



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2021 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 923 166 076
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: HUMAN CARE HOLDING AS
Forretningsadresse: Kilengaten 1
3117 TØNSBERG

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2021 - 31.12.2021

Konsern

Mørselskap i konsern: Ja
Konsernregnskap lagt ved: Ja

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Forenklet IFRS
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til konsernet: -

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Knud Nilsen
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 31.03.2022

Grunnlag for avgivelse

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

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 06.07.2023



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Annen driftsinntekt	1, 4, 12	47 448 830	36 262 211
Sum inntekter		47 448 830	36 262 211
Kostnader			
Lønnskostnad	2	30 167 529	20 384 826
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	5, 13	2 965 436	4 307 348
Annen driftskostnad	2, 13	12 137 114	10 104 774
Sum kostnader		45 270 079	34 796 948
Driftsresultat		2 178 751	1 465 263
Finansinntekter og finanskostnader			
Inntekt på investering i datterselskap		3 145 040	5 374 234
Annen renteinntekt		5 973	2
Annen finansinntekt		690	
Sum finansinntekter		3 151 704	5 374 236
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	5 083 081	5 919 105
Annen rentekostnad			3 731
Annen finanskostnad	13	135 164	678 096
Sum finanskostnader		5 218 246	6 600 932
Netto finans		-2 066 542	-1 226 696
Ordinært resultat før skattekostnad	9	112 209	238 566
Skattekostnad på ordinært resultat	8	48 728	53 887
Ordinært resultat etter skattekostnad		63 481	184 679
Årsresultat		63 481	184 679
Årsresultat etter minoritetsinteresser		63 481	184 679
Totalresultat		63 481	184 679



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
Overføringer og disponeringer			
Konsernbidrag	3		
Overført til annen egenkapital		63 481	184 679
Sum overføringer og disponeringer	9	63 481	184 679



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	8	21 502	52 641
Sum immaterielle eiendeler		21 502	52 641
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr		97 945	
Sum varige driftsmidler	5	97 945	
Finansielle anleggsmidler			
Investering i annet foretak i samme konsern	3	640 000 000	640 000 000
Leieavtaler	13	4 626 167	5 360 546
Sum finansielle anleggsmidler		644 626 167	645 360 546
Sum anleggsmidler		644 745 614	645 413 187
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer		5 593	4 178
Andre kortsiktige fordringer		985 596	568 787
Konsernfordringer	7	15 225 004	12 998 405
Sum fordringer		16 216 193	13 571 370
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter o.l.	6	1 295 964	1 001 264
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		1 295 964	1 001 264
Sum omløpsmidler		17 512 157	14 572 634
SUM EIENDELER		662 257 771	659 985 821

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2021	2020
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	9	30 000	30 000
Overkurs	9	9 930	9 930
Annen innskutt egenkapital			100 000 000
Sum innskutt egenkapital		39 930	100 039 930
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	9	100 191 276	127 795
Sum opptjent egenkapital		100 191 276	127 795
Sum egenkapital	9	100 231 206	100 167 725
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Langsiktig konserngjeld	7		
Langsiktig leieforpliktelse	13	1 833 567	2 727 541
Langsiktig konserngjeld	7	540 000 000	540 000 000
Sum annen langsiktig gjeld		541 833 567	542 727 541
Sum langsiktig gjeld		541 833 567	542 727 541
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		771 048	285 389
Betalbar skatt	8		88 939
Skyldig offentlige avgifter		1 892 851	1 602 523
Kortsiktig konserngjeld	7	9 236 122	6 809 355
Annen kortsiktig gjeld		5 448 761	5 532 067
Kortsiktig leieforpliktelse	13	2 844 217	2 772 282
Sum kortsiktig gjeld		20 192 999	17 090 555
Sum gjeld		562 026 566	559 818 096
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		662 257 771	659 985 821

Vi driver
välferden
framåt

ÅRS- OCH HÅLLBARHETS-
REDOVISNING 2021



Humana

INNEHÅLL



● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

INNEHÅLL

01 Det här är Humana	3
Humana – nordisk välfärdsaktör	4
2021 med Humana	5
Vd-ord	6
02 Trender och marknad	8
Flera trender driver efterfrågan	9
Behovet av omsorg ökar	11
03 Hållbar strategi	13
Strategi för hållbar omsorg	14
Kvalitativ verksamhet	17
Attraktiv arbetsgivare	21
Lösam tillväxt	25
Ansvarstagande samhällsaktör	27
Humana bidrar aktivt till FN:s globala mål	23

04 Erbjudande	33
Individ och familj	34
Personlig assistans	35
Äldreomsorg	37
Finland	38
Norge	40
05 Humana som investering	41
Humana – en hållbar investering	42
Humanas aktie	44

07 Finansiell rapportering	70
Förvaltningsberättelse	71
Vinstdisposition	75
Finansiella rapporter	76
Redovisningsprinciper	85
Noter	89
Styrelsens underskrifter	103
Revisionsberättelse	104



Årsreg

06 Bolagsstyrning	46
Bolagsstyrningsrapport	46
Ordförande har ordet	47
Regelverk, styrmodell, intern kontroll	49
Styrelse	59
Koncernledning	60
Risker och riskhantering	62

08 Övrigt

Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS	109
Finansiella nyckeltal	110
Kvartalsöversikt	111
GRI-index	112
Femårsöversikt	115



21 for 923166076

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 13–32, 46–62, 67–68 samt 71–103. Humanas lagstodgade hållbarhetsrapport omfattar sidorna 13–32, 62 samt 67–68. Humana uppräftar även hållbarhetsredovisning enligt GRI Standards, alternativ Core, vars omfattning definieras på sidorna 112–114.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

INNEHÅLL



● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

01

Det här är Humana

Vi driver välfärden framåt

HUMANA FINNS TILL för personer med funktionsnedsättning, psykosocial problematik och psykisk ohälsa samt för äldre. Vår vision är *Alla har rätt till ett bra liv.*

Med uppdrag i hundratal kommuner, 9 000 kunder och klienter, 18 000 medarbetare och flera hundra enheter i Sverige, Finland, Norge och Danmark spelar vi en betydande roll inom nordisk välfärd.

Att ständigt utvecklas för att upprätthålla högsta kvalitet är grundläggande för oss. Vi jobbar utifrån individens förmågor, sättningar och behov. Vår omsorg grundas i evidens och bästa tillgängliga kunskap och utförs av kunniga och dedikerade medarbetare.

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

Alla har rätt till ett bra liv.

Humana arbetar för att det ska bli verklighet



• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

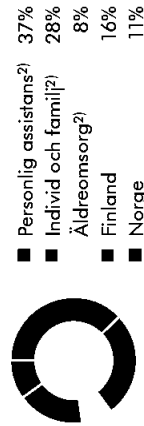
Humana – nordisk välfärdsaktör



Stor utförare av personlig assistans

Humana erbjuder personlig assistans till individer med funktionsnedsättning. Ambitionen är att ge fler möjlighet att leva ett bra liv. Våra kunder är i alla åldrar och finns i hela Sverige och Norge.

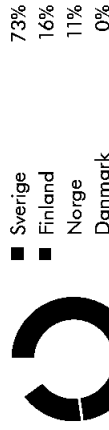
Organiserade i fem affärsområden¹⁾



Specialiserat utbud inom individ- och familjeomsorg

Humana erbjuder olika omsorgstjänster med boende, vård och behandling för individer med psykosocial problematik och psykisk ohälsa i Sverige, Norge, Finland och Danmark. Vi erbjuder även bostäder med särskild service, både på entreprenad och i egen regi.

Verksamma i fyra länder¹⁾



Växande äldreomsorg

Humana bedriver äldreomsorg genom kvalitativa äldreboenden, i egen regi eller på entreprenad, i Sverige och Finland.

18 329 medarbetare
9 384 kunder
8 188 intäkter, Mkr



¹⁾ Diagrammen visar intäktsfördelning. ²⁾ Gäller Sverige.



• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

2021 med Humana

Inflyttning på elva nybyggda Humanaboenden

Under året slog Humana upp portarna till fem nybyggda äldreboenden drivna i egen regi. Inom LSS har vi startat yttreligare sex nybyggda gruppboenden.

- > Läs om **Äldreomsorg** på sidan 37.
- > Läs om **Individ och familj** på sidan 34.



Fyra förvärv och fler assistanskunder

2021 välkomnades fyra nyförvärvade verksamheter till Humankoncernen: tre inom individ- och familjomsorgen och en inom personlig assistans, alla i Sverige. I Norge ökade antalet kunder inom personlig assistans markant och bidrog positivt till den organiska tillväxten.

- > Läs om **Humanas erbjudande** på sidorna 33–40.

Pandemin i fortsatt fokus

Utmaningarna med covid-19-pandemin fortsatte inom alla Humanas verksamheter och länder under 2021. Samtidigt fungerade rutinerna för att hantera smittan väl.

- > Läs om **Kvalitativ verksamhet och hantering av pandemin** på sidan 17.



Högst i hållbarhetsrankning

Humana uppfattas som mest hållbara varumärke i kategorin vård- och omsorgsgivare i Sverige 2021 enligt Sustainability Brand Index.

”Vi arbetar systematiskt utifrån en hållbar strategi och det är glädjande att vi når ut”, säger Maria Jansson, Hållbarhetsansvarig.

- > Läs om **Hållbar strategi** på sidorna 14–30.



Årsrapport regnskapsåret 2021 för 923166076

Humana
Quality Index

94

2021

Nöjd
kundindex

86

2021

Myckeltal

	2021
Rörelseintäkter, Mkr	8 188
Rörelseresultat, Mkr	493
Rörelsemarginal, %	6,0
Årets resultat, Mkr	276
Operativt kassaflöde, Mkr	785
Räntebärande nettofordring, Mkr	4 226
Räntebärande nettofordring/justerad EBITDA, ggr	4,6
Medelantal helårsanställda	10 996
Medelantal kunder	9 102



Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF



• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

God utveckling och stabilitet trots utmaningar

2021 var ett år där Humana kunde uppvisa styrka och anpassningsförmåga som en ledande nordisk omsorgskoncern. Att hantera pandemin som fortsatte rasa i världen var en viktig del – inte minst ett framgångsrikt arbete med att minska smittorisken för boende och medarbetare. Men det var också ett år när vi startade fem nya äldreboenden och sex nya gruppboenden inom LSS, genomförde ett antal viktiga förvärv, förstärkte vår kvalitetsorganisation och intensifierade kvalitetsarbetet.

Varje år har sina milstolpar. Jag skulle vilja nämna några exempel från 2021. Det är inte utan stolthet jag kan konstatera att vi i början av december passerade 1 000 lägenheter på våra äldreboenden. Hårt jobb ligger bakom, då vi under året färdigställde och startade fem nya boenden i egen regi samtidigt som vi tillträdde några ytterligare entreprenadkontrakt. Inom LSS-området nådde vi nästan 100 gruppboendenheter i Sverige. Personlig assistans kunde för första gången på många år notera en anständig schablonhöjning för året. Dessutom finns det inom assistansområdet nu politiska förslag som kan ge tusentals fler personer rätt till personlig assistans i framtiden. Humana är rustade för att hjälpa fler till ett bra liv.

Att rekrytera blir alltmer utmanande, men att vi 2021 mottog nästan 90 000 jobbsökningar tar vi som ett kvitto på att vi är attraktiva som arbetsgivare – och det kommer vara avgörande för att lyckas som omsorgsaktör i framtiden.

Alltmer komplexa klientbehov förändrar efterfrågan

Mer allmänt kan jag konstatera att våra uppdragsgivare söker stöd för alltmer omfattande och komplexa klientbehov. Under året jobbade vi hårt för att ställa om och kvaliteissäkra verksamheter för att kunna möta denna förändrade efterfrågan ännu bättre kommande år. Under hösten meddelade Socialstyrelsen att myndigheten rekommenderar en av de behandlingsmetoder som Humana är metodgarant för, nämligen TFCO, Treatment Foster Care Oregon för behandlingsfamilj, som en metod

som alla kommuner bör ha i sin verktygslåda för unga med hög risk för normbrytande beteende, som till exempel kriminalitet. Sedan tidigare har Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, SBU, genomfört en forskningsstudie på TFCO med positivt resultat. Att Socialstyrelsen nu följde upp med en rekommendation var därför ett mycket positivt besked.

Satsar på forskning

Under mina år inom omsorgsbranschen har jag lärt mig vikten av det kontinuerliga lärandet, och vikten av kontinuerliga förbättringar. För att åstadkomma detta långsiktigt behövs forskning och utveckling. Som den största aktören i Norden inom individ- och familjeomsorg har vi ett ansvar att bidra. Vi gör det på olika sätt och vill göra mer. I början av 2022 blev det



Årsrapporten är tillgänglig på www.humana.se
 När den på retorigen lag omsorgsbrevet står Humana c utforare är me på utmaning



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Vårt största bidrag och påverkan inom hållbarhetsområdet handlar dock självklart om social och ekonomisk hållbarhet.

klart att Humana inleder ett samarbete med Linnéuniversitetet kring en forskningsstudie om Humanas egenframtagna behandlingsmetod IHF (Intensiv Hemmabaserad Familjebehandling).

Uveckling av kvalitetsarbetet

Humanas vision är att sätta en ny och högre standard för nordisk omsorg och här är kvalitetsfrågorna försåds centrala. Vi har de senaste åren blivit bättre på att mäta kvaliteten och hantera situationer när saker trots allt går snett, för att minska risken att det inträffar igen.

Den tragiska händelsen i Hagfors i somras där en pojke förolyckades påverkade hela organisationen och påskyndade vidareutvecklingen av vårt kvalitetsarbete generellt samt skärpte uppföljningen av koncernens systematiska kvalitetsarbete. Även om hela Humana berörts djupt av olyckan har den drabbat de närmast anhöriga allra hårdast. Vår tankar går fortsatt till pojkens, hans föräldrar och anhöriga.

Social och ekonomisk hållbarhet i fokus

Hållbarhet var i stort fokus under 2021, med all rätt. I samhällsdebatten kretsar mycket kring miljö- och klimatfrågor. Att göra vad vi kan för att till exempel minska vår klimatpåverkan ser jag som en hygienfaktor. För Humanas del kan det handla om att bygga energisnålt och klimatsmart, att undvika onödiga resor och se till att våra bilar är klimatsmarta. Vårt största bidrag och

märket i kategorin för vård- och omsorgsaktörer i Sverige 2021.

Varmt tack till alla medarbetare

Jag är oerhört stolt över vad Humana som företag åstadkom under året. 2021 var tufft med trots det lyckades vi mycket väl. Utan Humanas 18 000 fantastiska medarbetare skulle vi självklart inte ha lyckats. Ett från hjärtat varmt tack till var och en från både mig och tidigare vd Rasmus Nerman, som jag efterträdde i slutet av året (17 december.)

När jag skriver det här är det mars 2022. Ryssland har invaderat Ukraina och vi är chockade och bestörta över händelseutvecklingen.

Humana som har stor erfarenhet av att hjälpa utsatta människor gör nu allt som står i vår makt för att bidra med det vi kan bäst: erbjuda de som flyr boende och stöd, hitta fler familjer, rekrytera medarbetare med särskilda språkkunskaper och se över möjligheten att på sikt hjälpa dem som flytt till arbete inom omsorgen.

Humana står för lösningarna

Avslutningsvis vill jag säga att jag både är tacksam och ödmjuk över att ha fått förtroendet att bli koncernens vd efter några år på andra poster inom Humana.

Jag vill också lyfta blicken och titta framåt. Behovet av Humanas tjänster ökar, inte minst mot bakgrund av att

de demografiska och på utmaningarna ökar. Gi en mycket bred uppslutning bevara och utveckla de välfärdsmodellerna, samt hällens resurser är begärförare som klarar att vändiga omsorgsjämsstet och på ett ekonomiskt och på ett ekonomiskt När den politiska retorik omsorgsbehoven ska nHumana och andra utfflösnings på utmaning.

Alla har rätt till ett bra liHumana gör allt för att detta.

Stockholm den 30 mar

Johanna Rastad
Vd och koncernchef



INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
◆ TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

02 Trender och marknad

Behovet av omsorg ökar i Norden, drivet främst av demografiska faktorer och ökande psykosociala utmaningar i samhället. För att möta de omfattande behoven och utmaningarna i det nordiska välfärdssystemet kommer alla utförare – privata, offentliga och ideella – spela en viktig roll.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
• TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Flera trender driver efterfrågan på omsorgstjänster

Behovet av omsorg ökar och i takt med det ökar efterfrågan på innovativa och kostnads-effektiva omsorgstjänster. Flera underliggande trender driver utvecklingen.

► Demografiska förändringar i Norden

Antalet äldre personer kommer öka kraftigt de kommande tio åren. Bättre levnadsförhållanden, medicinsk utveckling och en stor grupp födda på 1940-talet är förklaringen. Detta ökar behovet av äldreomsorg kraftigt. Men befolkningen växer även som helhet, vilket över huvud taget betyder fler personer med behov av omsorg, till exempel inom ramen för LSS. Samtidigt ökar inte antalet personer i arbetsför ålder i samma utsträckning. En förändrad demografisk sammansättning där färre kommer behöva försörja fler gäller i hela Norden. Dock finns vissa skillnader. Exempelvis kan Sverige, till följd av högre invandring av framför allt yngre personer, få en annan åldersfördelning som kan innebära tillgång till arbetskraft inom bland annat vård- och omsorgsyrfkena.

Humana växer inom äldreomsorg och även inom bostäder med särskild service och kommer med våra omsorgs-verksamheter vara med och möta en del av de ökade behoven.

► Ett svårare samhälls-klimat och psykisk ohälsa

Den allvarliga psykiska ohälsan har ökat under många år i följd. Till det kan läggas andra stora samhällsutmaningar som gängkriminalitet, hedersrelaterat våld samt drogmisbruk, som också leder till nya behov inom omsorgen. De senaste åren har efterfrågan inom individ- och familjeomsorgen gradvis ändrats. Både antalet och andelen klienter med en mycket komplex problematik ökar. Behovet av psykiatriska och sociala insatser kommer fortsatt vara stort och troligen öka, samtidigt som få kommuner klarar att möta alla behov av psykosociala insatser, då de ofta saknar både bredd och spetskompetens inom området.

Humana har stor kompetens inom individ- och familjeområdet och möjliggör genom våra olika omsorgstjänster att fler individer kan få rätt hjälp och stöd. Vi arbetar löpande med omställning och kvalitetsstyrning för att anpassa våra verksamheter till samhällets utveckling och behov.

► Ökade krav på kvalitet, specialiserad och individanpassad omsorg

Med ökat välsärande ökat på välfärden, inklusive på högkvalitativ omsorgstrend som förändrar om den är synen på individ och att delta i beslut om den och omsorgen. Person och omsorg innebär en modell där klienten en medicinsk eller social beslut av vård- och o len, till att överenskom klienten, ofta samarbete riga, om aktiv deltagande och genomförande av den och omsorgen. Social tagit fram arbets sättet i behov i centralt, som i och stöd utifrån individen och inte utifrån befintliga insatser. Det ökar behov serade insatser.

Humana besitter idag ett samlat specialiserad kompetens i Norden vad gäller omsorgs-hälsa och psykosocialt för



DET HÄR ÄR HUMANA	3
• TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

► Pressad offentlig ekonomi och kapacitetsbrist

Kommunerna, inte minst i Sverige och Finland, har stora ekonomiska utmaningar. Exempelvis växer behoven av, och kostnaderna för, vård och omsorg medan skatteintäkterna inte väntas öka i samma takt. Pandemin har därutöver påverkat samhällsekonomin negativt. Än så länge har staten kompenserat kommunerna så att de inte ska behöva göra drastiska nedskärningar. Men om arbetslösheten ökar och skatteintäkterna minskar, så ökar trycket på både stat och kommuner ytterligare.

Många kommuners infrastruktur är eftersatt med gamla fastighetsbestånd. Behovet av fler äldreboenden är stort och närmare hälften av landets kommuner klarar inte att möta behovet av platser på särskilda boenden för personer med funktionsnedsättning. Övriga Norden har liknande behov. Kommunerna kommer inte själva klara att investera i, bygga och driva de omsorgsboenden som krävs. Behovet av innovativ och kostnadseffektiv omsorg kommer att öka framöver.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

► Hållbarhet, digitalisering, tekniska innovationer

Omvärlden förväntar sig att alla företag tar ett omfattande ansvar för hållbarhet och kraven ökar hela tiden. Trycket kommer från alla håll: lagsstiftare, beställare, kunder och klienter, banker, ägare och investerare och medarbetare. FN:s globala mål för hållbar utveckling och Parisavtalet har varit två viktiga katalysatorer, och har i sin tur bland annat lett till att EU tagit fram en handlingsplan för hållbara finanser som ställer höga krav på både investerare och företag framöver.

Covid-19-pandemin har påskyndat digitalisering och drivit fram förändrade arbetssätt, även inom vård och omsorg. Tekniska innovationer och digitala lösningar har också gett stora möjligheter att stärka boendes och klienters självständighet och möjlighet till inflytande över den egna omsorgen. Humana vision och övergripande målsättning handlar om social hållbarhet för individ och samhälle och vi driver vår verksamhet utifrån en hållbar strategi.

Humana samverkar med teknik- och mjukvaruföretag och akademien för att implementera ny teknik vid nybyggnationer av äldreboenden och gruppbostäder samt för att implementera nya digitala verktyg i våra omsorgsverksamheter.

Humana har bra förutsättningar att attrahera medarbetare med rätt kompetens. Undersökningar visar att Humanas medarbetare är mer motiverade, nöjda med sina chefer och friskare än medarbetarna i omsorgen i stort. Under 2021 tog Humana emot nästan 90 000 jobbansökningar.

Humana bidrar genom att bygga nya äldreboenden och gruppbostäder för personer med funktionsnedsättning enligt LSS. Humanas omsorgstjänster bidrar också till en sund konkurrens som sparar stat och kommuner stora belopp varje år.



► Politiken och r

I såväl Sverige som Norge polemisk debatt om vinförbrukning. Frågan var hur det skulle påverka vinet under hösten 2021. Det var ett viktigt val för den svenska regeringen. Samtidigt finns krav på regulatorisk press på utöversiktens omsorgstjänster. Det krävs förändrade bemanningar och uppföljning och tillstånd för att kunna tillämpa den politiska retoriken. Den politiska retoriken välfärden till trots behövs nerna privata företagare miska och utifrån mässiga regleringar kortstiktiga utmaningar med bidrar till konsolidering av omsorg

Humana har ett brett politiskt och tekniskt nätverk som ger oss goda förutsättningar för att kunna bidra till en hållbar utveckling och för att kunna erbjuda våra kunder och klienter den bästa möjliga omsorgen.

Humana har ett brett politiskt och tekniskt nätverk som ger oss goda förutsättningar för att kunna bidra till en hållbar utveckling och för att kunna erbjuda våra kunder och klienter den bästa möjliga omsorgen.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
• TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Behovet av omsorg ökar

Omsorgssektorn är en viktig del av välfärden i Norden. En åldrande befolkning och olika samhällsurmaningar leder till ett ökat behov av omsorgstjänster. Sammantaget uppgår omsorgssektorn i Norden till 650 miljarder kronor, varav privata aktörer utgör 165 miljarder. Marknads-tillväxten förväntas vara stabil eller ökande och fokus på kvalitet och effektivitet väntas öka. Det gynnar stora och seriösa aktörer som Humana.

Sverige

Under 2021 fortsatte äldreomsorgen att påverkas av covid-19-pandemin. Både beläggningen på våra boenden och tillgången till personal påverkades negativt. Det underliggande behovet av äldreomsorg är dock fortsatt stort.

Inom personlig assistans fortsatte trenden med färre assistansstimmar på nationell basis. I maj 2021 presenterades den statliga utredningen "Starkt assistans", vilken föreslår lagändringar som skulle ge fler personer rätt till mer personlig assistans. Socialministern gick redan innan remisstiden avslutats ut med att regeringen avsåg att gå vidare med samliga lagändringsförslag. Om så blir fallet kommer marknaden för personlig assistans att växa under kommande år.

Inom individ- och familjeomsorg ökade efterfrågan på bostäder med specialtjänster och insatser för barn snabbare än tidigare år och mer än inom andra segment. Pandemin fortsätter att ha negativa effekter på barns och ungdomars psykiska

hälsa och även om väntetiderna har minskat räcker inte kvalificerade stödsatser till.

Den svenska omsorgssektorn förväntas växa snabbare än i Finland och i Danmark under kommande år, och den privata marknaden ökar andelen. Under 2021 fortsatte marknadskonsolideringen.

Den socialdemokratiskt ledda regeringen har efter att Januariavtalet föll fått luta sig budgetmässigt mer mot Vänsterpartiet, vilket ökat risken för marknadsbegränsningar inom välfärdssektorn något. Tonläget i den politiska debatten är högt runt privat driven omsorg men i praktiken är det svårt att se att den offentliga sektorn inom överskådlig tid skulle kunna fylla behoven av välfärdstjänster på ett tillräckligt effektivt sätt på egen hand. För att möta efterfrågan behövs alla aktörer.



Marknadsstorlek 260 miljarder (2020)

Varav privata aktörer 26 %

Humanas position #1 inom individ- och familjeomsorg samt assistans. Växande aktör inom äldreomsorg

Konkurrenter Ambea, Attendo, Team Oljvia, Torlandi

Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF





DET HÄR ÄR HUMANA	3
• TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Finland

En åldrande befolkning och ökande psykisk ohälsa är stora hälso- och socialfrågor även i Finland. Det gör att behovet av omsorgstjänster ökar i landet. Privata aktörer förväntas fortsätta att spela en viktig roll för att minska klyftan mellan utbud och efterfrågan. Trots att ett fåtal aktörer dominerar marknaden är den fortfarande fragmenterad och kommer sannolikt att konsolideras ytterligare framöver.

Flera betydande lagsiffringsreformer inleddes under 2021. Finlands hälso- och sjukvårdsreform, Sote-reformen, godkändes slutligen i juni. Från och med 2023 överförs ansvaret för att organisera vård och omsorg i Finland från kommunerna till välfärds-

regionerna. Bemanningskrav inom äldreomsorgen ökade successivt under året.

Ökade lagkrav på bemanning och specialistkompetens minskar tillgången på kvalificerad omsorgspersonal. För omsorgsaktörer är rekryteringsinsatser och förmågan att behålla kvalificerad personal avgörande. Även i Finland gör omsorgsmarknaden allt mer mot individens delaktighet, självständighet och valfrihet för individen samt öppnare vårdformer.

Norge

Norge har lägst andel privat driven omsorg bland de nordiska länderna, och debatten om valfrihet polariserar fortfarande den politiska scenen.

Under 2020 stagnerade omsorgsmarknaden, men förväntas växa snabbare än i Sverige. Under pandemin sågs den största tillväxten inom hemtjänst och personlig assistans. Efterfrågan på dessa tjänster förväntas öka mot bakgrund av den åldrande befolkningen, men också på grund av ökande psykisk ohälsa. Segmentet för sociala insatser för barn har minskat under 2020, men förväntas växa som en effekt av pandemin på barns och ungas psykiska hälsa.

Danmark

Det danska omsorgs- och huvudsakligen statligt finansierade omsorgssystemet centraliserat, vilket innebär att valfrihet för privat vårdgivare. 2021 visade att valfrihetsnadsliberalisering blir en utmaning för marknaden.

Marknaden har vuxit snabbt sedan 2017, och driver på efterfrågan i befolkningen. Fram till 2025 förväntas tillväxten accelerera mot den ökande efterfrågan på äldreomsorg och social omsorg för barn.

Årsregnskap regnskapsåret 2021 for 923166076

Marknadsstorlek	154 miljarder (2020)	Marknadsstorlek	132 miljarder
Varav privata aktörer	15%	Varav privata aktörer	23%
Humanas position	#1 personlig assistans	Humanas position	Mindre
Konkurrenter	#2-3 inom individ- och familjeomsorg	Konkurrenter	Alltid Team

Marknadsstorlek	100 miljarder kronor (2019)
Varav privata aktörer	43%
Humanas position	#1-2 inom individ- och familjeomsorg, #4 äldreomsorg
Konkurrenter	Attendo, Mehiläinen, Esperi



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

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 lagstiftade hållbarhetsrapport omfattar sidorna 13–32, 62 samt 67–68. Hållbarhetsredovisningen har upprättats i enlighet med GRI Standards, alternativt Core. GRI-index finns på sidorna 112–114.



INNEHÅLL

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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.

Fyra strategiska målområden styr, tillsammans med en stark värdegrund, Humanas verksamhet mot visionen om allas rätt till ett bra liv.

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.

Vi följer upp att Humana levererar omsorg med hög kvalitet i samliga verksamhetsområden genom egna och externa undersökningar. Vårt kvalitetsindex, Humana Quality Index, syftar till att mäta resultatet på insatser för kunderna och klienterna.

Medarbetarna

– attraktiv arbetsgivare

För att kunna leverera hög kvalitet till kunder och klienter krävs kunniga och dedikerade medarbetare. Attraktiviteten som arbetsgivare är därför avgörande för att locka till sig de bästa medarbetarna. Humana vill vara förstahandsvalet för alla som arbetar med omsorg och strävar efter att erbjuda alla medarbetare god arbetsmiljö, bra ledarskap och spännande utvecklingsmöjligheter.

Bolaget – lönsam tillväxt

Humana är ett tillväxtföretag med lönsamhet i fokus. Genom att fortsätta stärka vår position på omsorgsmarknaden 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. Att vara aktieägare i Humana är att investera i högkvalitativa omsorgstjänster och i en ansvarstagande aktör inom nordisk välfärd.

VISION

ALLA HAR RÄTT TILL ETT BRA LIV

ÖVERGRIPANDE MÅL

Den självklara utföraren av omsorgstjänster för kunder och beställare med höga kvalitetskrav.

MÅLOMRÅDEN

KVALITATIV VERKSAMHET



ATTRAKTIV ARBETSGIVARE



LÖNSAM TILLVÄXT



Humana

Öppna utskriftsoptimerad PDF



skap regnskapsåret 20

VÄRDEGRUND
GLÄDJE – ENGAGEMANG – ANSVAR

23166076

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Samhället

– ansvarstagande aktör

Humana fyller viktiga värden till samhället genom vår kärnverksamhet, men vi tar också ansvar utöver det. Humana vill bidra till en hållbar värld och sund samhällsekonomi. Vi delar med oss av kunskap och erfarenhet för att bidra till utveckling och ökad kvalitet i omsorgsbranschen. Vi visar att kvalitativ omsorg går att föräna med sund samhällsekonomi. Humana agerar också motor för mångfald och inkludering. Därutöver tar Humana ansvar genom att minska negativ miljöpåverkan från den egna verksamheten.

Värdegrund

Humanas värdegrund utgör basen för våra fyra strategiska målområden och är en av koncernens viktigaste tillgångar. Ledorden är engagemang, glädje 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. Ytterst är det medarbetarnas engagemang, glädje och ansvarskänsla som gör Humana till en ledande omsorgsaktör.



*Äkta är
viktigt, att prata
räcker inte.”*

Fatima Alasaad

Affärsutvecklare

Individ och familj, Sverige

Affärsetik och antikorrupktion

Var och en som företräder Humana måste agera etiskt i varje relation och situation. Verksamheten ska präglas av hög affärsetik, god affärsred, ansvars känsla och opartiskhet.

Humanas Uppförandekod och våra värderingar anger att medarbetare alltid ska undvika risker för mutbrott och annan olaglig eller olämplig påverkan i sina relationer. Prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsställning får inte förekomma.

Uppförandekoden ingår i den obligatoriska introduktionen för nyanställda och i varje anställningsavtal. Allvarliga missförhållanden och avvikelser från Humanas uppförandekod kan rapporteras via bolagets visesslösfunktion.

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

Relaterade hållbarhetspolicyer:

- ▶ Uppförandekod och värdegrund
- ▶ Uppförandekod för leverantörer

Läs mer på [humanagroup.se](#).

Vad gjorde oss intressanta?

Det tog fart på oss i slutet av 2016 när vi certifierade oss till ISO 26000 i våra regioner. Detta blev ett stort steg i att bli ett mer transparent och öppet företag. Vi har också fått flera utmärkelser för vår miljö- och sociala ansvarshandling. Vi märkte också hur ökade krav från kunder och myndigheter påverkade våra verksamheter. Detta ledde till en omfattande omstrukturering av våra verksamheter och en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare.

Hur märks värdegrunden i ditt arbete?

Vi skapar ett bra arbetsmiljö för våra ungdomar, barn och äldre. Vi mäter i arbetet. Vi pratar grund vid placeringssamtal och rekryteringar.

På vilket sätt arbetar du med värdegrunden?

Jag skriver månadsbrev med värdegrundsinnehåll som alla medarbetare och klientgrupper inom division Barn och unga i Sverige arbetar med. Under 2022 kommer Barnkonventionen vara ett återkommande tema.

Tidigare ledde jag en grupp värdegrundsledare som träffades sex gånger om året för att utveckla och förankra värdegrundsarbetet i verksamheterna.

Fatima, du är sedan länge engagerad i Humanas värdegrund, varför då?

Eftersom Humana enats om en vision och tre värdeord så måste alla också skriva under på det. Äkta är viktigt, att prata räcker inte, vi måste aktivt jobba med det.



Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

HÅLLBAR STRATEGI

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOV

Strategiska mål

MÅLOMRÅDE

KVALITATIV VERKSAMHET



ATTRAKTIV ARBETSGIVARE



LÖNSAM TILLVÄXT



ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR



VÄRD



INDIKATORER

Humana Quality Index (HQI)

En hög kvalitetsindex, som över tid rör sig mot det långsiktiga målvärdet som är 100.

Mål 2021: **96**
Utfall 2021: **94**

Uppföljning av individuella planer

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.

Mål 2021: **95%**
Utfall 2021: **88%**

Nöjda och lojala medarbetare

En branschledande eNPS, Employee Net Promoter Score, det vill säga andel medarbetare som svarar 9 eller 10 på en tiogradig skala om de skulle rekommendera sitt företag som arbetsgivare. På lång sikt ska eNPS vara > +25.

Mål 2021: **+20**
Utfall 2021: **+19**

Jämställdhet

Jämn könsfördelning på ledande positioner, det vill säga chefer i ledningsgrupper på affärsområdesnivå och i koncernledningen.

Mål 2021: **40-60%** (av andra kön)
Utfall 2021: **64%** (kvinnor)

Intäkstillväxt

En årlig organisk intäktsökning om 5% på medellång sikt, som därutöver kan kompletteras med tilläggsförvärv på 2-3%.

Mål 2021: **5%**
Utfall 2021: **3%**

Lönsamhet

En årlig rörelsemarginal om 7% på medellång sikt.

Mål 2021: **7%**
Utfall 2021: **6%**

Kapitalstruktur

En räntebärande nettoskuld som inte överstiger 4,5 gånger EBITDA, det vill säga rörelseresultatet före avskrivningar och nedskrivningar. Skuldsättningen kan tillfälligt överstiga målsättningen.

Mål 2021: **4,5 ggr**
Utfall 2021: **4,6 ggr**

Inkludering

Årligen skapa många arbetsstillfällen i Norden för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Mål 2021: **200**
Utfall 2021: **105**

Minskad miljöpåverkan

En minskad miljöpåverkan genom att arbeta med mätbara aktiviteter.

Mål 2021: **Minskad miljöpåverkan**
Utfall 2021: **-15%**
växthussgasutsläpp jämfört med 2020

Vision

Hög kännedom om företaget visserligen utgör en utmaning för oss, men utgör också en utmaning för oss som företagare.

Mål 2021: **9**
Utfall 2021: **9**

Värde

Medarbetarna ska värdesättas och utvärderas utifrån de värden som vi värderar högt i vår verksamhet.

Mål 2021: **4**
Utfall 2021: **3**

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

LÄS MER

> Sidorna 17-20

> Sidorna 21-24

> Sidorna 25-26

> Sidorna 27-30

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Kvalitativ verksamhet

Individens förutsättningar och behov är alltid utgångspunkten för Humanas omsorg. Vi arbetar evidensbaserat och omsorgen utförs av kunniga och dedikerade medarbetare. Genom välfärdsteknik och utveckling av behandlingsmetoder höjer vi kvaliteten för våra kunder och klienter. Egna och externa undersökningar visar att vi lyckas.

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:

- ② Gemensam värdegrund**
 Humanas gemensamma värdegrund är utgångspunkten i såväl den strategiska planeringen som i den dagliga kontakten med kunder, klienter och beställare. Medarbetarnas engagemang, ansvars känsla och glädje gör Humana till en ledande omsorgsaktör.

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 är olika behöver också våra lösningar vara det. Varje klient ska ha en individuell plan med personliga mål samt vara delaktig i att ta fram och följa upp planen. Inom äldreomsorgen går målen framförallt ut på att skapa livskvalitet på individens villkor. För ungdomar i HVB (hem för vård och boende) eller familjehem definierar målen den utveckling som ungdomen ska uppnå. Det kan till exempel vara att fullfölja sin utbildning eller bryta ett självskadebeteende.

③ Evidensbaserad praktik

För Humana är evidensbaserat arbete centralt för att säkra omsorg av hög kvalitet för kunder och klienter. En gemensam organisation för kvalitet och metod säkerställer att Humanas specialiserade arbetar utifrån bästa tillgängliga kunskap och evidensbaserade metoder.

④ Hög kompetens

Humana är en verksamhet av människor, för människor. Vi rekryterar dedikerade personer och erbjuder ständig utveckling. Hos oss finns erfarna sacionomer, sjuksköterskor, undersköterskor, behandlingsassistenter, psykologer, jurister och läkare.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Med bas i studier och evidens

Två metoder som Humana arbetar utifrån är Treatment Foster Care Oregon (TFCO) och Connect. Humana är licensinnehavare i Norden för båda metoderna.

TFCO vänder sig till ungdomar och familjer med allvarlig problematik som gör att det kan bli aktuellt med placering på HVB. Inom ramen för Humanas arbete med TFCO pågår en studie där vi följer 50 ungdomar från behandlingsstart till slut. Vi mäter skolnärvaro, frekvens av läxläsning samt ungdomarnas psykiska och fysiska hälsa. TFCO finns numera listad bland Socialstyrelsens rekommenderade behandlingsmetoder som alla kommuner bör kunna erbjuda.

Connect är ett strukturerat program med syfte att hjälpa föräldrar och andra omsorgspersoner att finna ny förståelse för både barnets och egna beteenden och reaktioner. I en randomiserad kontrollerad studie (RCT-studie) av Connect för familjehem undersöks effekten för de placerade barnen och för familjehemmen efter att familjehemsföräldrarna har genomgått Connectutbildning. Projektet är ett samarbete mellan Humana, Simon Fraser University i Kanada och Socialhögskolan vid Lunds universitet.

Humana bidrar till forskning

Humana driver och bidrar till forskningsprojekt vid universitet och högskolor. Detta ger oss ett starkare veten-

skapligt 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.

Styrning med kvalitetsmätning

För att mäta, följa upp och stärka kvaliteten i alla verksamheter använder Humana sedan 2017 Humana Quality Index, HQI, som är ett sammanfattande kvalitetsmått för koncernen, samt uppföljning av individuella planer, som är till för att säkerställa uppfyllelse av enskilda kunders och klienters mål.

HQI väger samman sju kvalitetsindikatorer. (Från och med 2022 omfattas tolv indikatorer.) Vid starten 2017 var resultatet av HQI 89 och Humanas långsiktiga mål är 100. Sedan dess har resultatet stärkts och 2021 uppgick HQI till 94.

I HQI ingår det koncernövergripande Nöjd kund-/klientindex. 2021 års NKI uppgick till 86, tre procentenheter bättre än för 2020 och 2019, och en procentenhet över vårt långsiktiga mål som är 85. Under de senaste två åren har stort fokus legat på hanteringen av covid-19-pandemin och det är glädjande att konstatera att Humana kunnat hantera denna på ett bra sätt.

Andelen klienter vars individuella plan har följts upp enligt tidplan mäts månadsvis. Sedan mätningarna startade 2017 ser vi en markant ökning i

några affärsområden även om det långsiktiga målet på minst 98 procent ännu inte uppnåtts. För 2021 var andelen uppföljda individuella planer 88 procent för koncernen som helhet.

Utveckling av HQI

Introduktionen av HQI som kvalitetsindex inom Humana har varit av stort värde då det ger möjlighet att följa upp kvaliteten i de tjänster vi levererar. Under 2021 har Humanas kvalitetsorganisation fortsatt att utveckla verktyg-

get för kvalitetsuppföljning fram ett nytt HQI. Syftet närmare resultatet av ir enskilda kunden/klienter

Fler indikatorer gör mer heltäckande

Humanas verksamhet ett gott resultat för en rad på ett HVB går inte jämföra med ett gott liv person på ett särskilt bra har vi utökat antal indik-

Årsrapport

Nya Humana Quality Index bygger på tolv parametrar

Detta vill vi uppnå

1. Nöjda kunder och klienter	Nöjd kund-/klientindex
2. Rätt stöd, vård eller insats till kunder och klienter	Andel uppföljda individuella planer
3. En säker tjänst levererad	Antal kritiska avvikelser till myndigheter
4. Leverans i enlighet med lagsiffring	Andel av myndighetsinsatser som ger allvarliga anmärkningar
5. Säkerställa systematiskt lärande	Andel avviker som utlöser rapportering till myndigheter
6. Korrekt hantering av personuppgifter	Andel personuppgiftsinrapporter till myndigheter
7. Nöjda medarbetare	Nöjd medarbetarindex
8. Medarbetarnas mående och hälsa	Sjukfrånvaror
9. Säker arbetsmiljö	Antal tillbud om arbetsmiljö som anmäls till myndighet
10. Kontinuerlig kompetensutveckling	Andel medarbetare som utbildning i portalen
11. Högkvalitativa utbildningar	Kvalitativ uppföljning av utbildningar
12. Medarbetare bidrar till verksamhetsutveckling	Antal förbättringsförslag



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



från sju till tolv och täcker därmed in fler aspekter. Indikatorerna reflekterar relevanta och kritiska delar i kvalitetsarbetet och tillsammans ger de en bra bild av verksamheterna.

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

Humanas nya HQI täcker inte exakt allt och vi kommer fortsätta att systematiskt utveckla verktyget. Med det nya HQI har vi tagit ett stort kliv i rätt riktning och vi kan fortsätta bidra till att sätta en ny och högre standard för sociala insatser.

Ledningssystem för kvaliteten varje dag

Som stöd för kvalitetsarbetet har vi ledningssystemet Parus (process,

aktivitet, rutin, uppföljning, samverkan). Ledningssystemet gör det enkelt för användaren att navigera i olika processer och hitta den aktivitet som behöver utföras i varje läge. Tack vare Parus kan vi göra riskanalyser, följa upp mål samt genomföra internkontroller.

Kvartalsvis kvalitetsredovisning

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

Humanas kvalitetsarbete ska bidra till att minska allvarliga avvikelser i verksamheterna. Medarbetare uppmuntras att anmäla avvikelser så att händelser kan analyseras och fel inte upprepas. Allvarliga missförhållanden och avvikelser kan rapporteras via bolagets visuellblåsfunktion. Uppgifter om allvarliga avvikelser, rapporterade enligt Lex Sarah och Lex Maria, finns på vår webbplats, humana.se.

Integritet och informations säkerhet

Givet Humanas verksamhet är informations säkerhet ett absolut krav. Humana har en särskild organisation med dataskyddsombud i varje land och en samordnare för koncernen. Vi analyserar incidenter och är skyldiga

Relaterade hållbarhets- och kvalitetspolicy

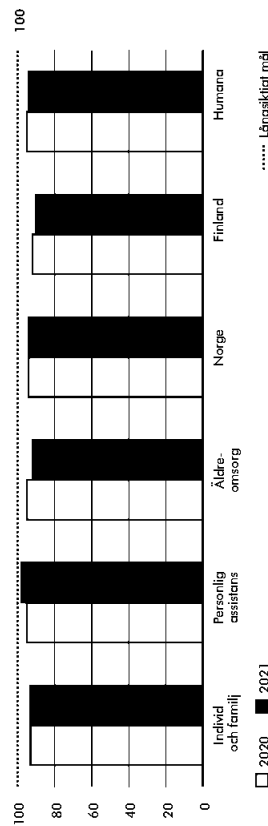
- Kvalitetspolicy
- Dataskydds policy
- Läs mer på humana-group.se

att rapportera allvarliga avvikelser till IMY. Integritets skydd inom 72 timmar.

År 2021 inträffade 5 uppgiftsincidenter i Sverige respektive 0 incidenter i Norge inträffade 39, i Danmark 0 incidenter respektive 0 incidenter till ansvarig myndighet.

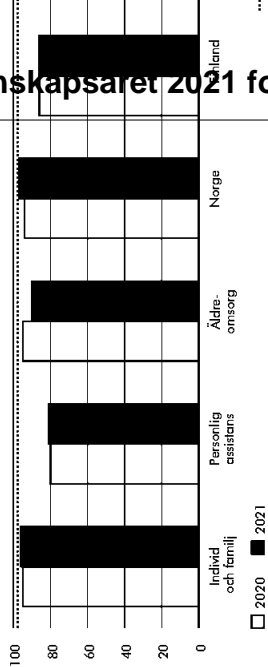
Årsregnskap regnskapsåret 2021 för 023166076

Humana Quality Index, HQI



Nyckeltalen mäts på skalan 1–100 och vägs samman i ett index med ett långsiktigt mål för Humana som är 100. 2021 uppgick Humanas HQI till 94, vilket var samma utfall som 2019 och en procentenhet lägre än för 2020.

Andel uppfyllda individuella planer



Uppfyllandegraden skiljer sig mellan affärsområden. Störst positiv förändring under 2021 uppmätta affärsområden i Norge, där uppfyllandegraden steg till 97 procent. Siffrorna följs varje land. Det är att alla verksamheter ska nå minst 98 procent.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



INNEHÅLL

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Vetenskapligt underlag är viktigt.”

Jörgen Andersson

Metodchef

Individ och familj, Sverige



Jörgen, du är metodchef på Humana. Vad innebär det?

Jag säkerställer att våra verksamheter inom individ- och familjeomsorgen i Sverige får rätt utbildning och handledning för sin uppgift och att vi söker vetenskapligt underlag så att våra metoder ska få avsedd effekt. Dessutom har jag det stora nöjet att leda ett team av metodgaranter och handledare.

Berätta om det nylåta kriminalitetsprogrammet

Det är ett påverkansprogram grund i evidensbaserade protokoll för behandling. Just denna protokoll för B12 då det har visat sig vara förändring över tid av strukturer mellan behandlare och get håller vi på att implementera våra HVB för unga och vuxna

Vad gör en metodgarant?

Metodgaranterna är unika för Humana. De är experter på olika metoder och ansvarar för att utbilda och stödja verksamheter i metoderna. Metodgaranterna är avgörande för att vi ska kunna ge våra klienter bästa möjliga stöd och behandling.

Vad är på gång und

Vi kommer ta ett stort steg för att bidra till socialt arbete i Sverige annat genom tvärgående samarbeten till ledande lärosäten som Luleå och Uppsala universitet. Vi ser också långvariga satsningar vill vi skapa långvariga samarbeten med flera



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

021 for 923166076



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Attraktiv arbetsgivare

Humana vill vara förstahandsvalet för alla som arbetar inom omsorg. Därför prioriterar vi god arbetsmiljö, bra ledarskap och utvecklingsmöjligheter för alla medarbetare. Värdegrundsarbete genomsyrar verksamheten och Humana främjar en inkluderande arbetsmiljö, präglad av jämställdhet och mångfald.

Humanas medarbetare

Humana har 18 000 medarbetare, som alla arbetar för att göra verklig skillnad för andra människor, varje dag. De flesta är anställda som personliga assistenter, behandlingspedagoger och undersköterskor, andra som exempelvis sjuksköterskor, boendestödjare och familjehemsconsulenter. Tillsammans har våra medarbetare en mycket bred och djup kunskap. Vi arbetar aktivt med kompetensöverföring både inom och mellan våra omsorgsområden.

Medarbetarna ska trivas

Vår ambition är att vara förstahandsvalet för alla som vill arbeta inom omsorg i Norden. Vi vill att våra medarbetare ska trivas, utvecklas och stanna inom Humana. Rekrytering är ett centralt prioriterat område, liksom aktivt arbetsmiljöarbete, investeringar i ledarskapsutveckling och kompetensutveckling.

För att utföra omsorg av högsta kvalitet krävs både kompetens och enga-

gement. I takt med att omsorgsbehoven ökar i Norden stiger efterfrågan på medarbetare i omsorgssektorn generellt. Hur attraktiv en omsorgsutförare är som arbetsgivare blir därför en avgörande faktor för omsorgens kvalitet och utförarens chanser att lyckas.

Fler söker sig till Humana

Under 2021 mottog Humana nästan 90 000 jobbansökningar, en ökning med 26 procent jämfört med 2017. I Humanas årliga medarbetarundersökning var Nöjd medarbetarindex, NMI, fortsatt hög på 75 (75) och Employee Net Promoter Score, eNPS, uppgick till +19 (+15). 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.

Vi håller i och håller ut

Under året fortsatte Covid-19-pandemin att påverka Humanas verksamhet. Vi har etablerade rutiner för att han-



tera smittspridning i verksamheterna och hanterar pandemin på ett ansvarsfullt sätt. Vi utför systematiska 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.

Trygg och trygg samarbetsmiljö
Humana arbetar för att skapa en trygg och trygg miljö för våra medarbetare fysiskt och psykosocialt. Platser är spridda geografiskt vilket gör att de som vill jobba hos oss har många arbetsplatser att välja på. Många arbetar på nätter och helger vilket gör att vi har en hög omsorgsgrad och en hög omsorgsgrad. Humana har över 90 000



Humana





● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

assistenten har assistanskundernas hem som sina arbetsplatser.

Vägledande arbetsmiljöpolicyer

Humanas uppförandekod, arbetsmiljöpolicy och policy för inkludering och mångfald fastslår grundprinciperna för en trygg och trygg arbetsmiljö.

De koncernövergripande arbetsmiljöpolicyerna kompletteras av rutiner och riktlinjer som finns samlade och tillgängliga för alla medarbetare i ledningssystemet. Dessa är utformade för respektive affärsområde och verksamhet och omfattar bland annat rutiner för bedömning och hantering av arbetsmiljörisiker, liksom rutiner för att förebygga och hantera krisituationer. Arbetsmiljöansvaret inom Humana vilar på våra chefer och är tydligt fördelat.

Medarbetarna utbildas i arbetsmiljö

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. Humanas årliga medarbetarundersökning WeYouMe visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet ger utdelning.

75 (74) procent av medarbetarna uppgav 2021 att de känner stor delaktighet på arbetet.

Ledarskapslyftet fortsätter

Bra chefer har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och förutsättningar att göra ett bra jobb. Under 2021 fortsatte Humanas ledarsatsningar, framförallt i form av Ledarskapslyftet. I Ledarskapslyftet ingår ett koncerngemensamt ledarskapsprogram, en webbaserad chefskola, ett mentorprogram samt introduktion för nya chefer.

Utbildningsatsningar 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 utbildningsstillfällen 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 stödssystem. Vi har även repeterat vikten av att skydda personuppgifter genom en ny GDPR-utbildning i Humana Academys läroportal.

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

Kompetensutveckling genom

Humana Academys läroportal

Genom Humana Academys läroportal erbjuds Humanas medarbetare fri till-



*Vi har det
trevligt helt
enkelt, även
fast vi jobbar.”*



Stig-Olof Lundqvist,
Undersköterska på Humanas äldreboende
Lillsjö Badväg i Kungsängen, Stockholm

Employee Net
Promoter Score

+19
2021

Nöjd
medarbetarindex

75
2021

gång till kvalitetsåterrapportering och utveckling inom till exempel bemötande, kvalitet, ledarskapsutveckling. Ett hundratal av våra medarbetare är webbaserade och utvärderade under året. Dessutom har vi genomfört utbildningar för våra chefer och ledare inom arbetsmiljöområdet och genomfört utbildningar inom hela verksamheten. För att främja medarbetarnas utveckling uppmuntrar vi till exempel tillgänglighet, både inom och utanför arbetsmiljön och erbjuder utbildningar och kursutvärderingar. Humana behåller fokus på att erbjuda en bra arbetsmiljö under lång tid.

Humanas målsättning för 2022 är att fortsätta utveckla vår arbetsmiljö och erbjuda en bra arbetsmiljö för våra medarbetare. Vi kommer att fortsätta att erbjuda utbildningar och kursutvärderingar. Humana behåller fokus på att erbjuda en bra arbetsmiljö under lång tid.





● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Värdegrund främjar inkludering, jämställdhet och mångfald

Humana arbetar aktivt med inkludering, jämställdhet och mångfald. Här utgör det koncentrerade värdegrundsarbetet en viktig hörnsten.

Våra värdegrundledare är utsedda att kontinuerligt levandegöra värdegrunden i Humanas verksamheter och värderingsfrågor är ofta förekommande inslag på verksamheternas arbetsplatsträffar. Under 2021 förstärkte vi värdegrundsarbetet genom att utse seniora värdegrundsledare i affärsområdena och arbetade i nätverk för att sprida goda exempel.

Vår årliga värdegrundsvecka är ett välkommet inslag bland de aktiviteter som utförs för att fortsätta stärka Humanas kultur.

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

Jämställdhet på alla nivåer

I rekryteringen av chefer strävar Humana efter att ha med kandidater av olika kön i sluffasen. Andelen kvinnor bland de högsta cheferna uppgick under 2021 till 64 procent (65). Totalt är 70 (71) procent av Humanas medarbetare kvinnor och 30 (29) procent är män. Bolagets mål är att attrahera fler män till kvinnodominerade verksamheter. Humanas jämställdhetsarbete har uppmärksamats externt, bland annat av stiftelsen AllBright som utnämnt Humana till börsens mest jämställda bolag 2017 och 2018.

2020 nådde vi topp tre, medan vi under 2021 hade rekryterat kvinnor till hela 80 procent av positionerna i ledningsgruppen och av den anledningen inte nådde rankingens toppskikt. Humana fick 2021 sin första kvinnliga koncernchef i och med utnämningen av Johanna Rastad.

En tredjedel födda utomlands

När det gäller mångfald strävar Humana mot att minst 20 procent av cheferna ska ha internationell bakgrund. Med internationell bakgrund menar vi att vara född utanför Norden, ha minst en förälder som är född utanför Norden eller ha bostad utanför hemlandet i över tre år. För närvarande har 30 (20) procent av medlemmarna i koncernledningen internationell bakgrund.

nell bakgrund. Uppska ungefär en tredjedel av arbetare födda utanför har föräldrar som är födda i Norden.

Systematisk arbete i trakasserier och diskriminering

Humana arbetar också med trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering. Vi har kompetens inom HR för och utreda avvikelser systematiskt arbete med inkluderingsarbete som en del i vår systematiska arbete mot att ingen ska diskrimineras eller trakasseras.

Delar av verksamheten omfattas av ett specifikt affärsområde för HBTQ-certifierad.

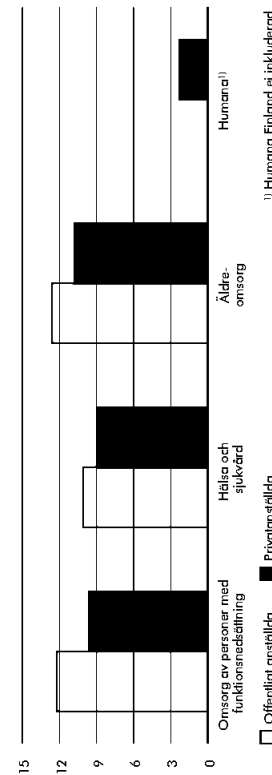
Erbjuder värde till alla

I Sverige erbjuder Humana exempel med anställningsområden som stöd för personer som står långt från arbetsmarknaden. Det sker i samarbete med andra arbetsförmedlare. 2021 har vi skapat jobb inom ramen för den öppna arbetsmarknaden trots pågående pandemin. Att skapa 200 jobb. Att arbeta långt från arbetsmarknaden. Humana har ett tydligt mål.

Åldersammansättning

	<30	30-50	>50
Totalt	26%	45%	29%
Chefer	5%	68%	27%

Sjukfrånvaro (långtid)



Humana medarbetare har lägre långtidssjukfrånvaro, 2,0 procent (2020, Humana Finland ej inkluderat), än offentlig sektor. Möjliga orsaker är tydligt ledarskap och stort engagemang, områden som Humana får goda utfall på i vår medarbetarundersökning.



● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Lägre sjukfrånvaro än inom det offentliga

Under året uppgick korttidsjukfrånvaron inom Humana till 4,6 (4,1) procent och långtidsjukfrånvaron till 2,3 (2,0) procent (exklusive Finland för jämförelseåret 2020). Den totala sjukfrånvaron för året, inklusive Finland, var 6,9 procent. Att korttidsjukfrånvaron gick upp jämfört med föregående år kopplas framförallt till pandemin. Humanas medarbetare har lägre långtidsjukfrånvaro än de inom offentlig vård och omsorg, vilket inte bara gynnar medarbetarna utan också kunder och klienter, bolagets produktivitet och lönsamhet samt, i slutändan, skattebetalarna.

Sammanhållen styrning

Koncernledningen och specifikt HR-direktören ansvarar för styrningen av medarbetarområdet på Humana. Ansvaret är sedan delegerat till verksamhetscheferna som har direkt personansvar. Kvalitetsdirektören och kvalitetsfunktionen ansvarar för Humana Academy och merparten av koncernens kompetensutveckling.

Relaterade hållbarhetspolicyer:

- ▶ Arbetsmiljöpolicy
- ▶ Policy för mångfald och inkludering
- Läs mer på [humanagroup.se](https://www.humanagroup.se).



Glädje och humor behövs!

Anna Duedahl

Administrationskoordinator
Familjehem, Norge



Det är en tro på att vi gör ett bra jobb. Och att vi har ett ansvar för kringliggande ämnen och arbetsuppgifter. Skämtar mycket med varandra och humor behövs!

Varför vill du arbeta på Humana?

Jag är stolt över att arbeta här. Jag varje dag ser människor som professionellt ut och som vill göra ett bra jobb. Tänk att faktiskt bidra till ett annat företag som gör ett bra jobb. Jag måste stanna upp emellanåt lite på det här vardagsarbetet.

Anna, du arbetar med familjehemsplaceringar, vad är bäst med ditt jobb?

Det måste vara när jag får höra att ett barn har fått ett tryggt och varaktigt hem i ett av våra familjehem. Att följa processen från det att jag tar ett telefonsamtal från en vuxen som vill bli familjehem tills vi kommer i mål med en placering är också väldigt roligt. Jag har så mycket respekt för dessa varmtjätrade och engagerade människor som öppnar sina hem för nya barn.

Hur är stämningen på din arbetsplats?

En anledning till att jag trivs så bra på Humana är alla positiva och engagerade chefer och kollegor som tänker uppåt och framtåt hela tiden. De ger mig energi,



Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



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 5,7 procent med en rörelsemarginal på i snitt 5,6 procent. Målet är att fortsätta växa med stabil lönsamhet och med bibehållen kvalitet. På medellång sikt ska lönsamheten uppgå till 7 procent årligen.

Pandemin påverkade resultatet

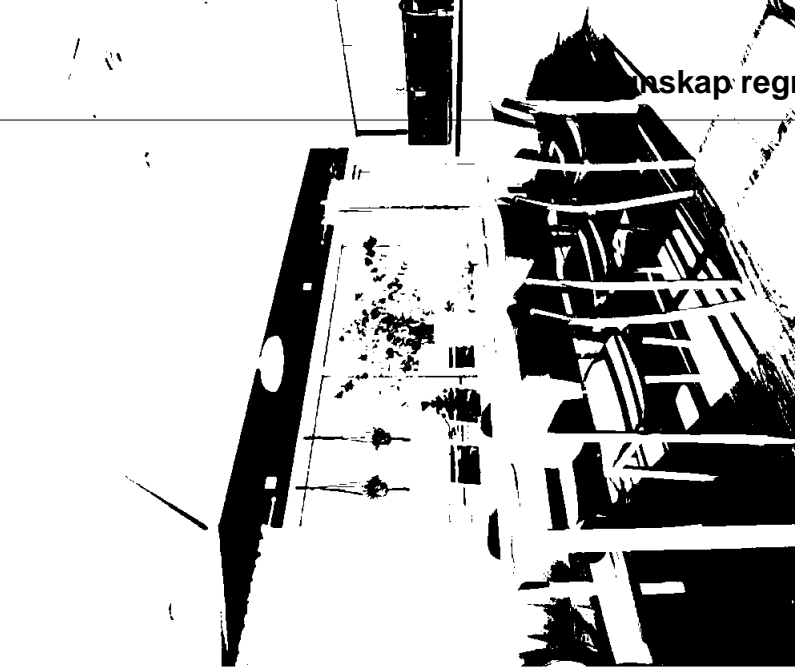
Under 2021 fokuserade verksamheter på att hantera pandemin. Pandemin påverkade koncernen på flera sätt. Lågre beläggning påverkade intäkterna negativt medan hög sjukfrånvaro och ökad användning av skyddsmaterial ökade kostnaderna. Sammantaget var den finansiella påverkan på koncernen något negativ för året.

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 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 drogmissbruk. Detta i kombination med kommunernas efterfrågan på större utförare som kan garantera hög kvalitet och bidra till lösningar på kommunernas omsorgsutmaningar ger utrymme för Humana att växa organiskt.

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



Förvärvsdriven tillväxt

Humana kompletterar den organiska tillväxten som kan öka värdet på bolaget. Förvärvsstrategin syftar till:

- att stärka den geografiska utbredningen av verksamheten
- specialisera och förbättra

Under året öppnade fem nybyggda boenden i Humanas äldreomsorg: i Vallentuna, Ängelholm, Falkenberg och Norrtälje (två boenden). De nya boendena har plats för totalt 320 boende. Byggnationen av ett nytt äldreboende i Täby med 90 platser har startat under året och planen är att öppna under 2022.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

- att driva innovation och komplettera befintlig verksamhet med nya tjänstestråden 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 förvärv:

- I februari förvärvades Team J-son, en verksamhet i Jönköping med HVB och LSS-boende, skola och hälsosteam. Helårsintäkterna uppgår till cirka 90 miljoner kronor och bolaget har cirka 120 anställda.
- I september förvärvades Fideli Omsorg AB som bedriver omsorgs- verksamhet för vuxna i Småland och Stockholmområdet och har helårsintäkter på cirka 73 miljoner kronor och 160 anställda.
- I oktober förvärvades Balans Behandling AB, en omsorgsaktör

i Norrland som till största delen bedriver förstärkt familjehemsvård. Helårsintäkterna uppgår till cirka 60 miljoner kronor och bolaget har cirka 20 anställda.

- I november förvärvades också assistansföretaget Enigheten personlig assistans AB. Bolaget har sitt säte i Borlänge och har helårsintäkter på cirka 50 miljoner kronor och omkring 150 anställda.

De förvärvade verksamheterna bidrog med 146 miljoner kronor till koncernens intäkter under 2021.

Skuldsättning

Humanas skuldsättning som räntebärande nettoutlåsta till justerad EBITDA, utgör till 4,6 (4,3) gånger. De flesta skuldsättningar är av kortvarig karaktär och ska översiktligt 4,5 gånger täckas av likviditet. Den tillfälligtvis kan ligga exempelvis i samband med

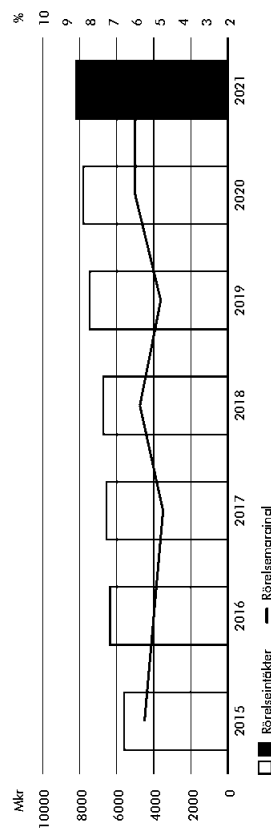
Risker

Humanas riskhantering omfattar bland annat sidorna 62–69.

Finansiella mål

	Mål	Utfall 2021	(2020)
Lönsamhet (rörelsemarginal)	7%	6,0%	(6,0%)
Intäktsförmåga (organisk tillväxt, därutöver kan förvärv ge 2–3%)	5%	3,1%	(4,1%)
Kapitalstruktur (räntebärande nettoskuld relativt justerad EBITDA)	4,5 ggr	4,6 ggr	(4,3 ggr)

En historik med intäktsförmåga och stabil lönsamhet



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Skapat och distribuerat ekonomiskt värde, Mkr

	2021	2020	Andel
Skapat ekonomiskt värde	8 192	7 800	78%
Kunder och beställare	1 362	1 217	17%
Distribuerat ekonomiskt värde	6 333	6 000	77%
Leverantörer ¹⁾	143	110	2%
Medarbetare ²⁾	78	70	1%
Långivare	0	0	0%
Offentlig sektor ³⁾	276	276	3%
Aktieägare ⁴⁾	0	0	0%
Behållet ekonomiskt värde i företaget	276	276	3%

¹⁾ Belopp som betalats till leverantörer inklusive mervärdesskatt.

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

³⁾ Bolagskatt

⁴⁾ Styrelsens förslag till utdelning 2021 görs för verksamhetsåret 2021.

Humana skapar hållbart värde för sina intressenter. Det skapade ekonomiska värdet görs tillgängligt för kunder och beställare. Det fördelas vidare till olika intressenter. Leverantörer, kunder och beställare, förbrukningsmaterial och andra produkter som behövs i verksamheten, medarbetare genom löner, andra ersättningar och sociala avgifter, långivare utlånat kapital, den offentliga sektorn genom skatter och aktieägare genom utdelning. Inlånat värde behålls i företaget för vidareutveckling av nya metoder, för forskning och utveckling av nya produkter, för att stärka kapitalmarknaden och som likvid för att balansera exponeringen mot kapitalmarknaden.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Ansvarstagande samhällsaktör

Humanas kärnverksamhet tillför viktiga värden både på individ- och samhällsnivå. Vårt samhällsansvar innebär också att vi inspirerar och 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.

Insatser för psykisk hälsa

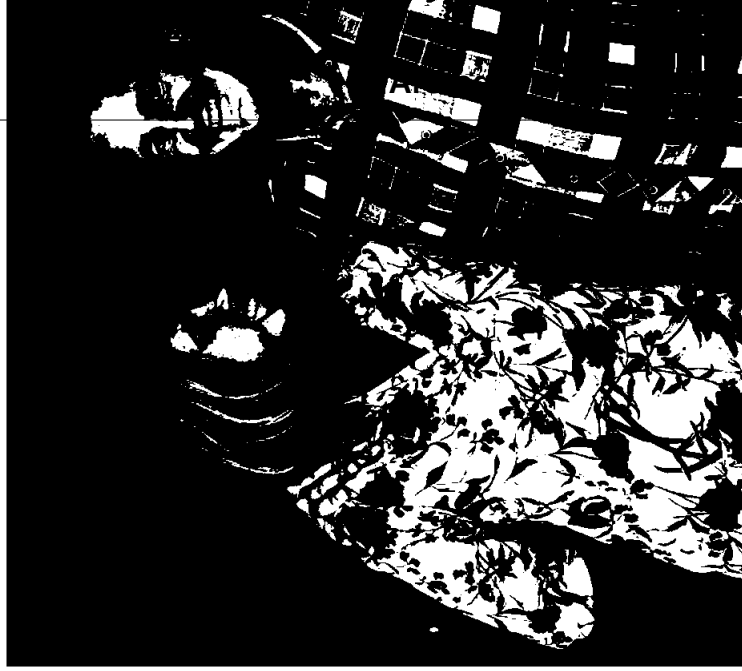
Som ledande nordisk utförare av individ- och familjeomsorg är Humana särskilt inriktat på vård och behandling inom psykosocial förändring och socialpsykiatri till familjer och individer. Våra tjänster främjar psykisk hälsa och välbefinnande. Ofta bidrar vi till att individer som har hamnat utanför samhället istället kan bli en del av det – det gynnar dem, deras anhöriga och samhället som helhet.

Kunskapspridning till hela omsorgen

Genom att ge beställare och andra intressenter tillgång till Humans omfattande kunskap stärker vi den samlade kunskapen om omvårdnad och socialt arbete. Ambitionen är att inspirera och bidra till att stärka kvaliteten i hela omsorgsbranschen. Under 2021 genomförde vi bland annat 90 webinarier som lockade över 6 000 deltagare. Därutöver producerar vi sedan 2021 tidningen Humant med kunskapspridning 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 riks- och lokalt samt tjänstemän på kommuner och myndigheter. Humana deltar också i branschorgan som Vårdförbundet, där Humanas kvalitetsdirektör Eva Nilsson Bøgenholm är ordförande.



Humanas vd i Norge, Mona Lien är sedan 2021 ordförande i hälso- och välfärdsbranschen inom NHO Service and Commerce. Andra organ där Humana är aktivt är Svenska Vård, Profientlig-nettverket i Norge och Hyvinnoinniala HALI ry i Finland.

Stärkt rätt till person
I Sverige har 2021 varit för att alla individer med behov ska ha rätt till personlig vård och omsorg. Ett antal åtgärder har tagits för att möjliggöra en trygg och säker vård och omsorg. Detta innebär att vi har arbetat för att stärka vår verksamhet och våra kunder. Vi har också arbetat för att stärka vår samarbetsrelationer med andra aktörer i branschen. Detta innebär att vi har arbetat för att stärka vår verksamhet och våra kunder. Vi har också arbetat för att stärka vår samarbetsrelationer med andra aktörer i branschen.



● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

att behoven inte minskat. Humana har både arbetat för förändrad lagstiftning och ändrade regeltolkningar och agerat remissinstans i statliga utredningar.

Viktig dom vunnit

Under 2021 vann Humana en viktig seger i högsta förvaltningsdomstolen, dit vi drivit frågan om hurvida kommuner ska ha rätt att göra avdrag för föräldraansvar vid tillfälligt utökad behov på grund av frånvaro från skola. Högsta förvaltningsdomstolen fastslog, i linje med Humanas överklagande, att det inte ska göras en ny prövning av föräldraansvarets omfattning om barnet är hemma från skolan tillfälligt, ett mycket positivt besked för många assistansberättigade familjer i Sverige.

Humanas omsorg sparar skatte kronor

Humana visar att det är möjligt att kombinera högkvalitativ omsorg med kostnadseffektivitet. Som en stor nordisk omsorgskoncern kan vi både satsa på metod- och kvalitetsutveckling i en omfattning och på en nivå som är svår för enskilda kommuner att konkurrera med, och samtidigt gagnas av de kostnadsrättmässiga skal fördelar som storaffärer upphov till. Båda aspekter gör oss konkurrenskraftiga i upphandlingar.

Utöver vår kompetens inom omsorg har vi också stor erfarenhet av att etablera och planera verksamheter på bästa sätt. Vi bygger omsorgsboenden tillsammans med fastighetsutvecklare vilket dessutom minskar kommunernas kapitalbehov. Våra boenden är legis-



Domen blir prejudicerande.

Hanna Brundin

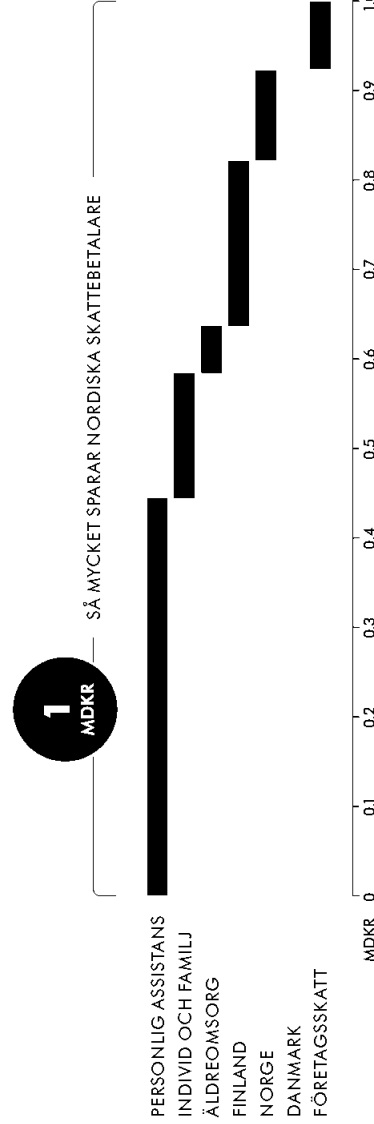
Jurist

Personlig assistans, Sverige

Hanna, du drev föräldra-ansvar till högsta instans och fick rätt. Hur känns det?

Fantastiskt! Domen som handlar om att ingen ny prövning ska göras om föräldraansvarets omfattning när ett barn är tillfälligt hemma från skolan är principiellt viktigt. Eftersom den blir

prejudicerande påverkar det som beviljats personlig assistans och tidsavdrag för sådan tid de skolan. Alla kommuner behövde sig efter domen, vilket innebar rätt till personlig assistans för föräldrarna. Kort sagt, en otrolig och ett bevis på att det går a



Humana sparade nordiska skattebetalare miljarder kronor 2021 jämfört med regioner och kommuner som drivit själva. Det uppstår vi genom god hushållningsresurser och effektiva beh



Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF

¹⁾ Källor som ligger till grund för kolumnen: SKR, SCB, Statistics Norway, BufoDir, Kuusikko, Regionalvärden Thornhill, Menon, Economics, HALL, tillgängliga regional ekonomisk rapportering samt Humanas e

● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

fiskt optimerade, bland annat för att minska onödiga transporter, och vi månar om att medarbetarna ska få en bra arbetsmiljö. Våra kunskaper inom god schemaläggning är också en nyckel för att planera resurser effektivt. 2021 sparade offentlig sektor i Norden uppskattningsvis 1 miljard kronor på att anlita Humana jämfört med om de hade drivit verksamheterna själva.

Inkludering på arbetsmarknaden

I Sverige erbjuds Humana jobb, till exempel med anställningsstöd, till personer som står långt från arbetsmarknaden. Det sker i samarbete med bland andra Arbetsförmedlingen och Samhall. 2021 har vi skapat 105 nya jobb inom ramen för denna satsning, trots pågående pandemi. Målet var att skapa 200 jobb.

Miljöpolicy vägleder miljöarbetet

Humanas miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy. Där definieras klimat- och resurseffektivitet som vägledande kriterier. Miljöarbetet bygger på principerna om försiktighet respektive utbyte. Varje enhet inom Humana ska ständigt sträva efter att jobba resurseffektivt för att minska miljöpåverkan samtidigt som kostnaderna kan sänkas. Det är obligatoriskt för alla Humanas medarbetare att genomgå bolagets digitala hållbarhetsutbildning.

Humana påverkar miljön och klimatet framförallt genom biltransporter och genom utveckling och drift av

boenden. I driften ingår uppvärmning och elförsörjning liksom inköp och hantering av bland annat mat och dryck och förbrukningsmateriel.

Miljömedvetna nybyggnationer

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

Humanas nya äldreboende i Norrtälje Hamn som öppnades under 2021 är miljöcertifierat enligt Miljöbyggnad nivå Silver, vilket bland annat innebär

högt ställda krav på ljudmiljö, ventilation och solskydd.

Alla fem äldreboenden som Humana öppnat i egen regi under 2021 är utrustade med komfortkyla för att hålla boendemiljön behaglig även vid värmeböljor. De har också laddstolpar för elbilar. Flera befintliga äldreboenden och LSS-boenden har redan solpaneler och laddstolpar.

Humanas äldreboende i Växjö är ett näranollenergihus certifierat enligt LEED Platinum och Mörkgrönt i Skanska egna miljösystem.

Alla Humanas verksamheter ska arbeta för att minska matsvinn och avfall.

Certifiering för miljö och kvalitet

Ledningsgrupperna inom affärsområdet Individ och familj är lednings-systemscertifierade enligt ISO 14001



för miljö och ISO 9001 pågår även ett strukturerat arbete riktat mot våra arbetare fram egn miljöplaner

Klimatpåverkan

Humanas strävar efter att minska verksamhetens klimatpåverkan genom att rapportera utsläppen i enlighet med Gas Protocol (GHG). Utsläppen byggs på uppbyggda och från alla verksamheter i koncernen och utsläpp från verksamheter som inte omfattas av Scope 1-3 omfattas av Scope 4. Tabellen nedan illustrerar utsläppen enligt GHG-protokoll. Scope 1-3 omfattas av utsläpp från byggnader, verksamheter samt från indirekta utsläpp från in- och fjärrvärmesystem. Scope

Humanas växthusgasutsläpp, CO₂e (ton)

2021	2020
3 911	2 619
91	6 621
TOTAL	

Scope 1 Utsläpp från egna fordon och egenproducerad energi (fjärrvärme, olja¹⁾)

Scope 2 Indirekta utsläpp från köpt el och fjärrvärme²⁾

Scope 3 Utsläpp från tjänsteresor (flyg)³⁾

TOTAL

¹⁾ Baserat på faktiska drivmedelvolymer för egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

²⁾ Baserat på faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

³⁾ Baserat på tjänstereserestörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Humana. Beräkningen baseras på flygklasser och beräkningsmetoder som är i linje med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.

⁴⁾ Jämfört med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.

⁵⁾ Beräknat på faktiska drivmedelvolymer för egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

⁶⁾ Beräknat på faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

⁷⁾ Beräknat på tjänstereserestörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Humana. Beräkningen baseras på flygklasser och beräkningsmetoder som är i linje med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.

⁸⁾ Beräknat på faktiska drivmedelvolymer för egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

⁹⁾ Beräknat på faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

¹⁰⁾ Beräknat på tjänstereserestörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Humana. Beräkningen baseras på flygklasser och beräkningsmetoder som är i linje med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.

¹¹⁾ Beräknat på faktiska drivmedelvolymer för egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

¹²⁾ Beräknat på faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

¹³⁾ Beräknat på tjänstereserestörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Humana. Beräkningen baseras på flygklasser och beräkningsmetoder som är i linje med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.

¹⁴⁾ Beräknat på faktiska drivmedelvolymer för egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

¹⁵⁾ Beräknat på faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

¹⁶⁾ Beräknat på tjänstereserestörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Humana. Beräkningen baseras på flygklasser och beräkningsmetoder som är i linje med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.

¹⁷⁾ Beräknat på faktiska drivmedelvolymer för egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

¹⁸⁾ Beräknat på faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

¹⁹⁾ Beräknat på tjänstereserestörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Humana. Beräkningen baseras på flygklasser och beräkningsmetoder som är i linje med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.

²⁰⁾ Beräknat på faktiska drivmedelvolymer för egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

²¹⁾ Beräknat på faktiska och uppskattade elförbrukning och fjärrvärmeförbrukning.

²²⁾ Beräknat på tjänstereserestörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Humana. Beräkningen baseras på flygklasser och beräkningsmetoder som är i linje med den totala CO₂e som redovisades för 2020 i års- och hållbarhetsrapporteringen av följande data: beräkningarna gjorts, vilket förändrat totalsiffran. Emissionsfaktorn som har använts för beräkningen är baserat på den senaste uppdaterade metodik. Emissionsfaktorn för fordon utsläpp har justerats för att kompensera för förändringar i utsläpp och för tjänsteresor med flyg har en RF-faktor adderats.



● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

rekta utsläpp från centralt bokade flygresor.

Under 2021 har vi gjort en screening av övriga områden inom scope 3 samt påbörjat en åtgärds- och målnalys för vårt fortsatta klimatarbete.

Enligt den datainsamling och de avgränsningar som gjorts, summerar Humanas utsläpp för 2021 till 6 621 ton koldioxidekvivalenter, jämfört med 7 769 ton 2020. Det är en minskning med 15 procent, primärt förklarad av ett nytecknat avtal om förnyelsebar elektricitet i Norge, samt utfasning av oljepannor. Målet är att utsläppen ska minska ytterligare under 2022.

Humana uppmanar medarbetarna att resa klimatsmart, liksom att använda verksamhetens bilar effektivt. Förutom att minska resandet vill Humana i möjligaste mån underlätta distansarbete.

Humana har avtal om förnyelsebar elektricitet i Sverige och i Norge. I alla länder sker ett fortsatt utbyte av värmesystem med olja.

Leverantörskod

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



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Topprankad i hållbarhetsindex

Humana utsågs 2021 till mest hållbara varumärke i kategorin för vård- och omsorgsaktörer i Sverige. Topp-rankingen baseras på den största oberoende varumärkesundersökningen inriktad på hållbarhet i Europa, Sustainable Brand Index.



Relaterade hållbarhetspolicyer:

- ▶ Policy för mångfald och inkludering
 - ▶ Miljöpolicy
 - ▶ Uppförandekod för leverantörer
- Läs mer på humanagroup.se.



Rapportering enligt EU-taxonomin

EU-taxonomin är ett verktyg för att nå EU:s klimatomål. Genom införandet av ett gemensamt klassificeringssystem är syftet att miljömässigt hållbara investeringar ska kunna identifieras och jämföras.

Från och med rapporteringsåret 2021 ska alla bolag med fler än 500 anställda som träffas av EU:s direktiv för hållbarhetsrapportering, däribland Humana, ange hur stor andel av verksamhetens ekonomiska aktiviteter som finns definierade i EU-taxonomin, uttryckt i omsättning, kapitalutgifter och rörelsekostnader. Från rapporteringsåret 2022 ska där till de identifierade aktiviteternas väsentliga bidrag till begränsning av klimatförändringar och/eller anpassning till klimatförändringar rapporteras.

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. I EU-taxonomin listas "vård och omsorg med boende" som en ekonomisk aktivitet. Även

fastighetsrelaterade aktiviteter upptagna i taxonomin ställer att Humana efter vet på rapportering har inventering och analys verksamhet genomförts till de ekonomiska aktiviteterna beskrivna i EU-taxonomin samt i förhållande till taxonomins rapporteringskrav och

Nollrapportering

Resultatet av analysen ökar ekonomiska aktiviteter tillämpliga för rapportering i EU-taxonomin. Detta innebär att Humana har en del ekonomiska aktiviteter som omfattas av taxonomin och procent omsättning som kapitalrörelsekostnader för 2021. Huvudanledningen är samhet klassas som "vård och omsorg med boende" i en "möjliggörande verksamhet inom EU-taxonomin, vilken kriterierna utestämmer rapportering.

Trots att Humana arbetar med att begränsa klimatpåverkan, exempelvis genom energisystem, godkänd omfattning av betydande klimatpåverkan, samt omsättningskostnader.

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Intressentdialog

Humanas hållbarhetsarbete utgår från bolagets tydliga ambition att bidra till en hållbar utveckling i samhället. Vi analyserar kontinuerligt var och hur verksamheten påverkar människor, samhälle och miljö.

Syftet är att kunna integrera de mest väsentliga områdena i vår strategi.


I detta analysarbete är det centralt att förstå vad våra intressenter anser är viktigt för deras beslut rörande Humana. Vi för löpande dialog med våra nyckelintressenter som är kunder och beställare, klienter, medarbetare, aktieägare och investerare samt myndigheter.

Vår uppföljning inkluderar egna och externa undersökningar. Fokus är på kvaliteten i omsorgen och hur Humana uppfattas som arbetsgivare. Med stöd i årliga kundundersökningar tar vi fram ett koncerngemensamt Nöjd kund-/klientindex (NKI). Därutöver gör varje affärsområde egna, mer djupgående kundundersökningar. Genom Humanas årliga medarbetarundersökning WeYouMe följer vi Nöjd medarbetarindex (NMI). Här fångar vi också upp medarbetarnas synpunkter för att utveckla Humana som arbetsgivare.



Dialog med våra intressenter

Intressentgrupp	Kanal 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 säkerhet och tillgänglighet och omsorgstagarna, valfrihet för att möta individuella behov, dialog mellan omsorgsgivare och omsorgstagare.
BESTÄLLARE I KOMMUN, REGION OCH STAT	Upphandlingar, möten, avtalsuppföljning, Humanas webbplats, kundundersökningar hos Socialtjänsten	Hög kvalitet i omsorgstjänster, säkerhet och omsorgstagarna, bidra till att lösa samhällsproblem genom arbetsmiljöarbete, olika miljökrav inklusive miljöledning
MEDARBETARE	Kontinuerlig dialog i verksamheterna, årlig medarbetarundersökning och medarbetarsamtal, olika chefs- och mötesforum, intranät	Säker och trygg arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, möta ökad välfärd i samhället, efterlevnad av värdegrund
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 och innovation för att möta de ökande behoven i samhället/ESG (miljö, sociala frågor och bolagsstyrning) lyfts
MYNDIGHETER	Regelverk, rapporter, inspektioner, granskningar, incidentrapportering, utredningar	Regel efterlevnad, hög kvalitet och säkerhet i omsorgstjänster, möta individens krav och behov, transparenstillsyn
FORSKARE/ AKADEMIN	Samverksamhetsmöten, gemensamma forskningsprojekt	Utveckling av sociala tjänster, behandlingsmetoder.
LEVERANTÖRER	Upphandlingar, beställningar och inköp samt leverantörmöten	Affärsmässighet med hög etik och objektivitet vid upphandling och inköp. Tydlighet kring krav på hållbarhetsaspekter.

Öppna utskriftsoptimerad PDF 



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
● HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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

Humanas mål att vara den självklara utföraren av omsorgstjänster för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav innebär att vi arbetar aktivt med sex av de globala målen som FN antagit.

Mål 3 – God hälsa och välbefinnande

Humanas mål är att förbättra människors liv utifrån deras individuella förutsättningar.

Vi bidrar aktivt till delmål 3.4

Främja psykisk hälsa och välbefinnande genom att våra olika omsorgstjänster, kompetens och medarbetare gör skillnad för människors psykiska hälsa och välbefinnande. Som ledande nordisk utförare av individ- och familjeomsorg är vi särskilt inriktade på vård och behandling inom psykosocialt förändringsarbete och socialpsykiatri till familjer och individer i alla åldersgrupper.

Mål 5 – Jämställdhet

Humanas värdegrund utgår från alla människors lika värde. Att vara en attraktiv och god arbetsgivare är ett strategiskt målområde för Humana. Vi verkar för jämn fördelning mellan kvinnor och män i samliga ledarpositioner i bolaget och bidrar därigenom till delmål 5.5 Kvinnors lika möjligheter

ter till ledarskap och beslutfattande.

Vi arbetar också med synliga och osynliga strukturer för att tillvarata all tillgänglig kompetens och för att spegla våra kunder och klienter på bästa sätt.

Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Som ansvarstagande samhällsaktör vill Humana inspirera andra och på så vis bidra till att höja standarden och kvaliteten i hela omsorgsbranschen.

Genom utveckling av välfärdsteknik och metoder utvecklar Humana verksamheternas effektivitet och kvalitet och bidrar aktivt till delmål 8.2 Högre produktivitet genom diversifiering, teknik och innovation. Inom individ- och familjeomsorgen säkerställer vi att rätt behandlingsmetoder används och att de utgår från vetenskap och beprövad erfarenhet.

Humana bidrar också till delmål 8.5 Anständiga arbetsvillkor för alla samt lika lön för likvärdigt arbete. Vi tillämpar kollektivavtal och genomför

lönekartläggningar för att hitta eventuella oskäliga löneskillnader. Flera av Humanas verksamheter erbjuder jobb till dem som befinner sig längst från arbetsmarknaden.

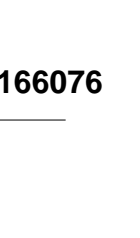
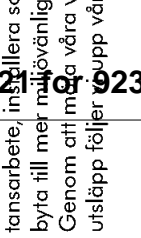
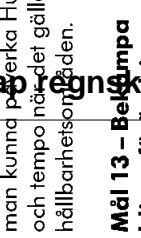
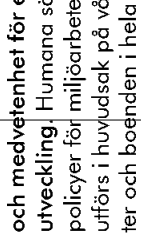
Mål 10 – Minskad ojämlikhet

Humana arbetar för ett inkluderande samhälle där alla människor har rätt till ett bra liv. Vi bidrar därmed aktivt till delmål 10.2 Verka för att alla människor blir inkluderade.

Oavsett individuella förutsättningar hos våra kunder och klienter arbetar våra medarbetare för våra kunders och klienters rätt till bättre livskvalitet.

Mål 12 – Hållbar konsumtion och produktion

Att vara en ansvarstagande samhällsaktör är ett strategiskt målområde och att ta miljöhänsyn i våra verksamheter är en del av det. Vi ska minska våra negativa påverkan på miljön bland annat genom att aktivt bidra till delmålen 2.5 Minska mängden avfall markant och 12.8 Sprida information



INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
• ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

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.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
• ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Individ och familj

Humana är en ledande aktör inom individ- och familjeomsorg i Sverige. Vi erbjuder gedigen kompetens inom psykosocial problematik, psykisk ohälsa och funktionsnedsättning. Genom att samordna och planera klientens vård och omsorg arbetar vi för allas 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 av stöd och hur mycket 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 individualpassa 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, övergrepp, kriminalitet och missbruk. Vi har omkring

60 HVB-enheter och stödboenden med plats för cirka 500 klienter.

Familjehem och öppenvård

För barn och ungdomar från familjer med svåra utmaningar och behov, eller med egen kriminalitet och drogproblematik, erbjuder vi insatser i konsultstötta familjehem, behandlingshem 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 med behov inom vård- och omsorg erbjuder vi särskilda boenden, korttidsboenden samt HVB. Sammantaget har vi omkring 30 enheter med plats för drygt 600 klienter. Vi erbjuder också boenden för ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning samt sysselsättningsinsatser för vuxna som omfattas av LSS. 15 av våra boenden drivs på entreprenadavtal och 72 i egen regi. Dessutom har vi fyra dagliga verksamheter.

Utveckling 2021

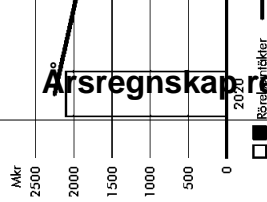
Även 2021 präglades av covid-19-pandemin. Vi förvärvade tre nya verksamheter och arbetade vidare med digitala föreläsningar där vi delade med oss av vår omfattande kunskap och bildade opinion i viktiga frågor och kopplade till individ- och familjeomsorg. Under 2021 har tjänsteområdet Familjehem och öppenvård 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. Inom daglig verksamhet enligt LSS arbetar vi för fortsatt organisk tillväxt och planerar flera uppstartar under 2022.

28%

Rörelseintäkter och rörelseresultat



Myckettal

Rörelseintäkter (Mkr)	2200
Intäktstäckning %	100
Organisk utveckling %	10
Intäktandel av Humana, %	10
Rörelseresultat (Mkr)	1800
Rörelsemarginal %	82
Medelantal heltidsanställda	1000



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
• ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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 kundvalsmarknad, där kunden själv bestämmer vem som ska utföra assistansen. Cirka 19 000 personer i Sverige är berättigade till personlig assistans. Närmare 1 900 av dem har valt Humana som utförare. Det gör oss till Sveriges största assistansanordnare med verksamheter runt om i landet.

Humana erbjuder individuellt anpassad assistans. Vår specialistkompetens inom rekrytering och juridik ger trygghet och de bästa förutsättningarna för att kunden ska beviljas assistans i korrekt omfattning. I teamet ingår förutom assistenter en uppdragschef som koordinerar allt som rör kundens hjälpbehov, önskemål, ekonomi, rekrytering och assistenter. Stora arbetsgrupper har även arbetsledare.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Andelen av koncernens intäkter 2023

37%

hälsa och säkerhet under covid-19-pandemin. Vi har arbetat fokuserat med arbetsmiljön, bland annat genom utbildningar, utökade riskbedömningar, språkstöd, fler skyddsronder och kompetenshöjning. Vi har också löpande säkerställt rätt skyddsutrustning på varje arbetsplats.

Utblick

Utredningen "Stärkt assistans" föreslår att lagändringarna ska träda i kraft 1 januari 2023. Om det sker väntas antalet assistansberättigade öka med 2 000 personer. Branschens marginaler kommer fortsatt att utmanas på grund av låga höjningar av schablonbeloppet som inte täcker verksamheternas kostnadsökningar. Humanas mål är att 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 aktivi.

Utveckling 2021

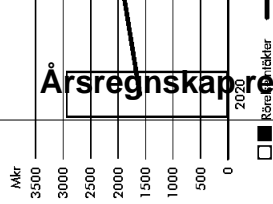
Mot bakgrund av att färre personer beviljas personlig assistans i Sverige har den totala marknaden för personlig assistans krympt under det gångna året. Trots detta fortsatte Humana att växa och ta marknadsandelar. I slutet av året förvärvade Humana företaget Enigheten Personlig assistans AB. Därmed stärkte vi närvaron i Dalarna.

I maj 2021 presenterades utredningen "Stärkt assistans" (SOU 2021:37). Utredningen har lämnat förslag om att stärka rätten till personlig assistans inom egenvård och tillsyn samt att minska det så kallade föräldraansvaret. Förslagen har remitterats och Humana, liksom övriga remissinstanser, är över lag positiva.

I september 2021 tillsatte regeringen en utredning för att se över huvudmannaskapet för personlig assistans. I nuläget är huvudmannaskapet delat mellan stat och kommun. Resultaten av utredningen ska presenteras senast den 1 mars 2023.

Stort fokus under året har självklart varit på kunders och medarbetares

Rörelseintäkter och rörelseresultat



Myckettal

Rörelseintäkter (Mkr)	2022
Intäktsutveckling %	2022
Organisk utveckling %	2022
Intäktandel av Humana, %	2022
Rörelseresultat (Mkr)	2022
Rörelsemarginal %	2022
Medelantal heltidsanställda	2022

for 923166076



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
● ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



*Med Humana
som arbetsgivare
känner jag,
mig trygg.*

Kubra Mohammad Akram

Personlig assistent, Sverige

**Kubra, du är både mamma
och personlig assistent.
Hur fungerar det?**

När jag hjälper min son tänker jag inte på att jag är hans mamma. Då är jag hans assistent och hans behov får styra helt. Han kan lite teckenspråk och kan säga om han vill lyssna på musik eller kanske dansa lite, då gör vi det. Han kan också säga om han vill exempelvis ha ont, men det är inte säkert att jag förstår var han har ont och då är det jobbigt. Jag känner mig mycket glad när jag hjälper honom och jag blir till en stark person och glömmer bort mig själv.

**Hur fungerar det med Humana
som assistansanordnare?**

Jag kom i kontakt med Humana 2014. Det fungerar jättebra och när jag behöver något ringer jag. Vi får hjälp när vi behö-



ver det och de är jättesnälla och trygg med Humana som arbetsgivare och är glad att de förstår mig.

**Vad betyder det för
Humana ha så många
kunniga medarbetare?**

Att jag kan prata både persiska och svenska med Humana under dagen gör det mycket för oss. Det gör det lättare för oss att gå till kommunerna. Jag har inte haft så mycket problem att gå i skolan så mycket och att svenska så bra har gett mig lösa nätter. Med Humana kan jag prata direkt från hjet persiska och svenska.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
● ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Äldreomsorg

Humana driver äldreboenden i egen regi och på entreprenad. Under 2021 öppnade vi fem nybyggda boenden och tog över tre entreprenader. Vår omsorg präglas av hög kvalitet, hållbarhet och innovation. År efter år ger våra kunder Humanas äldreboenden höga betyg.

Erbjudande

Humana driver 23 äldreboenden i 16 kommuner i Sverige. Vi strävar efter att alla våra boende ska få heltäckande omsorg i en säker, trygg och hemtrevlig miljö. Den som flyttar till något av våra äldreboenden får egen lägenhet. Dessutom har man tillgång till matsal, vardagsrum och andra gemensamma utrymmen. Varje dag erbjuds olika aktiviteter. Humanas måltidskoncept innebär god och näringsrik mat tillsammans med andra.

De som bor på Humanas äldreboenden har ofta flera diagnoser såsom demenssjukdom, diabetes, hjärtsvikt eller olika fysiska funktionsnedsättningar. Det ställer höga krav på personalen. Hos oss finns erfarna chefer och engagerade undersköterskor, sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Vi använder evidensbaserade metoder och erbjuder medarbetarna ständig utveckling, bland annat genom Humana Academy.

Urveckling 2021

Covid-19-pandemin påverkade äldreomsorgen även under 2021, framför allt gällande antalet belagda platser.

När besöksförbudet från alla äldreboenden togs bort under våren kunde delar av verksamheterna återgå till en mer normal vardag. De flesta medarbetare är positiva till vaccinering och sjukskrivningarna har minskat kraftigt under året. Beläggnings- och sjukfrånvaronivåerna har dock inte kommit tillbaka till nivåerna före pandemin i början på 2020.

Humana äldreomsorg öppnade fem nya äldreboenden i egen regi om totalt 320 nya lägenheter under perioden april till september. Dessa boenden ligger i Falkenberg, Vallentuna, Ängelholm och Norrtälje (två boenden). Öppnandet av verksamheterna har gått helt enligt plan och redan i december var cirka 70 procent av platserna fyllda. Under året tog vi också över driften av två äldreboenden i Kalmar och ett äldreboende i Örebro.

Ytterligare två av Humanas äldreboenden Silviahemscertifierades under 2021. Det innebär att all personal har

påbyggnadsutbildning i god demensvård för att kunna bidra till högsta möjliga livskvalitet för demenssjuka och deras anhöriga.

Utblick

Humana har ett pågående projekt i Täby kommun med 90 lägenheter som planeras bli klart hösten 2022. Boendet kommer drivas i egen regi och ligger geografiskt fördelaktigt i en ny kommunikationshub nära Arninge centrum i Täby, utanför Stockholm.

Humana planerar för fortsatt expansion inom äldreomsorg. Marknaden är stor och 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 privata alternativ som kan driva verksamheterna kostnadseffektivt och med en stimulerande och innehållsrik vardag för de äldre.

Vår bästa marknadsföring är nöjda boende och detta kommer vi att fortsätta arbeta för under 2022.

89%

Rörelseintäkter och rörelseresultat



Myckettal

Rörelseintäkter	750 Mkr
Intäktsutveckling	10 %
Organisk utveckling	10 %
Intäktandel av Humana	100 %
Rörelseresultat	250 Mkr
Rörelsemarginal	33 %
Medelantal heltidsanställda	100



Humana





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
• ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Finland

Humana erbjuder individ- och familjeomsorg samt äldreomsorg i Finland. Under 2021 öppnade ett flertal nya verksamheter flera tillväxprojekt initierades. Fokus ligger på att säkra tillväxten och att fortsätta förbättra lönsamheten med särskild inriktning på hållbarhet och varumärke.

Erbjudande

I Finland erbjuder Humana omsorgsboenden för barn och unga, öppenvård för familjer och barn, äldreboenden samt omsorgsboenden för individer med funktionsnedsättning, mental ohälsa och/eller missbruksproblem.

Humana Finland driver cirka 95 omsorgsenheter och har 41 team inom öppenvården. Humana har cirka 4 000 kunder och klienter i Finland.

Utveckling 2021

För Humana Finland präglades 2021 av positiva tillväxtnitativ och att flera verksamheter öppnade. Samtidigt inverkade covid-19 på verksamheterna när pandemins vågor svepte över landet, vilket dock Humanas medarbetare var mycket väl rustade för att hantera.

Under sommaren och hösten påverkade pandemin marknaden för omsorgsboendetjänster för barn. En exceptionellt låg efterfrågan ledde till minskad beläggningsgrad. Beläggningsgraden normaliserades dock mot slutet av året.

Humana ökade öppenvården under året och behöll positionen som Finlands största utförare av öppenvård inom individ- och familjeomsorg. Efterfrågan var fortsatt hög då förebyggande vård prioriteras av socialtjänsten.

Behovet av omsorgsboenden för barn och unga har fluktuerat under året på grund av covid-19-pandemin. Det underliggande behovet av tjänsterna var fortsatt stort och flera investeringsbeslut om att öppna nya enheter togs under året.

Humana öppnade under 2021 flera nya verksamheter riktade till barn och unga med två omsorgsboenden som öppnade i mellersta Finland. Humanas omsorgstjänster för andra målgrupper växte också organiskt, med en enhet under året.

Utblick

Humanas mål är att stärka sin position som utförare av omsorgstjänster av hög kvalitet i Finland. I detta ingår att stärka både tillväxt och lönsamhet. Humanas erbjudande inom öppen-

vårdstjänster blir allt viktigare, till exempel handlar det om stöd för att förebygga utmaningar med föräldraskap, svår psykisk ohälsa och missbruksproblem. Genom att ge stöd i tid är det möjligt att åtgärda problem innan de kräver mer omfattande insatser. Inom detta område är Humana vägvisande i Finland.

Behovet av vård- och omsorgsboenden för barn och unga förutspås fortsätta vara stort även framåt. Särskilt kommer det att behövas specialistikompetens för att stödja barn som lider av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eller psykisk ohälsa, eller som uppvisar symptom genom drogmisbruk eller våldsam beteende. Humana kommer att fortsätta med ett brett utbud av omsorgstjänster för barn med komplexa problem.

16%

Rörelseintäkter och rörelseresultat



Mycketal

Mycketal	2021
Rörelseintäkter (Mkr)	1350
Intäktsutveckling, %	100
Organisk utveckling, %	100
Intäktandel av Humana, %	100
Rörelseresultat (Mkr)	1000
Rörelsemarginal, %	74
Medelantal heltidsanställda	100





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
• ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Vi vill ge de äldre en friskare vardag.”

**Jenni Lepistö och
Toni Savolainen**

Undersköterskor, Åldreomsorg,
Finland



en rollator. Vi ansvarar sedan för vår egen tillgänglighet och för att vi måste bli bättre på att bemötande äldre. I det kan vara utmanande att ha flera äldre under om de har en demenssjukdom.

Hur har det tagits er till riktiga resultat, de äldre och de anhöriga är nöjda. Det har varit en energi till hela arbetslaget och det har varit en framgång för oss som arbetslag.

Jenni och Toni, ni har blivit uppmärksammade som rehabiliteringsteam ”JETO”.

Vad är det för något?

Det är en förkortning av våra namn, Jenni och Toni, och är sättet vi arbetar på för att hjälpa de äldre på vår enhet till en god, mer rörlig, ålderdom.

Vad är bakgrunden till ert engagemang för de äldre?

Vi är båda undersköterskor specialiserade på äldre. Vi har jobbat mycket med rehabilitering och ville pröva om vi kan göra mer för att de äldre ska få en friskare vardag, något Humana uppmuntrade.

Vad är nyckeln till att lyckas med rehabiliteringen?

Vi utgår från de hjälpmedel de äldre redan använder i vardagen, till exempel



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
• ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Norge

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

Erbudande

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 två stora omsorgsaktörerna i Norge, med ett växande antal kunder.

Utveckling 2021

Trots covid-19-pandemin lägger affärsområdet Humana Norge återigen bakom sig ett framgångsrikt år, där både anseende och position på den norska marknaden stärkts ytterligare. Särskilt inom segmentet personlig assistans var tillväxten mycket god, och många nya kunder köar för att komma till oss. Humana är nu Norges största privata utförare av personlig assistans.

Segmentet för särskilda boenden för personer med funktionsnedsättningar och/eller psykisk ohälsa växer också snabbt. Humanas verksamhet inom denna sfär bidrar med mycket goda resultat, både kvalitetsmässigt och

ekonomiskt. Institutionsvård och familjehemsverksamhet fortsätter att vara ett utmanande segment för alla aktörer. Denna del är också under politiskt tryck.

Under hela 2021 har Humana Norge satsat på marknadsföring via digitala kanaler, och haft stora framgångar inom bland annat rekrytering. En rikstäckande familjehemskampanj visades över en halv miljon gånger i sociala medier och bidrog till ökad kännedom om Humana och det goda arbete vi gör. Förutom detta gav kampanjen många potentiella nya familjemedlemmar. Vi har heller aldrig tidigare haft så många deltagare på våra webinarier. Att vi delar med oss av vår kunskap gör att fler intresserar sig för vårt arbete och blir medvetna om hur Humana kan avhjälpa deras behov.

Utblick

Humanas norska verksamhet är stabil och lönsam. Det finns samtidigt en stor tillväxtpotential, då behoven av vård och omsorg i Norge, precis som i övriga Norden, fortsätter att öka.

Vi arbetar systematiskt och långsiktigt med utvecklingen av bra chefer och nöjda medarbetare. Ett tecken på att våra investeringar i kompetensutveckling, ledarskapsutveckling och tjänster av hög kvalitet har lyckats, är att alltiflor söker jobb på Humana.

Under 2021 fortsatte Humana Norge att leverera mycket goda kvalitetsresultat. Den positiva trenden är glädjande och ökar motivationen att fortsätta utveckla våra tjänster.

Humana Norge kommer att fortsätta arbeta för att ta marknadsandelarna baserat på hög kvalitet och förståelse för marknadens behov.

110

Rörelseintäkter och rörelseresultat



Mycketal

Mycketal	2021	2020
Rörelseintäkter (Mkr)	850	800
Intäktsutveckling, %	6%	5%
Organisk utveckling, %	6%	5%
Intäktandel av Humana, %	10%	10%
Rörelseresultat (Mkr)	250	200
Rörelsemarginal, %	30%	25%
Medelantal heltidsanställda	110	110



INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
● HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

05 — Humana som *investering*

Humana är sedan 2016 noterat på Nasdaq Stockholm. Att investera i Humana är att investera i hållbar välfärd. Humana skapar stora värden, på individnivå och samhälls-ekonomiskt. Tydliga finansiella mål, tillsammans med vårt engagemang för ständig utveckling och kvalitets-säkring, talar för en långsiktigt uthållig avkastning.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
● HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Humana – en hållbar investering

Att investera i Humana är att investera i hållbar välfärd. Humana skapar stora värden för samhället, på individnivå och samhällsekonomiskt. 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 kvaliteten, specialisering och individanpassning.

Samtidigt leder de ökade behoven, kombinerade med en förändrad demografisk sammansättning med färre i arbetsför ålder, till ekonomisk press på stat och kommuner, vilket i sin tur ökar behoven av kostnadseffektiva omsorgstjänster. Ytterligare en utmaning är kompetensförsörjningen inom välfärden.

För att möta behoven och klara de stora välfärdsutmaningarna kommer alla aktörer – offentliga såväl som privata och ideella – att behövas.

Humana är som en långsiktig kvalitetsaktör inom omsorg en del av lösningen. Bolaget har en tydlig strategi för hur verksamheten ska fortsätta att utvecklas och tydliga finansiella mål som handlar om att växa lönsamt och hållbart; socialt, ekonomiskt och miljömässigt.

Med hjälp av satsningar på forskning och ständigt utveckling för att möta marknadens föränderliga behov vill Humana sätta en ny och högre standard för omsorg i Norden.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
● HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Sju skäl att investera i Humana

1 Omsorg är en stabil och växande marknad

Marknaden. Omsorgsmarknaden i Norden uppgår till 650 miljarder kronor. Ungefär en fjärdedel är privat. Fortsatt tillväxt. En växande befolkning, allt fler äldre och en ökad psykisk ohälsa gör att marknaden växer. Icke-cyklisk marknad. Omsorgsmarknaden påverkas i mindre grad av konjunktursvängningar.

2 Humana vill växa och hjälpa fler till ett bra liv

Tillväxtorienterade. Humana är ett tillväxtorienterat företag. Vi är stolta över vår verksamhet och omsorgen vi erbjuder. Om vi växer betyder det att vi hjälper fler till ett bra liv. 2021 fick Humana cirka 600 nya kunder och klienter. Vårt erbjudande ska ligga i linje med underliggande tillväxttrender, och möta en växande marknads behov. **Konsolidering.** Marknaden är fragmenterad och består av tusentals företag. Den pågående konsolideringen skapar möjligheter för ett företag som Humana att växa genom förvärv.

3 Stark position genom kvalitativt och specialiserat erbjudande

Marknadsposition. Humana har en stark marknadsposition inom personlig assistans och individ- och familjeomsorg samt växer inom äldreomsorg. **Specialisering.** Vårt omsättningsarbete för att anpassa verksamheten till mer komplexa kunderbidanden och forskningsinsatser ger oss konkurrensfördelar på en marknad med ökad efterfrågan på specialistkompetens. **Kvalitet.** Hög kvalitet på omsorgen är en förutsättning för att möta efterfrågan och ha en stark position på marknaden. Vi har utvecklat vårt kvalitetsuppföljningsarbete och tagit fram ett nytt Humana Quality Index, HQI. Det ger oss förutsättningar att fortsätta bidra till en högre standard i omsorgen.

Inträdesbarriärer. Komplexa omsorgstjänster med hög specialisering, krav på tillstånd och investeringar skapar höga inträdesbarriärer.

4 Vi driver välförden framåt

En **hållbar affärsidé.** Humana verkar för hållbarhet på individnivå samt samhällsekonomisk hållbarhet, vilket även inkluderar ansvarstagande för miljöpåverkan. Humana vill bidra genom att sätta en ny högre standard för omsorg.

Social hållbarhet. En investering i Humana innebär en investering i omhändertagande av utsatta individer samt medarbetares väg in på arbetsmarknaden. Humana bidrar till att fler får ett bra liv genom att leverera omsorgstjänster av hög kvalitet, samt satsa på arbete för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Samhällsekonomisk hållbarhet. 2021 Sparade kommuner och stater i Norden 1 miljard kronor genom Humanas kostnadseffektiva omsorgstjänster.

5 Kontinuerlig tillväxt och lönsamhet

Tillväxt. Humana har en historik av stabil tillväxt och stabila marginaler. Vi fortsätter fokusera på tillväxt genom ett relevanterbjudande och kostnadseffektivitet.

Intäkter. De senaste fem åren har Humana haft en årlig genomsnittlig intäkstillväxt på 5,7 procent.

Rörelsemarginal. De senaste fem åren har Humana haft en årlig genomsnittlig rörelsemarginal på 5,6 procent.

Resultat per aktie. De senaste fem åren har resultatet per aktie årligen ökat med i genomsnitt 11,7 procent.

Stabilitet. Efterfrågan för våra verksamheter är oberoende av konjunkturer eller andra större samhällsekonomiska utmaningar, vilket talar för långsiktigt uthållig avkastning.

6 God kassaflödesminskar risken

Kassaflödesgenerering. Intäkter kommer framifrån och kommuner. De betalar kreditvärdiga. Ökningen är stabil lönsamhet och starkt operativt kassaflödesgenerering. Kassaflödesgenerering används till investeringar. De senaste tre åren har flödesgenereringen, de operativa kassaflödet d EBITDA, uppgått till 85 93 procent (2020) och (2021).

7 Attraktiv finansiering

Finansiella mål. Humana har tydliga värde till sina Humana skapar lönsamma rörelsemarginaler på 7 p ska växa organiskt med och därutöver kan även med ytterligare 2-3 procent ska ha en god kapitalistiska nettoökningen ska vara 4,5 gånger EBITDA. **Utdelningsskydd.** Utdelning uppgår till 30 procent av F&E. För 2021 har styrelsen ingen vinstskeddels ut och 2019 utgav ingen vinstskeddels ut





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
• HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Humanas aktie

Humanas aktie är noterad på Nasdaq Stockholm. Vid utgången av 2021 uppgick börsvärdet till 3,9 miljarder kronor, en ökning med 23 procent jämfört med ett år tidigare.

Handel och börsvärde

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

Under 2021 omsattes sammanlagt 27,4 miljoner aktier till ett värde av 1,9 miljarder kronor på Nasdaq Stockholm. Den genomsnittliga dagsomsättningen för aktien uppgick till 7,5 miljoner kronor.

Totalt, på samliga handelsplatser, omsattes Humana-aktier till ett samlat värde av 3,2 miljarder kronor. De fem

handelsplatserna med störst omsättning var Nasdaq Stockholm (59 procent av avsluten), Cboe BXTN (16 procent), Cboe BXE (9 procent), Cboe DXE (8 procent) och Cboe BATS (3 procent).

Kursutveckling

Humanas aktie handlades årets sista handelsdag till en aktiekurs om 72,20 kronor, en ökning med 23 procent under 2021. Det motsvarade ett börsvärde om 3,9 miljarder kronor och en ökning under året med 717 miljoner kronor. Årets högsta betalkurs uppgick

till 84,90 kronor och noterades 17 november 2021. Årets lägsta betalkurs uppgick till 57,00 kronor och noterades 28 januari 2021.

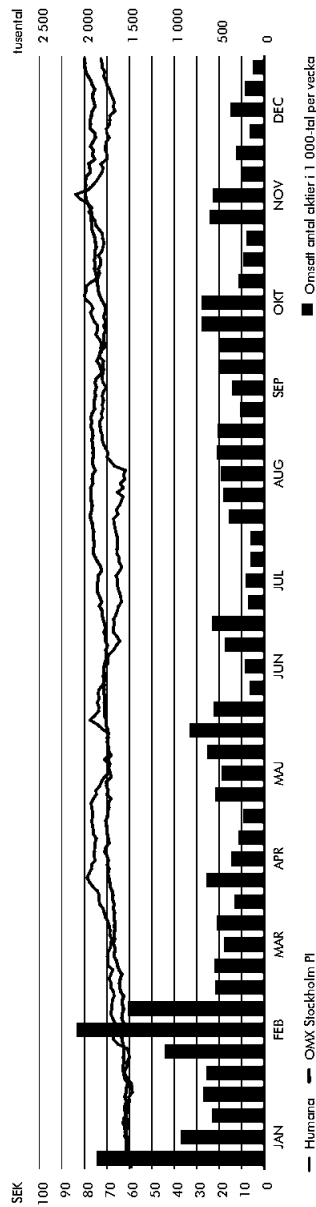
Aktiekapital

Det totala antalet aktier uppgick per 31 december 2021 till 53 140 064. Varje aktie har ett kvotvärde om 0,022 och aktiekapitalet uppgår till 1 180 879 kronor. Humanas aktiekapital utgörs av ett aktieslag där varje aktie har samma röstvärde och ger samma rätt till utdelning.

Ägarstruktur

Humanas ägare vid slutet av 2021 var följande: Andelen aktier ägs av Humana AB (72,9 procent), svenska ägare (14,2 procent) och utländska ägare (12,9 procent). Aktieägare i Sverige innehar 14,2 procent av aktiekapitalet och kapital, aktieägare i utlandet innehar 12,9 procent av aktiekapitalet och kapital. De tio största aktieägarna i Sverige innehar 72,9 procent av aktiekapitalet och kapital.

Humanas aktiekurs under 2021



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humanas

Nyckeltal

Antal aktier vid årets slut, miljoner	53,14
Börsvärde vid årets slut, miljarder SEK	3,9
Antal aktieägare	10 200
Aktiekurs vid årets slut, kr	72,20
Kursförändring under året, %	23
Årshögsta, kr	84,90
Årslägst, kr	57,00
Resultat per aktie, kr	13,80
Utdelning, kr/aktie	0,022
Utdelning i % av resultat per aktie	1,6
Andel aktier i Sverige, %	14,2
Andel aktier ägda av de 10 största ägargruppbäna, %	72,9



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
● HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Personer i Humanas koncernledning ägde per 31 december 2021 totalt 58 029 aktier, motsvarande 0,1 procent av rösterna och kapital. Humanas styrelseledamöter med närstående ägde 10 866 054 aktier, motsvarande 20,4 procent av rösterna och kapital, där 20,2 procent avser huvudägaren Impilos innehav.

Innehav av egna aktier

Bolagets egna innehav av aktier uppgick per 31 december 2021 till 4 247 859 aktier, vilket motsvarar 8,0 procent av rösterna och kapital. Se vidare not K17 och not K24 för ytterligare information om återköp av 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. Med anledning av den rådande situationen under 2021 till följd av covid-19-pandemin har styrelsen till årsstämman 2022 föreslagit att ingen utdelning görs till aktieägarna av 2021 års resultat.

Aktierelaterade incitamentsprogram

Humana hade vid utgången av 2021 inga pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare eller andra anställda.

Aktieägarfördelning



■ Svenska ägare, 58,5%
■ Utländska ägare, 41,5%

Aktieägande per land



■ Sverige 58,5%
■ Luxemburg 6,8%
■ USA 6,0%
■ Övriga länder 28,7%

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

Aktieägarstruktur, 31 december 2021

Aktieinnehav, antal aktier	Antal aktieägare	% av rösterna och kapital
1-500	3 697	0,8
501-1 000	406	0,6
1 001-5 000	366	1,7
5 001-10 000	70	0,9
10 001-15 000	21	0,5
15 001-20 000	14	0,4
20 001-	95	95,1
Totalt	4 669	100,0

Ägarkategorier, 31 december 2021

Utländska ägare	%
Svenska ägare, finansiella företag och övriga juridiska personer	52,4
privatpersoner	6,1
Totalt	100,0

De tio största aktieägarna

31 december 2021	Antal aktier	% av rösterna och kapital
Impilo Care AB	10 743 554	20,2
Incentive AS	7 674 523	14,6
Alcur fonder	5 229 566	9,8
Humana AB	4 247 859	8,0
SEB Investment Management	2 890 207	5,4
Nordea Investment Funds	2 657 031	5,0
Zirkona	1 990 127	3,8
Euroclear bank	1 629 623	3,1
Tredje AP-fonden	938 609	1,8
MJM Invest	746 138	1,4
Totalt 10 största	38 747 237	72,9

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

Finansiell kalender

2022	5 maj	Delårsrapport januari-mars
	10 maj	Årsstämma
	18 augusti	Delårsrapport januari-juni
	10 november	Delårsrapport januari-september

Banker som löpande bevakar Humana

Företag	Analysritiker / e-post
ABG Sundal Collier	Jakob Lambke jakob.lambke@abgsc.se
Carnegie	Kristofer Liljeborg kristofer.liljeborg@carnegie.se
DNB, Den Norske Bank	Karl-Johan Bonnevier k.j.bonnevier@dnb.se
SEB	Mattias Vadssten mattias.vadssten@seb.se
Kepler Cheuvreux	Jon Berggren jberggren@keplercheuvreux.com



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen som återfinns på sidorna 71–75.

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

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.



DET HÄR ÅR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Ordförande har ordet

2021 kan för Humana summeras i tre delar. Pandemin bet sig kvar i samhället och hade för oss som omsorgsgivare en fortsatt stor påverkan i det dagliga arbetet. Vi tog ytterligare steg mot våra mål, enligt de planer som lades fast av styrelsen för ett par år sedan. I slutet av året genomfördes ett skifte på vd-posten när Johanna Rastad tog över stafettpippen efter Rasmus Nerman, en förändring som både borgar för kontinuitet och rymmer förväntningar för framtiden.

Vi var många som redan hösten 2020 trodde att pandemin skulle gå mot sitt slut. Förhållningsregler, vaccinationer och testning skulle få pandemin att vika undan. I stället kom den att fortsätta, ändra form och bli en del av vardagen. Humana har spelat en viktig roll som omsorgsverksamhet under denna period och verksamheterna har fortsatt haft att hantera en utmanande situation, både för de som omsorgen avser och för våra anställda. Ett utvecklat kvalitetssystem, utbildningsinsatser och ledarskap har varit viktiga stöd i detta arbete.

Ansvarstagande samhällsaktör

Humanas uppgift är att ge omsorg inom olika områden och i fyra länder i Norden – vår kärnverksamhet handlar om social hållbarhet i samhället. Som en ansvarstagande samhällsaktör

bidrar vi även aktivt till mångfald och inkludering i samhället. Vi har också i flera år visat hur vi tillför väsentligt värde genom rena besparingar som bidrar till en sund samhällsekonomi. När jag möter politiker och offentliga tjänstemän framhåller de ofta även betydelsen av den valfrihet som privata aktörers tjänster tillför och möjligheten att jämföra offentligt utförd omsorg med ett alternativ. Valfriheten ökar, till exempel vad gäller äldreboenden och LSS-boenden, och det har ett värde!

En hållbar välfärd förutsätter uppföljning och transparens kring kvalitet. Humana bidrar även här, och är en föregångare när det gäller att mäta kvalitet. Vi välkomnar tydliga och utfärdade kvalitetsmål både när det gäller upphandling och uppföljning.

Genomförande och målpåfyllelse

2021 var ett år när Humana tog ytterligare ett steg för att nå sina mål på medellång sikt, men vi har fortsatt en väg att gå för att nå hela vägen. Relativt våra mål såg det ut så här:

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

Detta är för koncernen som helhet. Läget i respektive land och verksamhet varierade relativt mycket.



Årsrapport 2021 för 923166076

*En hållbar verksamhet
förutsätter uppföljning
transparens kring
Humanas bidrag
och är en föregångare
det gäller att mäta*





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Norge, som hade stora utmaningar för några år sedan, visade fortsatta förbättringar inte minst vad gäller den organiska tillväxten och den i dag väl-skötta verksamheten fortsatte att få förtroenden i upphandlingar.

Personlig assistans i Sverige, som är en uppskattad omsorgs- och arbetsgivare, fortsatte leverera stabilt. Individ och familj i Sverige är även den en grund för välskött verksamhet, men under året har verksamheten haft flera utmaningar relaterat till kvaliteten. Bakgrunden är den fleråriga trenden med ökad komplexitet i de uppdrag vi får, vilket i sin tur är en följd av de ökade utmaningarna i samhället. De som behöver omsorg av samhället befinner sig i dag ofta i mycket svåra situationer eller har en svårare problematik jämfört med tidigare, vilket ökar kraven på oss som omsorgsgivare. Vi har investerat mycket i kvalitetssäkring, vilket i några fall också har inneburit att vi har valt att avveckla verksamheter.

Äldreomsorgen i Sverige har under året investerat i tillväxt. Vi öppnade en handfull nybyggda äldreboenden i egen regi, inledningsvis innebar det väsentlig överkapacitet. Affärsområdet vann också flera upphandlingar för att driva kommunalt ägda äldreboenden. I Finland, som efter det stora förvärvet 2019 har haft en otillfredsställande utveckling och där ledningen nästan i sin helhet förnyades under 2020, såg vi alltmot effekt av förbättringsprogrammen.

Flera uppgifter att lösa framåt
När 2021 summeras har vi kommit en god bit framåt på den väg som stakades ut av styrelsen hösten 2019. Uppgifterna vi behöver lösa under 2022 och framåt är tydliga och konkreta. Målen avser koncernnivån, men

genomförandet är förstuds en summa av affärsområdenas program och där utgångslägena varierar om än i tydligt positiv riktning. Humana är verksam i Norden och inom tre verksamhetsgrenar: personlig assistans, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg. Det är också här vi ska bygga vidare och utveckla; vi ska växa både organiskt och med kompletteringsförvärv främst inom områden med bevisad styrka. Äldreomsorgen i Sverige har brottats med en bristande lönsamhet, men förväntas kunna öka beläggningen i de nya boendena. Finland har alla förutsättningar att, med ny ledning och ett förvärv i huvudstadsområdet efter årets slut, lyckas få till den nödvändiga lönsamhetsförbättringen.

Ledarskifte

I december tog Johanna Rastad över som vd. Det var mycket glädjande att kunna rekrytera en ny vd, med en sållsyn god kännedom om omsorgsverksamhet, internt. Det borgar för kontinuitet men hon har också visat att hon är skicklig på att driva förändring.

Ett ledarskifte medför helt naturligt en översyn av koncernens centrala funktioner och Humanas lednings-



Utfallet för 2021, våra program för framtiden och det nya ledarskapet ger en välgrundad positiv förväntan för framtiden.

Utfallet för 2021, våra program för framtiden och det nya ledarskapet ger en välgrundad positiv förväntan för framtiden. Vi ska bygga vidare på styrkorna i Humana och emot ett 2022 med ytterligare utveckling.

Väl mött!

Sören Mellsstig
Styrelseordförande

grupp har förnyats vad gäller områdena HR och kommunikation samt för affärsområdet Individ och familj. Inom kvalitetsområdet tillträder en ny kvalitets- och utvecklingsdirektör under andra kvartalet 2022. Sedan tidigare pågår ett omfattande arbete kring digitalisering. Det arbetet kommer att accelereras ytterligare. För att kunna fokusera på omsorgsuppdraget måste det vara enkelt och effektivt för våra anställda att utföra sitt administrativa arbete! Den som lyckas här kan också differentiera sig mot mindre privata och mot offentliga arbetsgivare.

Avslutningsvis så vill jag å styrelsens vägnar framföra mitt och styrelsens varma tack till Humanas alla anställda för ett väl genomfört 2021 och för en fortsatt god hantering av pandemin. Till mina kollegor i styrelsen vill jag också rikta ett tack för gott samarbete under ännu ett ovanligt år, där merparten av mötena varit digitala.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

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 inriktas på att utvecklas för att skapa långsiktigt värde för samliga 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, Kodén.

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. Styrningen i Humana har antagit ett antal policyer och riktlinjer som styr företagets verksamhet. Vidare har Humana

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

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

1 Aktieägare

Det totala antalet aktier i Humana, som är noterat på Nasdaq Stockholm, uppgår till 53 140 064. Samtliga aktier ger lika rösträtt samt lika rätt till bolagets vinst och kapital. Bolagets registrerade aktiekapital uppgick per den 31 december 2021 till 1 180 879 kronor. Det finns ingen bestämmelse i Humana AB:s bolagsordning som begränsar rätten att överföra aktier.

Det finns sedan årsstämman 2021 ett utestående bemyndigande för styrelsen att besluta om att emittera nya aktier motsvarande en utspädning om maximalt 10 procent av det totala

Hållbarhetsarbete

-styrning inom Hu

Hållbarhetsarbetet inom Humana är en integrerad del av affärsmodell och styrmodell. Hållbarhet är för Humana ett sammankopplat medskapande värde och agenskapskvalitet. Humana arbetar för att förbättra kundens upplevelse. För Humana är det viktigt att bidra till samhällets utveckling och att dragsgivare i medarbetarna intressenter.

Arbetsförhållanden

Arbetet utgår ifrån kärnvärden, våra strategiska områden och vår uppdragsgivning. Ansvar för övervakning, mål och åtgärder för bolagets verksamhet ligger hos koncernen. Ledningen ansvarar för styrningen av bolaget. Läs mer i Humanas rapport på [www.humana.se](#) samt 69-70

Utskott

2021 for 923166076



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
• BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

antalet utestående aktier i bolaget vid tidpunkten för stämmans beslut om bemyndigandet, samt ett godkännande att köpa tillbaka egna aktier så att bolagets innehav av egna aktier sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samliga aktier i bolaget. Under året har bolaget återköpt aktier och även utnyttjat möjligheten att använda aktier som vederlag i ett förvärv. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgår därefter vid årets slut till 4 247 859 aktier, vilket motsvarar 8,0 procent av det totala antalet utestående aktier och röster. Efter räkenskapsårets utgång har bolaget utnyttjat sitt fulla bemyndigande och återköpt aktier

uppgående till ett totalt innehav av 5 314 006 aktier, motsvarande 10,0 %. Vid årets slut hade Humana 4 669 aktieägare. De tio största aktieägarna, som är registrerade direkt eller som ägargrupp hos Euroclear Sweden, svarade för 69,4 procent av rösterna och aktierna i bolaget. Svenska investerare ägde 59,9 procent av rösterna och aktier. Största aktieägare per den 31 december 2021 var Impilo Care AB med 20,2 procent av rösterna och aktier.

2 Bolagsstämma

Bolagsstämman är Humanas högsta beslutande organ och alla aktieägare har rätt att närvara vid stämman. Aktieägarna i Humana kan genom att utöva sin röst rätt 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 företräddas av ombud vid stämman.

Årsstämman i Humana hölls den 11 maj 2021 och genomfördes genom förhandsröstning (positröstning).

Beslut vid årsstämman 2021 inkluderade:

- att till förfogande stående vinstmedel balanseras i sin helhet i ny räkning och att ingen utdelning därmed lämnas för verksamhetsåret 2020
- att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2020
- att styrelsen ska bestå av sex ordinarie ledamöter utan suppleanter
- omval av Sören Mellstig som styrelsens ordförande, samt omval av

styrelseledamöterna tillkommande mellan, Kirsi Komi, Mikael Nyberg, Anders Nyberg och Strömholm

- att arvide till styrelsen
- totalt 2 310 000 kronor
- att fortsättningsvis värdet av revisionsbolag med tillräckligt som huvudansvarig räkenskaper
- att fastställa riktlinjer för annan ersättning till ledning och styrelsen
- att ge styrelsen ett förslag om förvärv av egna aktier
- att ge styrelsen ett förslag om överlåtelse av egna aktier till ett eller flera tillfälliga årsstämman besluta om av aktier om sammanlagt
- många aktier som procent av det totala antalet aktier i bolaget
- att ändra i bolagsordningen
- namn samt ändring av bolagsordningen
- att utöva sin röst rätt

Årsrapport 2021 for 923166076



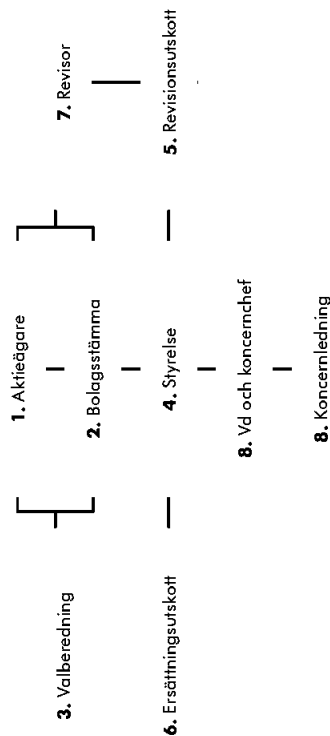
Humana

Öppna utskriftsoptimerad PDF



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.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
• BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Årsstämma 2022

Humana AB håller årsstämma tisdagen den 10 maj 2022 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 fördä aktieboken måndagen den 2 maj 2022, och
- dels anmäla sin avsikt att delta till bolaget senast onsdagen den 4 maj 2022.

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 4 maj 2022 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. 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 bestyrt kopia av registreringsbevis eller motsvarande behörighetshandling för den juridiska personen bifogas.

Ytterligare anvisningar och villkor framgår av poströstningsformuläret.

Poströstning

Aktieägarna får utöva sin rösträtt vid stämman genom poströstning. Vid poströstning ska ett särskilt formulär användas. Formuläret finns tillgängligt på bolagets hemsida, www.humanagroup.se. Poströstningsformuläret gäller som anmälan.

Det ifyllda formuläret, inklusive eventuella bilagor, måste vara Euroclear Sweden AB (som administrerar formulären & bolagets vägnar) tillhanda senast onsdagen den 4 maj

3 Valberedning

Valberedningens uppgift är att leda och förbereda årsstämman. Valberedningen består av medlemmar som utsetts av styrelsen. Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman. Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman. Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman.

Valberedningens arbete ska vara öppet och transparent. Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman. Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman.

Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman. Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman.

Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman. Valberedningen ska ha tillräckligt många medlemmar för att kunna utvärdera förslagen och förbereda årsstämman.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
• BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

redning besidande av en representant vardera för de fyra till rösteralet största aktieägarna, baserat på uppgifter från Euroclear Sweden AB den sista bankdagen i augusti, samt styrelseordföranden (sammankallande). Till ordförande i valberedningen utses den ledamot som företräder den största sigt störste aktieägaren. Styrelsens ordförande ska inte vara ordförande i valberedningen. Det utgår inte någon ersättning till medlemmarna i valberedningen.

Medlemmar i valberedningen inför årsstämman 2022

- Fredrik Strömholm, representant från Impilo Care AB, valberedningens ordförande
- Alexander Kopp, representant från Incentive AS
- Mats Hellström, representant från Nordea Funds Ltd
- Simone Hirschvogel, representant från SEB Investment Management AB
- Sören Mellstig, Humanas styrelseordförande

Medlemmarna i valberedningen inför årsstämman 2022 representerade cirka 44 procent (per den 31 december 2021) av samtliga röster i bolaget.

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 2021 haft sex stämmevalda 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 2021 års krav från Nasdaq

Styrelseledamöter

Stockholm och reglementet för bolagsstyrning gäller medlemmarnas oberoende En presentation av styrelseledamöterna finns på s även tabellen nedan. VD och koncernchef på samtliga styrelsemöten CFO deltar också vid styrelseledamöter och är styrelsens sekreterare

Styrelsens arbete

Styrelsens uppgifter och ras i aktiebolagslagen bolagsordning. Därutöver styrelsens arbete av en årligen fastställd arbetsplan. Arbetsordningen beskriver arbets- och ansvarsför

Humanas styrelse under 2021 – Ersättningar, oberoende, närvaro, aktieinnehav och optioner

	Oberoende till						Ersättnings- utskott, 4 st 100
	Styrelseavvode (stämmor), Kronor	Ersättning utskottsarbete (stämmor), Kronor	Bolaget och bolagets ledning	Huvud- ägaren	Styrelse, 13 st	Revisions- utskott, 5 st	
Sören Mellstig	700 000	100 000	Ja	Nej	13 av 13	5 av 5	4 av 4
Karita Baktemellam	250 000	–	Ja	Ja	12 av 13	–	–
Magdalena Gøerger ¹⁾	–	ej påg stämmor	Ja	Ja	2 av 3	–	2 av 2
Kirsi Komi	250 000	40 000	Ja	Ja	12 av 13	5 av 5	–
Monica Lingsgård	250 000	60 000	Ja	Ja	11 av 13	4 av 5	4 av 4
Anders Nyberg	250 000	20 000	Ja	Ja	13 av 13	–	4 av 4
Fredrik Strömholm	250 000	140 000	Ja	Nej	12 av 13	5 av 5	2 av 2

¹⁾ Frånträdde styrelsen vid årsstämman 2021 (11 maj).

²⁾ Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

³⁾ De synletiska optionerna är utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och kommer inte ha kostnader för programmet. Optionerna är hanterbara till Humanas aktie, har en löptid om tre år och kan utnyttas i perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023 till lösenpriset 77,90 kronor.



Humana

Öppna utskriftsoptimerad PDF



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



mellan styrelsens ledamöter, styrelsens ordförande och verkställande direktören.

Styrelsen utformar även instruktivner 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 styrelsens 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 2021 har styrelsen hållit tretton styrelsemöten, åtta ordinarie och fem extra styrelsemöten. Sådana punkter på 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 årsboksutslaget. Styrelsen har vidare fastställt och reviderat policyer samt behandlat Humanas kvalitets- och hållbarhetsarbete, men även diskuterat förvärvsfrågor. I september genomförde styrelsen sitt årliga strategimöte med en genomgång och situationsanalys av de marknadssegment Humana verkar inom samt tillhörande strategiska handlingsplaner.

Styrelsen utvärderar löpande koncernchefens arbete. Vid styrelsemötet i februari redovisade Humanas huvudansvariga revisor Helena Nilsson från KPMG sina synpunkter och styrelsen hade även en separat punkt på agendan med revisorn där medlemmar ur koncernledningen inte närvarade.

Styrelsearbetet har under 2021 varit fokuserat på genomförandet Humanas strategi med fokus på att nå målen. Exempel på strategiska frågor som har behandlats i styrelsen: organiska expansionsinitiativ, förvärv, finansieringsfrågor och kapitalstruktur samt Humanas kvalitetsarbete. Vidare har styrelsen haft ökat fokus på Humanas digitalisering. Covid-19-pandemins påverkan och konsekvenser 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 Humana och branschen påverkas av

politiken och den politiska miljön på respektive marknad valen i Norge, regionala land samt kommande

Utvärdering av styrelsens

Humanas styrelseordförande Mellstig är ansvarig för utvärdering av styrelsens arbete utskott (revisions- och utskott), årligen genomföredning av styrelsens arbete kompetens, bakgrund, sammansättning genom hösten. Arbetet presenteras i valberedningen.

Ersättning till styrelsen

Totalt uppgick styrelsen i styrelse- och utskottsarbete för styrelsemötet 2021-2022 till 2 278 000 kronor (2 278 000 kronor).

Mångfaldspolicy i styrelsen

Humanas styrelse har antagit en mångfaldspolicy som valberedningen beaktar vid framtagande av sitt förslag till årsstämma. 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.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
• BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

5 Revisionsutskottet

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 övervalkare revisorns opartiskhet och självständighet. Revisionsutskottet träffar fortlöppande revisionerna för att informera sig om revisionens inriktning, omfattning och iakttagelser från revisionen.

Revisionsutskottet har under 2021 hållit fem protokollförda möten. Samtliga möten i revisionsutskottet har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i revisionsutskottet 2021–2022

- 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 revisions-

utskottet, 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 Ersättningsutskottet

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.

Ersättningsutskottet har också ett ansvar för successionsplanering och talent management.

Ersättningsutskottet har under 2021 hållit fyra protokollförda möten. Mötena har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i ersättningsutskottet 2021–2022

- 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 räkenskaper i Humana AB, inklusive styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, utförs enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige.

Revisor utses av årsstämman efter förslag från valberedningen och väljs för en period fram till nästa årsstämma. Vid Humanas årsstämma den 11 maj 2021 beslutades att välja KPMG AB till revisor i bolaget till och med årsstämman 2022.

KPMG har utfört sitt och i samband med de redovisningsrådgivning andra tjänster utöver de KPMG AB har varit i sedan 2008, men då i börsnoterat först 2016 ansvara för revisionen 2026 och kan därefter ligga 10 år.

Auktoriserade revisor Nilsson är huvudansvariga sedan 2018.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

8 Vd och koncernledning 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 Kodex 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, kvalitetsdirektör,

marknads- och kommunikationsdirektör och HR-direktör.

Koncernledningen fördelade sig vid årets utgång på åtta kvinnor och två män. En presentation av koncernledningens medlemmar finns på sidorna 60–61, se även tabellen nedan.

Humanas koncernledning under 2021 – Aktieinnehav och optioner

Namn	Befattning	Ingår i koncernledningen sedan	Anställd sedan	Aktieinnehav 31 december 2021 ⁵⁾	Antal syntetiska optioner 31 december 2021 ⁷⁾
Johanna Rastad ⁵⁾	Vd och koncernchef	2019	2018	250	25 000
Rasmus Neerman ¹⁾	Vd och koncernchef	2014	2014	ej relevant	ej relevant
Anders Broberg	Affärsområdeschef Aldreomsorg	2018	2018	780	11 000
Anna Giertz Skablova ²⁾	HR-direktör	2017	2017	ej relevant	ej relevant
Noora Jayasekara	CFO	2020	2018	1 021	15 000
Anu Kallio	Landschef Finland	2020	2020	-	25 000
Mona Lien	Landschef Norge	2014	2014	19 578	25 000
Tina Lilja ³⁾	Affärsområdeschef Individ och familj	2021	2010	1 007	-
Nina Marklund Krantz ⁴⁾	HR-direktör	2021	2017	4 512	-
Eva Nilsson Bågenholm	Kvalitetsdirektör	2015	2015	3 682	25 000
Helena Pharmanson ²⁾	Marknads- och kommunikationsdirektör	2010	2010	ej relevant	ej relevant
Anna Sönne ⁴⁾	Marknads- och kommunikationsdirektör	2021	2018	4 000	15 000
Andreas Westlund	Affärsområdeschef Personlig Assistans	2018	2009	23 199	25 000

¹⁾ Till och med 16 december 2021.

²⁾ Till och med 31 augusti 2021.

³⁾ Från och med 12 november 2021.

⁴⁾ Från och med 1 september 2021.

⁵⁾ Från och med 17 december 2021. Tidigare, från 2019 till och med 12 november 2021, affärsområdeschef Individ och familj.

⁶⁾ Avser tecknat aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

⁷⁾ De syntetiska optionerna är utställda av Impleo 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.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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 risken för företaget.

Enligt aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning är det Humana 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.

modellen med tre ansvarslinjer i sitt kontrollarbete.

Styrelsen är ytterst ansvarig för bolagets organisation och fastställer policyer för 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 verksamhetsrisker är därför organisationen i den löpande verksamheten som till exempel utgörs av regionchefer, enhetschefer, arbetsledare och anställda i affärsverksamheten. De äger sina respektive risker, och ansvarar för att arbeta med den dagliga interna kon-

Ansaret för den interna kontrollen

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

Koncernledning

Första ansvarslinjen	Andra ansvarslinjen
– Löpande verksamhetsuppföljning	– Verksamhetskontroller
– Interna kontroller	– Säkerhet
– Lag- och regeluppfyllnad	– Kvalitetskontroller
– Rutiner och riktlinjer	– Inspektioner
– Manualer och instruktioner	– Riskuppföljning
– Riskbedömningar	

Tredje ansvarslinjen

– Internrevision

trollen genom att identifiera och motverka risker som kan påverka verksamheten. De sätter upp kontrollaktiviteter och utförs på ett korrekt sätt chefer bär ett stort ansvar för att verksamheten fungerar som regelverk är det lokala ledarskapet. Verksamheterna beror på företagets kultur för rätt och fel som leder till verksamheten, samt ty personalens ansvar för

Andra ansvarslinjen

Den andra ansvarslinjen är regioncheferna i Humana som arbetar med att övervaka riskerna i den löpande verksamheten. Deras uppgift är att säkerställa att verksamheten fungerar som regelverk är det lokala ledarskapet. Verksamheterna beror på företagets kultur för rätt och fel som leder till verksamheten, samt ty personalens ansvar för

Tredje ansvarslinjen

Den tredje ansvarslinjen är internrevision som arbetar med att övervaka riskerna i den löpande verksamheten. Deras uppgift är att säkerställa att verksamheten fungerar som regelverk är det lokala ledarskapet. Verksamheterna beror på företagets kultur för rätt och fel som leder till verksamheten, samt ty personalens ansvar för

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



riskhantering och intern styrning och kontroll, samt ansvarar för att övervaka första linjens arbete.

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 strukturskapital. 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 strukturskapital inkluderar:

- ett omfattande kvalitetsarbete på alla nivåer i företaget – Ett koncerngemensamt ledningssystem med riktlinjer, internkontroller och uppföljning är implementerat i hela kon-

nen. Humanas kvalitetsindex, HQL, som används för kvalitetsuppföljning har utvecklats och en ny modell introduceras 2022.

- koncerngemensamma policyer inom flera viktiga områden såsom medarbetare, kommunikation, mångfald samt insynsfrågor, till exempel Kvalitetspolicy, Miljöpolicy, Arbetsmiljöpolicy samt Mångfalds- och inkluderingspolicy.

- en organisationsstruktur med en tydlig delegering av befogenheter och ansvar – Ansvar för den löpande verksamheten ligger lokalt med tydligt system av regelbunden uppföljning i flertalet nivåer; region, division, affärsområde och koncernledning.

- harmoniserade HR-processer inom koncernen som säkrar successionsplanering för ledande befattningar och centrala nyckelpositioner. Ett koncerngemensamt ledarutvecklingsprogram har pågått 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 läroportal tillhandahålls traditionella utbildningar och webbaserade interaktiva utbildningar både till anställda i Humana och till kommuner och kollegor i branschen.
- en stark företagskultur med väl förankrade värderingar som genomsvävar företaget – Genom en väl för-

ankrad företagskultur samma värderingar i medarbetare en tydlig mandat för att arbetet danpassat bemötande fokus i vardagen.

- tydliga riktlinjer vad gäller moral – För att ytterligare arbetet har en konkret Uppförandekod (Code of Conduct) tagits fram och implementeras.

Vidare har Humanament som ska ge stöd för samliga medarbetare enligt med Humanas satta regler och riktlinjer dokument för godtagbara rapporter om följande områden:

- särskild betydelse för korrekt, fullständig och redovisning, rapportering och ekonomiförklarande Humanas centrala styrande riktlinjer för god intern styrning och den finansiella rapporteringen ingår i integrationen av värderingar och överensstämmer med riktlinjer.

Riskbedömning
Risk och riskhantering i verksamhet beskrivs i avsnittet Risk och riskhantering i sidorna 62–69. De specifika riskerna beskrivs närmare



Humana

Öppna utskriftsoptimerad PDF





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



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

Information & kommunikation

Humanas styrelse får på månadsbasis finansiella rapporter avseende koncer-

nens ställning och resultatutveckling samt en verksamhetsrapport. Styrelsen behandlar alla kvartalsboksutlåtanden 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 enskilda medarbetaren har ett ansvar att rapportera brister och avvikelser som upptäcks vid kontroller även om dessa har korrigerats. Syftet är att ge en god bild av hur arbetet sker samt att kunna vidta förbättringar i processerna.

För kommunikation med interna och externa parter finns en kommunikationspolicy som anger riktlinjer för hur denna kommunikation bör ske. Syftet med policyn är att säkerställa att alla informationsskyldigheter följs på ett korrekt och fullständigt sätt. Information till externa parter kommuniceras löpande på Humanas koncer-

övergripande 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 enhetschef 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.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Styrelse



2



3



5



Andra pågående uppdrag

	Uppdrag och invald	Utbildning	Andra pågående uppdrag	Arbetslivserfarenhet och tidigare
1	Sören Mellstig 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 Gombac på Akzo Nobel i Incentive, S i Helleborg, A i Cellavision, Ell Devices, Textil
2	Karita Bekkemellem Född 1965. Styrelseledamot sedan 2020.	Studerat vid Forsværs Høgskole i Norge.	Sedan 2010 administrerande direktör i Legemiddelindustrien, LMI, branschförningen för Norges läkemedelsindustri.	Tidigare jämställdhetsfamiljeminister samt för Arbidsdepartementet
3	Kirsii Komi 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 i Veikkaus Oy, Veikkaus Korsett's Bloodie Finland, vice ordförande i Oyj, Bifinum Oy, tiela Oyj och Finpositioner inom
4	Monica Lingegård Född 1962. Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i revisionsutskottet och ersättningsutskottet.	Civilekonom från Stockholms Universitet.	Vd S.J. Styrelseordförande i Svenska Rymdaktiebolaget.	Samhall och Sabinia, Vrirel, Sveriges bistånd, Svenska Nätverket
5	Anders Nyberg Född 1956. Styrelseledamot sedan 2020. Medlem i ersättningsutskottet.	Ekonomlinjen vid Stockholms universitet.	Styrelseordförande i Gordon delivery, ledamot för Apopto (Danmark) och för Centrofarm (Italien).	Apoptek Hjärta, Apopto
6	Fredrik Strömholm 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 östasiatiskkonst vid universiteten i Uppsala och Stockholm.	Medgrundare av Impilo och ordförande för dess investeringskommitté, styrelseledamot i Ferraron Medical Devices, the Fertility Partnership, Euro Accident och Ortic 3D, samt styrelseordförande i Natur & Kultur och ledamot i högskolestyrelsen i CIH och styrelsen i Skellefteå AIK Hockey.	Partner och ordförande i 14 dotterbolag för C i Norden hos G i Sverige och investeringsbolag i Nordica Capital



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

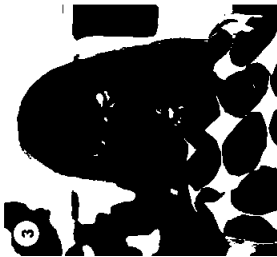
Koncernledning



1



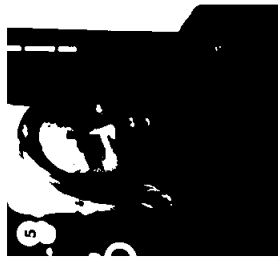
2



3



4



5



6

Arbetslivs- och värdepappersförhållanden

Position	Utbildning	Andra pågående uppdrag
<p>1 Johanna Rastad</p> <p>Född 1980. Vd och koncernchef sedan december 2021. Tidigare från 2019 affärsområdeschef i Nord och familj och 2018, affärsområdeschef.</p>	<p>Civilekonom, Handels-högskolan i Stockholm.</p>	<p>–</p>
<p>2 Anders Broberg</p> <p>Född 1969. Affärsområdeschef i Aldreomsorg sedan 2018.</p>	<p>Sjuksköterskeexamen, Örebro Universitet, Fil Mag Religionsvetenskap, Uppsala Universitet, Ledarprogram OWP, Institute for Management Development (IMD)</p>	<p>Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Aldreomsorg, ledamot i regionala programrådet för Omvårdnadsprogrammet i Storsthlm.</p>
<p>3 Noora Jayasekara</p> <p>Född 1978. CFO sedan 2020. Koncernekonomi- chef från 2018.</p>	<p>Masterexamen i ekonomi med inriktning mot finansiering vid Söderörns högskola.</p>	<p>–</p>
<p>4 Anu Kallio</p> <p>Född 1968. Affärsområdeschef i Finland sedan 2020.</p>	<p>Masterexamen med inriktning mot redovisning och finans. Helårig ekonomihögskola och MBA med inriktning mot försäkring och finans, Tammerfors universitet.</p>	<p>Styrelseledamot i LocalTapiola, General Mutual Insurance Company och i Hyvinvoitonta HALL ry. Styrelseordförande i Kaisa Kallio Foundation.</p>
<p>5 Mona Lien</p> <p>Född 1962. Affärsområdeschef i Norge sedan 2015.</p>	<p>Masterexamen med huvudinriktning psykologi, Oslo Universitet samt Frondheim och New York University. Tvåårigt ledarskapsprogram vid Bedriftsøkonomisk institutt (BI).</p>	<p>Styrelsesordförande, NHO Helse og velferd og Styrelseledamot i den norske handelsorganisasjonen NHO Service og Handel.</p>
<p>6 Titti Lilja</p> <p>Född 1967. Affärsområdeschef i Nord och familj sedan 2021. Tidigare från 2010 chefspositioner inom Humanas äldreomsorg och individ- och familjeomsorg.</p>	<p>Legitimerad sjuksköterska utbildad vid Malmö universitet. Studier i hälsoadministration vid Lunds universitet. Kurser i ledarskap och kvalitetsutveckling.</p>	<p>–</p>





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
• BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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 sannolikheten, bedömt utifrån en tidshorisont på 1–3 år.

Riskerna följs löpande upp i Humanas concernledning 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
- B Verksamhet
- C Efterlevnad, ansvar och hållbarhet
- D Finansiella risker





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

A Omvärld

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

D Finansiella risker

	Sannolikhet
Finansiering och likviditet	● ○ ○
Ränterisk	● ○ ○
Kreditrisk	● ○ ○
Valutarisk	● ○ ○





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

A Omvärld

Omvärldrelaterade 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 var och en av dessa risker. Det vill säga en risk eller ett hot, och en uppsida, en möjlighet. Här har vi identifierat de risker som vi anser vara av störst betydelse för Humana. Dessa risker har vi identifierat som de viktigaste riskerna för Humana. Dessa risker har vi identifierat som de viktigaste riskerna för Humana. Dessa risker har vi identifierat som de viktigaste riskerna för Humana.

Risk

Ökad branschreglering

Omsorgsbranschen är föremål för omfattande 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.

Trenden är 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.

Samtidigt är Humanas uppfattning att tydliga regleringar bidrar till att höja kvaliteten och statusen i omsorgsbranschen och att det gynnar kvalitetsinriktade aktörer.

Politiska beslut som syftar till att begränsa privata utförare inom välfärden

Flera politiska partier i Norden frägasätter 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 det kommande året skulle komma några skarpa förslag inom omsorgsområdet.

Den politiska debatten ökar även risken för negativ publicitet kopplad till frågan. Inför det svenska valet 2022 förväntas till exempel frågan om vinster i välfärden att få mycket fokus.

Riskhantering

Humana arbetar med dokumentation, kvalitetsuppföljning och kompetensutveckling för att säkerställa att omsorgstjänster som bolaget levererar uppfyller alla krav. Humana ligger långt framme inom området och bedriver i vissa fall också påverkansarbete för en ökad branschreglering.

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 i remissionstans vid statliga utredningar i Norden och bedriver ett aktivt påverkansarbete genom representation i relevanta branschorganisationer i de länder Humana verkar i.

Risk

Övriga politiska beslut och offentlig sektors ekonomi

Behoven av omsorg ökar i samhället. Efterfrågan på privata omsorgsaktörers tjänsteutbud 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.

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.

Klimatrisk

Humana utför omsorgstjänster över hela Norden. Många av bolagets kunder och klienter bor i fastigheter som ägs av eller uppläts till Humana. Klimatförändringar bidrar till en ökad risk för extremväder som innebär 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.

Riskhantering

Humana arbetar för lösningar som minskar risken för skadliga konsekvenser med viktiga intressenter och branschorganisationer. Också regelbundet som utredningar.

Bolaget arbetar kontinuerligt med att säkerställa en flexibel och trygg verksamhet i organisationen. Humana har hög beredskap för stora förändringar och har även goda förutsättningar för att hantera stark och begränsande utveckling. Humana tillför viktiga värden till samhället, 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 i remissionstans vid statliga utredningar i Norden och bedriver ett aktivt påverkansarbete genom representation i relevanta branschorganisationer i de länder Humana verkar i.

Humana svarar efter behov på klimatrelaterade frågor och klimatanvändning. Humana har en tydlig klimatpolicy. Där definieras klimatrelaterade risker som viktiga intressenter. Miljöarbetet byggs på tydliga resurser och tydliga ansvar. Humana satsar på kompetensutveckling för att minska risken för brist på kompetens. Humana satsar på kompetensutveckling för att minska risken för brist på kompetens. Humana satsar på kompetensutveckling för att minska risken för brist på kompetens.

Inom Humanas äldreboenden i egen regi inleder vi arbetet för att motverka att de äldre boenden i egen regi under skapas som ett resultat av klimatförändringar.



Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
• BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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

Risk att inte kunna rekrytera rätt medarbetare
Humana verksamheter är mycket personalintensiva och bolaget är beroende av att kunna attrahera, anställa och behålla kvalificerad personal till marknadsmissiga villkor. Kompetenskraven varierar mellan olika affärsområden. Inom Personlig assistans är de formella kompetenskraven låga, medan delar av tjänsterna som erbjuds inom individ- och familjverksamheterna 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.

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 jobbsökningar. Rekryteringssituationen har dock blivit mer utmanande inom vissa geografiska regioner och inom specifika yrkeskategorier.

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.

Riskhantering

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.

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.

Risk

Tillståndsavhängig verksamhet

Humanas verksamheter och tillväxt är beroende av att bolaget kan erhålla och behålla tillstånd hos socialtjänst och myndigheter för att bedriva omsorgsverksamhet.

Tillstånden är som regel knutna till personer med rätt yrkeskompetens, om dessa slutar behöver Humana ansöka om nya tillstånd. Vissa tillstånd som Humana har i verksamheten är knutna till specifika fastigheter, om dessa verksamheter flyttas behöver Humana ansöka om nya tillstånd. I Sverige är ägar- och ledningsprövning en del av bedömningen och en administrativ avgift debiteras per sökt tillstånd hos Inspektionen för vård och omsorg, IVO, och vid ändringar. Även i Finland, Norge och Danmark krävs tillstånd för att bedriva Humanas verksamheter. Handläggningsstäderna hos myndigheterna är ofta långa.

Det innebär en risk att verksamhetsuppstartar försenas och därmed ökar kostnaderna.

Risker kopplade till expansion och tillväxt

Den underliggande tillväxten på de flesta av Humanas delmarknader i kombination med ökade branschkrav, samt en fragmenterad omsorgsmarknad, skapar möjligheter till både organisk tillväxt och att delta i en fortsatt konsolidering av branschen genom selektiva förvärv. Humanas mål är att fortsätta växa; organiskt men också genom förvärv. Möjligheten att växa genom selektiva förvärv påverkas av bolagets finansiella ställning samt förmåga att identifiera lämpliga förvärvsobjekt och förhandla köpeskillingar och villkor.

Det finns omställningsrisker, affärsrisker, skatterisker och ekonomiska risker förknippade med att växa, förvärva och integrera företag. Det är också centralt att integrera genomförda förvärv på ett fördelaktigt sätt i befintlig verksamhet.

Riskhantering

Humana arbetar för att identifiera och hantera risker och ligger nära socialtjänst för att undvika förseningar i tillståndsprocesserna.

Humana arbetar med att identifiera och hantera risker förknippade med expansion och tillväxt. Detta innebär att aktivt attrahera arbetare, samt säkerställa fastigheter, för att nå målet. I fråga om förvärv följer vi en tydlig process för att identifiera och förhandla köpeskillingar och villkor.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

**Risk****Externa cyberhot**

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 därmed kräver en lösnesumma för att låsa upp de krypteringen) och andra typer av cyberattacker.

Under de senaste åren har antalet cyberattacker och hot mot företags informationssystem ökat kraftigt. Konsekvenserna av cyberattacker kan bli mycket negativa för verksamheten.

Begränsningar i it-system och obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter

Humana hanterar en mängd information i form av personuppgifter, social och medicinsk information och affärskritiska uppgifter.

Avbratt eller störningar i it-system, inklusive sabotage, datavirus, operatörstfel eller fel i programvara, kan få en negativ påverkan på verksamheten. Det finns en risk att verksamheten kan begränsas vid it- och systembrister.

Riskhantering

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.

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.

Rättsliga processer och utredningar

Humana kan påverkas negativt av domstolsavgöranden, förlikningar och kostnader förenade med rättsliga processer och utredningar. Det finns en risk att Humana skulle kunna bli föremål för rättsliga åtgärder på grund av exempelvis påstådd felbehandling eller felaktig medicinering i verksamheten. Vid felaktigt förfarande kan Humana drabbas av kostnader för skadestånd eller ersättningar.

Risk

Smittsamma sjukdomar, epidemier och pandemier
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.

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.

Om det blir epidemier (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 därmed en risk att intäkter och kostnader påverkas, till exempel till följd av längre beläggning eller sjukskrivningar.

Riskhantering

I Humanas ledningsstyrning och rutiner för hur verksamheten ska hanteras förebyggas och hanteras sjukdomar.

Bolaget har även rutiner för att hantera eventuella kriser och behov etablera en krisberedskapsplan som möjliggör att ytterligare minimera risken för att verksamheten påverkas, såväl på in- som på företaget.

Humana har hanterat covid-19-pandemin på ett löpande riskanalys och åtgärder för att minska risken för att verksamheten påverkas av sjukdomen och genom bland annat upptäckt av smitta. Till en särskild krisorganisation

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
• BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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 i. Här följer de av Humana identifierade riskerna kopplade till efterlevnad, ansvar och hållbarhet:

Risk

Dataskyddslagar

Humana behandlar stora mängder data och har ett ansvar att tillse att det sker i enlighet med EU:s dataskyddsförordning och tillhörande regelverk som exempelvis patientdatalagen. Humana har processer, rutiner och säkerhetsåtgärder för att skydda de registrerade individernas personliga integritet. Att inte uppfylla regelverken kan leda till kränkningar av individens personliga integritet, skadat förtroende och avsevärda sanktionsavgifter.

Riskhantering

Humana har genomfört en riskbaserad granskning av efterlevnaden av EU:s dataskyddsförordning för att säkerställa en högre nivå av kontroll, medvetenhet och kvalitet samt för att bedöma om risker hanteras på ett effektivt och lämpligt sätt. Humanas arbetar också kontinuerligt med att förbättra processer, rutiner och arbets-sätt. Exempelvis har ansvarsfördelningen mellan operativ verksamhet och dataskyddsbud tydliggjorts. I det löpande kvalitetsarbetet ingår även att utbilda personal i dataskydds- och informationssäkerhetsfrågor.

Kvalitetsbrist som drabbar kund/klient

Humana har över 18 000 medarbetare, varav majoriteten arbetar direkt med bolagets kunder och klienter. Det finns en risk att medarbetare inte följer Humanas rutiner och istället utarbetar egna förhållningssätt gentemot klienter och kunder, till exempel som en följd av hög personalomsättning, när det är svårt att rekrytera personal eller när det brister i ledarskapet. Konsekvensen som kan uppstå är att kunder och klienter inte erhåller den behandling eller insats som är beslutad.

Humana bedriver ett omfattande systematiskt kvalitetsarbete genom vårt lednings-system. Arbetet säkras av bolagets kvalitetsorganisation och riktlinjerna för kvalitetsarbetet finns i Humanas kvalitetspolicy. Internkontroller utförs i alla verksamheter. 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.

Risk

Arbetsmiljö och säkerhet

Vård och omsorg är den sektor som har flest arbetsskador och sjukdomsfallningar orsakade av hot och våld.

Humanas verksamhet omfattas av föreskrifter om arbetsrelaterad hälsa och säkerhet.

Covid-19-pandemin ökar riskerna inom arbetsmiljö och säkerhet. Brister i att uppfylla föreskrifterna kan leda till böter eller vite.

Riskhantering

Humana bedriver ett systematiskt miljöarbete med handlingsplaner och regelbundna kontroller genom regelbundna utvärderingar från Humana. Arbetet utgår från Humanas miljöpolicy, medförande och implementering av säkerhetsrutiner och utbildning i arbetsmiljö och säkerhet. Humanas verksamhet omfattas av föreskrifter om arbetsrelaterad hälsa och säkerhet. Brister i att uppfylla föreskrifterna kan leda till böter eller vite.

Humana har genomfört en riskbaserad granskning av efterlevnaden av EU:s dataskyddsförordning och tillhörande regelverk som exempelvis patientdatalagen. Humana har processer, rutiner och säkerhetsåtgärder för att skydda de registrerade individernas personliga integritet. Att inte uppfylla regelverken kan leda till kränkningar av individens personliga integritet, skadat förtroende och avsevärda sanktionsavgifter.

Humana har över 18 000 medarbetare, varav majoriteten arbetar direkt med bolagets kunder och klienter. Det finns en risk att medarbetare inte följer Humanas rutiner och istället utarbetar egna förhållningssätt gentemot klienter och kunder, till exempel som en följd av hög personalomsättning, när det är svårt att rekrytera personal eller när det brister i ledarskapet. Konsekvensen som kan uppstå är att kunder och klienter inte erhåller den behandling eller insats som är beslutad.

Humana bedriver ett omfattande systematiskt kvalitetsarbete genom vårt ledningssystem. Arbetet säkras av bolagets kvalitetsorganisation och riktlinjerna för kvalitetsarbetet finns i Humanas kvalitetspolicy. Internkontroller utförs i alla verksamheter. 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.





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Risk

Riskhantering

Brott mot mänskliga rättigheter

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.

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. Oegenlighet av dessa slag riskerar framförallt att drabba människor men också Humana som företag och varumärke.

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.

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 värdegrundarbete, med utbildning, etablerade rutiner och visselblåsarfunktion. Humana tillämpar kollektivavtal i alla verksamheter i de fyra länder där vi verkar och koncernens uppförandekod gäller alla anställda och verksamheter.

De flesta av Humanas leverantörer och samarbetspartners finns i Norden.

Korruption och bedrägeri

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.

Humana motarbetar korruption och mutor samt bedrägeri genom rutiner och intern kontroll och har till exempel 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 visselblåsarfunktion.

Skulle det uppstå en jävsituation, exempelvis genom att en anställd äger en fastighet där Humana är verksam, finns tydliga processer för hanteringen av jävs-situationen.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
● BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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. Ansvar för koncernens finansiella transaktioner och riskhantering hanteras av CFO i samråd med styrelsen och vd. Den övergripande

Risk

Likviditets- och finansieringsrisk

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.

Riskhantering

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 en cashpool. 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 fullgöra skyldigheterna enligt finansieringsavtalen. Under 2021 tecknades ett nytt finansieringsavtal med mer förmånliga villkor än tidigare avtal, vilket bidrar till sänkta finansieringskostnader.

Ränterisk

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.

Derivatinstrument kan användas för att hantera ränterisken. I och med det nya finansieringsavtal som tecknades under året har Humana bättre villkor för skuldsättningen, inklusive lägre ränta vilket bidrar till en något lägre ränterisk.

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

Risk

Kreditrisk

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.

Riskhantering

Majoriteten av koncernens 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.

Valutarisk

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.

Humanas exponering för balansräkningens delvis guld och den lokala valutatan.



INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

07

Finansiell rapportering

Förvaltningsberättelse	71
Vinstdisposition	75
Finansiella rapporter	76
Koncernens resultaträkning och rapport över totalresultat	76
Koncernens balansräkning	77
Koncernens rapport över förändringar i eget kapital	78
Koncernens rapport över kassaflöden	79
Flerårsöversikt	80
Nyckeltal	80
Moderbolagets resultaträkning	81
Moderbolagets balansräkning	82
Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital	83
Moderbolagets kassaflödesanalys	84

Redovisningsprinciper

Noter

Noter koncernen	
Noter moderbolaget	

Styrelsens underskrifter

Revisions berättelse

Övrigt

Avstämning mot finansiella rapporter	
Finansiella nyckeltal	
Kvartalsöversikt	
GRI-index	
Femårsöversikt	

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 13–32, 46–62, 67–68 samt 71–103, där den lagstadgade Hållbarhetsrapporten enligt ÅRL återfinns på sidorna 13–32, 62 samt 67–68. Balagslymningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen och återfinns på sidorna 46–61.



DET HÄR ÅR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Humana AB, organisationsnr 556760-8475, med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2021.

Verksamhet

Humana är ett av de största omsorgsföretagen i Norden. Företagets vision är "Alla har rätt till ett bra liv". Humana har cirka 18 000 medarbetare som erbjuder kvalitativa tjänster till cirka 9 000 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 omsorgssektorn uppgår till cirka 650 miljarder kronor, varav 165 miljarder utgör den privata marknaden. Privati-

seringsgraden 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 marknadsfyllväxt. Politiska beslut kan påverka marknadsstillväxten både negativt och positivt.

Covid-19-pandemin

Pandemin påverkade alla Humanas omsorgsverksamheter även under 2021. Intäkterna påverkades negativt, framförallt genom lägre beläggning inom äldreomsorgen i Sverige och Finland men också inom andra verksamheter. Under fjärde kvartalet när den nya omikron-varianten av viruset spreds snabbt ökade påverkan med hög sjukfrånvaro och frånvaro kopplad till karantänsregler som följde, vilket ledde till en utmanande bemanningssituation. Detta påverkade i vissa fall möjligheten att ta emot klienter. Sjukfrånvaron och övrigt relaterad frånvaro samt behovet skyddsmaterial ökade

kostnaderna. Sammantaget är den finansiella påverkan på koncernen av pandemin något negativ för helåret.

Våra rutiner för att hantera smittan, som basala hygienrutiner och rutiner för kohortvård, fungerade väl under året. I hanteringen ingår också att löpande göra riskanalyser samt säkra att våra rutiner är anpassade till rådande läge. En krisorganisation stötade hanteringen i verksamheterna.

Finansiell översikt

Körrelseintäkter och körrelseresultat

Koncernens körrelseintäkter uppgick till 8 188 Mkr (7 797), en ökning med 5 procent. Organiskt ökade intäkterna under året med 3,1 procent (4,1). Förvärvade verksamheter bidrog med 203 Mkr till den organiska tillväxten. Verksamheter i egen regi stod för 95 procent av de totala intäkterna och entreprenadkontrakt för 5 procent. Körrelseresultatet för 2021 uppgick till 493 Mkr (471), en ökning med 4 procent. Körrelsemarginalen uppgick till 6,0 procent (6,0). Det justerade körrelseresultatet uppgick till 495 Mkr (453), en ökning med 9,3 procent. Den justerade körrelsemarginalen var 6,0 pro-

Individ och familje

Intäkterna uppgick 2021 (2 101). Körrelseresultatet 168 Mkr (190) en min procent jämfört med fö Rörrelsemarginalen uppg cent (9,0). Årets påverka stängda verksamheter serat av förväntade ver



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Därtill påverkade kvalitetsstörjande åtgärder i verksamheterna och i fastigheterna resultatet negativt.

Personlig assistans

Intäkterna uppgick till 3 042 Mkr (2 931), en ökning med 4 procent. Intäktsökningen förklaras främst av en högre assistansersättning och förvärvade verksamheter delvis motverkat av färre genomförda assistanstimmar.

Rörelseresultatet ökade med 30 procent till 208 Mkr (160). Rörelsemarginalen uppgick till 6,8 procent (5,5). Justerat för en retroaktiv återbetalning av tidigare inbetalda pensionspremier (11 Mkr), uppgick rörelseresultatet till 197 Mkr (160) och den justerade rörelsemarginalen till 6,5 procent (5,5). En effektivare kostnadshantering, positivt bidrag från förvärv samt sänkta sociala avgifter för unga, bidrar till ett ökat rörelseresultat och en ökad rörelsemarginal.

Äldreomsorg

Intäkterna uppgick till 669 Mkr (608), en organisk ökning med 10,1 procent (7,7). Intäktsökningen och den organiska tillväxten beror i sin helhet på nya äldreboenden i egen regi. Rörelseresultatet minskade till -3 Mkr (10). Rörelsemarginalen uppgick till -0,4 procent (1,6). Upptarstkostnader för nya äldreboenden i egen regi har påverkat resultatet negativt. Resultatförbättringar i etablerade enheter i egen regi har bidragit positivt till resultatet trots en fortsatt negativ påverkan av pandemin, framför allt i slutet av året.

Finland

Intäkterna uppgick till 1 284 Mkr (1 327), en minskning med 3 procent. Den organiska tillväxten var -0,5 procent (7,4). En svagare euro påverkade intäkterna negativt under året. Den negativa organiska tillväxten beror till stor del på en lägre beläggning inom omsorgsboenden för barn och unga. Rörelseresultatet uppgick till 56 Mkr (62). Justerat för en slutreglerad tvist

(13 Mkr), uppgick rörelseresultatet till 69 Mkr (62). Rörelsemarginalen uppgick till 4,3 procent (4,6). Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 5,3 procent (4,6). Det förbättrade resultatet beror främst på förbättrade avtalsvillkor inom äldreomsorgen samt högre effektivitet i den operativa verksamheten.

Norge

Intäkterna uppgick till 916 Mkr (788), en ökning med 16 procent. Organiskt växte intäkterna med 13,8 procent (8,9). Ökningen av intäkter och den organiska tillväxten förklaras i huvudsak av ett ökat antal enheter inom segmentet för bostäder med särskild service och ökat antal kunder inom personlig assistans. Rörelseresultatet ökade med 50 procent till 103 Mkr (69). Rörelsemarginalen ökade till 11,3 procent (8,7). Rörelseresultatet och rörelsemarginalen ökade på grund av den ökade volymen av kunder inom personlig assistans samt förbättringar inom den operativa verksamheten

framför allt inom segmentet för barn och unga.

Förvärv under året

Humana har under året genomfört sju förvärv under 2021:

- Team J-son AB (Individer) februari 2021. Företaget håller omsorgstjänster unga med komplexa behov.
- Fideli Omsorg AB (Individer) september 2021. Företaget håller omsorg för personer med intellektuell funktionsnedsättning.
- Balans Behandling AB (Individer) oktober 2021. Företaget tillhandahåller förädlade familjeomsorgstjänster.
- Enigheten Personlig assistans (Personlig assistans) november 2021. Företaget tillhandahåller assistans.

Ytterligare information om förvärv finns i rörelseförvärv under genomfört på den 1 januari 2021. Totalt ha uppgick till 8 333 Mkr (högre) och periodiskt resultat till 496 Mkr (högre).

Finansnetto

Koncernens finansnetto 2021 till -139 Mkr (-133 Mkr) ställa kostnaderna står

Nyckeltal per affärsområde

	Individ och familj		Personlig assistans		Äldreomsorg		Finland		Norge	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Rörelseintäkter, Mkr	2 257	2 101	3 042	2 931	669	608	1 284	1 327	916	788
Organisk intäktutveckling, %	0,9	0,4	1,9	4,1	10,1	7,7	-0,5	7,4	13,8	8,9
Rörelseresultat, Mkr	168	190	208	160	-3	10	56	62	103	69
Rörelsemarginal, %	7,5	9,0	6,8	5,5	-0,4	1,6	4,3	4,6	4,3	8,7
Medialt antal kunder/klienter	1 789	1 746	1 874	1 893	894	825	4 079	3 947	406	317
Medialt antal helldisinställda	2,169	2 065	5 209	5 099	955	862	1 605	1 669	994	838



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

IFRS 16 för -90 Mkr (-79) och räntekostnader står för -49 Mkr (-62).

Resultat före skatt

Resultat före skatt uppgick till 354 Mkr (332), en ökning med 22 Mkr och motsvarar en resultatmarginal före skatt på 4,3 procent (4,3).

Skatt

Årets redovisade skatt uppgick till -78 Mkr (-70), vilket motsvarade en effektiv skattesats om 21,9 procent (21,1).

Årets resultat och resultat per aktie

Årets resultat efter skatt för 2021 uppgick till 276 Mkr (262), en ökning med 14 Mkr jämfört med föregående år. Årets resultat per aktie före och efter utspädning uppgick till 5,67 kronor (4,94).

Balansräkning

Humanas balansomslutning uppgick till 9 002 (8 044), en ökning med 958 Mkr eller 12 procent.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångarna inkluderar Goodwill, Fastigheter, Inventarier och Nyttjanderätts tillgångar (leasing av fastigheter och bilar). Anläggningstillgångarna ökade under året med 948 Mkr, 15 procent, till 7 243 Mkr (6 295). Nyttjanderätts tillgångar uppgick till 2 669 Mkr (2 119) och avser leasingkontrakt som redovisas som tillgång i

enlighet med IFRS 16. Goodwill utgör 57 procent av anläggningstillgångarna. Posten uppgår till 4 148 Mkr (3 815).

Omsättningstillgångar

Omsättningstillgångarna uppgick till 1 759 Mkr (1 749), en ökning med 10 Mkr. Kundfordringar ökade till 923 Mkr (852). Likvida medel minskade under året med 64 Mkr till 695 Mkr (759).

Finansiering

Humana tecknade under året ett nytt finansieringsavtal om 3 miljarder kronor och med en option på ytterligare en 1 miljard kronor. Det nya avtalet har en löptid på tre år med två 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 1,6 procent per den 31 december 2021, varav huvuddelen är rörlig ränta. Kreditfaciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmissiga 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.

Skulder

Koncernens räntebärande uppgick vid årets slut till (3 511), en ökning med jämfört med föregående beror till största delen på leasingkulder.

Skuldsättningsgraden nettoskuld i relation till EBITDA, ökade till 4,6 sive effekterna av IFRS den till 2,6 ggr (2,8). Detta sättningsgraden förklarar ringar i nya enheter, för köp av egna aktier. Detta målet för företags köp 2021 var en räntebärande som inte överskrider 4,5 Skuldsättningsgraden kan till följd av sambandet mellan målsättningen.

Kassaflöde

Kassaflödet för året uppgick till (-42). Kassaflödet från operativa verksamheter uppgick (895). Ökningarna förklarar

Finansiell ställning

Mkr	2021	2020
Långfristiga räntebärande skulder	9 002	8 044
Kortfristiga räntebärande skulder	7 478	6 624
Likvida medel	2 553	2 354
Räntebärande nettoskuld	4 226	3 511
Soliditet, %		
Räntebärande nettoskuld justerad EBITDA 12 månader, %		

Kapitalstruktur

Mkr	2021	2020
Balansomslutning	9 002	8 044
Systematiskt kapital	7 478	6 624
Eget kapital	2 553	2 354
Räntebärande nettoskuld	4 226	3 511



Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI.....	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



ökat resultat och förändringar i rörelsekapitalet. Kassaflödet från investeringsverksamheten uppgick till -260 Mkr (-37). Förvärv av dotterföretag påverkade kassaflödet med -153 Mkr (-18). Avyttring av fastigheter påverkade kassaflödet med 0 Mkr (114). Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -521 Mkr (-667), där förändring i skulder till kreditinstitut och återköp av aktier bidrog negativt med -50 Mkr (-227) respektive -159 Mkr (-156).

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 2021 och 2020. Intäkter och resultat påverkas också positivt av månader med många arbetsdagar och avsaknad av långhelger. Resultatet mätsigt är bolagets tredje kvartal, som påverkas av personalens semesteruttag och därmed förändringar i semesterlöneskulderna, det starkaste kvartalet.

Medarbetare

Medelantalet heltidsanställda i Humana under 2021 uppgick till 10 996 (10 592), en ökning med 4 procent jämfört med föregående år. Medelantalet anställda som arbetade

på centrala funktioner uppgick till 39 (36). Medelantalet anställda per land fördelade sig som följer:

- Sverige: 8 371 anställda (+4 procent) eller 76 procent
 - Norge: 994 anställda (+19 procent) eller 9 procent
 - Finland: 1 605 anställda (-4 procent) eller 15 procent
 - Danmark: 26 anställda (+1 procent) eller 0 procent
- Av det totala antalet medarbetare var 68 procent (71) kvinnor och 32 procent (29) män. Andelen kvinnor bland de cirka 67 högsta cheferna uppgick till 64 procent (65). Andelen kvinnor i Humanas koncernledning uppgick under året till 67 procent (67). Humana bedriver löpande ett

arbete för att öka kompetensen i företaget. Under 2021 uppgick antalet genomförda internumbildningar i Humana Academy läroportal till 20 206 (19 561), vilket är en ökning med 3 procent.

Bolagsstyrning

En utförlig beskrivning av bolagets styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 46–61.

Risiker 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 förändringar på privatmarknaden, vilket kan påverka verksamheten, till exempel genom förändringar i efterfrågan på tjänster och produkter, vilket kan påverka verksamheten och lönsamheten.

Humana bedriver verksamheter i flera länder, vilket innebär att Humanas verksamhet är utsatt för olika slag av finansiella risker och osäkerhetsfaktorer. Dessa kan sammanfattas under finansieringsrisk, likviditetsrisk, kreditrisk samt ränterisk. För närmare beskrivning se not K20.

Humana bedriver verksamheter i flera länder, vilket innebär att Humanas verksamhet är utsatt för olika slag av finansiella risker och osäkerhetsfaktorer. Dessa kan sammanfattas under finansieringsrisk, likviditetsrisk, kreditrisk samt ränterisk. För närmare beskrivning se not K20.

Framtidsutsikter

Den framtida utvecklingen beror på flera faktorer, bland annat påverkas av förändringar i efterfrågan på tjänster och produkter, vilket kan påverka verksamheten och lönsamheten. Dessa kan sammanfattas under finansieringsrisk, likviditetsrisk, kreditrisk samt ränterisk. För närmare beskrivning se not K20.

Humana bedriver verksamheter i flera länder, vilket innebär att Humanas verksamhet är utsatt för olika slag av finansiella risker och osäkerhetsfaktorer. Dessa kan sammanfattas under finansieringsrisk, likviditetsrisk, kreditrisk samt ränterisk. För närmare beskrivning se not K20.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

raktiv arbetsgivare har en konkurrensfördel.

Humana befinner sig i attraktiva segment och bolaget avser att fortsätta flytta fram sin position som ett ledande omsorgsföretag i Norden. Som utförare av kvalitativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster kommer Humana vara en del av lösningen på de framtida samhällsutmaningarna och fortsatt att ha en viktig roll att fylla i samhället. Under 2022 kommer vårt fokus vara att fortsätta utveckla våra verksamheter och vårt erbjudande. Målsättningen är att under året stärka lönsamheten och växa, organiskt och till vis del även genom förvärv. Humanas verksamheter kommer även under 2022 beröras av den pågående pandemin, vilket även 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



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

inklusive kostnader för koncernchef och styrelse samt kostnader för koncernens finansiering. Resultatet för året uppgick till 39 Mkr (69). Moderbolagets soliditet uppgick per den 31 december till 42,1 procent (48,5).

Vinstdisposition

Styrelsen föreslår att koncernens resultat och balansräkningar framläggs till årsstämman den 10 maj 2022 för fastställande. Styrelsen föreslår årsstämman att ingen utdelning lämnas för verksamhetsåret 2021.

Kronor	2021
Överkursfond	1 095 805 650
Balanserat resultat	371 363 716
Årets vinst	39 458 689
Summa att disponera	1 506 628 055
Styrelsens förslag att vinstmedlen disponeras enligt följande:	
Utdelning	-
Vinstmedel att balansera i ny räkning	1 506 628 055
Summa	1 506 628 055

I not K5 på sidorna 91–93 framgår riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare.

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.

Humanas hållbarhetsrapport finns på sidorna 13–67–68. Där finns också mål, inklusive finansieringsbeskrivning.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Finansiella rapporter

Koncernens resultaträkning

Mkr (förutom avseende resultat per aktie)	Not	Koncernen 2021	2020
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning		8 176	7 771
Övriga rörelseintäkter	K2	12	26
Totala intäkter	K1	8 188	7 797
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	K4, K6	-926	-913
Personalkostnader	K5	-6 333	-6 039
Avskrivningar och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	K11-13	-420	-371
Övriga rörelsekostnader	K2	-16	-2
Rörelseresultat	K1	493	471
Finansiella intäkter	K7	4	6
Finansiella kostnader	K7	-143	-145
Resultat före skatt		354	332
Skatt	K8	-78	-70
Årets resultat		276	262
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		276	262
Resultat per aktie före och efter utspädning, kronor	K9	5,67	4,94

Koncernens rapport över totalresultat

Mkr	Not
Årets resultat	
Övrigt totalresultat	
Poster som har eller kan överföras till resultaträkningen:	
Valutasäkring av nettoinvesteringar i utländska verksamheter	K20
Kursdifferenser vid omräkning av utländsk verksamhet	K20
Summa övrigt totalresultat	
Årets totalresultat	
Varav hänförligt till:	
Moderbolagets aktieägare	
Årets totalresultat per aktie - före och efter utspädning, kronor	





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Koncernens balansräkning

Mkr	2021-12-31	2020-12-31	Net	2021-12-31	2020-12-31	Net	2021-12-31
TILLGÅNGAR							
Anläggningstillgångar							
Goodwill			K3, K10	4 148	3 815		
Övriga immateriella anläggningstillgångar			K11	11	5		
Materialiella anläggningstillgångar			K12	360	314		
Nyttjanderättstillgångar			K13	2 669	2 119		
Uppskjutna skattefordran			K8	41	28		
Finansiella anläggningstillgångar				14	14		
Summa anläggningstillgångar				7 243	6 295		
Omsättningstillgångar							
Kortfristiga fordringar							
Kundfordringar			K14	923	852		
Skattefordringar				70	68		
Övriga fordringar				7	9		
Förbetalda kostnader och upplupna intäkter				64	62		
Summa kortfristiga fordringar			K15	1 064	991		
Likvida medel							
			K16	695	759		
Summa omsättningstillgångar				1 759	1 749		
SUMMA TILLGÅNGAR				9 002	8 044		
SKULDER OCH EGET KAPITAL							
Kortfristiga skulder							
Kortfristig leasingsskuld							K18
Andra räntebärande skulder							K18
Leverantörsskulder							
Övriga kortfristiga skulder							
Upplupna kostnader och förbetalda intäkter							K19
Summa kortfristiga skulder							
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER							



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Koncernens rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare					Innehav utan bestämmande inflytande	Totalt eget kapital
	Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräkningsreserv	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		
Ingående eget kapital 20-01-01	1	1 096	29	1 158	2 284	22	2 305
Transaktioner med koncernens ägare							
Försäljning av verksamhet	-	-	-	-	-	-22	-22
Återköp egna aktier	-	-	-	-156	-156	-	-156
Summa transaktioner med koncernens ägare	-	-	-	-156	-156	-22	-178
Periodens totalresultat	-	-	-	262	262	-	262
Årets resultat	-	-	-35	-	-35	-	-35
Övrigt totalresultat	-	-	-35	262	227	-	227
Årets totalresultat	-	-	-35	262	227	-	227
Utgående eget kapital 20-12-31	1	1 096	-6	1 264	2 354	-	2 354
Ingående eget kapital 21-01-01	1	1 096	-6	1 264	2 354	-	2 354
Transaktioner med koncernens ägare							
Betalning med aktier vid rörelseförvärv	-	-	-	55	55	-	55
Återköp egna aktier	-	-	-	-159	-159	-	-159
Summa transaktioner med koncernens ägare	-	-	-	-104	-104	-	-104
Periodens totalresultat	-	-	-	276	276	-	276
Årets resultat	-	-	27	-	27	-	27
Övrigt totalresultat	-	-	27	276	303	-	303
Årets totalresultat	-	-	27	276	303	-	303
Utgående eget kapital 21-12-31	1	1 096	21	1 436	2 553	-	2 553



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Koncernens rapport över kassaflöden

Mkr	2021	2020
Kassaflöde från den löpande verksamheten		
Resultat före skatt	354	332
Justeringar för:		
Av- och nedskrivningar	420	371
Finansiella intäkter	-4	-6
Finansiella kostnader	143	145
Realisationsresultat vid försäljning av fastigheter	-	-17
Övriga ej kassaflödesverkande poster	-2	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital	912	824
Förändringar:		
Minskning (+)/ökning (-) av kundfordringar	-34	-22
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar	-21	22
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder	11	54
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder	32	16
Kassaflöde från den löpande verksamheten	900	895
Erhållen ränta	1	1
Erlagd ränta	-140	-144
Betald skatt	-72	-90
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	689	661
Investeringsverksamheten:		
Förvärv av dotterföretag, netto likvidpåverkan	-153	-18
Avyftning av fastighet, netto likvidpåverkan	-	114
Investeringar i immateriella och materiella anläggningstillgångar, netto	-107	-133
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-260	-37
Finansieringsverksamheten:		
Upptagna lån	1 489	24
Amortering av skulder till kreditinstitut	-1 540	-251
Amortering av leasingsskuld	-312	-284
Återköp aktier	-159	-156
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-521	-667
Årets kassaflöde	-92	-42
Likvida medel vid årets början	759	836
Kursdifferens i likvida medel	28	-35
Likvida medel vid årets slut	695	759



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Flerårsöversikt

Mkr	2021	2020	2019	2018	2017
Koncernens resultaträkning i sammandrag					
Rörelseintäkter	8 188	7 797	7 467	6 725	6 556
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	913	842	697	461	376
Rörelseresultat (EBIT)	493	471	369	391	316
Resultat före skatt	354	332	249	317	250
Årets resultat (hänförligt till moderbolagets aktieägare)	276	262	188	246	194
Koncernens resultaträkning i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Rörelseintäkter	8 188	7 797	7 467	6 725	6 556
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	531	499	397	461	376
Rörelseresultat (EBIT)	427	416	323	391	316
Resultat före skatt	378	356	273	317	250
Koncernens balansräkning i sammandrag					
Tillgångar					
Goodwill	4 148	3 815	3 897	3 168	3 104
Nyffianderstillgångar	2 669	2 119	2 089	-	-
Övriga anläggningstillgångar	426	361	415	577	432
Omsättningsstillgångar	1 759	1 749	1 830	1 473	1 525
Summa tillgångar	9 002	8 044	8 231	5 218	5 060
Eget kapital och skulder i sammandrag					
Eget kapital	2 553	2 354	2 305	2 147	1 891
Långfristiga leasingkulder	2 557	1 958	1 902	-	-
Övriga långfristiga skulder	2 223	1 569	1 839	1 333	1 417
Kortfristiga leasingkulder	216	232	270	-	-
Övriga kortfristiga skulder	1 453	1 931	1 915	1 739	1 752
Summa eget kapital och skulder	9 002	8 044	8 231	5 218	5 060
Koncernens kassaflöde i sammandrag					
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	689	661	631	332	241
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-260	-37	-323	-240	-60
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-521	-667	14	-166	-75
Årets kassaflöde	-92	-42	322	-74	106
Koncernens kassaflöde i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	397	398	402	332	241
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-209	-383	264	-166	-75

Nyckeltal

Mkr	
Rörelseintäkter	
Resultatmätt	
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	
Rörelseresultat (EBIT)	
Årets resultat	
Resultat per aktie, SEK	
Marginalmätt	
Rörelsemarginal före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA), %	
Rörelsemarginal (EBIT), %	
Kapitalstruktur	
Soliditet, %	
Avkastning på sysselsatt kapital, %	
Räntebärande nettoskuld	
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	
Operativ kassaflöde	
Data per aktie	
Antal aktier vid årets slut	53
Operativ kassaflöde per aktie, SEK	
Övrigt	
Hälftenställda vid årets slut, antal	
Meddelantal kunder, antal	

1) Varav 4 247 859 (2 659 711) ägs av Humana.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE.....	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Moderbolagets resultaträkning

Mkr	Not	2021	2020
Rörelsens intäkter			
Rörelseintäkter	MB1	-	2
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	MB1, MB2	-4	-6
Personalkostnader	K5	-12	-11
Rörelseresultat		-16	-15
Resultat från finansiella poster			
Finansiella intäkter		40	108
Finansiella kostnader		-103	-108
Resultat före skatt och bakslagsdispositioner		-79	-15
Bakslagsdispositioner			
Erhållit koncernbidrag		132	105
Förändring av periodiseringsfond	MB4	-1	4
Resultat före skatt		52	94
Skatt		-13	-25
Årets resultat tillika årets totalresultat		39	69





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Moderbolagets balansräkning

Mkr	2021-12-31	2020-12-31	Not
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i dotterbolag	1 684	1 629	MB3
Summa anläggningstillgångar	1 684	1 629	
Omsättningstillgångar			
Korrfristiga fordringar			
Fordringar koncernföretag	1 477	1 610	
Skattefordran	11	4	
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	0	1	
Summa korrfristiga fordringar	1 488	1 616	
Kassa och bank	-	-	
Summa omsättningstillgångar	1 488	1 616	
SUMMA TILLGÅNGAR	3 173	3 244	

Mkr	2021-12-31	Not
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Runder eget kapital		
Aktiekapital		K17
Fritt eget kapital		
Överkursfond		
Balanserat resultat		
Årets resultat		
Summa eget kapital		
Obeskattade reserver		
Periodiseringsfond		MB4
Summa obeskattade reserver		
Långfristiga skulder		
Skulder till kreditinstitut		MB5
Summa långfristiga skulder		
Korrfristiga skulder		
Skulder till kreditinstitut		
Leverantörsskulder		
Skatteskuld		
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		MB6
Summa korrfristiga skulder		
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	3	





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

**Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital**

Mkr	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående eget kapital 20-01-01	1	1 096	562	1 659
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	69	69
Transaktioner med aktieägare				
Återköp egna aktier	-	-	-156	-156
Summa transaktioner med aktieägare	-	-	-156	-156
Utgående eget kapital 20-12-31	1	1 096	476	1 572
Ingående eget kapital 21-01-01	1	1 096	476	1 572
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	39	39
Transaktioner med aktieägare				
Återköp egna aktier	1	1 096	-159	-159
Betalning med aktier vid rörelseförvärv	-	-	55	55
Summa transaktioner med aktieägare	1	1 096	-104	-104
Utgående eget kapital 21-12-31	1	1 096	412	1 508



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Moderbolagets kassaflödesanalys

Mkr	2021	2020
Kassaflöde från den löpande verksamheten	-16	-15
Rörelseresultat		
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet		
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	-	3
	-16	-12
Erhållet koncernbidrag	132	105
Erlagd ränta	-32	-49
Betald skatt	-12	-35
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital	72	9
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		
Minskning (+)/ökning (-) av fordringar	114	376
Minskning (-)/ökning (+) av kortfristiga skulder	0	-3
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder	2	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten	188	383
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-	-
Finansieringsverksamheten		
Upptagna lån	1 504	24
Amortering skuld till kreditinstitut	-1 534	-250
Återköp aktier	-159	-156
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-188	-383
Årets kassaflöde	0	0
Likvida medel vid årets början	0	0
Likvida medel vid periodens slut	0	0



INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

NOTER

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 ärens 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 förvärdet tillgångar och skulder. Skillnaden mellan köpeskillingen och det verkliga värdet av förvärdade tillgångar och skulder utgör goodwill. Goodwill är åtligen föremål för nedskrivningsprövning, se vidare not K10. Vid förvärv där värdet av nettoresultat överstiger erlagd köpeskilling, sk. förvärv till lågt pris, inräknas mellan-skillnaden omedelbart i resultaträkningen. Förvärvstrelaterade kostnader kostnadsförs när de uppsätts.

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

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

Tillgångar och skulder för under året förvärdade eller avyttrade bolag ingår i koncernens finansiella rapporter från det datum då bestämmande inflytande uppnås och undantas från det datum då bestämmande inflytande förloras. Inom försäljning och övriga mellanhavanden inom koncernen har eliminerats i koncernredovisningen. Vinstar och förluster som uppstår till följd av koncerninterna transaktioner elimineras under förutsättning att en förlust inte påvisar ett nedskrivningsbehov.

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

Intäkter

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

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

I verksamheter med boenden i egen regi erbjuds individuella platser till kommuner som de köper efter behov via ram- eller abonomangsavtal, individuella, 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

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING

finansiella instrument. Valutakursvinster och valutakursförluster ränteinräkningar och räntekostnader redovisas enligt effektivitetsprinciper. Utdelningar redovisas i resultaträkningen när rätten att erbjuda fastställs.

Leasing

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Leasingavtal där koncernen är leasetafgare
Koncernen redovisar en nyfjärdertillsllgång och en leasingavtal där koncernen är leasetafgare i samband med förvärdade tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till ärens genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

INNEHÅLL



DET HÅR ÅR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANNA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

NOTER

som en skuld. Resterade erhållen ersättning för försäljning av tillgången ligger som grund för att beräkna eventuell vinst eller förlust av transaktionen. I det fall villkoren är del omvända 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 redovisas i övrigt totalresultat eller i eget kapital varvid tillhörande skatteeffekt redovisas i övrigt totalresultat eller i eget kapital.

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

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden med utgångspunkt i temporära skillnader mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Temporära skillnader beaktas inte i koncernmässig goodwill och

inte heller för skillnad som uppkommit vid första redovisningen av tillgångar och skulder som inte är rörelseförvärv och som vid tidpunkten för transaktionen inte påverkar vare sig redovisat eller skattepliktigt resultat. Värderingen av uppskjuten skatt baserar sig på hur underliggande tillgångar eller skulder förväntas bli realiserade eller reglerade.

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

Effekter av förändringar i gällande skattesatser redovisas i den period förändring i praktiken har lagts dags. Uppskjutna skatteförändringar och skatte-skulder netto redovisas då det föreligger en legal rätt att kvitta aktuella skatteförändringar mot aktuella skatteskulder och de uppsjutna skatteerna avser samma skattesubjekt och samma skattemyndighet. Av skattemyndigheter beräknad räkna på tillkommande och överskjutande aktuell skatt klassificeras som Rännekostnader respektive Övriga ränteinräkningar.

Immateriella tillgångar

Goodwill

Goodwill uppstår vid rörelseförvärv när erlagd köpeskilling överstiger verkligt värde av identifierbara netto-tillgångar i förvärvad enhet. Goodwill värderas, efter den 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.

Beräffande goodwill i förvärv före den 1 januari 2012 har koncernen vid övergången till IFRS inte tillämpat IFRS retroaktivt utan det per denna dag redovisade värde 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. Där-jill redovisar Humana aktiverade utgifter för systemutveckling och licenser som tillgång.

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

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING 2021

Nedskrivning av materiella, immateriella tillgångar o nyttjanderätts tillgångar

Om indikation på nedskrivningsbehov finns beräknas tillvärdet av immateriella tillgångar värde (se nedan). För goodwill, andra immateriella tillgångar och nyttjanderätt och immateriella tillgångar som ämnas ej bli beräknas återvinningsvärde dessutom från tillgången. Om väsentligen oberoende kassalöben till en enskild tillgång värde minus försäljningskostnader inte kan användas, granskning av nedskrivningsbehov till den lägsta nivå där väsentligen oberoende kassalöben – en så kallad kassalösning – en nedskrivning redovisas när en tillgångs eller kassalösning (grupp av enheters) redovisade värde överstiger återvinningsredovisas som kostnad i årets resultat. Då nedskrivning för en kassalösning eller enhet fördelas nedskrivningsbeloppet goodwill. Därefter görs en proportional nedskrivning av övrigt i enheten.

Återvinningsvärdet är det högsta av verkligt värde minus om det nyttjandevärde. Vid beräkning av nyttjandevärdet kassalöben med en diskonteringsfaktor som beaktar risk som är förknippad med den specifika tillgången.

Återföring av nedskrivningar

Om nedskrivning av tillgångar som ingår i IAS 36 tillämpningen om det både finns indikation på att nedskrivningsbehovet har minskat och det har skett en förändring i de antaganden som ligger till grund för återvinningsvärdet. Nedskrivning av goodwill om en reversering görs endast i den utsträckning som tillgången efter återföring inte överstiger det redovisade värde som med avdrag för avskrivning där så är aktuellt, om ingen

Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie före vinstutmärkning baseras på antalet aktier utestående under året. Resultat per aktie efter vinstutmärkning beräknas genom att resultatet divideras med den utestående aktier och po-

Resultat per aktie efter vinstutmärkning beräknas genom att resultatet divideras med den utestående aktier och po-

Avsättningar

En avsättning skiljer sig från andra skulder genom att den betaltidspunkt eller beloppets storlek till att reglera utbetalning redovisas i balansräkningen när det finns en be-läggelse som är följd av en ininflad betalning, och de av ekonomiska resurser kommer att krävas för att reglera tillförlig uppskattning av beloppet kan göras. Avsättningar görs med det belopp som krävs för att reglera den be-läggelse på ett sätt som förväntas förlikningskontrakt redovisas av de förväntade lördagarna som erhålls från ett kontrakt är lördagarna till uppbyggda förlikningskontrakt. Koncernens redovisade tillgångar bedöms vid varje balansdag för att avgå om det finns indikation på nedskrivningsbehov.

Förlikningskontrakt

En förlikningskontrakt redovisas av de förväntade lördagarna som erhålls från ett kontrakt är lördagarna till uppbyggda förlikningskontrakt. Koncernens redovisade tillgångar bedöms vid varje balansdag för att avgå om det finns indikation på nedskrivningsbehov.

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 tillförlig 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 utvärderas 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 5–7 år
- kundrelationer 5–7 år

Materiella anläggningstillgångar

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

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

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

Verkligt värden för materiella tillgångar anskaffade i ett rörelseförvärv värderas normalt med en kostnadsbaserad metod, där verkligt värde härlades utifrån avskrivningsvärde på tillgången. Aktiverad ränta är beräknad och baseras på koncernens genomsnittliga upplåningskostnad. Om det kan fastställa individuellt aktiveras verkliga lånekostnader, till exempel erlagda bygg-nadskrivningar 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. I leaseade tillgångar skrivs även de av över beräknad nyttjandeperiod eller över den avtalade leaseingtiden, om den är kortare. Mark skrivs inte av. Beräknade nyttjandeperioder: Följande huvudgrupper av komponenter har identifierats och ligger till grund för avskrivningen på byggnader:

- Stomkompletteringar, innersvägg m.m. 20–40 år
- Installationer, värme, el, VVS, ventilation m.m. 25–40 år
- Ytter yskikt, fasader, yttertak m.m. 20–70 år
- Inre yskikt, maskinell utrustning m.m. 10–25 år
- Inventarer 5–10 år
- Investering annans fastigheter, över kontraktstiden

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

Nedskrivningar

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



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Noter koncernen

Not K1 Segmentredovisning och intäkter

Koncernens verksamheter 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 verksamheter 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. Detta sker bland annat genom verksamheter som HVB-, jour- och familjehem, särskilda boenden, öppenvård, stödboenden, bostäder med särskild service anpassade för individer med funktionsnedsättningar samt särskoleverksamhet.

Personlig assistans erbjuder omsorgstjänster och assistans till individer med funktionsnedsättning.

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

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 projektkostnader samt kostnader för fastighetsförvaltning. Vidare ingår intäkter och kostnader hänförliga till avyttring och förvärv av företag, samt verksamhet i Danmark. Resultatet i koncernens redovisningsprincipen IFRS 16 redovisas också i detta segment medan affärsområdena belastas med leasing/hyres-avgifter linjärt över leasingperioden.

Resultaträkning per segment

2021, Mkr	Individ och familj	Personlig assistans	Äldreomsorg	Finland	Norge
Nettoomsättning – externa intäkter	2 255	3 042	669	1 276	915
Övriga rörelseintäkter	2	-	-	8	1
Totala intäkter	2 257	3 042	669	1 284	916
Resultat före avskrivningar och övriga rörelsekostnader ¹⁾	206	209	14	74	116
Avskrivningar	-37	-1	-16	-19	-12
Övriga rörelsekostnader	-1	-	-	-	-
Rörelseresultat	168	208	-3	56	103
Finansiella intäkter					
Finansiella kostnader					
Resultat före skatt					

2020, Mkr	Individ och familj	Personlig assistans	Äldreomsorg	Finland	Norge
Nettoomsättning – externa intäkter	2 101	2 931	608	1 326	707
Övriga rörelseintäkter	-	-	-	1	1
Totala intäkter	2 101	2 931	608	1 327	708
Resultat före avskrivningar och övriga rörelsekostnader ¹⁾	225	162	22	83	103
Avskrivningar	-34	-2	-12	-22	-13
Övriga rörelsekostnader	-1	-	-	-	-
Rörelseresultat	190	160	10	62	90
Finansiella intäkter					
Finansiella kostnader					
Resultat före skatt					

¹⁾ Humana har under räkenskapsåret mottagit offentliga bidrag främst i form av lönebidrag och ersättning för sjuklönekostnader, men även skattemedeltjänstutrustning. Totala beloppet mottaget uppgår till 73 Mkr (6,6).

Intäktsfördelning

Intäkterna fördelas på följande tjänster:

	2021	2020
Individ och familj	3 631	3 506
Personlig assistans	3 349	3 125
Äldreomsorg	1 189	1 140
Övrigt	20	26
Totala intäkter	8 188	7 797

Ingen kund står för mer än 10 procent av intäkterna.



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

NOTER

Utöver dessa program hade Humana under 2020 två incitementsprogram, ett teckningsoptionsprogram till koncernledningen och ett aktiesparprogram till övriga ledare, som båda löpte ut under året. Syftet med att införa incitementsprogrammen var att uppmuntra till ett brett aktieägarande bland Humanas ledare, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål.

Teckningsoptioner

Teckningsoptionerna emitterades vid tidpunkten för Humanas börsintroduktion 2016, varifrån koncernledningens medlemmar har förvärvat i teckningsoptioner till marknadsvärde. Totalt emitterades 1 440 420 teckningsoptioner. Programmet löpte ut den 31 mars 2020. Teckningsoptionsprogrammet har inte inneburit någon kostnad för Humana. Teckningsoptionerna har givits ut i tre separata serier med marknadsvärde per serie enligt nedan:

	Totalt antal	Kan utnyttjas under period	Teckningskurs, kr	Marknadsvärde per serie, kr
Serie 1	480 140	1-31 mars 2018	74,4	3,72
Serie 2	480 140	1-31 mars 2019	77,5	4,26
Serie 3	480 140	1-31 mars 2020	80,6	4,34

Förutsättningarna i värderingen

Aktiepris	62 kr (IPO pris)
Volatilitet	22%
Risfri ränta	-0,42%, -0,33% respektive -0,22%

Antal teckningsoptioner		2021	2020
Uteslående 1 januari	—	—	480 140
Förvärvade	—	—	—
Förverkade	—	—	—
Inlösta	—	—	—
Förfallna	—	—	—480 140
Uteslående 31 december	—	—	—

Se även not K9 Resultat per aktie.

Aktiesparprogram Humana

I januari 2017 lanserades ett aktiesparprogram vilket ger ledare möjlighet att förvärva aktier i Humana. För aktiesparprogrammet fick deltagarna investera i sparaktier (till marknadspris) och hade, baserat på programmets villkor, möjlighet att erbjuda matchingsaktier samt eventuellt även prestationsaktier, vid programmet slut. Aktiesparprogrammet redovisas löpande under kvalifikationsperioden direkt mot eget kapital. Beräkningen baseras på värdeförändringen av matchingsaktier respektive prestationsaktier och redovisas löpande som en avskrivning. Den totala kostnaden för programmet uppgick till 7 Mkr, varav – Mkr (2) har belastat räkenskapsår 2020. Antalet anmälda sparaktier per 31 mars 2020 uppgick sammanlagt till 44 045, vilket motsvarade en tilldelning om 49 611 aktier. Tilldelningen av aktierna genomfördes april-maj 2020.

Antal aktier inom aktiesparprogram		2021	2020
Uteslående 1 januari	—	—	61 667
Förvärvade	—	—	—
Förverkade	—	—	—12 056
Inlösta	—	—	—49 611

Antal aktier inom aktiesparprogram		2021	2020
Förfallna	—	—	—
Uteslående 31 december	—	—	—

Arsstämmans riktlinjer för ersättningar till ledande befattningsskiktet

Syrtelsen föreslog och årsstämman 2020 beslutade att anta följande riktlinjer för lönen och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och andra ledande befattningsskiktet. Med ledande befattningsskiktet avses medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för del fall ändringar görs i befäring 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 kärnet följande. Alla har rätt till ett bra liv. För att samhället ska klara att möta de växande och allt svårare behoven inom den nordiska vältärdens krävs en mängfald av utövare. Humanas ambition är att vara den självklara utövaren av omsorgstjänster för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav. Strategin för att nå det 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, Humanas hemsida. 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 val genomtänkta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningsskiktet 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 marknadsmissiga och konkurrenskravliga ersättningsvillkor till de ledande befattningsskiktet.

Ersättning och ersättningsformer

Ersättning till ledande befattningsskiktet ska omfattas av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Syrtelsen kan härutöver bereda och stämman besluta om aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmissig, konkurrenskraftig och åter speglar 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

Syrtelsen med den rörliga ersättningen är att skapa incitament för ledande befattningsskiktet att leverera goda resultat samt att förena ledande befattningsskiktets intressen med aktieägarnas intressen.

Den rörliga ersättningen kan bestå av en kortfristig (STI) och en långsiktig (LTI) rörlig ersättning som utbetalas kontant under ett eller tre år. Rörlig ersättning ska förutsätta uppfyllande av delmätbara och mätbara mål. Den kortfristiga rörliga ersättningen ska vara maximerad till 30 procent i förhållande till den fasta lönen och den långfristiga rörliga ersättningen ska vara maximerad till 30 procent i förhållande till den fasta lönen.

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING

Målen för rörlig ersättning ska vara relaterade till utflyttning av koncernen och affärsområdena samt tydligt definierade och specifika arbetsuppgifter, såsom kundnöjdhet, samhälleliga mål och andra. De senare används för att säkerställa mål av särskilt intresse. Målen ska vara utformade så att de är utvärderbara och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsaspekter, är tydligt synliga i syfte att stödja affärsstrategin och finansiella måluppfyllnad.

När mätperioden för uppfyllande av de förutbestämda målen avslutas ska de genom en helhetsbedömning utvärderas om de har uppfyllits. Ersättningsutskottet ska utvärdera koncernledningen. Såvitt avser de finansiella målen utvärderas de av Humanas senaste tillgängliga finansiella rapporter. Humanas har inte några uppskovsperioder eller andra krav på rörlig ersättning.

Pension

Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras på kollektivt geografiskt marknad. Vid ingående av ny ledande befattningsskiktet ska pensionsberättigade ledande befattningsskiktet baseras på fast lön. Rörlig ersättning ska baseras på den ledande befattningsskiktets pensioner. Pensionering sker för ledande befattningsskiktet och pensionspremierna varierar för respektive skiktet och pensionspremierna ska följa kollektivavtal och andra bestämmelser som gäller under den avtalsperioden.

Beaktande av anställningsförhållanden som leder till att följa vingande sådana regler eller fast lön i praktiken, varvid övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Övriga förmåner, såsom förtärlighet, ersättning för friskvård, sjukförsäkring, ska utgåra en mindre del av den totala lönen och överensstamma med vad som är marknadsmissigt brukligt i den svenska lönemarknaden. Beaktande av anställningsförhållanden som leder till att följa vingande sådana regler eller fast lön i praktiken, varvid övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom förtärlighet, ersättning för friskvård, sjukförsäkring, ska utgåra en mindre del av den totala lönen och överensstamma med vad som är marknadsmissigt brukligt i den svenska lönemarknaden. Beaktande av anställningsförhållanden som leder till att följa vingande sådana regler eller fast lön i praktiken, varvid övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Särskilda ersättningar

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinarie förutsatt att sådana extraordinarie arrangemang är ildsbestämda på individnivå aningen i syfte att rekrytera eller behålla eller som ersättning för extraordinarie arbetsinsatser utöver arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp som motsvarar två månaders löna ersättning för den enskilda personen. Beslut om annan ersättning ska godkännas av styrelsen.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämmovalda styrelseledamöter ska i särskilt fall kunna annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning. För sådana tjänster ska kunna utgå i marknadsmissig skala godkännas av styrelsen.

Villkor vid uppsägning m.m.

Avgångsvederlag ska, normalt sett, utgå vid uppsägning. Medlemmar i koncernledningen ska normalt sett utgå en uppsägningssumma motsvarande tre månaders löna vid uppsägning månader i kombination med ett avgångsvederlag motsvarande



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



NOTER

fäst löst. Då anställningstiden överskrider fem år ska uppsägningstiden från Humanas sida utökas till tolv månader, medan den från den ledande befälhållningstidarens 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 framgåendet av detta förslag till riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Humanas anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningsfakti 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 inlett ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer till ledande befälhållningstidare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone var 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 rätliga 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 upplåtandekod, policyer och riktlinjer.

Frångående 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 bakkraft.

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 uppmuntrade av aktiedagares 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. Korsettlig rätlig ersättning, STI, utgår enligt samma villkor för vd och övriga medlemmar av koncernledningen medan långsiktig rätlig 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 2021

Styrelsen består av 3 (3) män och 3 (4) kvinnor.
Koncernledningen består av 2 (4) män och 8 (5) kvinnor.

Ersättningar till styrelse och koncernledning

Löner och ersättningsfördelade enligt typ av ersättning per styrelseledamot och till koncernledning:

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

1) Johanna Bestad har tillträtt som VD och Koncernchef den 17 december 2021.

Johanna har uppburet ersättning i egenskap av affärsområdeschef till och med 31 december 2021. Ersättning i egenskap av VD och Koncernchef erhöles från och med 1 januari 2022.

Ersättningar till styrelse och koncernledning

Löner och ersättningsfördelade enligt typ av ersättning per styrelseledamot och till koncernledning:

2020, Tkr	Löner och andra ersättningar	STI	LTI	Pension	Totalt
Styrelse					
Sören Mellstig, ordf.	644				644
Karita Bekkemellem	150				150
Magdalena Gerger	280				280
Per Granath	88				88
Kirsti Komi	258				258
Monica Lingsgård	267				267
Anders Nyberg	160				160
Fredrik Strömholm	347				347
Totalt styrelse	2 194				2 194
Rasmus Narnman, VD och Koncernchef	5 005 ¹⁾	1 107	308	1 281	7 701
Övriga (10 personer)	14 972	2 489	581	2 895	20 938
Totalt koncernledning	19 977	3 596	889	4 176	28 638
Totalt i koncernen	22 171	3 596	889	4 176	30 832

1) Under året har semesterledgar äldre än 5 år betalats ut i enlighet med koncernens policy.

Not K6 Ersättning till revisorer

Akr	
KPMG	
Revisionsuppdrag	
Skatterdgivning	
Övriga tjänster	
Summa	

Med revisionsuppdrag avses revisorns arbete för den lag med revisionsverksamhet olika typer av kvalitetsssäkrings- eller sådant som inte ingår i revisionsuppdrag eller skattered-

Not K7 Finansiella intäkter och kostnader**Finansiella intäkter**

Akr	
Räntaintäkter likvida medel	
Valutakursvinster	
Summa finansiella intäkter	

Finansiella kostnader

Räntekostnader för upplåning till upplåning	
Akr	
Banklån	
Leasingskulld, räntekostnad	
Valutakursförluster	
Summa finansiella kostnader	



DET HÄR HUMANNA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANNA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Not K11 Övriga immateriella anläggningstillgångar

2021	Systemutveckling och licenser	Kundrelationer	Övrigt	Totalt
Akkumulerade anskaffningsvärdet				
Vid årets ingång	17	8	18	43
Investeringar	-	10	1	11
Förvärv av rörelse	1	-	-	1
Omklassificeringar	-	-	-4	-4
Kursdifferens	-	1	-	1
Vid årets utgång	18	19	14	51

Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-17	-8	-13	-38
Omklassificeringar	-	-2	3	-3
Årets avskrivningar	-	-1	0	-1
Kursdifferens	-17	-11	-11	-40
Vid årets utgång	0	8	3	11

2020	Systemutveckling och licenser	Kundrelationer	Övrigt	Totalt
Akkumulerade anskaffningsvärdet				
Vid årets ingång	17	9	16	41
Investeringar	-	-	3	3
Kursdifferens	0	-1	-1	-1
Vid årets utgång	17	8	18	43

Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-17	-9	-10	-36
Kursdifferens	-	1	-	1
Årets avskrivningar	-	-	-2	-2
Vid årets utgång	-17	-8	-13	-38
Redovisat värde	0	0	5	5

Not K12 Materiella anläggningstillgångar

2021	Byggnader och mark	Förbättringsutgifter annans fastighet	Inventarier	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärdet				
Vid årets ingång	50	225	215	490
Förvärv av rörelse	1	1	5	7
Inköp	14	39	54	108
Utrangeringar/avythingar	-6	-5	-18	-29
Omklassificeringar	-2	6	-	4
Valutakursdifferenser	1	2	3	6
Vid årets utgång	57	269	260	586

Akkumulerade avskrivningar och nedskrivningar				
Vid årets ingång	0	-65	-112	-177
Förvärv av rörelse	-	-	-3	-3
Utrangeringar/avythingar	3	4	12	19
Omklassificeringar	-	-3	-	-3
Valutakursdifferenser	-1	-1	-1	-3
Årets avskrivningar	-4	-27	-29	-61
Årets nedskrivningar	-	-	-	-
Vid årets utgång	0	-93	-133	-226
Redovisat värde	57	176	127	360

2020	Byggnader och mark	Förbättringsutgifter annans fastighet	Inventarier	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärdet				
Vid årets ingång	121	203	211	534
Förvärv av rörelse	-	-	0	0
Försäljning av rörelse	-119	-	-	-119
Inköp	72	27	32	130
Utrangeringar/avythingar	-2	-9	-18	-29
Omklassificeringar	-19	8	-4	-15
Valutakursdifferenser	-3	-4	-5	-12
Vid årets utgång	50	225	216	490

Akkumulerade avskrivningar och nedskrivningar				
Vid årets ingång	-9	-46	-104	-159
Utrangeringar/avythingar	1	8	13	22
Omklassificeringar	10	1	4	15
Valutakursdifferenser	1	1	3	6
Årets avskrivningar	-2	-27	-29	-58
Årets nedskrivningar	-	-2	-	-2
Vid årets utgång	0	-65	-113	-177
Redovisat värde	51	160	103	314

Not K13 Leasing

Informationen som ges nedan är utifrån Humanas perspektiv.

Nyttjanderättsföretag	
2021	Byggnader och lokaler
Redovisat värde 31 december 2021	2 651
Tillkommande nyttjanderättsföretag under året	1 185
2020	Byggnader och lokaler
Redovisat värde 31 december 2020	2 093
Tillkommande nyttjanderättsföretag under året	509

De under året tillkomna nyttjanderättsföretagen för löpande delen beträffar verksamhet, 375 Mkr (258) avser individ Finland, 38 Mkr (60) Norge, 714 Mkr (51) Åldersomsorg Assistans. Koncernen har ingått nya leasingavtal som ännu uppgående till en total förpliktelse om 232 Mkr där ett av dem uppgår till 148 Mkr.

Påverkan på koncernens resultaträkning

Resultaträkningen visar följande siffror relaterade till leasingavtal

Avskrivningar och nedskrivningar på nyttjanderättsföretag	
Byggnader och lokaler	
Bilar	
Summa	
Räntekostnader (inkluderat finansiella kostnader)	K7
Rörlig leasingkostnad, fastighetskost	
Kostnader relaterade till korrtfristiga leasingavtal (inkluderat i övriga externa kostnader)	K4
Kostnader relaterade till leasingavtal där tillgången är av låg värde, vilka inte redovisas som korrtfristiga leasingavtal (inkluderat i övriga externa kostnader)	K4

År 2021 var det totala kassaflödet för leasingavtal 375 i posen av- och nedskrivningar av byggnader och lokaler med 21 Mkr.



INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

NOTER

Koncernens leasingverksamhet

Koncernen leasingar 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 hävar tas de ej med i beräkningen av skuld och nyfjärdvärde. Hyrestkontraktens längd för bilar är i genomsnitt 3 år med möjlighet till förlängning. För byggnader och lokaler är den genomsnittligt vägda hyresperioden 15,3 år (15,2), och även här finns normalt sett möjlighet till förlängning. Den genomsnittligt vägda räntesatsen uppgår till 3,57 procent (3,68) för byggnader och lokaler samt 1,62 procent (1,39) 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 uppfylls, men de leaseade tillgångarna får inte användas som säkerhet för lån. För förtalanalys av leasingkulderna 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 medfås i beräkningen av skulden och nyfjärdärsförlängningen då det anses vara rimligen säkert att anta att avtalen kommer att förlängas (eller inte avslutas).

Sale and leaseback

Inga sale and leaseback-transaktioner har ingåtts under 2020 och 2021.

Not K14 Kundfordringar

	2021-12-31	2020-12-31
Kundfordringar brutto	926	855
Reserv för kundförluster	-3	-3
Summa	923	852
Ei förfallna fordringar	824	763
Förfallna 1-30 dagar	79	60
Förfallna 31-60 dagar	9	9
Förfallna > 60 dagar	14	23
Summa	926	855

Humana:s 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.

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING

Återköpta egna aktier som ingår i eget kapital vinstmedel inklusive årets resultat

	2021-12-31	2020-12-31
Förvärfade hyror	29	18
Upplypna intäkter	6	14
Övrigt	29	29
Summa	64	62

Not K16 Likvida medel

Likvida medel innefattar följande:

	2021-12-31	2020-12-31
Kontanter	1	1
Banktillgodohavanden	694	758
Summa	695	759

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

Not K17 Eget kapital

Aktiekapital

Vid 2021 års ingång och utgång bestod aktiekapitalet av 53 140 064 B-aktier. Humana:s aktiekapital utgörs av ett aktieslag där varje aktie har samma röstvärde och ger samma rätt till utdelning.

	2021	2020
Antal aktier		
Vid årets ingång	53 140 064	53 140 064
Vid årets utgång	53 140 064	53 140 064

	Röster per aktie	Antal aktier	Antal röster
Tecknade och betalda aktier	53 140 064		1 180 879
Aktiekapital, B-aktier			

Övrigt tillskjutet kapital

Belopp som erhållits för emitterade aktier och teckningsoptioner utöver vad som tillförts aktiekapitalet ingår i posten "Övrigt tillskjutet kapital". Se även not K9.

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.

Årsrapport för Humana Aktiefond 2021

Not K18 Rännebärande skulder

Kortfristiga 202

Banklån

Leasingskulder

Totalt redovisat värde

Långfristiga 202

Banklån

Leasingskulder

Tilläggsköpeskillingar

Övrigt

Totalt redovisat värde

Varav förfall efter 5 år

Upplysning sker i svenska kronor, i norska kronor samt i euro avser 1 508 Mkr (1 517) moderbolaget.



Humana



Öppna utskriftsoptimerad PDF

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

NOTER

Lånevillkor banklån

Humana tecknade under året ett nytt finansieringsavtal om 3 miljarder kronor och med en option på ytterligare en 1 miljard kronor. Det nya avtalet har en löptid på tre år med två 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 1,6 procent per den 31 december 2021, varav huvuddelen är rörlig ränta. Kreditfaciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmissgissiga 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	2021-12-31	2020-12-31
Upplupna löner	373	360
Upplupna semesterlöner	460	429
Upplupna räntekostnader	0	3
Upplupna pensioner	87	79
Andra upplupna personalkostnader	1	1
Upplupna revisionsarvoden	4	4
Övrigt	82	89
Summa	1 006	965

Not K20 Finansiella instrument och riskhantering

2021-12-31	Finansiella tillgångar	Finansiella tillgångar värderade till	Bokfört
Finansiella skulder	upplupet värde	upplupet värde	värde
Kundfordringar	923	923	923
Övriga fordringar	7	7	7
Upplupna intäkter	6	6	6
Likvida medel	695	695	695
Summa	1 631	1 631	1 631

2021-12-31	Finansiella skulder värderade till	Finansiella skulder värderade till	Bokfört
Finansiella skulder	upplupet värde	upplupet värde	värde
Banklån	-	2 072	2 072
Leverantörsskulder	-	165	165
Övriga korrfärdiga skulder	-	7	7
Upplupna kostnader	-	0	0
Skuld avseende tilläggsköpskilling	80	-	80

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING

Avstämning finansiella instrument värderade
I tabellen nedan presenteras en avstämning mellan ingående balans för finansiella instrument värderade i nivå 3.

Mkr	Tilläggsköpskilling
Ingenående saldo	
Anskaffningsvärde förvärv	
Återfört från resultaträkningen	
Reglerat under året	
Utgående saldo	

Värderingstekniker och indata

Följande tabeller visar vilka värderingstekniker som använts för att värdera finansiella instrument som värderats till verkligt värde i nivå 2 och nivå 3, liksom väsentliga icke-överensstämmande värderingar i nivå 3.

Finansiella instrument värderade till verkligt värde i nivå 2	Finansiella instrument värderade till verkligt värde i nivå 3
Värderingsteknik	Tilläggsköpskilling
EBITDA-multiplicator, värderingsns på tilläggsköpskilling baserat på förutskattade EBITDA-utbetalningar enligt avtal	EBITDA-multiplicator, värderingsns på tilläggsköpskilling baserat på förutskattade EBITDA-utbetalningar enligt avtal
Väsentliga icke-observerbara indata	Prognostiserad EBITDA

Samband mellan väsentliga ej observerbara indata och beräkning av verkligt värde
Det bestämda verkliga värdet för tilläggsköpskilling om: EBITDA väsentliga ej observerbara indata och beräkning av verkligt värde

Känslighetsanalys

Det maximala väsentliga beloppet för tilläggsköpskilling uppgår till 80 Mkr (6).

Finansiella instrument som inte värderas till verkligt värde

Typ	Värderingsteknik	Väsentliga observerbara indata
Andra finansiella skulder ¹⁾	Diäkonterade kassaflöden	
1) Andra finansiella skulder avser banklån och finansiella skulder		

Risk avseende finansiella instrument

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika risker för finansiella instrument. Ansvaret för koncernens och risker hanteras centralt av CFO i samråd med styrelsen och riskhanteringsfunktionen för att tillhandahålla information om finansiella instrument som är av betydelse för koncernens finansiella situation samt att minimera negativa effekter på koncernens värde och risker från marknadsrisker.

- Finansierings- och likviditetsrisk
 - Kreditrisk
 - Ränterisk
 - Valutarisk
- Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler för koncernens hantering av finansiella risker. Ansvaret för koncernens och risker hanteras centralt av CFO i samråd med styrelsen och riskhanteringsfunktionen för att tillhandahålla information om finansiella instrument som är av betydelse för koncernens finansiella situation samt att minimera negativa effekter på koncernens värde och risker från marknadsrisker.

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

NOTER

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

Specifikation av tillgänglig likviditet:

	2021-12-31	2020-12-31
Outnyttjad kreditfacilitet, checkräkningskredit	200	200
Outnyttjad kreditfacilitet, revolver	741	-
Kassa	695	759
Totalt	1 636	959

Koncernens finansiella skulder, som framgår av Not K18, uppgeck vid årsskiftet till 4 922 Mkr (4 270), varav kortfristiga skulder 219 Mkr (813) och långfristiga skulder 4 703 Mkr (3 457).

Löpidsanalys avseende finansiella skulder

2021	< 3 mån	3–12 mån	2–5 år	> 5 år	Totalt
Banklån	-	3	2 069	-	2 072
Räntor avseende					
Banklån	9	27	54	-	90
Leasingskuld	44	172	911	1 646	2 773
Leverantörsskulder	165	-	-	-	165
Skuld för tilläggsköpskilling	-	7	73	-	80
Övrigt	-	0	1	3	4
Totalt	218	209	3 108	1 649	5 184
2020	< 3 mån	3–12 mån	2–5 år	> 5 år	Totalt
Banklån	50	531	1 498	0	2 079
Räntor avseende					
Banklån	10	30	7	-	47
Leasingskuld	77	155	797	1 161	2 190
Skuld för tilläggsköpskilling	128	-	-	-	128
Totalt	266	723	2 302	1 161	4 451

Kreditrisk

Med kreditrisk avses exponering av fordringar i form av placeringar av överskottslikviditet, derivat och kundfordringar. Överskottslikviditet placeras på inlåningskonton och dervat ingås endast med de större nordiska affärsbankerna. Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stor, kommun och landsting vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Likvida medel investeras endast hos bank med hög kreditrating. Risken för kreditförluster bedöms därmed vara begränsad.

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING

Maximal exponering för kreditrisk

Kundfordringar	2021	2020
Övriga fordringar	923	852
Likvida medel	695	759
Totalt	1 625	1 620

Ränterisk

Den marknadsrisk som främst påverkar Humana är ränterisken, som kan leda till förändring i verkliga värden och förändring i kassaflöden. Koncernens lån kan men behöver inte räntesäkras, genom ingående av så räntesvappar eller räntecapitioner, inom ramen för låneavtalet. En betydande faktor som påverkar ränterisken är räntebindningstiden. Humana har inte räntesäkrat några lån under 2021.

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.

Genomsnittet på lånenas räntelosnadsvid vid en räntepöppning på 1 procentenhet på balansdagen skulle vara 21 Mkr (21), leasing skuldens räntekostnader skulle påverkas med 28 Mkr (22).

Valutarisk

Koncernen verkar i Sverige, Norge, Danmark och Finland och visitts därigenom för valutarisken från valutaxponeringar i norska och danska kronor samt i EUR. Koncernens resultat påverkas av omräkning av de utländska dotterbolagens resultaträkningar, där omräkningen sker till rakenskapsärens genomsnittskurs. I det fall det utländska dotterbolaget lokala valuta förändras i relation till SEK, förändras koncernens redovisade nettoomsättning och resultat som omräknas till SEK. Vidare uppstår valutärisk genom framtida affärstransaktioner, redovisade tillgångar och skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter. Exponeringen i norska kronor och i EUR har drivit devalveringen genom upplåning i norska kronor och i EUR.

Nettoförlust i NOK uppgår till 135 Mkr (-41) inkl goodwill. Genomsnittet på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 5 Mkr (3) och på koncernens totalresultat 18 Mkr (8). Nettoförlust i EUR uppgår till 477 Mkr (-419) inkl goodwill. Genomsnittet på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 3 Mkr (3) och på koncernens totalresultat 10 Mkr (8). Nettoförlust i DKK uppgår till 13 Mkr (7) inkl goodwill. Genomsnittet på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 0 Mkr (0) och på koncernens totalresultat 1 Mkr (0).

Säkring av nettoinvestering i utländska verksamheter

I räntebärande lån per 31 december 2021 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 valutaxponering 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 valutakursriskförändringen på investeringen i dotterbolagen.

Säkringen blir ineffektiv när beloppet på investeringen i de utländska dotterbolagen blir lägre än lånebeloppet.

Den finansiella ställningens påverkan av säkringsinsatser

Nominellt belopp	Bokfört värde Mkr	Förso Mkr
Räntebärande lån i MEUR	39,7	406
Räntebärande lån i MNOK	328,5	337

Den finansiella ställningens påverkan av de säkrade

Nettoinvestering i utländska dotterbolag Mkr	Omräkningsreserv
	51

Säkringsförlusten före skatt som redovisats i övrigt totalresultat förändring i verkligt värde vilken används för att inga ineffektivitet är redovisat i koncernens resultat.

Säkringsredovisningens påverkan i eget kapital och övrigt totalresultat

2020
Vid årets ingång
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter
Valutakursdifferenser vid omräkning av räntebärande lån
Skatteeffekt
Vid årets utgång
2021
Vid årets ingång
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter
Valutakursdifferenser vid omräkning av räntebärande lån
Skatteeffekt
Vid årets utgång

Kapitalhantering

Koncernens policy är att ha en god finansieringsställning, se till att alla investeringar, kreditgivning och marknadsföring grundar sig på ett utveckling av affärsverksamheten; samtidigt säkerställa att koncernen har tillräckligt med likviditet för att kunna säkerställa sin likviditet. Koncernens finansiering pågår uppåt i balans mellan den högre belåningsgraden på den stark kapitalbas. Målsättningen är att finansiera och säkerställa stark kapitalbas. Målsättningen är att finansiera och säkerställa kapitalkrav, se även not K18.

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

NOTER

Avstämning av skulder som härrör från finansieringsverksamheten – koncernen

	Icke-kassafödespåverkande förändringar			Omvärdering till verkligt värde
	IB 2021	Kassaflöden	Förändring leasingavtal	
Banklån	2 079	-50	-	43
Leasingskuld	2 190	-312	892	3
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	4 269	-362	892	46

	Icke-kassafödespåverkande förändringar			Omvärdering till verkligt värde
	IB 2020	Kassaflöden	Förändring leasingavtal	
Banklån	2 376	-227	-	-69
Leasingskuld	2 172	-314	368	-37
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	4 548	-541	368	-106

Not K21 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

Mkr	2021	2020
Ställda säkerheter		
Övriga ställda säkerheter	2	-
Summa ställda säkerheter	2	-
Eventalförpliktelser		
Övriga eventalförpliktelser	-	-
Summa eventalförpliktelser	-	-

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 befatningshavare. I närståendekretsen ingår även huvudägaren Impilo Care AB, vilka representeras i styrelsen av Sören Mjällstig och Fredrik Strömholm. Transaktioner med närstående sker på marknadsmässiga grunder.

Ersättningar till nyckelpersoner

Ersättningen till nyckelpersoner framgår i not K5.

Årsregnskap registerkapare 2021 0923166076

Not K23 Bolag som omfattas av dessa finansiella rapporter

Humana AB är moderbolag i koncernen som inkluderar dotter- och dotterdotterföretag samtliga förädlade. Samtliga dotter- och dotterdotterföretag har ett rökenkapsår som sammanfaller med moderbolaget.

Företagets namn	Säte	Antal andelar
Aatunilinen toimitalo Oy, 0749474-4	Portti	300
Adventum Specialpedagogik AB, 556387-6753	Bollnäs	1 000
Adventum Vård AB, 556330-3030	Bollnäs	1 000
Anna ja Aatu Oy, 1771445-6	Oulu	30
Arjassa Oy, 2367998-4	Helsingfors	11 211 785
Arkipäivä Oy, 0585203-4	Tornio	75
Assistans på Golland AB, 556763-8209	Virsbo	1 000
Baggiun Vård & Behandling AB, 556747-5230	Göteborg	1 000
Balans Behandling AB, 556979-4224	Luleå	500
Balans Behandlingshem AB, 556858-9567	Luleå	500
Balans Familjehemsvård AB, 559050-1317	Luleå	500
Balans Öppenvård AB, 559051-4104	Luleå	500
Balanshem AB, 556733-8099	Höör	1 000
Barnebacken AB, 556610-6760	Stockholm	108
Behandlingshemmet Källtorp AB, 556668-5979	Stockholm	1 000
Björkvik-Ringsjöhemmet AB, 556435-1889	Stockholm	1 500
Björkviks vårdhem AB, 556257-3575	Stockholm	2 000
Björntorps HVB-hem AB, 556740-6219	Stockholm	1 000

INNEHÅLL

DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

NOTER

Företags namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Bolma 241 Oy, 2091344-8	10	Tornio	100%
Cajanusseinkanta Oy, 2114734-3	100	Kempele	100%
Cureum AB, 556681-8661	821	Örebro	100%
Davidsson Fastigheter AB, 556787-3327	1 000	Norberg	100%
Devidsbo Invest AB, 556806-2698	500	Norberg	100%
Devidsbogård AB, 556709-4296	1 000	Norberg	100%
Engelsten Personligassistans AB, 556717-5178	1 000	Borlänge	100%
Fabrikerna Förädringskonsulterna i Skaraberg AB, 556650-8544	1 000	Stockholm	100%
Familjeförbundet i Stockholm AB, 556699-8182	1 000	Örebro	100%
Familjevårdskonsultentema i Sverige AB, 556733-7349	1 000	Örebro	100%
Fidell Omsorg AB, 559067-7265	3 402	Stockholm	100%
Fuga Omsorg AB, 556897-4371	5 000	Stockholm	100%
Hebilleket AB, 556484-2416	1 000	Taby	100%
Hallands hem AB, 556699-6129	1 000	Kungälv	100%
Hoitokoti Ilarishi Oy, 1012150-0	100	Vantaa	100%
Hoitekoti Sinikello Oy, 1072328-8	250	Tervelkoski	100%
Human Care AS, 997915038	1 000	Tonsberg	100%
Human Care BC AS, 925034657	1	Kveafjord	100%
Human Care Eiendom 2 AS, 823758872	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	100%
Human Care Holding AS, 923166076	1 000	Tonsberg	100%
Human Care Ung AS, 925036226	1	Tonsberg	100%
Humana Assistans AB, 556605-3996	100 000	Örebro	100%
Humana BU Holding AB, 559224-2488	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	Seborg	100%
Humana Ekeliden AB, 556891-0508	50 000	Örebro	100%
Humana Familj Holding AB, 559224-1292	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjforum Konsult i Sverige AB, 556687-4227	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjelorum 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 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 & Matching i Örebro AB (fd Plus Assistans AB), 556665-9149	1 000	Örebro	100%
Humana LSS Holding AB, 559223-5807	1 000	Stockholm	100%
Humana LSS Sverige AB, 556734-3912	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%



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Företags namn	Antal andelar	Säte
Humana Vuxna Holding AB, 559223-5799	1 000	Stockholm
Humans HVB AB, 556641-8165	3 000	Öckelbo
HVB Loppatorp AB, 556525-0247	1 020	Trosa
Hyvinvointivalvuri Arjessa Oy, 2292973-4	240	Lohja
Iltautuilu Oy, 2141642-7	1 200 000	Itäi
Innovativ Assistans i Stockholm AB, 556521-4573	1 000	Norberg
INOM - Innovativ Omsorg i Sverige AB, 556739-6725	1 000	Stockholm
INOM - Innovativ Omsorg i Norden AB, 556782-9105	3 524 259	Stockholm
Jakklacken Perhekodi Oy, 1741579-8	20	Ylivieska
Jaterplan Oy, 1482883-7	50	Saarjärvi
JOWE AB, 556644-6281	100	Stockholm
J-son Företagspartner AB, 556503-6067	3 000	Stockholm
J-son Pedagogikcentrum AB, 556612-6479	1 000	Stockholm
J-son Resursentrum AB, 556949-2696	3 000	Stockholm
Karlusenraita Oy, 1877402-0	1 000	Oulu
KBT Mellardalen AB, 556718-7025	1 000	Stockholm
Kiinteistö Oy Lepola, 28759123	100	Isokyrö
Kiinteistö Oy Vuokonollila, 13133662-3	10	Saimm
Kiinteistö Oy Vuokonollila, 23133661-5	10	Saimm
Kilan Akut Behandlingshem AB, 556620-9549	1 000	Skovde
Komian Kranni Oy, 1064768-4	170	Saimm
K-rhab AB, 556766-2720	6 000	Sammiken
Kristallhov Oy, 2288773-0	90	Härnäs
Kristallkartano Oy, 2469221-6	100	Kerä
Kyrämäkelä Oy, 1538708-4	1 000	Oulu
Lakeuden Pajat Oy, 2387995-2	1 000	Oulu
Lastensuojeluyksikkö Leppälinnu Oy, 2364613-8	1 000	Kyälä
Lastensuojeluyksikkö Pihakouva Oy, 1991926-0	—	Saimm
Lounatuulikki Oy, 1013647-0	20	Ahtoski
Lumna Gärd AB, 556586-2371	1 000	Stockholm
Luotimaja Oy, 2036069-5	65	Pori
Mallimi Oy, 0706096-2	100	Lempä
Muhoksen Palvelu Oy, 0586645-2	1 000	Muh
Namikan Piirymäkelä Oy, 2461106-8	1 000	Lappe
Neuropsyki Bollins AB, 556543-1516	1 000 000	Stockholm
Nordic Care AB, 556658-8710	1 000	Örebro
Nordic Senior Services Oy, 2301404-2	178 846 495	Tampere
Norrärke Sjukhem AB, 556564-9778	2 500	Stockholm
NSS Hovihotellit Oy, 2348341-2	22 500	Värås
Nuorisokoti Valokki Oy, 2284728-8	1 250	Kuriga
Nuorisopsykiatrin Asumiskoti Puro Oy, 1744507-3	240	Vamm
Nygårds Vård Gotland AB, 556417-0511	2 000	Gotland
Oasen HVB & Skola AB, 556420-9608	5 000	Åreby
Oasen Utbildningscenter AB, 556686-2313	1 000	Åreby
Oasen Utbildningscenter AB, 556650-1796	1 000	Åreby
Odalen Humana Upphandling 1 AB, 559329-9726	125	Stockholm
Ofi Clinic AB, 556625-9429	1 000	Kristin
Orana AB, 556353-3966	1 000	Kristin
Orana Kristinstad AB, 556714-8878	1 000	Kristin
Orana Vård & Omsorg Holding AB, 559012-0159	50 000	Kristin
Pavolaitti Oy, 1077276-8	100	Mä

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

NOTER

Företags namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Palvelukeskus Koski Oy, 1816473-2	100	Philipudas	100%
Palvelukoti Hilman Oy, 0955759-3	15	Keuruu	100%
Palvelukoti Mäisärrinne Oy, 0711287-3	100	Haapavesi	100%
Partnegruppen Svenska AB, 556177-0362	10 000	Stockholm	100%
Perhatalo Arjassa Oy, 2487220-9	1 000	Helsinki	100%
Pienkoti Aura Oy, 1853882-9	10	Jyväskylä	100%
Pienryhmäkoti Arjen Sydän Oy, 2179372-4	130	Suinfio	100%
Pienryhmäkoti Puolentohtaanin Metsä Oy, 2166211-8	270	Lohja	100%
Pirkkoti 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%
Ryhmäkoti Arjassa Oy, 2284729-6	1 250	Sainjoki	100%
Ryhmäkoti Raide Oy, 2032776-4	100	Tempera	100%
Sillarpää-koti Oy, 2216058-2	2 500	Sainjoki	100%
Storsjögårdens HYB AB, 556535-5780	1 000	Göteborg	100%
SteffeCompagniet ApS, 31940109	126	Søborg	100%
Suolahden Palvelukoti Oy, 0767749-5	50	Äänekoski	100%
Sähkö Oy, 2022074-8	80	Ylivieska	100%
Tiangruppen AB, 556378-5145	2 500	Uppsala	100%
Tibble gård ungdomshem AB, 556632-1757	1 000	Stockholm	100%
Toivolannanta Oy, 0859903-8	100	Oulainen	100%
Tuulenvirekoti Oy, 2836429-5	18 000	Turku	100%
Ungdomshemmet Højstorp AB, 556618-0369	1 600	Tårnaboda	100%
Utværlin-gæstehus Harald & Gunn-Britt Janson AB, 556253-3512	200	Stockholm	100%
Vasbo Behandlingshem AB, 556449-1602	1 000	Uddevalla	100%
Vehkoti Oy, 1591616-9	100	Kaavi	100%
Veitikonharju Oy, 2011352-0	80	Rovaniemi	100%
Vidablick AB, 556679-3179	1 000	Helsingborg	100%
Villa Marin Heltopalvelut Oy, 1903887-7	8 000	Kokkola	100%
Villegatan 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%
Wilhelminakoti Oy, 2130102-1	100	Hollola	100%
Wisby Assistans AB, 556605-2725	100	Visby	100%

HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING

Not K24 Händelser efter balansdagen

I januari förvärfvade Humana del i finländska individ- och familjeföretaget Kalliala Oy, som tillhandatår omsorg för barn och unga; boenden och öppenvård i södra Finland. Hälårstaktierna uppgår till rånade cirka 93 Mkr och bolaget har cirka 190 medarbetare.

Efter balansdagen återköpte Humana egna aktier med stöd av bemyndigande från årsstämmen 2021. koncernens kapitalstruktur och bidra till ökat aktieägarvärde. Under februari 2022 genomfördes återkögna aktier för 55 Mkr vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 51,42 per aktie. Bolagets totala egna går därrefter till 5 314 006 aktier, vilket motsvarar 10,0 procent av det totala antalet utestående aktier i totala antalet röstier.

Kriget i Ukraina som bröt ut i slutet på februari kan komma att ha påverkan på Humanas verksamhet väg av flyktingar som når Norden, där Humanas resurser i form av boende och stöd kan komma att ef kan utvecklingen komma att leda till påverkan på världsekonomin, och ansträngd samhällsekonomi i H skulle kunna påverka bolaget. Det är dock i dagsläget inte möjligt att bedöma konsekvenserna för bolaget eller kort sikt.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

Noter moderbolaget

Not MB1 Moderbolagets inköp och försäljningar till koncernföretag

Försäljning till koncernbolag uppgick till 100 procent under 2021 (100 procent för 2020). Inköp från koncernbolag uppgick till 0 procent under 2021 (0 procent 2020).

Not MB2 Uppgift om revisorns arvode och kostnadsersättning

Ersättningar till revisorer	2021	2020
KPMG AB		
- revisionsuppdrag	1	2
Summa	1	2

Med revisionsuppdrag avses revisorns arbete för den lagstadgade revisionen och med revisionsverksamhet olika typer av kvalitetskontrolltjänster. Övriga tjänster är sådant som inte ingår i revisionsuppdrag eller skatteredgivning.

Not MB3 Andelar i dotterbolag

	2021-12-31	2020-12-31
Ingående anskaffningsvärdet	1 629	1 629
Tillskott	55	0
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	1 684	1 629

Företagets namn	2021-12-31	2020-12-31
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 684	1 629

Not MB4 Obeskattade reserver

	2021-12-31	2020-12-31
Periodiseringsfond beskattningsår 2016	-	20
Periodiseringsfond beskattningsår 2017	27	27
Periodiseringsfond beskattningsår 2018	36	36
Periodiseringsfond beskattningsår 2019	30	30
Periodiseringsfond beskattningsår 2020	35	35
Periodiseringsfond beskattningsår 2021	21	-
Summa	149	148



Not MB5 Långfristiga skulder

	2021-12-31	2020-12-31
Långfristiga skulder som förfaller till betalning ett till fem år efter balansdagen:	1 508	946
Summa	1 508	946

Se not K18 för lånevillkor och not K20 för finansiell riskhantering.

Not MB6 Upplypna kostnader och förutbetalda intäkter

	2021-12-31	2020-12-31
Upplypna räntor	-	1
Övriga poster	4	3
Summa	4	4

Not MB7 Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till årsstämmans förfogande stående vinstmedlet:

Kronor	2021
Balanserade vinstmedel	1 467 169 366
Årets resultat	39 458 689
Summa	1 506 628 055

Disponeras enligt följande

Utdelning	-
Balanseras i ny räkning	1 506 628 055
Summa	1 506 628 055

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA 3
TRENDER OCH MARKNAD 8
HÅLLBAR STRATEGI 13
ERBJUDANDE 33
HUMANA SOM INVESTERING 41
BOLAGSSTYRNING 46
● FINANSIELL RAPPORTERING 70
ÖVRIGT 109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

NOTER

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 moderbolaget respektive koncernens verksamhet, ställning och osäkerhetsfaktorer. Årsredovisningen beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som kan påverka moderbolaget respektive koncernens framtida utveckling.

Stockholm den 30 mars 2022

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 30 mars 2022
KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Revisionsberättelse

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Humana AB (publ) för år 2021 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 46–61 och hållbarhetsrapporten på sidorna 13–32, 62 och 67–68. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 13–32, 46–62, 67–68 och 71–103 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 2021 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 2021 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 46–61 och hållbarhetsrapporten på sidorna 13–32, 62 och 67–68. Förvaltningsberättelsen är för-

enlig 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 revisionssed 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 revisoristjänstförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller information om årsredovisningen och koncernredovisningen på sidorna 1–45, 62–70 samt Den andra informationen av ersättningsrapporten för data för datumet för direktörens berättelse. Det är styrelsen och koncernstyrelsen som ställande direktören ansvarar för denna andra information. Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information. Vi gör inget uttalande med avseende på andra

Värdering av goodwill

Se Not P2 Övergripande redovisningsprinciper inklusive Bedömningar och uppskattningar i finansiella rapporter i enlighet med den teknisk såsom Goodwill samt Not K10 Goodwill på sidorna 88 och 94 i årsredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området

Koncernredovisade per den 31 december 2021 goodwill om 4,148 Mkr. Goodwill provas utifrån för att bedöma om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årliga nedskrivningsprovet är väsentlig för revisionen efter som provningen 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 marknadsmissiga bedömningar av de särskilda risker som verksamheten står inför.

Hur området har beaktats i revisionen

Vi har bedömt om de uttalande om koncernredovisningen upprättade i enlighet med den teknisk såsom Nedskrivningar. Vidare har vi bedömt om vilken tillförlitlighet i koncernredovisningen som försäkringens utveckling samt diskontrollens utveckling som följd av bland annat gjorts genom att ta del av dokumentation och kontrollera arbetet hanterat av koncernens kansli för att avseende på vilken koncernens kansli för att riktiga förändringar i området kan göras. Vi har även utvärderat koncernens historik och om framtida antaganden om framtida nedskrivningar som följd av de uttalanden som gjorts i de uttalande om koncernredovisningen.



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



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 rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS 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 felak-

tigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en

väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att

utforma granskningslämpliga med hänsyn till hetererna, men inte för om effektiviteten i de kontrollen.

- utvärderar vi lämpliga visningsprinciper som rimligheten i styrelsen ställande direktörens i redovisningen och till upplysningar.

- drar vi en slutsats om att styrelsen och verkställdheten använder sig av ett sätt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också med grund i de inhämtade bevisen, om huruvida någon väsentlig osäkerhet som avser sådana förhållanden som kan påverka bolagets finansiella uttalanden föreligger. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhet, måste vi revidera våra uppmärksamhetsnärvarande årsredovisningens väsentliga upplysningar om sådana upplysningar, modifiera våra uttalanden och koncernredovisningen. Vår slutsats om de revisionsbevis som



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed 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 revisionssed 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 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 2021.

Vår granskning och vårt uttalande avser endast det lagstadgade kravet. Enligt vår uppfattning har Esef-rapporten #3xpsf5Sdhr8g54c= 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 revisionssed 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 verkställandes direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att Esef-rapporten har upprättats i enlighet med 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, och för att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta Esef-rapporten utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vår uppgift är att uttala oss med rimlig säkerhet om Esef-rapporten i allt väsentligt är upprättad i ett format som uppfyller kraven i 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, på grundval av vår granskning. RevR 18 kräver att vi planerar och genomför våra granskningsåtgärder för att uppnå rimlig säkerhet att Esef-rapporten är upprättad i ett format som uppfyller dessa krav.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en granskning som utförs enligt RevR 18 och god revisionssed i Sverige alltid

kommer att upptäcka felaktigheter om en sådan felaktighet kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag oavsett om de väsentliga om de enskilda mäns rimligen kan förväntas upptäcka de ekonomiska besluten fattar med grund i Esef-företagets tillgängliga uppgifter. Revisionsföretaget tillämpar kvalitetskontroll för revisioner som utför revisioner och granskning av finansiella rapporter och andra bestyrkanden i näringslivet. Vi erbjuder ett allsidigt system för kvalitetssäkring av dokument och rutiner för utvärdering av yrkesetiska krav, standarder och förfaranden för att uppfylla de krav som ställs på oss av andra förhållanden.

Granskningen innefattar olik åtgärder för att säkerställa att rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig rapportering av årsredovisningen. Vi genomför åtgärder som ska utföras genom att bedöma risker för väsentliga felaktigheter i rapporten och dessa felaktigheter eller misstag. Vår bedömning baseras på våra interna kontrakt och hur styrelsen och verkställande direktören tar fram

och andra förhållanden. Granskningen innefattar olik åtgärder för att säkerställa att rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig rapportering av årsredovisningen. Vi genomför åtgärder som ska utföras genom att bedöma risker för väsentliga felaktigheter i rapporten och dessa felaktigheter eller misstag. Vår bedömning baseras på våra interna kontrakt och hur styrelsen och verkställande direktören tar fram

och andra förhållanden. Granskningen innefattar olik åtgärder för att säkerställa att rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig rapportering av årsredovisningen. Vi genomför åtgärder som ska utföras genom att bedöma risker för väsentliga felaktigheter i rapporten och dessa felaktigheter eller misstag. Vår bedömning baseras på våra interna kontrakt och hur styrelsen och verkställande direktören tar fram



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
● FINANSIELL RAPPORTERING	70
ÖVRIGT	109

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 en teknisk validering av Esef-rapporten, dvs. om filen som innehåller Esef-rapporten uppfyller den tekniska specifikationen som anges i kommissionens delegerade förordning (EU) 2019/815 (Esef-förordningen) och en avstämning av att Esef-rapporten överensstämmer med den granskade årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vidare omfattar granskningen även en bedömning av huruvida Esef-rapporten har märkts med XBRL som möjliggör en rättvisande och fullständig maskinläsbar version av koncernens resultat-, balans- och eget kapitalräkningar samt kassflödesanalysen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 46–61 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevR 16 Revisorns gransk-

ning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplysningar 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 13–32, 62 och 67–68 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 revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

KPMG AB, Box 382, 101 27, Stockholm, utsågs till Humana AB (publ)s revisor av bolagsstämman den 11 maj 2021. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2008.

Stockholm den 30 mars 2022

KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
• ÖVRIGT	109

Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS

I de finansiella rapporter som Humana avger finns alternativa nyckeltal angivna, vilka kompletterar de mått som definieras specificeras i tillämpliga regler för finansiell rapportering. Alternativa nyckeltal anges då de i sina sammanhang ger tydligare mer fördjupad information än de mått som definieras i tillämpliga regler För finansiell rapportering. De alternativa nyckeltal härleds från bolagets koncernredovisning och är inte mått i enlighet med IFRS.

	2021	2020
Justerat rörelseresultat		
Rörelseresultat	493	471
Reavinnt vid försäljning av fastigheter	-	-17
Retroaktiv återbetalning av tidigare inbetalda pensionspremier	-11	-
Slutreglering tvist	13	-
Justerat rörelseresultat	495	453
Justerad EBITDA		
Rörelseresultat	493	471
Avskrivningar och nedskrivningar	420	371
Retroaktiv återbetalning av tidigare inbetalda pensionspremier	-11	-
Slutreglering tvist	13	-
Reavinnt vid försäljning av fastigheter	-	-17
Justerad EBITDA	916	824
Organisk intäkstillväxt		
Omsättning, bas	7 761	6 968
Omsättning, intäkstillväxt	238	289
Total organisk tillväxt, konstant valutakurs	3,1%	4,1%
Operativt kassaflöde, Mkr		
Rörelseresultat	493	471
Avskrivningar och nedskrivningar	420	371
Förändring av rörelsekapital	-12	71
Investeringar i övriga anläggningstillgångar, netto	-117	-133
Operativt kassaflöde, Mkr	785	779

	31 december 2021	31 december 2020
Räntebärande nettoskuld, Mkr		
Långfristiga räntebärande skulder	4 702	3 457
Kortfristiga räntebärande skulder	218	813
Likvida medel	-695	-759
Räntebärande nettoskuld	4 226	3 511
Justerad EBITDA 12 månader	916	824
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,6	4,3
Avkastning på sysselsatt kapital, %		
Summa tillgångar	9 002	8 044
Uppskjutna skattekulder	-74	-70
Leverantörsskulder	-165	-128
Övriga kortfristiga skulder	-1 285	-1 222
Sysselsatt kapital	7 478	6 624
Rörelseresultat	493	471
Finansiella intäkter	1	1
Totalt	494	471
Avkastning på sysselsatt kapital, %	6,6%	7,1%
Soliditet, %		
Totalt eget kapital	2 553	2 354
Summa tillgångar	9 002	8 044
Soliditet, %	28,4%	29,3%



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR HUMANNA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANNA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
● ÖVRIGT	109

Finansiella nyckeltal

Finansiella nyckeltal

Definition	Syfte
Avkasning på sysselsatt kapital (%)	Rörelseresultat och finansiella intäkter dividerat med totalt sysselsatt kapital multiplicerat med 100.
EBITDA	Nyckeltalet används för att följa upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten. Syftet är att visa koncernens avkastning oberoende av finansiering. Nyckeltalet används för att jämföra upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten med andra bolag i samma bransch. Nyckeltalet används för att jämföra upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten med andra bolag i samma bransch. Nyckeltalet används för att jämföra upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten med andra bolag i samma bransch.
Justerat rörelseresultat och justerat EBITDA	Justeringen av jämförelseförändringar görs för att underlätta en rättvis jämförelse mellan perioder samt för att visa den underliggande utvecklingen i den operativa verksamheten. Nyckeltalet visar den underliggande utvecklingen i den operativa verksamheten.
Operativ kassaflöde	Genom att exkludera kassaflöde från företagsförvärv och finansiering underlättas en analys av koncernens kassaflöde. Nyckeltalet visar den operativa verksamhetens kassaflöde.
Organisk tillväxt	Tillväxt i lokal valuta för jämförbara bolag inom respektive segment som Humana ägde under föregående jämförelseperiod.
Räntebärande nettoskuld	Uppräkning exklusive räntederivat med avdrag för likvida medel och räntebärande tillgångar.
Räntebärande nettoskuld/EBITDA	Räntebärande nettoskuld dividerat med EBITDA.
Räntebärande nettoskuld/justerat EBITDA	Räntebärande nettoskuld dividerat med justerat EBITDA.
Solditet (%)	Eget kapital inklusive innehav utan bestämmande inflytande dividerat med balanssumman multiplicerat med 100.
Sysselsatt kapital	Totala tillgångar minus ej räntebärande skulder.

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.
Jämförelseförändringar poster	Poster som inte förväntas återkomma och som försvårar jämförbarheten mellan två givna perioder.
Medelantalet heltidsanställda	Medelantalet heltidsanställda under rapporteringsperioden.
Medelantalet kunder	Genomsnittligt antal kunder under perioden.
Periodens resultat per aktie	Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare minskat med periodens andel av fastställda utdelning dividerat med genomsnittligt antal aktier. Definierat i IFRS.
Rörelseresultat	Resultat före finansiella poster och skatt.
Rörelsemarginal (%)	Rörelseresultat dividerat med rörelseintäkterna multiplicerat med 100.

Årsregnskap regnskapsåret 2021 för 923166076



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
● ÖVRIGT	109

Kvartalsöversikt

Mkr	2021				2020					
	Helår	Q1	Q2	Q3	Q4	Helår	Q1	Q2	Q3	Q4
Rörelseintäkter per segment										
Individ och familj	2 257	553	578	548	578	2 101	519	532	522	528
Personlig assistans	3 042	751	756	767	768	2 931	719	733	736	743
Äldreomsorg	669	151	155	173	190	608	146	155	150	157
Finland	1 284	316	325	314	328	1 327	350	338	318	321
Norge	916	210	240	225	241	788	194	201	200	193
Övrigt	20	5	4	6	5	43	10	22	5	5
Rörelseintäkter	8 188	1 986	2 058	2 034	2 110	7 797	1 938	1 980	1 931	1 948
Rörelseresultat per segment										
Individ och familj	168	41	50	69	7	190	33	49	70	38
Personlig assistans	208	50	35	66	57	160	40	29	57	34
Äldreomsorg	-3	5	-4	3	-8	10	0	1	5	4
Finland	56	11	16	26	2	62	17	11	24	10
Norge	103	17	22	31	33	69	13	16	21	19
Övrigt	-40	-12	-13	-4	-10	-20	-5	-7	-5	-4
Rörelseresultat	493	112	107	192	82	471	98	100	172	101
Rörelsemarginal per segment										
Individ och familj, %	7,5	7,5	8,7	12,7	1,3	9,0	6,4	9,3	13,4	7,1
Personlig assistans, %	6,8	6,6	4,7	8,6	7,5	5,5	5,6	4,0	7,7	4,5
Äldreomsorg, %	-0,4	3,6	-2,4	1,9	-4,0	1,6	-0,3	0,7	3,3	2,8
Finland, %	4,3	3,6	4,8	8,4	0,7	4,6	4,7	3,2	7,6	3,1
Norge, %	11,3	7,9	9,3	13,8	13,8	8,7	6,7	7,9	10,5	9,9
Rörelsemarginal, %	6,0	5,7	5,2	9,4	3,9	6,0	5,1	5,1	8,9	5,2





DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
• ÖVRIGT	109



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

GRI-index

Generella upplysningar

GRI standard	Upplysning	Sida
GENERELLA UPPLYSNINGAR		
102-1	Organisationsnamn	71
102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	4, 33-40
102-3	Lokalisering av huvudkontor	71
102-4	Länder där organisationen är verksam	4, 33-40
102-5	Ägarstruktur och juridisk form	44-45
102-6	Marknadsområde	4, 33-40
102-7	Organisationsstorlek	3
102-8	Information om anställda och andra arbetare	3, 21-24, 74
102-9	Leveranskedjan	5
102-10	Väsentliga förändringar i organisationen och dess leveranskedja	5
102-11	Försiktighetsprincipens tillämpning	29
102-12	Externa stödger, principer och initiativ	Nej
102-13	Medlemskap i organisationer	27
102-14	Kommentar från senior beslutsfattare	6-7
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer gällande uppförande	14-16
102-18	Struktur för bolagsstyrning	49-55
102-40	Lista på intressentgrupper	31
102-41	Överenskommelse om kollaktiva förhandlingar	Omfattar samliga exklusive vd
102-42	Identifiering och urval av intressenter	31
102-43	Metod för samarbeten med intressenter	31
102-44	Viktiga frågor och angelägenheter som lyfts fram	31
102-45	Enheter inkluderade i den konsoliderade finansiella redovisningen	99-101
102-46	Process för att fastställa redovisningens innehåll och frågor om omfattning	14-16, 31
102-47	Lista på väsentliga frågor	14-16, 31
102-48	Förändringar i tidigare rapporterad information	Inga förändringar
102-49	Redovisningsförändringar	Andra året rapportering i enlighet med GRI Standards: Core option
102-50	Redovisningsperiod	1 januari – 31 december 2021
102-51	Datum för senaste redovisning	1 april 2021
102-52	Redovisningscykel	Årlig
102-53	Kontaktperson för frågor om redovisningen	maria.jansson@humana.se
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI Standards	Den här rapporten har upprättats i enlighet med GRI Standards: Core option
102-55	GRI-index	112-114
102-56	Extern bestyrkande	Nej

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
● ÖVRIGT	109

ÖVRIGT

Specifika upplysningar

GRI-standard	Upplysning	Sida
KVALITATIV VERKSAMHET		
Hög kvalitet i omsorgsfjänsystema		
GRI 103: Styning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14, 17-19
	103-2 Hur frågan styrs	17-19
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	16-19
Företagsspecifika topic/indikator	NKI, Nöjd kund-/Klientindex, för hela Humana	18
Företagsspecifika topic/indikator	Andel av kunder/klienter vars individuella plan är uppföljd enligt tidplan	18
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE		
Nöjda och lojala medarbetare		
GRI 103: Styning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14, 21-24
	103-2 Hur frågan styrs	21-24
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	16, 21-24
Företagsspecifika topic/indikator	eNPS, Employee Net Promoter Score	16, 21
Tryggt och trivsamt arbetsmiljö		
GRI 103: Styning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14, 21-24
	103-2 Hur frågan styrs	21-24
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	22
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1 Arbetsmiljöledningssystem	21-22
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	21-22
	403-3 Arbetshälsövårdsföreläsningar	Alla som arbetar på de boenden som Humana sköter på entreprenad är anställda av Humana
	403-4 Medarbetardelagande, konsultation och kommunikation gällande hälsa och säkerhet	22
	403-5 Training och utbildning gällande hälsa och säkerhet	22
	403-6 Framjande av medarbetars hälsa	21-23
	403-7 Förebyggande och hantering av hälso- och säkerhetspåverkan på arbetsplatsen direkt kopplade till affärsrelationer	Alla som arbetar på de boenden som Humana sköter på entreprenad är anställda av Humana
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem	Samtliga medarbetare omfattas
Jämn könsfördelning bland högre chefer		
GRI 103: Styning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14, 21-24
	103-2 Hur frågan styrs	21-24
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	16
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald i ledningar och bland medarbetare	23
LÖNSAM TILLVÄXT		
GRI 103: Styning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14, 25-26
	103-2 Hur frågan styrs	25-26
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	16, 25-26
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	26



Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

INNEHÅLL



DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
• ÖVRIGT	109

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Humana

ÖVRIGT

Fort. Specifika upplysningar

GRI-standard	Upplysning	Sida
ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR		
GRI 103: Styrning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14-15, 29-30
	103-2 Hur frågan styrs	29-30
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	16, 29-30
GRI 203: Indirekt ekonomisk påverkan 2016	203-2 Betydande indirekta ekonomiska effekter	29-30
Företagsspecifik topic/indikator	Antalet skapade introduktionsjobb	16, 29
Minskad klimatpåverkan		
GRI 103: Styrning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14-15, 29-30
	103-2 Hur frågan styrs	29-30
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	16, 29-30
Företagsspecifik topic/indikator	Växthusgasutsläpp	29-30
VÄRDERINGSSTYRT HUMANA		
GRI 103: Styrning	103-1 Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	14-15
	103-2 Hur frågan styrs	15
	103-3 Utvärdering av styrningen, dvs resultat	16
Företagsspecifik topic/indikator	Medarbetars upplevelse att värderingar är styrande för Humana	16
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-2 Utbildning och kommunikation av organisationens policyer och arbetssätt avseende motverkan mot korruption	15



DET HÄR HUMANNA	3
TRENDER OCH MARKNAD	8
HÅLLBAR STRATEGI	13
ERBJUDANDE	33
HUMANNA SOM INVESTERING	41
BOLAGSSTYRNING	46
FINANSIELL RAPPORTERING	70
● ÖVRIGT	109



Femårsöversikt

Nyckeltal och data per aktie

Notera att tabellerna och beräkningarna nedan inte har reviderats, såvida inget annat anges.

Nyckeltal	2021	2020	2019	2018 ²⁾
Nettoomsättning, Mkr ¹⁾	8 188	7 797	7 467	6 725
Tillväxt, %	5,0	4,4	11,0	2,6
Organisk tillväxt, konstant valutakurs %	3,1	4,1	2,0	3,4
Förvärdad tillväxt (inklusive avyttringar), %	2,6	1,7	8,5	-1,6
EBITDA, Mkr	913	842	697	461
EBITDA-marginal, %	11,2	10,8	9,3	6,9
Justerad EBITDA, Mkr	916	824	692	461
Justerad EBITDA-marginal, %	11,2	10,6	9,3	6,9
Rörelseresultat (EBIT), Mkr ¹⁾	493	471	369	391
Rörelsemarginal, %	6,0	6,0	4,9	5,8
Justerat rörelseresultat, Mkr	495	453	365	391
Justerad rörelsemarginal, %	6,0	5,8	4,9	5,8
Årets resultat, Mkr ¹⁾	276	262	187	245
Förändring av rörelsekapital, Mkr	-12	71	126	-18
Förvärv av immateriella och materiella anläggningstillgångar, Mkr ¹⁾	-107	-133	-228	-158
Operativt kassaflöde, Mkr	785	779	595	285
Kassaflödesgenöretning, %	85,9	92,5	85,4	61,8
Eget kapital ¹⁾	2 553	2 354	2 305	2 147
Räntebärande nettoskuld, Mkr	4 226	3 511	3 712	3 778
Räntebärande nettoskuld/EBITDA 12 månader, ggr	4,6	4,2	5,3	3,0
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,6	4,3	5,4	3,0
Solidsitet, %	28,4	29,3	28,0	41,1
Avkastning på sysselsatt kapital 12 månader, %	6,6	7,1	5,4	9,7
Kunder, medelantal	9 102	8 795	8 503	7 466
Heltidsanställda, medelantal ¹⁾	10 996	10 592	10 175	9 782
Heltidsanställda, årets slut	10 945	10 639	10 093	8 729
Data per aktie	2021	2020	2019	2018
Resultat per aktie	5,67	4,94	3,54	4,62
Eget kapital per aktie, SEK	52,4	44,43	42,97	40,08


¹⁾ Informationen är hämtad från Humanas reviderade koncernräkenskaper.

²⁾ 2018 och tidigare har inte omräknats med avseende på IFRS 16.

Alla har rätt
till ett *bra* liv

Kontakt/information
Telefon växel: 08-599 299 00
www.humana.se

Humana AB
Warfvinges väg 39, 7tr
112 51 Stockholm

Öppna utskriftsoptimerad PDF 



Humana



Årsregnskap 2021

Human Care Holding AS

Resultatregnskap
Balanse

Org.nr.: 923 166 076

Dette dokumentet er signert ved hjelp av GetAccept Digital Signature Technology.
Fingerprint: 5e8a3e501741a2da18cf2f8aff6fd7ca3fdd7497af624c33fe502f179a69cba652858a961cc0f59ffa657bb529fa1a821e3552ad92ea91f708eed0554153ac9d



Resultatregnskap Human Care Holding AS

Driftsinntekter og driftskostnader	Note	2021	2020
Annen driftsinntekt	1, 4, 12	47 448 830	36 262 211
Sum driftsinntekter		47 448 830	36 262 211
Lønnskostnad	2	30 167 529	20 384 826
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	5, 13	2 965 436	4 307 348
Annen driftskostnad	2, 13	12 137 114	10 104 774
Sum driftskostnader		45 270 079	34 796 948
Driftsresultat		2 178 751	1 465 263
Finansinntekter og finanskostnader			
Inntekt på investering i datterselskap		3 145 040	5 374 234
Annen renteinntekt		5 973	2
Annen finansinntekt		690	0
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	5 083 081	5 919 105
Annen rentekostnad		0	3 731
Annen finanskostnad	13	135 164	678 096
Resultat av finansposter		-2 066 542	-1 226 696
Ordinært resultat før skattekostnad	9	112 209	238 566
Skattekostnad på ordinært resultat	8	48 728	53 887
Ordinært resultat		63 481	184 679
Årsresultat		63 481	184 679
Totalresultat		63 481	184 679
Overført til annen egenkapital		-63 481	-184 679
Sum overføringer	9	63 481	184 679



Balanse Human Care Holding AS

Eiendeler	Note	2021	2020
Utsatt skattefordel	8	21 502	52 641
Sum immaterielle eiendeler		21 502	52 641
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr		97 945	0
Sum varige driftsmidler	5	97 945	0
Leieavtaler	13	4 626 167	5 360 546
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i datterselskap	3	640 000 000	640 000 000
Sum finansielle anleggsmidler		644 626 167	645 360 546
Sum anleggsmidler		644 745 614	645 413 187
Fordringer			
Kundefordringer		5 593	4 178
Andre kortsiktige fordringer		985 596	568 787
Konsernfordringer	7	15 225 004	12 998 405
Sum fordringer		16 216 193	13 571 370
Bankinnskudd, kontanter o.l.	6	1 295 964	1 001 264
Sum omløpsmidler		17 512 157	14 572 634
Sum eiendeler		662 257 771	659 985 821



Balanse Human Care Holding AS

Egenkapital og gjeld	Note	2021	2020
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	9	30 000	30 000
Overkurs	9	9 930	9 930
Innbetalt, ikke registrert kapitalforhøyelse		0	100 000 000
Sum innskutt egenkapital		39 930	100 039 930
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	9	100 191 276	127 795
Sum opptjent egenkapital		100 191 276	127 795
Sum egenkapital	9	100 231 206	100 167 725
Gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Langsiktig leieforpliktelse	13	1 833 567	2 727 541
Langsiktig konserngjeld	7	540 000 000	540 000 000
Sum annen langsiktig gjeld		541 833 567	542 727 541
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		771 048	285 389
Betalbar skatt	8	0	88 939
Skyldig offentlige avgifter		1 892 851	1 602 523
Konserngjeld	7	9 236 122	6 809 355
Annen kortsiktig gjeld		5 448 761	5 532 067
Kortsiktig leieforpliktelse	13	2 844 217	2 772 282
Sum kortsiktig gjeld		20 192 999	17 090 555
Sum gjeld		562 026 566	559 818 096
Sum egenkapital og gjeld		662 257 771	659 985 821

Tønsberg, 29.03.2022
Styret i Human Care Holding AS

Mona Gunhild Vangsnes Lien
styremedlem/daglig leder

Noora Jayasekara
styremedlem

Johanna Rastad
styreleder

Human Care Holding AS

Side 4



Human Care Holding AS

Foretaksnummer: 923 166 076

Årsberetning 2021

Virksomhetens art og sted

Human Care Holding AS er et holdingselskap for flere selskaper som benytter «Humana omsorg og assistanse» som sitt varemerke. Humana omsorg og assistanse er knyttet til virksomhet innenfor familiehjem, barnevern, brukerstyrt personlig assistanse samt helse- og omsorgstjenester. Målet er å være det selvvalgte valget innen helse- og omsorgstjenester for kunder, brukere og samarbeidspartnere som stiller høye krav til kvalitet.

Selskapet er 100% eid av Humana AB i Sverige.

Virksomheten har hovedkontor i Tønsberg og regionale kontorer i Kristiansand, Lysaker og Harstad.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapslovens paragraf 3-3 bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er tilstede, og årsregnskapet er satt opp under denne forutsetningen.

Selskapet er et holdingselskap som også leverer ulike stabstjenester til de operative selskapene i Humana omsorg og assistanse. Selskapet er i sunn økonomisk og finansiell stilling.

Redegjørelse for årsregnskapet

Selskapets omsetning var på kr. 47,4 mill i 2021. I 2020 var den på kr. 36,3 mill. og for begge årene besto omsetningen i hovedsak av internomsetning til datterselskap. Selskapet hadde et underskudd på kr. 3,3 mill i 2021 mot et underskudd i 2020 på 5,1 mill. før inntektsføring av konsernbidrag i 2021 på kr. 3,1 mill. og i 2020 på kr. 5,4 mill fra Human Care AS.

Totalkapitalen utgjør kr. 662,3 mill, og egenkapitalandelen er 15,1%.

Likviditet

Selskapet hadde pr. 31.12.2021 en likviditetsbeholdning på kr. 1,3 mill.

Kontantstrøm

Selskapet har i 2021 en positiv kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter på kr. 3,4 mill. For 2020 var kontantstrømmen positiv med 12,1 mill. Dette kommer fra overskudd i driften samt verdien av bruksrett langsiktige leasingavtaler.

Risikovurdering

Finansiell risiko vurderes som lav.

Arbeidsmiljø, likestilling

Selskapet hadde ved utgangen av 2021 38 ansatte, som utgjør 34 årsverk.

Medarbeiderundersøkelser bekrefter at arbeidsmiljøet er bra. Det har i 2021 ikke vært noen alvorlige skader på personell i arbeidssituasjon. Det fokuseres på helse, miljø og sikkerhet i arbeidssituasjon.

Korttidssykefraværet var 1,4% og langtidssykefravær var 2,5%.

Tiltak for å hindre diskriminering

Selskapet har i lang tid hatt som policy å tilrettelegge for likestilling mellom kjønnene i virksomheten. Selskapet gjennomfører i den forbindelse fortløpende tiltak for å fremme denne målsetting. Selskapets ansettelsesbetingelser er ikke-diskriminerende, herunder når det gjelder avlønning i forhold til stillingskategorier og arbeidstid, samt personalpolitiske forhold for øvrig.

I selskapet samarbeider HR og ansattrepresentantene i AMU for å identifisere ulike diskrimineringsrisikoer knyttet til alle sider av arbeidsforholdet. Arbeidet omfatter blant annet områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter. I selskapet arbeides det for å skape en bedriftskultur som involverer alle. Ingen i selskapet skal direkte eller indirekte diskrimineres på bakgrunn av kjønn, alder, legning eller etnisitet. Våre medarbeiderundersøkelser viser at våre medarbeidere i svært liten grad opplever diskriminering.

Dette dokumentet er signert ved hjelp av GetAccept Digital Signature Technology.

Fingerprint: 5e8a3e501741a2da18cf2f8aff6fd7ca3fdd7497af624c33fe502f179a69cba652858a961cc0f58ffa657bb529fa1a821e3552ad92ea91f708eed0554153ac9d



Human Care Holding AS
Foretaksnummer: 923 166 076
Årsberetning 2021

Selskapet følger Arbeidsmiljøloven som skal ivareta likebehandling og et inkluderende arbeidsliv. Arbeidet skal være åpent for tilpasninger til personers forutsetninger og livssituasjon, og ikke være helsefarlig. Ansettelser skjer etter en vurdering av kompetanse og personlighet - uavhengig av kjønn, alder, religion, legning eller etnisk opprinnelse. Denne praksisen bidrar til å sikre mangfold.

Kjønnsstatistikk	Menn	Kvinner
Kjønnsbalanse i virksomheten (andel)*	37%	63%
Antall kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	0	6
Antall kvinner og menn som er midlertidig ansatte**	0	1

(*Faste og midlertidige ansatte, ikke tilkallingsvikarer)

(**Kun ansatte i vikariat/ engasjement, ikke tatt med tilkallingsvikarer)

Forskning og utvikling

Selskapet driver ingen forskning eller utviklingsaktiviteter.

Ytre miljø

Selskapet forurensar ikke det ytre miljø. Selskapet jobber for å være en bærekraftig, samfunnsaktør.

Styreansvarsforsikring

Human Care Holding AS er heleid av Humana AB som er børsnotert på Nasdaq Stockholm. Humana AB har tegnet en leder- og styreansvarsforsikring for alle sine datterselskaper, inklusive Human Care Holding AS. Forsikringsbeløpet er inntil SEK 50 millioner kroner per skade ved uaktsomme handlinger.

Rettsvisende bilde

Styret mener at årsregnskapet gir et rettsvisende bilde av selskapets eiendeler og gjeld. Den likviditetsmessige stillingen er tilfredsstillende.

Hendelse etter balansedagen

Det er etter det styret kjenner til ikke inntruffet hendelser etter regnskapsårets slutt som har betydning for selskapets stilling og resultat.

Andre forhold

Covid-19-pandemien har hatt en innvirkning på selskapet og dets virksomhet, men resultatmessig har pandemien påvirket selskapet i begrenset grad. Økt sykefravær samt økt forbruk av smittevernsutstyr har medført økte kostnader. Imidlertid har de økte kostnadene delvis blitt motvirket av statlige støttetiltak i forbindelse med pandemien. Dette er knyttet til utvidede ordninger for Covid-19 relatert sykefravær. I hele 2021 har en kriseorganisasjon innen Humana konsernet arbeidet aktivt med å minimere smittespredning og pandemiens påvirkning generelt.

Tønsberg 29.3.2021.

Noora Jayasekara
Styremedlem

Mona Vangsnes Lien
Daglig leder/styremedlem

Johanna Rastad
Styreleder



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2021

Note 1 Regnskapsprinsipper

1.0 Generell informasjon

Human Care Holding AS er et aksjeselskap registrert i Norge. Selskapets hovedkontor er lokalisert i Tønsberg. Selskapet har 3 datterselskap. Disse er Human Care AS, Human Care Ung AS og Human Care BO AS.

Fritak for utarbeidelse av konsernregnskap i underkonsern

Humana Holding AB med fast kontorsted i Warfvinges våg 39, 7 tr, 11251 Stockholm, Sverige, som er det ultimate morselskapet i konsernet, utarbeider konsoliderte regnskaper hvor tallene for Human Care Holding AS inngår. Alle vilkår for unntak av krav til utarbeidelse av konsernregnskap i underkonsern fastsatt i Regnskapslovens § 3-7 anses å være tilfredsstillt, og selskapet utarbeider som en følge av dette ikke konsernregnskap for underkonsernet Human Care Holding AS.

Nedenfor beskrives de viktigste regnskapsprinsippene som er benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet. Disse prinsippene er benyttet på samme måte i foregående periode som er presentert, dersom ikke annet fremgår av beskrivelsen.

1.1 Rammeverk for regnskapsavleggelsen

Årsregnskapet er avlagt i henhold til regnskapsloven § 3-9 og Forskrift nr. 56 om forenklet anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder fastsatt av Finansdepartementet 21. januar 2008 (Forenklet IFRS). Dette innebærer i hovedsak at innregning og måling følger internasjonale regnskapsstandarder (IFRS) og presentasjon og noteopplysninger er i henhold til norsk regnskapslov og god regnskapsskikk.

Årsregnskapet er avlagt under forutsetningen om fortsatt drift.

1.2 Grunnlag for utarbeidelse av årsregnskapet

Årsregnskapet er basert på et modifisert historisk kostprinsipp. Det er ikke noen vesentlige regnskapsposter som er vurdert til virkelig verdi.

1.3 Endringer i regnskapsprinsipper og opplysninger

Det er ikke implementert noen nye standarder eller fortolkninger i 2021.

Det er ingen standarder eller fortolkninger som ikke er trådt i kraft som forventes å gi en vesentlig påvirkning på selskapets regnskap.

1.4 Omregning av fremmed valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Pengeposter i utenlandsk valuta omregnes til norske kroner ved å benytte balansedagens kurs. Ikke-pengeposter som måles til historisk kurs uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til norske kroner ved å benytte valutakursen på transaksjonstidspunktet. Valutakursendringer resultatføres løpende i regnskapsperioden.

1.5 Bruk av estimat i utarbeidelsen av årsregnskapet

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket eiendeler, gjeld, inntekter, kostnader og opplysning om potensielle forpliktelser. Dette gjelder særlig avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler og vurdering av goodwill. Fremtidige hendelser kan medføre at estimatene endrer seg. Estimater og de underliggende forutsetningene vurderes løpende. Endringer i regnskapsmessige estimater regnskapsføres i den perioden endringene oppstår. Hvis endringene også gjelder fremtidige perioder fordeles effekten over inneværende og fremtidige perioder.

1.6 Prinsipper for inntektsføring

Kundekontrakter inndeles i de enkelte plikter til ytelse. En plikt til ytelse kan være en vare eller tjeneste. Inntekt innregnes når en kunde oppnår kontroll over en vare eller tjeneste, og dermed har muligheten til å bestemme bruken av og kan motta fordelene fra varen eller tjenesten. Inntekter måles til virkelig verdi av vederlaget, netto etter fradrag



for rabatter og merverdiavgift. Renteinntekter inntektsføres basert på effektiv rente-metode etter hvert som de opptjenes.

Utbytteinntekter resultatføres når rett til å motta betaling oppstår.

1.7 Lånekostnader

Lånekostnader resultatføres når lånekostnaden oppstår.

1.8 Inntektsskatt

Skattekostnaden består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt/skattefordel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og gjeld.

Utsatt skattefordel er regnskapsført når det er sannsynlig at selskapet vil ha tilstrekkelige skattemessige overskudd i senere perioder til å nyttiggjøre skattefordelen. Selskapet regnskapsfører tidligere ikke regnskapsført utsatt skattefordel i den grad det har blitt sannsynlig at selskapet kan benytte seg av den utsatte skattefordelen. Likeledes vil selskapet redusere utsatt skattefordel i den grad selskapet ikke lenger anser det som sannsynlig at det kan nyttiggjøre seg av den utsatte skattefordelen.

Utsatt skatt og utsatt skattefordel er målt basert på forventet fremtidig skattesats knyttet til postene hvor den midlertidige forskjellen har oppstått.

Utsatt skatt og utsatt skattefordel føres opp til nominell verdi og er klassifisert som finansielt anleggsmiddel (langsiktig forpliktelse) i balansen.

Betalbar skatt og utsatt skatt er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad skattepostene relaterer seg til egenkapitaltransaksjoner.

1.9 Investering i datterselskaper

Kostmetoden brukes som prinsipp for investeringer i andre selskaper. Kostprisen økes når midler tilføres ved kapitalutvidelse, eller når det gis konsernbidrag til datterselskap. Mottatte utdelinger resultatføres i utgangspunktet som inntekt. Utdelinger som overstiger andel av opptjent egenkapital etter kjøpet føres som reduksjon av anskaffelseskost. Utbytte/konsernbidrag fra datterselskap regnskapsføres det samme året som datterselskapet avsetter beløpet. Utbytte fra andre selskaper regnskapsføres som finansinntekt når utbyttet er vedtatt.

Balanseført beløp skrives ned til antatt virkelig verdi når den er lavere.

1.10 Leieavtaler

Selskapet benytter IFRS 16 *Leieavtaler* for innregning av leieavtaler. Etter denne standarden skal leietaker innregne leieavtalen og den tilhørende "bruksretten" for bruk av den underliggende eiendelen over leieperioden. Alle leieavtaler som overfører retten til å kontrollere bruken av en identifiserbar eiendel, der leietaker bestemmer bruken og mottar den økonomiske fordelene, skal innregnes etter IFRS 16.

Ved fastsettelse av leieperioden justeres den ordinære leieperioden for forlengelsesopsjoner som det med rimelig grad av sikkerhet vurderes at selskapet vil utøve. Tilsvarende justeres den ordinære leieperioden med termineringsrettigheter som med rimeliggrad av sikkerhet vurderes at selskapet ikke vil utøve. Disse vurderingene har stort innslag av skjønn, og påvirker de innregnede balansestørrelser betydelig.

Selskapet har valgt å anvende unntaksregelen for leiekontrakter hvor den underliggende eiendelen er av lav verdi og for kortsiktige leieavtaler opp til tolv måneders varighet. Det praktiseres henholdsvis terskelverdier på kr 50 000 og 12 måneder ved anvendelse av unntaksregelen.

Variable leiekostnader som felleskostnader og kostnader knyttet til kortvarige leieavtaler og leie av eiendeler med lav verdi kostnadsføres som driftskostnad basert på fakturert fra utleier.

Balanseført bruksrett vurderes for verdifall i samsvar med IAS 36.

1.11 Finansielle instrumenter

Finansielle instrumenter klassifiseres i følgende kategorier: virkelig verdi over resultatet, amortisert kost og virkelig verdi over andre inntekter og kostnader.

Selskapets forretningsmodell for styring av finansielle instrumenter tilsier at de aller fleste instrumenter innregnes etter amortisert kost.



1.12 Sikring

Selskapet benytter ikke sikringsbokføring.

1.13 Verdifall på finansielle eiendeler

Finansielle eiendeler vurdert til amortisert kost nedskrives når det ut fra objektive bevis er sannsynlig at instrumentets kontantstrømmer har blitt påvirket i negativ retning av en eller flere begivenheter som har inntrådt etter førstegangs regnskapsføring av instrumentet. Nedskrivningsbeløpet resultatføres. Dersom årsaken til nedskrivningen i en senere periode bortfaller, og bortfallet kan knyttes objektivt til en hendelse som skjer etter at verdifallet er innregnet, reverseres den tidligere nedskrivningen.

1.14 Kundefordringer

Kundefordringer oppstår ved omsetning av varer eller tjenester som er innenfor den ordinære driftssyklusen. Dersom oppgjør forventes innen ett år eller mindre, klassifiseres fordringene som omløpsmidler. Dersom dette ikke er tilfelle, klassifiseres fordringene som anleggsmidler. Kundefordringer måles til virkelig verdi ved førstegangs balanseføring. Ved etterfølgende måling vurderes kundefordringer til amortisert kost ved bruk av effektiv rente, fratrukket avsetning for sannsynlige og inntrufne tap.

1.15 Kontanter og kontantekvivalenter

Kontanter inkluderer kontanter i kasse og bankbeholdning (inkludert konsernkonti). Kontantekvivalenter er kortsiktig likvide investeringer som omgående kan konverteres til kontanter med et kjent beløp, og med maksimal løpetid på 3 måneder.

I kontantstrømmen er kassekreditt trukket fra kontantbeholdning ved årsslutt.

1.16 Leverandørgjeld

Leverandørgjeld er forpliktelser til å betale for varer eller tjenester som er levert fra leverandørene til den ordinære driften. Leverandørgjeld er klassifisert som kortsiktig dersom den forfaller innen ett år eller kortere. Dersom dette ikke er tilfelle, klassifiseres det som langsiktig. Leverandørgjeld måles til virkelig verdi ved førstegangs balanseføring. Ved etterfølgende måling vurderes leverandørgjeld til amortisert kost ved bruk av effektiv rente.

1.17 Lån

Lån regnskapsføres til virkelig verdi når utbetaling av lånet finner sted, med fradrag for transaksjonskostnader. I etterfølgende perioder regnskapsføres lån til amortisert kost beregnet ved bruk av effektiv rente. Forskjellen mellom det utbetalte lånebeløpet (fratrukket transaksjonskostnader) og innløsningsverdien resultatføres over lånets løpetid som del av effektiv rente.

1.18 Ytelser til ansatte

Innskuddsbaserte pensjonsordninger

Ved innskuddsplaner betaler selskapet innskudd til privat administrerte forsikringsplaner for pensjon på avtalemessig basis. Selskapet har ingen ytterligere betalingsforpliktelser etter at innskuddene er blitt betalt. Innskuddene regnskapsføres som lønnskostnad i takt med at plikten til å betale innskudd påløper. Forskuddsbetalte innskudd føres som en eiendel i den grad innskuddet kan refunderes eller redusere fremtidige innbetalinger.

1.19 Avsetninger

En avsetning regnskapsføres når selskapet har en forpliktelse (rettslig eller selvpålagt) som en følge av en tidligere hendelse, det er sannsynlig (mer sannsynlig enn ikke) at det vil skje et økonomisk oppgjør som følge av denne forpliktelsen og beløpets størrelse kan måles pålitelig. Hvis effekten er betydelig, beregnes avsetningen ved å neddiskontere forventede fremtidige kontantstrømmer med en diskonteringsrente før skatt som reflekterer markedets prissetting av tidsverdien av penger og, hvis relevant, risikoer spesifikt knyttet til forpliktelsen.

1.20 Hendelser etter balansedagen

Ny informasjon etter balansedagen om selskapets finansielle stilling på balansedagen er hensyntatt i årsregnskapet når relevant. Hendelser etter balansedagen som ikke påvirker selskapets finansielle stilling på balansedagen, men som vil påvirke selskapets finansielle stilling i fremtiden er opplyst om dersom dette er vesentlig.



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2021

Oppstilling over totalresultat

	2021	2020
ÅRSRESULTAT	<u>63 481</u>	<u>184 679</u>
TOTALRESULTAT	<u>63 481</u>	<u>184 679</u>

Dette dokumentet er signert ved hjelp av GetAccept Digital Signature Technology.
Fingerprint: 5e8a3e501741a2da18cf2f8aff6fd7ca3fdd7497af624c33fe502f179a69cba652858a961cc0f59ffa657bb529fa1a821e3552ad92ea91f708eed0554153ac9d



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2021

Kontantstrømoppstilling

	2021	2020
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	112 209	238 566
Periodens betalte skatt	-106 529	
Ordinære avskrivninger driftsmidler	1 660	-
Amortisering bruksrett leieavtaler (IFRS 16)	2 963 776	4 307 348
Rentekostnader ved balanseførte leieavtaler (IFRS 16)	134 393	678 096
Endring i kundefordringer	-1 415	-4 178
Endring i leverandørgjeld	485 659	285 389
Endring i andre tidsavgrensingsposter	-209 787	6 590 733
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	3 379 966	12 095 954
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-99 605	-
Nedbetaling av leieforpliktelse (IFRS 16)	-3 185 829	-4 920 641
Utbetalinger ved kjøp av aksjer i datterselskap	-	-
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-3 285 434	-4 920 641
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Innbetaling ved kapitaløkning		
Netto endring konsernmellomværende	200 168	-6 174 050
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	200 168	-6 174 050
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	294 700	1 001 264
Kontanter og kontantekvivalenter 01.01	1 001 264	-
Kontanter og kontantekvivalenter 31.12	1 295 964	1 001 264



Human Care Holding AS Årsregnskap 2021

2 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m.

Lønnskostnader	2021	2020
Lønninger	24 203 729	17 154 449
Arbeids giveravgift	3 661 811	1 957 400
Pensjonskostnader	2 186 940	1 230 521
Refusjon sykepenger	(475 448)	(199 269)
Andre ytelser	590 498	241 724
Sum	30 167 529	20 384 826

Sykepenger på grunn av Covid 19 er medatt i refusjon sykepenger med kr. 13 382.

Selskapet har 38 ansatte, som utgjør 34 årsverk

Ytelser til ledende personer	2021	2020
Daglig leder		
Lønn/bonus	1 984 793	1 077 954
Annen godtgjørelse	195 553	124 222
Pensjonsutgifter	121 082	135 708

Det er ikke utbetalt godtgjørelse til styret.

Selskapet har ikke ytet lån eller stilt sikkerhet for aksjeeiere, ledende ansatte eller medlemmer av styret.

Revisor	2021	2020
Kostnadsført honorar til revisor fordeler seg som følger:		
Lovpålagt revisjon	60 000	60 000
Andre tjenester inkludert skatterådgivning og rapportering	319 784	95 181
Sum	379 784	155 181

Revisjonshonorar er inklusive merverdiavgift.

3 Investering i datterselskap, forhold i konsern, mv.

Aksjer i datter selskap:	Forretningskontor	Eierandel	Bokført verdi	Egenkapital	Resultat etter skatt
Human Care AS	Tønsberg	100 %	115 200 000	200 907 293	38 635 730
Human Care BO AS	Borkenes	100 %	326 400 000	287 488 447	20 597 850
Human Care Ung AS	Tønsberg	100 %	198 400 000	111 879 004	19 112 063

4 Resultatførte transaksjoner med andre konsernselskaper	2021	2020	
Inntektsført konsernbidrag	Human Care AS	3 145 040	5 374 234
Rentekostnad til konsern	Inom - Innovativ Omsorg i Norden AB	-5 080 950	-5 915 554
Management service	Human Care AS	16 351 965	8 782 660
Management service	Human Care Ung AS	14 004 666	10 709 479
Management service	Human Care BO AS	12 407 783	8 967 773
Øvrige inntekstføring, huslei, IT, markedsf	Human Care AS	1 634 387	1 602 955
Øvrige inntekstføring, huslei, IT, markedsf	Human Care Ung AS	1 663 958	1 405 018
Øvrige inntekstføring, huslei, IT, markedsf	Human Care BO AS	1 316 079	1 144 278



Human Care Holding AS Årsregnskap 2021

5 Varige driftsmidler

	Inventar, maskiner	Totalt
Anskaffelseskost 1.1	-	-
Tilgang kjøpte driftsmidler	99 605	99 605
Anskaffelseskost 31.12	99 605	99 605
Akkumulerte avskrivninger 1.1	-	-
Årets avskrivninger	-1 660	-1 660
Akkumulerte avskrivninger 31.12	-1 660	-1 660
Bokført verdi 31.12.	97 945	97 945
Økonomisk levetid	3-5 år	
Avskrivningsplan	Lineær	
Årets avskrivninger i resultatregnskapet	2021	
Ordinære avskrivninger	1 660	
IFRS 16 avskrivninger	2 963 776	
Sum avskrivninger	2 965 436	



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2021

6 Bundne midler bank

Selskapet har bundne midler i bank med 1 295 964 for dekning av skattetrekk

7 Konsernfordringer og konserngjeld

Konsernfordringer	2021	2020
Human Care AS	3 145 040	6 131 670
Human Care UNG AS	-	152 513
Human Care Bo AS	-	82 407
Konsernkonto i DNB	12 072 954	6 609 435
Human Care Eiendom 3 AS	-	22 380
Human Care Eiendom 7 AS	7 010	-
Sum kortsiktige konsernfordringer	15 225 004	12 998 405

Kortsiktig konserngjeld	2021	2020
Påløpte renter Humana AB	3 865 950	6 742 911
Human Care AS	-1 994 202	61 462
Human Care Ung AS	3 163 165	2 832
Human Care Bo AS	4 201 399	2 150
Humana Holding AB	-191	-
Sum kortsiktig konserngjeld	9 236 122	6 809 355

Lansiktig konserngjeld	2021	2020
Inom - Innovativ Omsorg i Norden AB	540 000 000	540 000 000
Sum langsiktig konserngjeld	540 000 000	540 000 000



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2021

8 Skatt

Årets skattekostnad	2021	2020
Resultatført skatt på ordinært resultat		
Betalbar skatt	-	106 528
Endring i utsatt skattefordel	31 139	-52 641
For lite avsatt skatt i fjor	17 589	-
Skattekostnad ordinært resultat	48 728	53 887
Skattepliktig inntekt:		
Ordinært resultat før skatt	112 209	238 566
Permanente forskjeller	29 331	6 376
Endring i midlertidige forskjeller	-141 540	239 277
Skattepliktig inntekt	-	484 219
Betalbar skatt i balansen:		
Betalbar skatt på årets resultat	-	106 528
For lite avsatt skatt	-	-17 589
Sum betalbar skatt i balansen	-	88 939
Beregning av effektiv skattesats		
Resultat før skatt	112 209	238 566
Beregnet skatt av resultat før skatt	24 686	52 485
Skatteeffekt av permanente forskjeller	6 453	1 403
For lite avsatt skatt i fjor	17 589	-
Sum	48 728	53 888
Effektiv skattesats	43,4 %	22,6 %

Skatteeffekten av midlertidige forskjeller som har gitt opphav til utsatt skatt og utsatte skattefordeler, spesifisert på typer av midlertidige forskjeller

	2021	2020	Endring
Driftsmidler	18 261	-	-18 261
Balanseførte leieavtaler	-51 617	-139 277	-87 660
Avsetninger mv	-64 380	-100 000	-35 620
Sum	-97 737	-239 277	-141 541
Grunnlag for utsatt skattefordel	-97 737	-239 277	-141 541
Utsatt skattefordel (22%)	-21 502	-52 641	-31 139

9 Egenkapital

	Aksjekapital	Overkurs	Annen egenkapital	Sum
Årets endring i egenkapital:				
Egenkapital 1.1	30 000	9 930	100 127 795	100 167 725
Årets resultat	-	-	63 481	63 481
Egenkapital pr 31.12.	30 000	9 930	100 191 276	100 231 206

Aksjekapitalen består av 1 000 aksjer à kr 30. Alle aksjene gir lik rett til utbytte og har lik stemmerett.

Pr. 31.12.2021 var samtlige aksjer eid av Humana Group AB.

Konsernregnskapet kan utleveres ved morselskapets forretningskontor, som er Kilengaten 1, 3117 Tønsberg. Selskapet går inngår i konsernregnskapet for Humana AB.



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2021

10 Langsiktig gjeld og pantstillelser

Alle selskaper i det norske konsernet inngår i en cashpool-avtale med solidarisk ansvar og for alle forpliktelser i avtalen, begrenset oppad til NOK 15.000.000,- pr selskap. Trekk og innskudd i ordningen er vist i selskapets balanse som konsernfordringer og konserngjeld (ref. note 7)

Avtalen inneholder vanlige vilkår, herunder covenants (forholdstall), som jevnlig rapporteres til långivere (netto gjeld til EBITDA og rentedekning).

Lånefasiliteten er ikke sikret, men er underlagt vanlige forpliktelser og garantier, samt andre betingelser som begrensning på pantssettelse av eiendeler, restriksjoner vedrørende gjeld i datterselskaper og restriksjoner på avhendelser og oppkjøp.

Selskapet har følgende kausjonsbeløp for andre konsernselskap:

Factoring	5 000 000
Driftstilbehør	5 000 000

11 Finansiell markedsrisiko

Kreditrisiko

Risiko for at motpart ikke har økonomisk evne til å oppfylle forpliktelser, ansees for liten.

Renterisiko

Selskapet har låneforpliktelser til morselskapet i Sverige med liten renterisiko.

Valutarisiko

Selskapet er i liten grad eksponert for valutasvingninger.

12 Virksomhetsområder

Virksomhetsområdet til Human Care Holding AS er å være et eierselskap og leverandør av administrative tjenester for selskapene i konsernet.



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2021

13 Leieavtaler (IFRS 16)

2021

Bruksrett	Eiendommer	Biler	Totalt
Inngående balanse 01.01	4 704 601	655 945	5 360 546
Årets tilgang	-	1 331 600	1 331 600
Årets avgang	1 102 652	-204 856	897 796
Avskrivninger	-2 434 203	-529 573	-2 963 776
Balanse 31.12	3 373 050	1 253 116	4 626 167

Leieforpliktelse

2021

Forfallsanalyse kontraktsmessig forfall - diskontert	
Kortere enn 1 år	2 810 349
Mellom 1 - 5 år	1 867 435
Mer enn 5 år	
Totale diskonterte leieforpliktelser 31.12	4 677 784

Leieforpliktelse i balansen 31.12	-4 677 784
herav kortsiktig (presentert som annen kortsiktig gjeld)	-2 844 217
herav langsiktig	-1 833 567

Resultatregnskapet

2021

Rente på leieforpliktelse	134 393
Avskrivninger leieavtaler	2 963 776

Kontantstrømoppstillingen

2021

Betalinger ved leieavtaler	-3 185 829
----------------------------	------------



PROTOKOLL STYREMØTE i Human Care Holding AS

Foretaksnummer 923166076

Møtedato: **29.03.2022**
Møtetidspunkt: **KL. 08:00**
Møtelokale: **Ved telefonkonferanse og sirkulasjon av dokumenter**

Tilstede: Johanna Rastad, Mona Lien, Noora Jayasekara

Agenda:

- Sak 1 **Godkjenning av agenda**
Vedtak: Agenda godkjent
- Sak 2 **Godkjenning av regnskap 2021**
Informasjon lagt grunn for vedtaket: Årsberetning og regnskap med noter 2021
Vedtak: Regnskapet godkjent. Legges frem for generalforsamling
- Sak 3 **Eventuelt**
Ingen saker.

29.03.2022

Johanna Rastad	Mona Lien	Noora Jayasekara
Styreleder	Styremedlem	Styremedlem



Signatur sertifikat

Dokumentnavn:

Årsregnskap med vedlegg 2021 i Human Care Holding AS

Unikt dokument Id:

f21ae4ef-3076-4389-b507-74693a07f24f

Dokument fingeravtrykk:

5e8a3e501741a2da18cf2f8aff6fd7ca3fd7497af624c33fe502f179a69cba652858a961cc0f59ffa657bb52
9fa1a821e3552ad92ea91f708eed0554153ac9d

Undertegnede



Johanna Rastad

E-post: johanna.rastad@humana.se
Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop)
IP adresse: 90.133.152.13
IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden

Signer med BankID: Johanna Maria Rastad (198011171447)

Tillitsfullt tidsstempel:
2022-03-30 09:25:45 UTC



Mona Lien

E-post: mona.lien@humananorge.no
Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop)
IP adresse: 193.212.196.203
IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway

Signer med BankID: Mona Vangsnæs Lien (1962-07-03)

Tillitsfullt tidsstempel:
2022-03-30 12:46:39 UTC



Noora Jayasekara

E-post: noora.jayasekara@humana.se
Enhet: Chrome 100.0 on Windows 10 (desktop)
IP adresse: 217.211.69.199
IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden

Signer med BankID: NOORA JAYASEKARA (197807204701)

Tillitsfullt tidsstempel:
2022-03-30 15:49:53 UTC



Knud Nilsen

Humana Økonomi

E-post: knud.nilsen@humananorge.no
Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop)
IP adresse: 62.92.41.138
IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway

Bekreftet med logg inn

Tillitsfullt tidsstempel:
2022-03-30 09:15:34 UTC

Dette dokumentet ble gjennomført av alle parter på:

2022-03-30 15:49:53 UTC



Dette dokumentet er signert ved hjelp av GetAccept Digital Signature Technology.
Dette signaturbeviset gir alle signaturer knyttet til dette dokumentet og revisjonsloggen.



Revisjonslogg

Tillitsfullt tidsstempel	Hendelse med innsamlede revisjonsdato
2022-03-30 15:49:53 UTC	Dokument ble signert av Noora Jayasekara (noora.jayasekara@humana.se) Enhet: Chrome 100.0 on Windows 10 (desktop) IP adresse: 217.211.69.199 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden
2022-03-30 15:49:46 UTC	Dokument ble godkjent via BankID av Noora Jayasekara (noora.jayasekara@humana.se) Enhet: Chrome 100.0.4896.60 on Windows 10 Unknown (desktop) IP adresse: 217.211.69.199 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden
2022-03-30 15:49:34 UTC	Dokument ble gjennomgått av Noora Jayasekara (noora.jayasekara@humana.se) Enhet: Chrome 100.0 on Windows 10 (desktop) IP adresse: 217.211.69.199 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden
2022-03-30 15:49:16 UTC	Dokument ble åpnet av Noora Jayasekara (noora.jayasekara@humana.se) Enhet: Chrome 100.0.4896.60 on Windows 10 Unknown (desktop) IP adresse: 217.211.69.199 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden
2022-03-30 12:46:39 UTC	Dokument ble signert av Mona Lien (mona.lien@humananorge.no) Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop) IP adresse: 193.212.196.203 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway
2022-03-30 12:46:35 UTC	Dokument ble godkjent via eid:bankid-no av Mona Lien (mona.lien@humananorge.no) Enhet: Microsoft Edge 99.0.1150.46 on Windows 10 Unknown (desktop) IP adresse: 193.212.196.203 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway
2022-03-30 12:45:54 UTC	Dokument ble gjennomgått av Mona Lien (mona.lien@humananorge.no) Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop) IP adresse: 193.212.196.203 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway
2022-03-30 12:45:45 UTC	Dokument ble åpnet av Mona Lien (mona.lien@humananorge.no) Enhet: Microsoft Edge 99.0.1150.46 on Windows 10 Unknown (desktop) IP adresse: 193.212.196.203 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway
2022-03-30 09:25:45 UTC	Dokument ble signert av Johanna Rastad (johanna.rastad@humana.se) Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop) IP adresse: 90.133.152.13 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden
2022-03-30 09:25:38 UTC	Dokument ble godkjent via BankID av Johanna Rastad (johanna.rastad@humana.se) Enhet: Chrome 99.0.4844.82 on Windows 10 Unknown (desktop) IP adresse: 90.133.152.13 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden
2022-03-30 09:25:25 UTC	Dokument ble gjennomgått av Johanna Rastad (johanna.rastad@humana.se) Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop) IP adresse: 90.133.152.13 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden
2022-03-30 09:25:18 UTC	Dokument ble åpnet av Johanna Rastad (johanna.rastad@humana.se) Enhet: Chrome 99.0.4844.82 on Windows 10 Unknown (desktop) IP adresse: 90.133.152.13 - IP Lokasjon: Stockholm, Stockholm County, Sweden



Dette dokumentet er signert ved hjelp av GetAccept Digital Signature Technology.
Dette signaturbeviset gir alle signaturer knyttet til dette dokumentet og revisjonsloggen.



2022-03-30 09:15:55 UTC Dokument ble sendt til Noora Jayasekara (noora.jayasekara@humana.se)
Enhet: Chrome 99.0.4844.82 on Windows 10 Unknown (desktop)
IP adresse: 62.92.41.138 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway

2022-03-30 09:15:51 UTC Dokument ble sendt til Mona Lien (mona.lien@humananorge.no)
Enhet: Chrome 99.0.4844.82 on Windows 10 Unknown (desktop)
IP adresse: 62.92.41.138 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway

2022-03-30 09:15:46 UTC Dokument ble sendt til Johanna Rastad (johanna.rastad@humana.se)
Enhet: Chrome 99.0.4844.82 on Windows 10 Unknown (desktop)
IP adresse: 62.92.41.138 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway

2022-03-30 09:15:39 UTC Dokument ble forseglet av Knud Nilsen (knud.nilsen@humananorge.no)
Enhet: Chrome 99.0.4844.82 on Windows 10 Unknown (desktop)
IP adresse: 62.92.41.138 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway

2022-03-30 09:15:34 UTC Dokument ble signert av Knud Nilsen (knud.nilsen@humananorge.no)
Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop)
IP adresse: 62.92.41.138 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway

2022-03-30 09:13:07 UTC Dokument ble opprettet av Knud Nilsen (knud.nilsen@humananorge.no)
Enhet: Chrome 99.0 on Windows 10 (desktop)
IP adresse: 62.92.41.138 - IP Lokasjon: Oslo, Oslo County, Norway



Dette dokumentet er signert ved hjelp av GetAccept Digital Signature Technology.
Dette signaturbeviset gir alle signaturer knyttet til dette dokumentet og revisjonsloggen.



KPMG AS
Vestre Strandgate 67
4612 Kristiansand

Telephone +47 45 40 40 63
Fax
Internet www.kpmg.no
Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i Human Care Holding AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert Human Care Holding AS' årsregnskap som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap, utvidet resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2021, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med forenklet anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder etter regnskapsloven § 3–9.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med forenklet anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder etter regnskapsloven § 3–9. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et regnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn

KPMG AS, a Norwegian limited liability company and member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Stord
Alta	Finnsnes	Molde	Straume
Arendal	Hamar	Skien	Tromsø
Bergen	Haugesund	Sandefjord	Trondheim
Bodo	Knarvik	Sandnessjøen	Tynset
Drammen	Kristiansand	Stavanger	Ålesund

Penneo Dokumentnøkkel: MZAN4-2E575-233UE-47PHE-Z6W3P-IMBI2



for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvikle selskapet eller legge ned virksomheten, eller ikke har noe realistisk alternativ til dette.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av internkontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av årsregnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke fortsetter driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Kristiansand, 31. mars 2022
KPMG

Nils Eivind Holst
Statsautorisert revisor



PENNEO

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

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

Nils Eivind Holst

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5999-4-1446158

IP: 80.232.xxx.xxx

2022-03-31 13:28:06 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: MZAN4-2E575-233UE-47PHE-Z6W3P-IMBI2

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

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

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

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

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