66
Valutakursdifferenser vid omräkning av räntebärande lån	-46
Skatteeffekt	10
<b>Vid årets utgång</b>	<b>50</b>

#### Kapitalhantering

Koncernens policy är att ha en god finansiell ställning, som bidrar till att bibehålla investerarens, kreditgivarens 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.

Varken moderbolaget eller något av dotterbolagen är föremål för externa kapitalkrav, se även not K18.

**Avstämning av skulder som härrör från finansieringsverksamheten – koncernen**

	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
<b>Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten</b>	<b>4 849</b>	<b>-369</b>	<b>2</b>	<b>608</b>	<b>135</b>	<b>-</b>	<b>5 224</b>

	1 jan 2021	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar				31 dec 2021
			Förvärv/avyttring av dotterbolag	Förändring leasingavtal	Valutakursdifferenser	Omvärdering till verkligt värde	
Banklån	2 079	-50	-	-	47	-	2 076
Leasingskuld	2 190	-312	-	892	3	-	2 773
<b>Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten</b>	<b>4 269</b>	<b>-362</b>	<b>-</b>	<b>892</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>4 849</b>

**Not K21** Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>Ställda säkerheter</b>		
Övriga ställda säkerheter	2	2
<b>Summa ställda säkerheter</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Eventalförpliktelser</b>		
Övriga eventalförpliktelser	-	-
<b>Summa eventalförpliktelser</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**Not K22** Transaktioner med närstående

Koncernens nyckelpersoner består av styrelse, koncernledning och verkställande direktör 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 Sören Mellstig och Fredrik Strömholm. Transaktioner med närstående sker på marknadsmissiga grunder.

**Ersättningar till nyckelpersoner**

Ersättningen till nyckelpersoner framgår i not K5.

**Not K23** 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	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	100%
Arjessa Oy, 2367998-4	11 211 785	Helsinki	100%
Arkipäivä Oy, 0585203-4	75	Tornio	100%
Assistans på Gotland AB, 556763-8209	1 000	Visby	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	100%
Cajanuksentienkoti Oy, 2114734-3	100	Kempele	100%
Cureum AB, 556681-8661	821	Örebro	100%
Dammenskolan i Holvarby AB, 559392-8509	1 000	Uppsala	100%
Dauidsbo Fastigheter AB, 556787-3327	1 000	Norberg	100%
Dauidsbo Invest AB, 556806-2698	500	Norberg	100%
Dauidsbogård AB, 556709-4296	1 000	Norberg	100%
Debora Lapsiperhepalvelut Oy, 3202598-2	133 213 115	Helsinki	100%
Enigheten Personligassistans AB, 556717-5178	1 000	Borlänge	100%
Fabriken Förändringskonsulterna i Skaraborg AB, 556650-8544	1 000	Stockholm	100%



Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Familjestödsgruppen i Sverige AB, 556699-8182	1 000	Stockholm	100%
Familjevårdskonsultenterna i Sverige AB, 556733-7349	1 000	Örebro	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	100%
Hoitokoti Sinikello Oy, 1072328-8	250	Taivalkoski	100%
Human Care AS, 997915038	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care BO AS, 925034657	1	Kvaefjord, Norge	100%
Human Care Eiendom 2 AS, 823755872	3 000	Tonsberg	100%
Human Care Eiendom 3 AS, 925669342	3 000	Tonsberg	100%
Human Care Eiendom 4 AS, 927119757	3 000	Tonsberg	100%
Human Care Eiendom 5 AS 927966263	3 000	Tonsberg	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%
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 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	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	100%
Humana Holding AB, 556645-2206	1 000	Örebro	100%
Humana Jobb & Matchning i Örebro AB, 556665-9149	1 000	Örebro	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 Vintergatan AB, 556635-7603	1 000	Allingsås	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	100%
Humlans HVB AB, 556641-8165	3 000	Ockelbo	100%
HVB Lappetorp AB, 556525-0247	1 020	Trosa	100%

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Hvynvointipalvelut Arjessa Oy, 2292973-4	240	Lohja	100%
Iltatuulikoti Oy, 2141642-7	1 200 000	Iitti	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	100%
Joterplan Oy, 1482883-7	50	Saarjärvi	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	100%
Humana KBT Mälardalen AB, 556718-7025	1 000	Stockholm	100%
Kiinteistö Oy HHR 1, 3212560-9	1 000	Huittinen	50%
Kiinteistö Oy HHR 2, 3212553-7	1 000	Huittinen	50%
Kiinteistö Oy HHR 4, 3298403-2	1 000	Huittinen	50%
Kiinteistö Oy HHR 5, 3298410-4	1 000	Huittinen	50%
Kiinteistö Oy Lepola, 28759123	100	Isokyrö	100%
Kiinteistö Oy Vuokonollila, 23133661-5	10	Seinäjäki	100%
Kilen Akut/Utreddnings- och behandlingshem AB, 556620-9549	1 000	Skövde	100%
Komian Kranni Oy, 1064768-4	170	Seinäjäki	100%
K-rehab AB, 556766-2720	6 000	Sandviken	100%
Kristallihovi Oy, 2288773-0	90	Hämeenlinna	100%
Kristallikartano Oy, 2469221-6	100	Kerava	100%
Kyrönmaakoti Oy, 1538708-4	1 000	Oulu	100%
Lakeuden Pojat Oy, 2387295-2	1 000	Oulu	100%
Lastensuojeluyksikkö Leppälintu Oy, 2364613-8	1 000	Kauhajoki	100%
Lastensuojeluyksikkö Pihakoivu Oy, 1991926-0	-	Seinäjäki	100%
Lounatuulikoti Oy, 1013647-0	20	Äänekoski	100%
Lunna Gärd AB, 556586-2371	1 000	Stockholm	100%
Luotsimaja Oy, 2036069-5	65	Pori	100%
Matiimi Oy, 0706096-2	100	Lempäähä	100%
Muhoksen Palvelukoti Oy, 0586645-2	1 000	Muhos	100%
Namikan Pienryhmäkoti Oy, 2461106-8	1 000	Lahti	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	100%
Norrbräcke Sjukhem AB, 556564-9778	2 500	Stockholm	100%
NSS Hoivahotellit Oy, 2348341-2	22 500	Varkaus	100%
Nuorisokoti Valokki Oy, 2284728-8	1 250	Kurikka	100%
Nuorisopsykiatrien Asumiskoti Puro Oy, 1744507-3	240	Vaasa	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%

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Orana Vård & Omsorg Holding AB, 559012-0159	50 000	Kristianstad	100%
Paavolakoti Oy, 1077276-8	100	Mänttä-Vilppula	100%
Palvelukeskus Kaski Oy, 1816473-2	100	Pihlpuudas	100%
Palvelukoti Hilmar Oy, 0955759-3	15	Keuruu	100%
Palvelukoti Metsärinne Oy, 0711287-3	100	Haapavesi	100%
Partnergruppen Svenska AB, 556177-0362	10 000	Stockholm	100%
Perhetalo Arjessa Oy, 2487220-9	1 000	Helsinki	100%
Pienkoti Aura Oy, 1853882-9	10	Jyväskylä	100%
Pienryhmäkoti Arjen Sydän Oy, 2179372-4	130	Siuntio	100%
Pienryhmäkoti Puolenhehtaarin Metsä Oy, 2166211-8	270	Lohja	100%
Pirtakoti Oy, 2203782-4	100	Tornio	100%
Platea AB, 556697-9729	1 500	Hagfors	100%
Prompting AB, 556606-5990	200	Stockholm	100%
R.I.K. assistans Aktiebolag, 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	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	Seinäjoki	100%
Ryhmäkoti Raide Oy, 2032776-4	100	Tampere	100%
Sillanpää-koti Oy, 2216058-2	2 500	Seinäjoki	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	100%
Sähäkkä Oy, 2022074-8	80	Ylivieska	100%
Tiangruppen AB, 556378-5145	2 500	Uppsala	100%
Tibble Gård Ungdomshem AB, 556632-1757	1 000	Stockholm	100%
Toivolantia Oy, 0859903-8	100	Oulainen	100%
Tuulenvirekoti Oy, 2836429-5	18 000	Turku	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	100%
Veitikanharju Oy, 2011352-0	80	Rovaniemi	100%
Vidablick AB, 556679-3179	1 000	Helsingborg	100%
Villa Marin Hoitopalvelut Oy, 1903887-7	8 000	Kokkola	100%
Villagatan LSS AB, 559086-7361	50 000	Stockholm	100%
Vivante Oy, 1092297-3	100	Kuusamo	100%
Västgöta Assistans AB, 556795-6593	1 000	Borås	100%
Wikmansgården AB, 556167-4275	1 000	Stockholm	100%
Wilhelmiinakoti Oy, 2130102-1	100	Hollola	100%
Wisby Assistans AB, 556605-2725	100	Visby	100%

## Not K24 Händelser efter balansdagen

Den 31 januari 2023 återkallade Inspektionen för Vård och Omsorg, (IVO) verksamhetstillståndet för Humana Assistans AB. Enligt beslutet från IVO skulle Humana Assistans AB avveckla sin verksamhet senast 10 februari 2023. Bolaget överklagade beslutet till Förvaltningsrätten och erhöll inhibition den 7 februari. Tidsfristen för IVO:s möjlighet att överklaga inhibitionsbeslutet har löpt ut, vilket innebär att Humana Assistans AB fortsatt har sitt tillstånd och fortsätter att driva verksamheten inom personlig assistans under tiden som tillståndsförfrågan prövas i Förvaltningsrätten. Omständigheterna kring IVO:s beslut och därefter föranleder ökade juridiska kostnader.

Försäkringskassan meddelade den 7 februari att utbetalningar av assistansersättning kommer ske direkt till kund, vilket ökar administrationen och fördröjer inbetalningar.

IVO:s beslut och händelserna därefter har medfört negativa effekter i form av ett minskat antal assistanskunder, om cirka 12 procent, vilket motsvarar cirka 480 Mkr i minskade årliga rörelseintäkter. Den uppkomna situationen kan komma att påverka villkor och/eller strukturen på bolagets finansiering om bolaget inte uppfyller de finansiella nyckeltal såsom nettoskuld/EBITDA och/eller räntetäckningsgrad vilka framgår av finansieringsavtalet. Uppfylls inte lånevillkoren kan långivaren justera räntemarginalen alternativt helt eller delvis begära återbetalning.

Humana Assistans AB:s bidrag till koncernens rörelseintäkter och rörelseresultat för helåret 2022 uppgick till 3 200 Mkr (35%) respektive 184 Mkr (42%). Humana Assistans AB:s rörelseintäkter och rörelseresultat utgjorde 94 procent respektive 93 procent av affärsområde Personlig Assistans.

I februari 2023 förvärvades LARO-verksamheten Solstenen i Skåne AB. Helårsintäkterna uppgår till cirka 46 Mkr, se vidare not K3.

# Noter moderbolaget

## Not MB1 Moderbolagets inköp och försäljningar till koncernföretag

Moderbolaget har ingen försäljning till och inga inköp från koncernbolag under 2022 eller 2021.

## Not MB2 Uppgift om revisorns arvode och kostnadsersättning

Mkr	2022	2021
KPMG AB		
Revisionsuppdrag	1	1
<b>Summa</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

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 2022	31 dec 2021
Ingående anskaffningsvärden	1 684	1 629
Tillskott	-	55
<b>Utgående ackumulerat anskaffningsvärde</b>	<b>1 684</b>	<b>1 684</b>

Företagets namn	31 dec 2022	31 dec 2021
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 684	1 684

## Not MB4 Obeskattade reserver

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
Periodiseringsfond beskattningsår 2017	27	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	-
<b>Summa</b>	<b>171</b>	<b>149</b>

## Not MB5 Långfristiga skulder

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
Långfristiga skulder som förfaller till betalning ett till fem år efter balansdagen:	1 552	1 508
<b>Summa</b>	<b>1 552</b>	<b>1 508</b>

Se not K18 för lånevillkor och not K20 för finansiell riskhantering.

## Not MB6 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Mkr	31 dec 2022	31 dec 2021
Upplupna räntor	1	-
Övriga poster	3	4
<b>Summa</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## Not MB7 Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till årsstämman förfogande stående vinstmedel:

Kronor	2022
Överkursfond	1 096 732 837
Balanserat resultat	355 062 791
Årets resultat	46 751 217
<b>Summa</b>	<b>1 498 546 845</b>
<b>Disponeras enligt följande</b>	
Utdelning	-
Balanseras i ny räkning	1 498 546 845
<b>Summa</b>	<b>1 498 546 845</b>

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 29 mars 2023

**Johanna Rastad**

Verkställande direktör och koncernchef

**Sören Mellstig**  
Ordförande

**Karita Bekkemellem**  
Styrelseledamot

**Kirsi Komi**  
Styrelseledamot

**Monica Lingegård**  
Styrelseledamot

**Anders Nyberg**  
Styrelseledamot

**Fredrik Strömholm**  
Styrelseledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats den 29 mars 2023  
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 2022 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 49–63 och hållbarhetsrapporten på sidorna 15–33, 65, 69–70 samt 72–86. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 15–33, 49–63, 65, 69–70, 72–86 och 90–124 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 2022 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 2022 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 49–63 och hållbarhetsrapporten på sidorna 15–33, 65, 69–70 samt 72–86. 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 revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed 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.

### Upplysning av särskild betydelse

Vi vill fästa uppmärksamhet på årsredovisningens förvaltningsberättelse sid 95 under avsnittet Händelser efter balansdagen samt not K24 i de finansiella rapporterna, som anger att till följd av Inspektionen för Vård och Omsorg:s beslut att återkalla verksamhetstillståndet för Humana Assistans AB och händelserna därefter har medfört negativa effekter i form av ett minskat antal assistanskunder samt minskade årliga rörelseintäkter. Utfall i den rättsliga prövningen samt händelsernas finansiella påverkan kan komma att påverka villkor och/eller strukturen på bolagets finansiering om bolaget inte uppfyller de finansiella nyckeltal såsom nettoskuld/EBITDA och/eller räntetäckningsgrad vilka

framgår av finansieringsavtalet. Uppfylls inte lånevillkoren kan långivaren justera räntemarginalen alternativt helt eller delvis begära återbetalning. Vi har inte modifierat våra uttalanden på grund av detta.

### 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.

#### Värdering av goodwill

Se Not P2 Övergripande redovisningsprinciper inklusive Bedömningar och uppskattningar i de finansiella rapporterna, Not P4 Väsentliga redovisningsprinciper om goodwill samt Not K10 Goodwill på sidorna 106–109 och 115 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

#### Beskrivning av området

Koncernen redovisade per 31 december 2022 goodwill om 4 409 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 försäljningstillväxt 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.

### **Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen**

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1–48, 64–89 samt 130–133. 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.

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 rappor-

tera 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 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 oegentlig-

heter 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 2022 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 revisionsd i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorsd 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 ersättningskyldighet 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 revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningskyldighet 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 revisionsssed 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 räkenskaper. 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 styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma 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 2022.

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 revisionsssed 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 gransknings åtgärder 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 revisionsssed 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 ISQC 1 Kvalitetskontroll för revisionsföretag



som utför revision och översiktlig granskning av finansiella rapporter samt andra bestyrkandeuppdrag och närliggande tjänster och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och 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 49–63 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs uttalande 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 revisions sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplýsingar 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 15–33, 65, 69–70 samt 72–86 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FAR:s 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 revisions sed 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 10 maj 2022. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2008.

Stockholm den 29 mars 2023

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.

	2022	2021
<b>Justerade rörelseintäkter, Mkr</b>		
Rörelseintäkter	9 241	8 188
Omvärdering av tilläggsköpeskillning	-38	-
<b>Justerade rörelseintäkter</b>	<b>9 203</b>	<b>8 188</b>
<b>Justerat rörelseresultat, Mkr</b>		
Rörelseresultat	439	493
Retroaktiv återbetalning av tidigare inbetalda pensionspremier	-	-11
Slutreglering tvist	-	13
Centrala omställningskostnader	4	-
Omvärdering av tilläggsköpeskillning	-38	-
<b>Justerat rörelseresultat</b>	<b>405</b>	<b>495</b>
<b>Justerad EBITDA, Mkr</b>		
Rörelseresultat	439	493
Avskrivningar och nedskrivningar	457	420
Retroaktiv återbetalning av tidigare inbetalda pensionspremier	-	-11
Slutreglering tvist	-	13
Centrala omställningskostnader	4	-
Omvärdering av tilläggsköpeskillning	-38	-
<b>Justerad EBITDA</b>	<b>862</b>	<b>916</b>
<b>Organisk intäktsstillväxt, Mkr</b>		
Omsättning, bas	8 176	7 761
Omsättning, intäktsstillväxt	265	238
<b>Total organisk tillväxt, konstant valutakurs</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,1%</b>

	2022	2021
<b>Operativt kassaflöde, Mkr</b>		
Rörelseresultat	439	493
Ej kassaflödespåverkande effekt från omvärdering av tilläggsköpeskillning	-38	-
Avskrivningar och nedskrivningar	457	420
Förändring av rörelsekapital	14	-12
Investeringar i övriga anläggningstillgångar, netto	-174	-109
<b>Operativt kassaflöde, Mkr</b>	<b>697</b>	<b>795</b>

	31 dec 2022	31 dec 2021
<b>Räntebärande nettoskuld, Mkr</b>		
Långfristiga räntebärande skulder	4 996	4 702
Kortfristiga räntebärande skulder	406	218
Likvida medel	-690	-695
<b>Räntebärande nettoskuld</b>	<b>4 712</b>	<b>4 230</b>
Justerad EBITDA 12 månader	862	916
<b>Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA 12 månader, ggr</b>	<b>5,5x</b>	<b>4,6x</b>
<b>Avkastning på sysselsatt kapital, %</b>		
Summa tillgångar	9 806	9 002
Uppskjutna skatteskulder	-58	-74
Leverantörsskulder	-187	-165
Övriga kortfristiga skulder	-1 418	-1 285
<b>Sysselsatt kapital</b>	<b>8 143</b>	<b>7 478</b>
Rörelseresultat	439	493
Finansiella intäkter	7	1
<b>Totalt</b>	<b>446</b>	<b>494</b>
<b>Avkastning på sysselsatt kapital, %</b>	<b>5,5</b>	<b>6,6</b>
<b>Soliditet, %</b>		
Totalt eget kapital	2 739	2 553
Summa tillgångar	9 806	9 002
<b>Soliditet, %</b>	<b>27,9</b>	<b>28,4</b>

# 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.
Justerade rörelseintäkter, justerat rörelseresultat och justerad EBITDA	Rörelseintäkter, 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 engångsposter.
Operativt kassaflöde	Rörelseresultat justerat för avskrivningar/nedskrivningar inklusive 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	Tillväxt i lokal valuta för jämförbara bolag inom respektive segment som Humana ägde under föregående jämförelseperiod.	Nyckeltalet visar den underliggande omsättningstillväxten i jämförbara bolag mellan de olika perioderna.
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 exkl leasinguskuld	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/EBITDA	Räntebärande nettoskuld dividerat med EBITDA.	Nyckeltalet visar koncernens skuldsättning i förhållande till EBITDA. Det används för att åskådliggöra koncernens möjlighet att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA	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
Eget kapital per aktie	Eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare dividerat med antalet aktier vid periodens slut efter inlösen, återköp och nyemission.
Genomsnittligt antal aktier	Beräknas som ett genomsnitt av antalet utestående aktier på daglig basis efter inlösen och återköp.
Genomsnittligt eget kapital	Beräknas på genomsnittligt eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare per kvartal som beräknats från ingående och utgående balans per kvartal.
Jämförelsestörande poster	Poster som inte förväntas återkomma och som försvarar jämförbarheten mellan två givna perioder.
Medelantalet heltidsanställda	Medelantalet heltidsanställda under rapporteringsperioden.
Medelantal kunder	Genomsnittligt antal kunder under perioden.
Periodens resultat per aktie	Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare minskat med periodens andel av fastställd utdelning dividerat med genomsnittligt antal aktier.
Rörelseresultat	Resultat före finansiella poster och skatt.
Rörelsemarginal (%)	Rörelseresultat dividerat med rörelseintäkterna multiplicerat med 100.

# Kvartalsöversikt

Mkr	2022					2021				
	Helår	Kv1	Kv2	Kv3	Kv4	Helår	Kv1	Kv2	Kv3	Kv4
<b>Rörelseintäkter per segment</b>										
Individ och familj	2 426	577	599	616	634	2 257	553	578	548	578
Personlig assistans	3 419	761	805	912	941	3 042	751	756	767	768
Äldreomsorg	815	196	201	207	211	669	151	155	173	190
Finland	1 528	361	372	374	421	1 284	316	325	314	328
Norge	1 034	247	259	259	268	916	210	240	225	241
Övrigt	19	5	5	5	5	20	5	4	6	5
<b>Rörelseintäkter</b>	<b>9 241</b>	<b>2 147</b>	<b>2 241</b>	<b>2 373</b>	<b>2 480</b>	<b>8 188</b>	<b>1 986</b>	<b>2 058</b>	<b>2 034</b>	<b>2 110</b>
<b>Rörelseresultat per segment</b>										
Individ och familj	178	23	36	78	41	168	41	50	69	7
Personlig assistans	198	50	34	54	61	208	50	35	66	57
Äldreomsorg	5	-4	-6	9	6	-3	5	-4	3	-8
Finland	37	3	0	23	11	56	11	16	26	2
Norge	76	18	18	21	19	103	17	22	31	33
Övrigt	-56	-13	-17	-14	-11	-40	-12	-13	-4	-10
<b>Rörelseresultat</b>	<b>439</b>	<b>77</b>	<b>65</b>	<b>171</b>	<b>127</b>	<b>493</b>	<b>112</b>	<b>107</b>	<b>192</b>	<b>82</b>
<b>Rörelsemarginal per segment</b>										
Individ och familj, %	7,3	4,0	6,0	12,6	6,5	7,5	7,5	8,7	12,7	1,3
Personlig assistans, %	5,8	6,6	4,2	5,9	6,4	6,8	6,6	4,7	8,6	7,5
Äldreomsorg, %	0,6	-1,8	-3,1	4,1	3,0	-0,4	3,6	-2,4	1,9	-4,0
Finland, %	2,4	0,7	0,1	6,2	2,6	4,3	3,6	4,8	8,4	0,7
Norge, %	7,4	7,3	6,8	8,3	7,2	11,3	7,9	9,3	13,8	13,8
<b>Rörelsemarginal, %</b>	<b>4,8</b>	<b>3,6</b>	<b>2,9</b>	<b>7,2</b>	<b>5,1</b>	<b>6,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,2</b>	<b>9,4</b>	<b>3,9</b>

# Femårsöversikt

## Nyckeltal och data per aktie

Notera att tabellerna och beräkningarna nedan inte har reviderats, såvida inget annat anges.

Nyckeltal	2022	2021	2020	2019	2018 <sup>2)</sup>
Nettoomsättning, Mkr <sup>1)</sup>	9 241	8 188	7 797	7 467	6 725
Tillväxt, %	12,9	5,0	4,4	11,0	2,6
Organisk tillväxt, konstant valutakurs, %	3,2	3,1	4,1	2,0	3,4
Förvärvat tillväxt (inklusive avyttringar), %	5,1	2,6	1,7	8,5	-1,6
EBITDA, Mkr	896	913	842	697	461
EBITDA-marginal, %	9,7	11,2	10,8	9,3	6,9
Justerad EBITDA, Mkr	862	916	824	692	461
Justerad EBITDA-marginal, %	9,3	11,2	10,6	9,3	6,9
Rörelseresultat (EBIT), Mkr <sup>1)</sup>	439	493	471	369	391
Rörelsemarginal, %	4,8	6,0	6,0	4,9	5,8
Justerat rörelseresultat, Mkr	405	495	453	365	391
Justerad rörelsemarginal, %	4,3	6,0	5,8	4,9	5,8
Årets resultat, Mkr <sup>1)</sup>	210	276	262	187	245
Förändring av rörelsekapital, Mkr	14	-12	71	126	-18
Förvärv av immateriella och materiella anläggningstillgångar, Mkr <sup>1)</sup>	-174	-107	-133	-228	-158
Operativt kassaflöde, Mkr	697	785	779	595	285
Kassaflödesgenerering, %	77,8	85,9	92,5	85,4	61,8
Eget kapital <sup>1)</sup> , Mkr	2 739	2 553	2 354	2 305	2 147
Räntebärande nettoskuld, Mkr	4 712	4 230	3 511	3 712	1 378
Räntebärande nettoskuld/EBITDA 12 månader, ggr	5,5	4,6	4,2	5,3	3,0
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	5,5	4,6	4,3	5,4	3,0
Soliditet, %	27,9	28,4	29,3	28,0	41,1
Avkastning på sysselsatt kapital 12 månader, %	5,5	6,6	7,1	5,4	9,7
Kunder, medelantal	9 786	9 102	8 795	8 503	7 466
Heltidsanställda, medelantal <sup>1)</sup>	12 291	10 996	10 592	10 175	9 782
Heltidsanställda, årets slut	12 426	10 945	10 639	10 093	9 729
<b>Data per aktie</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Resultat per aktie, SEK	4,37	5,67	4,94	3,54	4,62
Eget kapital per aktie, SEK	57,3	52,4	44,43	42,97	40,08

<sup>1)</sup> Informationen är hämtad från Humanas reviderade koncernräkenskaper.

<sup>2)</sup> 2018 och tidigare har inte omräknats med avseende på IFRS 16.



Alla har rätt  
till ett bra liv.  
*Ja, alla!*

Humana AB  
Warfvinges väg 39, 7tr  
112 51 Stockholm

Kontakt/information  
Telefon växel: 08-599 299 00  
[www.humana.se](http://www.humana.se)

**Produktion:** Humana i samarbete  
med Hallvarsson & Halvarsson.  
**Foto:** Anders Larsson, Max Plunger,  
Henri Saranpää, Tuukka Kiviranta  
och pexels.com.