



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2020 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

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

Regnskapsår

Årsregnskapets periode:	01.01.2020 - 31.12.2020
-------------------------	-------------------------

Konsern

Mørselskap i konsern:	Ja
Konsernregnskap lagt ved:	Ja

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet:	Ja
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:	31.03.2021

Grunnlag for avgivelse

År 2020: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2019: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2020

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, 24.06.2022



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Annen driftsinntekt		36 262 211	
Sum inntekter		36 262 211	
Kostnader			
Lønnskostnad	2	20 384 826	
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	12	4 307 348	
Annen driftskostnad	2	10 104 774	15 000
Sum kostnader		34 796 948	15 000
Driftsresultat		1 465 263	-15 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Inntekt på investering i datterselskap		5 374 234	842 355
Annen renteinntekt		2	
Sum finansinntekter		5 374 236	842 355
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	5 919 105	827 355
Annen rentekostnad		3 731	
Annen finanskostnad	12	678 096	
Sum finanskostnader		6 600 932	827 355
Netto finans		-1 226 696	15 000
Ordinært resultat før skattekostnad	7	238 566	0
Skattekostnad på ordinært resultat	7	53 887	
Ordinært resultat etter skattekostnad		184 679	0
Årsresultat		184 679	0
Årsresultat etter minoritetsinteresser		184 679	
Totalresultat		184 679	
Overføringer og disponeringer			



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
Konsernbidrag	3		
Overført til annen egenkapital		184 679	
Sum overføringer og disponeringer		184 679	



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	7	52 641	
Sum immaterielle eiendeler		52 641	
Finansielle anleggsmidler			
Investering i annet foretak i samme konsern	6	640 000 000	640 000 000
Leieavtaler	12	5 360 546	
Sum finansielle anleggsmidler		645 360 546	640 000 000
Sum anleggsmidler		645 413 187	640 000 000
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer		4 178	
Andre kortsiktige fordringer		568 787	
Konsernfordringer	6	12 998 405	882 285
Sum fordringer		13 571 370	882 285
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter o.l.	5	1 001 264	
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		1 001 264	
Sum omløpsmidler		14 572 634	882 285
SUM EIENDELER		659 985 821	640 882 285
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	8	30 000	30 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
Overkurs	8	9 930	9 930
Annen innskutt egenkapital	8	100 000 000	
Sum innskutt egenkapital	8	100 039 930	39 930
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	8	127 795	
Sum opptjent egenkapital		127 795	
Sum egenkapital	8	100 167 725	39 930
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Langsiktig konserngjeld	6		
Langsiktig leieforpliktelse	12	2 727 541	
Langsiktig konserngjeld	6	540 000 000	640 000 000
Sum annen langsiktig gjeld		542 727 541	640 000 000
Sum langsiktig gjeld		542 727 541	640 000 000
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		285 389	
Betalbar skatt	7	88 939	
Skyldig offentlige avgifter		1 602 523	
Kortsiktig konserngjeld	6	6 809 355	827 355
Annen kortsiktig gjeld		5 532 067	15 000
Kortsiktig leieforpliktelse	12	2 772 282	
Sum kortsiktig gjeld		17 090 555	842 355
Sum gjeld		559 818 096	640 842 355
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		659 985 821	640 882 285



Brønnøysundregistrene

ÅRSREGNSKAP FOR REGNSKAPSÅRET 2020 - GENERELL INFORMASJON

Journalnummer: 2021 515580

Enheten

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

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2020 - 31.12.2020

Konsern

Morselskap i konsern: Ja
Konsernregnskap lagt ved: Ja

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Ja
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: 31.03.2021

Grunnlag for avgivelse

År 2020: Årsregnskap er elektronisk innlevert.
År 2019: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2020.

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, 05.07.2021



Organisasjonsnr: 923 166 076
HUMAN CARE HOLDING AS

RESULTATREGNSKAP

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Annen driftsinntekt		36 262 211	
Sum inntekter		36 262 211	
Kostnader			
Lønnskostnad	2	20 384 826	
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	12	4 307 348	
Annen driftskostnad	2	10 104 774	15 000
Sum kostnader		34 796 948	15 000
Driftsresultat		1 465 263	-15 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Inntekt på investering i datterselskap		5 374 234	842 355
Annen renteinntekt		2	
Sum finansinntekter		5 374 236	842 355
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	5 919 105	827 355
Annen rentekostnad		3 731	
Annen finanskostnad	12	678 096	
Sum finanskostnader		6 600 932	827 355
Netto finans		-1 226 696	15 000
Ordinært resultat før skattekostnad			
Skattekostnad på ordinært resultat	7	238 566	0
Ordinært resultat etter skattekostnad	7	53 887	
Årsresultat		184 679	0
Årsresultat etter minoritetsinteresser		184 679	
Totalresultat		184 679	
Overføringer og disponeringer			
Konsernbidrag	3		
Overført til annen egenkapital		184 679	



Sum overføringer og
disponeringer

184 679



Organisasjonsnr: 923 166 076
HUMAN CARE HOLDING AS

BALANSE

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
--------------	------	------	------

BALANSE - EIENDELER

Anleggsmidler

Immaterielle eiendeler

Utsatt skattefordel	7	52 641	
Sum immaterielle eiendeler		52 641	

Finansielle anleggsmidler

Investering i annet foretak i samme konsern	6	640 000 000	640 000 000
Leieavtaler	12	5 360 546	
Sum finansielle anleggsmidler		645 360 546	640 000 000
Sum anleggsmidler		645 413 187	640 000 000

Omløpsmidler

Varer

Fordringer

Kundefordringer		4 178	
Andre kortsiktige fordringer		568 787	
Konsernfordringer	6	12 998 405	882 285
Sum fordringer		13 571 370	882 285

Bankinnskudd, kontanter og lignende

Bankinnskudd, kontanter o. l.	5	1 001 264	
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		1 001 264	
Sum omløpsmidler		14 572 634	882 285

SUM EIENDELER		659 985 821	640 882 285
----------------------	--	--------------------	--------------------

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD

Egenkapital

Innskutt egenkapital

Aksjekapital	8	30 000	30 000
Overkurs	8	9 930	9 930
Annen innskutt egenkapital	8	100 000 000	
Sum innskutt egenkapital	8	100 039 930	39 930

Opptjent egenkapital

Annen egenkapital	8	127 795	
-------------------	---	---------	--



Sum opptjent egenkapital		127 795	
Sum egenkapital	8	100 167 725	39 930
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Langsiktig konserngjeld	6		
Langsiktig leieforpliktelse	12	2 727 541	
Langsiktig konserngjeld	6	540 000 000	640 000 000
Sum annen langsiktig gjeld		542 727 541	640 000 000
Sum langsiktig gjeld		542 727 541	640 000 000
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		285 389	
Betalt skatt	7	88 939	
Skyldig offentlige avgifter		1 602 523	
Kortsiktig konserngjeld	6	6 809 355	827 355
Annen kortsiktig gjeld		5 532 067	15 000
Kortsiktig leieforpliktelse	12	2 772 282	
Sum kortsiktig gjeld		17 090 555	842 355
Sum gjeld		559 818 096	640 842 355
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		659 985 821	640 882 285



Organisasjonsnr: 923 166 076
HUMAN CARE HOLDING AS

NOTEOPPLYSNINGER - SELSKAP - alle poster oppgitt i hele tall

Note

Antall aksjer og aksjeeiere

<u>Aksjeklasse</u>	<u>Ant. aksjer</u>	<u>Pålydende</u>	<u>Bokført verdi</u>
A	1000.00	30.00	30000.00

<u>Aksjeeiere - fritekst</u>	<u>Antall</u>	<u>Eierandel</u>	<u>Aksjeklasse</u>
Humana Group AB	1000.00	100.00%	A

<u>Sum</u>	<u>Sum antall</u>	<u>Sum eierandel</u>
	1000.00	100.00%

Ytelser til daglig leder

<u>Ytelser</u>	<u>Lønn</u>	<u>Pensj.forpl.</u>	<u>Andre godtgj.</u>
	1921942.00		318780.00

Note

Antall årsverk i regnskapsåret

Virksomheten har hatt følgende antall årsverk:
34.00

Note

Lån og sikkerhetsstillelse til ledende personer og aksjeeiere

Er det gitt lån eller sikkerhetsstillelse til ledende personer: Nei

Note

Konsern, tilknyttet selskap og datterselskap

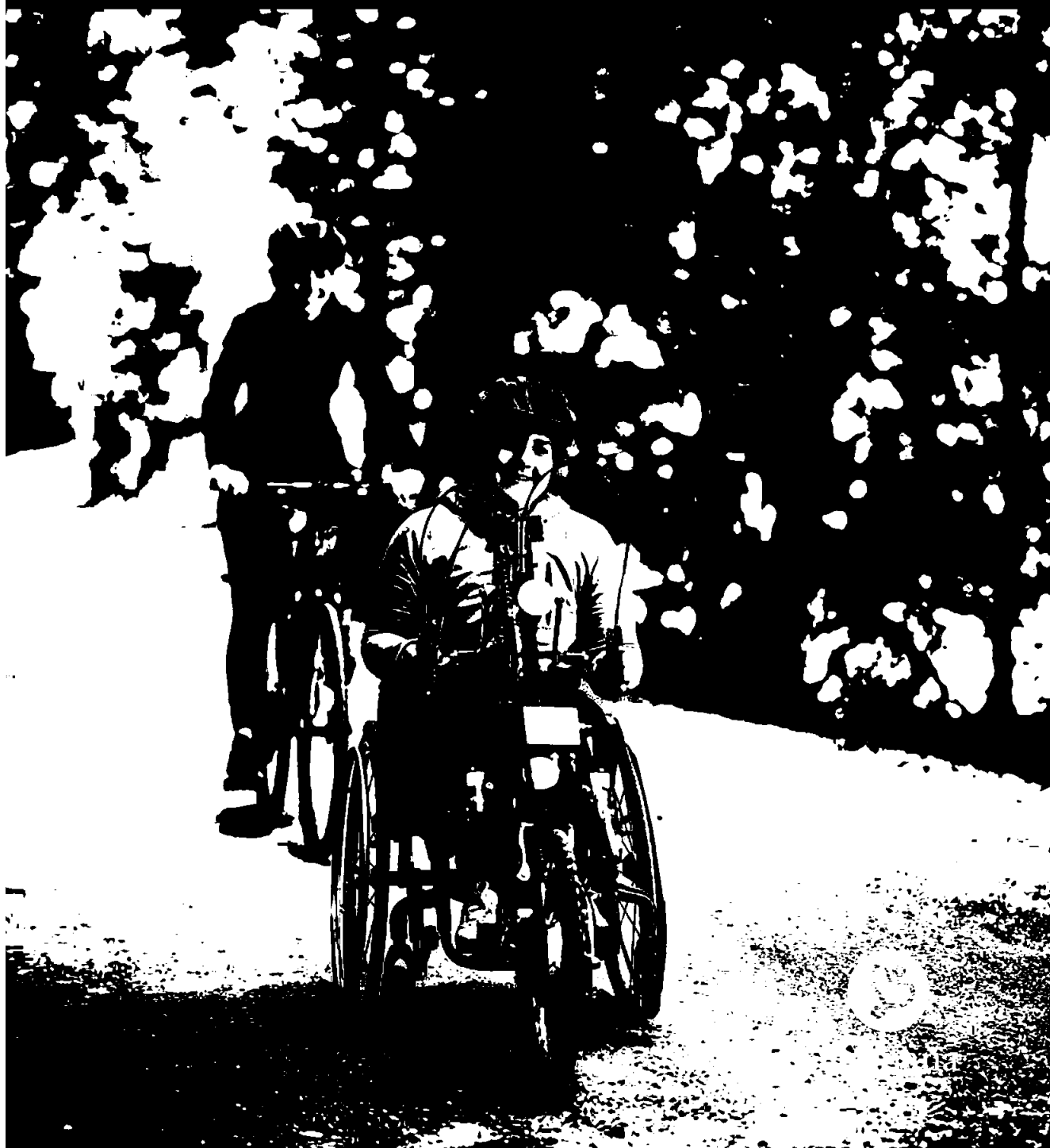
Tilknyttet selskap/datterselskap

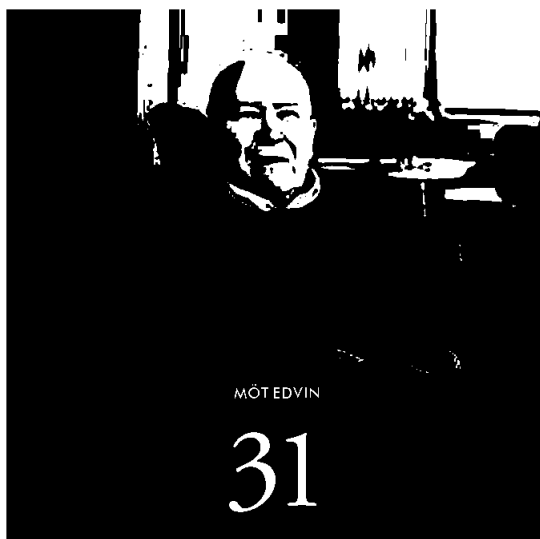
<u>Navn og adresse</u>	<u>Eierandel</u>	<u>Stemmeandel</u>	<u>Egenkapital</u>	<u>Resultat</u>
Humana Group AB	100.00%	100.00%	2354000000.0	262000000.00
			0	



HUMANA ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING 2020

Vi driver *väl*färden framåt





INTRODUKTION

Det här är Humana	2
2020 med Humana	4
Vd-ord	6

TRENDER OCH MARKNAD

Trender	10
Marknad	12

HÅLLBAR STRATEGI

Strategi för hållbar omsorg	16
– Kvalitativ verksamhet	20
– Attraktiv arbetsgivare	23
– Lönsam tillväxt	26
– Ansvarstagande samhällsaktör	28
Humana bidrar aktivt till FN:s globala mål för hållbar utveckling	31

ERBJUDANDE

Individ och familj	34
Personlig assistans	36
Äldreomsorg	38
Finland	40
Norge	42

HUMANA SOM INVESTERING

Humana – en hållbar investering	46
Aktien	48

BOLAGSSTYRNING

Bolagsstyrningsrapport	52
– Ordförande har ordet	52
– Regelverk, styrmödel och intern kontroll	53
– Styrelse	60
– Koncernledning	62
Risker och riskhantering	64

FINANSIELL RAPPORTERING

Förvaltningsberättelse	74
– Vinstdisposition	77
Finansiella rapporter	78
Redovisningsprinciper	88
Noter	92
Styrelsens underskrifter	107
Revisionsberättelse	108

ÖVRIGT

Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS	111
Finansiella nyckeltal	112
Kvartalsöversikt	113
GRI-index	114
Femårsöversikt	116

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 14–31, 52–64, 69–70 samt 74–107. Humanas lagstadgade hållbarhetsrapport omfattar sidorna 14–31, 64 samt 69–70. Humana upprättar även hållbarhetsredovisning enligt GRI Standards, alternativ Core, vars omfattning definieras på sidorna 114–115.

Vi driver *väl-färden* 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 hundratals kommuner, 9 000 kunder och klienter, 16 000 medarbetare och flera hundra enheter i Sverige, Finland, Norge och Danmark är vi i dag en betydande aktör inom nordisk välfärd.

Humana visar vad kvalitativ omsorg är. Vi jobbar utifrån individens förutsättningar och behov. Vår omsorg grundas i evidens och bästa tillgängliga kunskap och utförs av kunniga och dedikerade medarbetare. Att vi lyckas visar våra egna och externa undersökningar gång på gång.

Men vi nöjer oss aldrig. Att ständigt utvecklas för att upprätthålla högsta kvalitet är grundläggande för oss. Vi vill sätta en ny och högre standard för omsorg. Det är så vi driver nordisk omsorg och välfärd framåt.

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



INTRODUKTION

Det *här* är Humana!

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 över hela Sverige och Norge.

Stark marknadsposition i Norden

Humana är en nordisk omsorgskoncern med marknadsledande positioner inom individ- och familjeomsorg och personlig assistans. Vi växer inom äldreomsorg där vi bygger nya boenden i egen regi.

16 717

medarbetare

8 795

kunder

7 797

intäkter, Mkr

INTRODUKTION



Individ och familj

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.



Äldreomsorg

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

Organiserade i fem affärsområden¹⁾



■ Personlig assistans	38%
■ Individ och familj	27%
■ Äldreomsorg	8%
■ Finland	17%
■ Norge	10%

Fokus på verksamhet i egen regi¹⁾



■ Egen regi	94%
■ Entreprenadkontrakt	6%

Verksamma i fyra länder¹⁾



■ Sverige	73%
■ Finland	17%
■ Norge	10%
■ Danmark	0%

¹⁾ Diagrammen visar intäktsfördelning

2020 MED HUMANA

2020 med Humana



Hårt arbete för att hantera pandemin

Covid-19-pandemin påverkade Humanas samtliga verksamheter. Liksom i samhället i stort var äldreomsorgsverksamheten särskilt utsatt. För att säkerställa god hantering och minimera smittspridningen etablerade Humana tidigt en krisorganisation.

I arbetet ingick löpande riskanalyser, strikta rutiner och en rad försiktighetsåtgärder som till exempel tidigt införda besöksrestriktioner, utbildning inom bland annat basala hygienrutiner och kohortvård samt arbete för att säkra tillgången på skydds-material. Våra undersökningar visar att kunder och medarbetare varit trygga med Humanas hantering av pandemin och smittspridningen var begränsad.

> Läs om Humanas äldreomsorg och arbetet under pandemin på sidan 38.

83

Nöjd kundindex
2020

292

fler kunder/klienter
under 2020

Humana stärker sin position i Finland

I början av mars tillträdde Anu Kallio som ny chef för affärsområdet Finland. Den nya ledningens fokus är att utveckla erbjudandet och effektivisera verksamheten. I det arbetet ingår även att ytterligare etablera varumärket Humana i Finland.

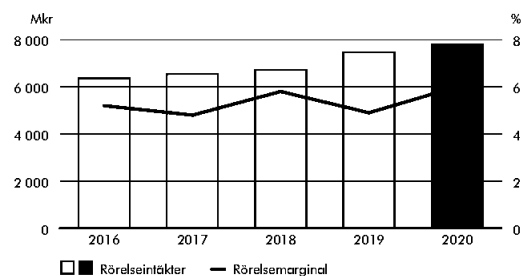
> Läs om Humana i Finland på sidan 40.



Nyckeltal

	2020	2019
Rörelseintäkter, Mkr	7 797	7 467
Rörelseresultat, Mkr	471	369
Rörelsemarginal, %	6,0	4,9
Årets resultat, Mkr	262	187
Operativt kassaflöde, Mkr	779	595
Räntebärande nettoskuld, Mkr	3 511	3 712
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	4,3	5,4
Medelantal helårsanställda	10 592	10 175
Medelantal kunder	8 795	8 503

Rörelseintäkter och rörelsemarginal





Personlig assistans växer

I november förvärvade Humana assistansbolaget RO Omsorg Assistans AB med cirka 90 medarbetare. Förvärvet stärker Humanas position i Stockholmsregionen, och visar även Humanas starka tro på marknaden för personlig assistans.

> Läs om Personlig assistans på sidan 36.

Högre utfall för kvaliteten trots ett utmanande år

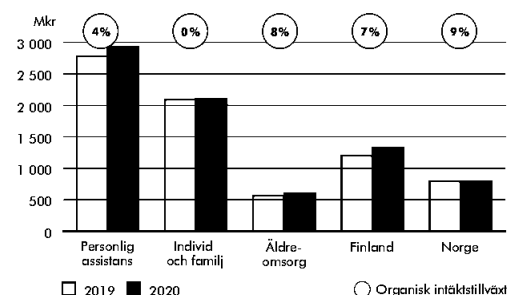
Humanas kvalitetsindex Humana Quality Index, HQL, steg från 94 till 95 under året. Det är det högsta utfallet sedan kvalitetsindexet, som väger samman sju olika kvalitetsindikatorer, infördes 2017. Systematiskt kvalitetsarbete i hela organisationen ligger bakom resultatet.

HQL ingår i Humanas modell för styrning och uppföljning av verksamhetens kvalitet. HQL rapporteras varje kvartal. 100 är det långsiktiga målet.

> Läs om Humanas kvalitetsindex på sidan 20.



Rörelseintäkter per affärsområde



Digitala milstolpar

Under 2020 ökade vi farten på vår digitaliseringsresa. Vi lanserade:

- ▶ Gemensam digital plattform för våra 10 000 personliga assistenter
- ▶ Nytt system för planering och uppföljning inom äldreomsorgen
- ▶ Videokonferenstjänster inom den finländska öppenvården
- ▶ Automatiserad dokumenthantering för Individ och familj
- ▶ Koncerngemensamt, modernt intranät
- ▶ System för digital signering av anställningsrelaterade dokument
- ▶ Flertalet webbaserade utbildningar via Humana Academy och webbföreläsningar med över 5 000 deltagare totalt
- ▶ Samarbete mellan Humana Academy och Bonnier Academy kring digital utbildning
- ▶ Samarbete med Hermods om yrkeshögskola på distans

Expansion inom äldreomsorgen

- ▶ **Vann upphandling.** Humana vann en upphandling om tre befintliga och ett nytt äldreboende i Kalmar. Avtalet startade 1 november.
- ▶ **Tog över driften.** Humana tog över driften av tre boenden i Falkenberg och driver nu alla kommunens entreprenadboenden.
- ▶ **Avtal om egen regi.** Humana skrev avtal om ett nytt boende i egen regi i Täby. Det har 90 lägenheter och öppnar 2022.
- ▶ **Fem nya egen regi-boenden 2021.** Humana byggde fem nya äldreboenden i egen regi. De öppnar alla 2021 och omfattar 320 lägenheter i Falkenberg, Norrtälje, Vallentuna och Ängelholm.



VD-ORD

Stabil färd när världen sattes i *gungning*

2020 går till historien som coronaåret. Så även för Humana, där vi arbetade dag och natt för att motverka smittspridning i våra verksamheter. Samtidigt ökade vi takten på vår digitaliseringsresa, förbättrade verksamhetsstyrningen och stärkte vår position som nordisk omsorgskoncern. När fokus på hållbarhet ökar i samhället blir det allt tydligare vilken viktig roll Humana fyller och att vägen framåt är given: att fortsätta bidra på individnivå i samhället samtidigt som vår modell bidrar till en sund samhällsekonomi och därmed till en hållbar välfärd.

Jag brukar avsluta mina vd-ord med att tacka Humanas numera över 16 000 medarbetare för det gångna året. I år börjar jag med det. Tack för professionalitet, uthållighet och beundransvärda insatser! Jag känner enorm stolthet över hur Humana som koncern har hanterat och hanterat pandemin – ett hårt och systematiskt arbete för att säkra en trygg och säker omsorg för våra 9 000 kunder och klienter och god arbetsmiljö för kollegorna.

Riskanalyser och rutiner

Redan i februari, innan det stod klart att samhällsspridning av covid-19 inte gick att undvika, bedömde vi att vi behövde en krisorganisation för att snabbt kunna ställa om och stödja verksamheterna vid behov. Det visade sig vara rätt avvägning. Alla Humanas verksamheter påverkades, och särskilt äldreomsorgen förstas. Krisorganisationen jobbade med riskanalys, kommunikation, översyn av rutiner, utbildning av personal och beslut om särskilda åtgärder (såsom tidigt besöksstopp i äldreomsorgen). Organisationen säkrade också tillgången på skyddsutrustning.

Högt pris

Humanas verksamheter var inte förskonade, men vi lyckades begränsa spridningen och där smittan fick fäste kunde vi hantera den på ett resolut sätt. En omfattande intern undersökning som gjordes i slutet av året bekräftar att kunder och klienter kände starkt förtroende för Humanas åtgärder. Jag vill också lyfta samarbetet med kunder, klienter och anhöriga – det bidrog enormt till våra insatser. Utöver de som drabbades direkt av viruset, betalades också ett pris i form av psykiskt lidande. För samtidigt som isoleringen av äldre var viktig, innebar missat

umgänge och uteblivna kramar från nära och kära en stor påfrestning för många.

Bibehållen kvalitet

Humana mäter på koncernnivå kvartalsvis kvaliteten i våra verksamheter utifrån sju övergripande indikatorer, däribland allvarliga avvikelser, kundnöjdhet och frisknärvaro. Tillsammans bildar indikatorerna ett index, Humana Quality Index, HQI. Under pandemiåret stärktes HQI från 94 till 95, vilket innebär den högsta noteringen hittills. Vi är säkert särskilt stolta över förbättringen ett år som detta.

Pandemin tog mycket tid och kraft under året, men vi arbetade också enligt vår ursprungliga plan för 2020: att bättre tillvarata potentialen i våra verksamheter för att skapa större stabilitet och förutsägbarhet i verksamheterna och öka värdeskapandet.

Ökad stabilitet i beläggningen

Inom affärsområde Individ och familj fortsatte arbetet med att förbättra verksamhetsstyrningen, med stabilare beläggning som följd. Verksamheten inom divisionen Barn och unga, där vi tidigare haft viss överkapacitet, anpassades bättre till efterfrågan och inom division Vuxen kunde vi öka intäkterna. Dessa faktorer, tillsammans med tio nya enheter inom framförallt LSS, gjorde att vi kunde redovisa organisk tillväxt för helåret.

Humana i Finland fick en ny ledning och förutom det omedelbara uppdraget att hantera pandemin, genomfördes förbättringar både verksamhets- och lönsamhetsmässigt. Vi fortsatte också det viktiga varumärkesarbetet för att samla samtliga verksamheter i Finland under namnet Humana.

Humana i Norge tog stora steg inom digitalisering av administrationen. Verksamheten vann också ett viktigt ramavtal inom assistans omfattande 16 kommuner och hade generellt fortsatt stark organisk tillväxt inom både assistans och omsorgsboenden.

Accelererar digitaliseringen

Affärsområdet Personlig assistans fortsatte att växa både organiskt och genom förvärvet av RO Omsorg med 90 medarbetare. Dessutom accelererade vi även här vår digitaliseringsresa när vi investerade i en plattform för våra 10 000 assistenter. Beskedet att schablonersättningen höjs med 3,5 procent för 2021 var mycket välkommet och bidrar till att den under flera år negativa marginalpressen, då justeringen varit lägre än löneökningarna, minskar.

Inom Äldreomsorg arbetade vi vid sidan om den löpande verksamheten framförallt med att ta över driften av fyra boenden i Falkenberg och Kalmar, samt med planeringen och byggnationerna inför öppningarna av fem nya boenden i egen regi under 2021.

Tydligt målfokus

Sammantaget tog vi under året ett rejält kliv framåt och vår finansiella ställning stärktes. I finansiella termer blev facit för året 7,8 miljarder kronor i intäkter, en organisk tillväxt på 4,1 procent, en rörelsemarginal på 6,0 procent samt en skuldsättning på 4,3 gånger justerad EBITDA. Det betyder att vi närmar oss våra finansiella mål om en organisk tillväxt på 5 procent och en lönsamhet på 7 procent samt – till följd av ett starkt operativt kassaflöde – nu ligger väl i linje med målet om en skuldsättning på högst 4,5 gånger



Jag känner en stor stolthet över hur Humana som koncern har hanterat, och hanterar, pandemin; över allt hårt och systematiskt arbete för att säkerställa en trygg och säker omsorg.

EBITDA. Förnyelse och förstärkingar i Humanas ledningsgrupper är en viktig anledning till de framsteg som gjordes under året. Pandemin påverkade framförallt operationellt. Finansiellt slog den marginellt negativt, vilket var hanterbart. Beläggningen påverkades negativt framförallt i äldreomsorgen och i öppenvården i Finland. Dessutom hade vi högre kostnader för skyddsutrustning och sjukskrivningar. De högre kostnaderna täcktes delvis av statliga bidrag.

Humana är en del av lösningen

Många oroar sig för att vi i Norden inte ska kunna hantera framtidens behov av vård och omsorg. Det handlar om pressade offentliga finanser, kapacitetsbrist och risken för underskott på personal med rätt kompetens. På Humana är vi övertygade om att privata

omsorgsaktörer är en viktig del av lösningen på denna välfärdsutmaning. Humanas verksamheter överträffar ofta alternativen kvalitetsmässigt och vår kontinuerliga strävan efter att vara resurseffektiva gör också att vi bidrar till en hållbar välfärd. För att klara kompetensförsörjningen även i framtiden arbetar vi målmedvetet för att vara en attraktiv arbetsgivare. Att vi också är det bekräftas både genom en fortsatt hög medarbetarnöjdhet och att många faktiskt vill arbeta på Humana; under året tog vi emot över 97 000 jobbansökningar.

Tack igen!

Avslutningsvis, 2020 var troligen ett av de tuffaste åren som många av oss som arbetar inom omsorgen har upplevt. Jag slutar därför som jag började; med ett stort och varmt

tack till alla kollegor. Jag vill även varmt tacka alla våra kunder och klienter och deras anhängiga för att ni ger oss ert förtroende och för att ni bidrar till en bra verksamhet. Jag vill också tacka de flera tusen aktieägare som väljer att investera i högkvalitativa omsorgstjänster. Tillsammans bidrar vi till ett bättre samhälle på individnivå samtidigt som vår affärsmodell bidrar ekonomiskt till en mer hållbar välfärd.

Stockholm den 31 mars 2021

Rasmus Nerman
Vd och koncernchef





Trender och *marknad*

Behovet av omsorg i Norden drivs av demografiska faktorer och ökad psykisk ohälsa. Samtidigt som efterfrågan på omsorgstjänster växer, brottas kommuner med tuffa ekonomiska utmaningar. Av omsorgens aktörer krävs hög kvalitet, kostnadseffektivitet, innovation och hållbarhetsansvar.

TRENDER OCH MARKNAD

Trender	10
Marknad	12

TRENDER OCH MARKNAD

Flera trender driver efterfrågan på omsorgstjänster

Behovet av omsorg ökar och i takt med det ökar efterfrågan på innovativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster. Samtidigt ändras förutsättningarna för att bedriva omsorg. Flera underliggande trender driver utvecklingen. Om de stora behoven och utmaningarna inom nordisk välfärd ska kunna mötas kommer alla aktörer – privata, offentliga och ideella – behövas.

► Demografiska förändringar i Norden

Antalet äldre personer väntas öka kraftigt de kommande tio åren. Bättre levnadsförhållanden, medicinsk utveckling och en stor grupp födda på 1940-talet är förklaringen. Detta ökar behoven av äldreomsorg kraftigt. Men befolkningen växer även som helhet, vilket överhuvudtaget 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 ska 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 omsorgsyrtena.

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

► Psykisk ohälsa och utanförskap ökar

Den allvarliga psykiska ohälsan har ökat under många år i följd (från 2006 till 2018), framförallt depressioner och ångestsyndrom. Andelen som lider av nedsatt psykiskt välbefinnande är högre bland unga, kvinnor samt bland personer födda utanför Europa. Behovet av psykiatriska och sociala insatser kommer fortsatt vara stort 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 sina olika omsorgstjänster att fler individer kan få rätt hjälp och stöd.

► Ökade krav på kvalitet, specialisering och individanpassning

Med ökat välbefinnande ökar också kraven på välfärden, inklusive förväntningarna på en högkvalitativ omsorg. En viktig trend som förändrar omsorgen i grunden är också synen på individen och rätten att delta i beslut om den egna vården och omsorgen. Personcentrerad vård och omsorg innebär en övergång från en modell

där klienten är mottagare av en medicinsk eller social insats som beslutas av vård- och omsorgspersonalen, till att överenskommer görs med klienten, ofta i samarbete med anhöriga, om aktivt deltagande i planering och genomförande av den egna vården och omsorgen. Socialstyrelsen har tagit fram arbetssättet IBIC (Individens behov i centrum) som innebär att hjälp och stöd utgår från individuella behov och inte utifrån befintligt utbud av insatser. Detta ökar behovet av specialiserade insatser.

Humana besitter i dag en av de största samlade specialistkompetenserna i Norden vad gäller omsorg inom psykisk hälsa och psykosocialt förändringsarbete.

► 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 för 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. Bara i Sverige behövs av över 500 nya äldreboenden till år 2026 och över 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.

Humana bidrar med sund konkurrens och kostnadseffektiv omsorg av hög kvalitet, vilket sparar stat och kommuner stora belopp varje år. Humana bidrar också genom att bygga nya äldreboenden och gruppboenden för personer med funktionshinder enligt LSS.



Omvärlden förväntar sig i dag att alla företag tar ett omfattande ansvar för hållbarhet och kraven ökar hela tiden.



► Kompetensförsörjning

Rekryteringsbehoven i välfärden är stora och bristen på kvalificerad personal inom omsorgen kommer bli ett växande problem i Norden. Redan i dag råder brist på sjuksköterskor med specialistkompetens, undersköterskor och behandlingsassistenter. Till svensk välfärd beräknas över 470 000 personer behöva rekryteras fram till 2029, varav 340 000 personer för att ersätta pensionsavgångar. Motsvarande prognoser finns för Finland, Norge och Danmark. I Finland ställer ny lagstiftning krav på högre bemanning inom äldreomsorgen, vilket ytterligare ökar behoven. Att säkerställa tillgången på arbetskraft är avgörande om samhället på sikt ska kunna leverera den omsorg som medborgarna behöver och förväntar sig och att vara en attraktiv arbetsgivare kommer att vara viktigt för att lyckas inom framtidens omsorg.

Humana har bra förutsättningar att attrahera medarbetare med rätt kompetens. Undersökningar visar att Humanas medarbetare är mer motiverade, nöjdare med sina chefer och friskare än medarbetarna i omsorgen i stort. Under 2020 tog koncernen emot 97 000 jobbansökningar.

► Digitalisering och tekniska innovationer

Covid-19-pandemin har påskyndat digitaliseringen och drivit fram förändrade arbetssätt, även inom vård och omsorg. Rätt digitala verktyg gör det möjligt att arbeta smartare, resa mindre och få en bättre arbetssituation. Tekniska innovationer och digitala lösningar innebär också stora möjligheter att stärka boendes och klienters självständighet och möjlighet till inflytande över den egna omsorgen.

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.

► Fokus på hållbarhet

Omvärlden förväntar sig att alla företag tar ett omfattande ansvar för hållbarhet och kraven ökar hela tiden. Trycket kommer från alla håll: lagstiftare, 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.

Humanas vision och övergripande målsättning handlar om hållbarhet för individ och samhälle och vi driver vår verksamhet utifrån vår strategi för en hållbar välfärd.

► Politiken och reglering

Nordisk politik präglas i grunden av samförstånd och gemensamma lösningar när det gäller viktiga omsorgsfrågor. I fokus för den politiska debatten står bland annat ökade kvalitetskrav och ökad kontroll. Det medför ökad regulatorisk press på utförare av omsorgstjänster. Ökad reglering, nya krav på tillstånd från myndigheter, mer långtgående krav i upphandlingar och ökade krav på uppföljning är en generell trend sedan flera år i Norden. I Norge pågår en liknande debatt om vinster i välfärden som tidigare förts i Sverige. I Finland har tidigare vårdskandaler lett till krav på ökad bemanning inom äldreomsorgen.

Humana har löpande dialog med politiken och intresseorganisationer och agerar regelbunder som remissinstans. Som företag välkomnar Humana en utveckling med ökat fokus på kvalitet och samhällsekonomi.

TRENDER OCH MARKNAD

Omsorgsmarknaden fortsätter att växa

Omsorgssektorn är en viktig del av välfärden i Norden. Behovet av omsorg drivs av demografiska faktorer och ökad psykisk ohälsa. Det väntas leda till fortsatt marknadstillväxt framöver. Sammantaget uppgår omsorgssektorn i Norden till cirka 640 miljarder kronor, varav privata aktörer står för 160 miljarder.

Sverige

Svensk omsorg påverkades under 2020 av covid-19-pandemin. Mest påtagligt var detta inom äldreomsorgen. På grund av smittspridning på äldreboenden sköts många planerade inflyttningar på äldreboenden på framtiden. Även om pandemin och de uppskjutna inflyttningarna har effekter på kort sikt är det underliggande behovet av äldreomsorg fortsatt stort. Pandemin har även påverkat andra delar av hälso- och sjukvården. Exempelvis försämrades tillgängligheten inom barn- och ungdomspsykiatrien ytterligare. På längre sikt är detta allvarligt för folkhälsan och lär leda till ökande behov av insatser.

Den politiska situationen inom välfärdsområdet är alltfjämt stabil sedan januariavtalet träffades i början av 2019. I dag ligger fokus främst på de gemensamma välfärdsutmaningarna och kostnadseffektivitet, drivet av kommunernas alltmer ansträngda ekonomier och behov av effektivisering.

Inom personlig assistans pågår en politisk diskussion om huvudmannaskapet. För närvarande delas ansvaret för assistans mellan staten och kommunerna men på sikt skulle det kunna förstatligas. Regeringens beslut att räkna upp beloppet för timschablonen för assistanssättningen med 3,5 procent för 2021 är positivt efter flera år med låga uppräkningar relativt löneökningar.

Omsorgsmarknaden i Sverige fortsätter att växa på grund av demografiska faktorer

och ökande omsorgsbehov. Andelen privata utförare ligger relativt stabilt och uppgick under 2019 till 26 procent. Ett fåtal större aktörer dominerar den privata marknaden för omsorg. Därtill finns flera tusen mindre privata verksamheter. Både marknaden som helhet och den privata marknaden växer med cirka fyra procent årligen. Konsolideringen, som drivs av ökade krav från beställare och kunder, väntas fortsätta.

Marknadsstorlek	250 miljarder kronor (2019)
– varav privata aktörer	26 %
Humanas position	#1 inom individ- och familjeomsorg samt personlig assistans. Växande aktör inom äldreomsorg.
Konkurrenter	Ambea, Attendo, Team Olivia

Finland

Den politiska situationen inom välfärdsområdet var lugnare i Finland under året efter ett turbulent 2019. Den så kallade Sote-reformen av hälso- och sjukvården samt omsorgen har diskuterats och planerats under flera år men har skjutits på framtiden flera gånger. Nuvarande regering driver frågan framåt men det är fortfarande oklart när och i vilken form den kommer att genomföras. Som en konsekvens av tidigare års diskussioner om kvalitet i äldreomsorgen finns nu ett lagförslag att till 2023 öka kraven på bemanning i vissa delar av äldreomsorgen. Samtidigt ska kommunernas kompenseras för de högre kostnaderna.

Även i Finland går omsorgen mot individens delaktighet, självbestämmande och valfrihet för individen samt öppnare vårdformer. Här ökar behovet av omsorgstjänster på grund av en åldrande befolkning och ökande psykisk ohälsa. För kommunerna innebär den demografiska och ekonomiska utvecklingen också krav på ökad kostnadseffektivitet och nya

arbetssätt. Privata aktörer väntas fortsätta att spela en viktig roll. Trots att ett fåtal aktörer dominerar marknaden är den fortfarande fragmenterad och lär konsolideras ytterligare framöver.

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



Norge

Den politiska situationen i Norge är fortsatt polariserad och vissa partier motsätter sig privata aktörer inom vård och omsorg. Regeringen fortsätter att driva utvecklingen mot ökad valfrihet inom både sjukvårds- och omsorgstjänster. Privatiseringsgraden i Norge är lägre än i övriga Norden. Dock varierar andelen privata aktörer mellan olika områden; en relativt stor del av exempelvis heldygnsvård för unga utförs av privata och ideella aktörer. På samma sätt som i övriga nordiska länder finns en politisk vilja att minska institutionsvård till förmån för öppen- eller hemmabaserad vård.

Marknadsstorlek	166 miljarder kronor (2019)
– varav privata aktörer	14 %
Humanas position	#2 inom individ- och familjeomsorg samt personlig assistans (BPA)
Konkurrenter	Stendi/Ambea, Ecura, Norlandia/Aberia Team Olivia

Danmark

2016 introducerade Danmarks regering så kallad social rörlighet. Visionen är att fler ska vara en del av arbetsmarknaden och färre ska vara socialt utsatta. Utifrån denna vision har tio sociala målområden lanserats. Målen omfattar barn och ungdomar, missbruk och funktionsnedsättning. Liksom i de övriga nordiska länderna är det kommunerna som ansvarar för finansiering och utförande av de flesta insatserna. Den danska marknaden har successivt öppnats upp för privata aktörer och en betydande del av omsorgen utförs sedan länge av stiftelser och ideella organisationer. Marknadstillväxten är relativt låg men bedöms vara fortsatt stabil.

Marknadsstorlek:	123 miljarder kronor (2018)
– varav privata aktörer	25 % (inkl. ideellt)
Humanas position	Mindre aktör
Konkurrenter	Altiden/Ambea, Team Olivia





Hållbar *strategi*

Humana bidrar med kvalitativ och kostnads-effektiv 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 i sin tur på en stark värdegrund.

Humanas lagstadgade hållbarhetsrapport omfattar sidorna 14–31, 64 samt 69–70.

Hållbarhetsredovisningen har upprättats i enlighet med GRI Standards, alternativ Core. GRI-index finns på sidorna 114–115.

HÅLLBAR STRATEGI

Strategi för hållbar omsorg	16
– Kvalitativ verksamhet	20
– Attraktiv arbetsgivare	23
– Lönsam tillväxt	26
– Ansvarstagande samhällsaktör	28
Humana bidrar aktivt till FN:s globala mål	31

HÅLLBAR STRATEGI

Strategi för *hållbar omsorg*

Humanas vision och övergripande målsättning handlar om hållbarhet på individ- och samhällsnivå. Hållbarhet är därför en integrerad del av vår strategi. Vi har definierat fyra strategiska målområden som, tillsammans med vår värdegrund, styr verksamheten 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 vår vision ”Alla har rätt till ett bra liv”. Vi följer upp att Humana levererar omsorg med hög kvalitet i samtliga verksamhetsområden genom egna och externa undersökningar. I tillägg till kunders, klienters och anhörigas uppfattning om Humana, ingår absoluta kvalitetskriterier i vår styrmodell för kvalitetssäkring, Humana Quality Model.

Medarbetarna – attraktiv arbetsgivare

För att kunna leverera hög kvalitet till kunder och klienter krävs kunniga och dedikerade medarbetare. För att locka till sig de bästa medarbetarna är attraktiviteten som arbetsgivare avgörande. 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 fortsatt 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.

Samhället – ansvarstagande aktör

Humana tillför viktiga värden till samhället genom vår kärnverksamhet, men vi tar också ansvar utöver den. Humana vill bidra till en hållbar välfärd 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 förena med sund samhällsekonomi. Humana agerar också motor för mångfald och inkludering. Därutöver tar Humana ansvar genom minska miljöpåverkan från den egna verksamheten.

Värdegrund och företagskultur

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.

Intressentdialog och väsentliga frågor

Humana ska bidra till ett bättre liv för enskilda individer och en effektivare samhällsekonomi. Humanas hållbarhetsarbete – i termer av ESG eller miljö-, sociala och bolagsstyrningsfrågor – 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 webbplatsen humana.se	Hög kvalitet i omsorgstjänster, inbegripet säkerhet och trygghet för omsorgstagarna, valfrihet för att möta individuella behov, kontinuerlig dialog mellan omsorgsgivare och omsorgstagare.
BESTÄLLARE I KOMMUN, REGION OCH STAT	Upphandlingar, möten, avtalsuppföljning, webbplatsen, kundundersökningar hos Socialtjänsten	Hög kvalitet i omsorgstjänster, inbegripet säkerhet och trygghet för omsorgstagarna, bidra till att lösa samhällsutmaningar, systematiskt arbetsmiljöarbete, olika miljökrav inklusive miljöledningssystem.
MEDARBETARE	Kontinuerlig dialog i verksamheterna, årlig medarbetarundersökning och medarbetarsamtal, olika chefs- och mötesforum, intranät	Säker och trygg arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, möjligheten att bidra till ökad välfärd i samhället, efterlevnad av värdegrunden, hållbarhet.
ÄGARE OCH INVESTERARE	Styrelsemöten och årsstämman. Individuella möten och gruppmöten med aktieägare, investerare och bankernas analytiker, till exempel i samband med delårsrapporter och investerarkonferenser.	Hög kvalitet i omsorgstjänster, utveckling och innovation för att möta de ökande behoven i samhället. Hållbarhetsfrågor lyfts regelbundet (ESG – miljö-, sociala och bolagsstyrningsfrågor).
MYNDIGHETER	Regelverk, rapporter, inspektioner, granskningar, incidentrapportering, utredningar	Regelefterlevnad, hög kvalitet och säkerhet i omsorgstjänster, möta individens krav och behov, transparens.
SAMARBETE MED FORSKNING	Samverkansmöten, gemensamma forskningsprojekt	Utveckling av sociala tjänster, behandlingsmetoder.
LEVERANTÖRER	Upphandlingar, beställningar och inköp samt leverantörmöten	Affärsmässighet med hög etik och objektivitet vid upphandlingar och inköp. Tydlighet kring krav på hållbarhetsaspekter.

HÅLLBAR STRATEGI

Affärsetik og antikorrupsjon

Etisk agerande i alla relationer

Det är avgörande att var och en som företräder Humana agerar etiskt i varje relation och situation. Verksamheten ska präglas av hög affärsetik, god affärssed, ansvarskänsla 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 visselblåsarfunktion.



Uppförandekoden ingår i den obligatoriska introduktionen för nyanställda och i varje anställningsavtal.

Ny uppförandekod för leverantörer

Under 2020 tog vi fram en uppförandekod för leverantörer. Från och med 2021 inkluderas leverantörskoden i alla nya större upphandlingar. Humana kommer även att bedöma den befintliga leverantörsbasen för hållbarhetsrisker. Syftet är att tillämpa leverantörskoden i löpande avtal, där vi ser mer betydande risker. Långsiktigt är målet att koden ska ingå i alla upphandlingar.





Relaterade hållbarhetspolicyer:

- ▶ Uppförandekod och värdegrund
 - ▶ Uppförandekod för leverantörer
- Läs mer på humanagroup.se





Strategiska mål

MÅLOMRÅDE	INDIKATOR	MÅL 2020	UTFALL 2020
KVALITATIV VERKSAMHET 	Humana Quality Index (HQI) Ett høgt kvalitetsindex, som over tid rör sig mot det langsiktige målværdet som er 100.	95	95
	Uppfølging av individuelle planer Alla kunder og klienter ska erbjudas en individuell plan med personlige mål som føljs opp enligt tidplan. Det langsiktige målet er at 100% føljs opp enligt tidplan.	90%	88%
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE 	Nöjda og lojala medarbeitane Ett bransjledende eNPS, Employee Net Promoter Score, det vill säga andel medarbeitane som svarar 9 eller 10 på en tiogradig skala om de skulle anbefale sitt foretak som arbeidsgiver. På lang sikt ska eNPS vera >25%.	17%	15%
	Jämställdhet Jämn könsfördelning på ledande positioner, det vill säga chefer i ledningsgrupper på affærsrådesnivå og i konsernledningen.	40–60% kvinner	65%
LÖNSAM TILLVÄXT 	Intæktstillvæxt En årlig organisk intæktøkning om 5% på medellång sikt, som dærutöver kan kompletteras med tilleggsværv på 2–3%.	5%	4%
	Lönsamhet En årlig rørelsemarginal om 7% på medellång sikt.	7%	6%
ANSVARSTAGANDE SAMHÆLLSAKTØR 	Kapitalstruktur En ræntebærende nettoskuld som inte øverstiger 4,5 ganger EBITDA, det vill säga rørelseresultatet före avskrivninger og nedskrivninger. Skuldsætningen kan tillfælligt øverstige målsætningen.	4,5 ggr	4,3 ggr
	Inkludering Årligen skapa mange arbeidstillfællen i Norden for personer som står langt från arbeidsmarknaden.	200	163
VÆRDEGRUND OG FØRETAGSKULTUR	Minskad miljøpåværkning En minskad miljøpåværkning genom at arbeita med mætbare aktiviteter. <small>¹⁾ Koldæksidindex minskade med 11 prosent från 2019 till 2020.</small>	Minskad miljøpåværkning fram till 2022	-11% ¹⁾
	Vision Høg kænndom hos medarbeitane om foretakets vision. Langsiktig ska den oppgå till minst 95%.	90%	90%
	Værderingar Medarbeitane ska oppleva at værderingar er styrende for Humana. Øver tid ska værdet øverstige 4,2 dær 5 er høgstæ belyg.	4,0	4,0

LÅS MER

KVALITATIV VERKSAMHET
sidorna 20–22

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE
sidorna 23–25

LÖNSAM TILLVÄXT
sidorna 26–27

ANSVARSTAGANDE SAMHÆLLSAKTØR
sidorna 28–30

HÅLLBAR STRATEGI



Kvalitativ verksamhet



Humana strävar efter att sätta en ny och högre standard för omsorgen i Norden. Utgångspunkten är alltid individens förutsättningar och behov. Humanas omsorg grundas i evidens och bästa tillgängliga kunskap och utförs av kunniga och dedikerade medarbetare. Vi följer upp hur vi lyckas genom egna och externa undersökningar. Att ständigt utvecklas för att upprätthålla högsta kvalitet är grundläggande för oss.

Utgångspunkten för Humanas omsorg är alltid individens förutsättningar och behov. Med hjälp av metodutveckling och kvalitets-säkring säkerställer vi att rätt behandlingsmetoder används utifrån vetenskap och beprövad metod. Genom utveckling av välfärdsteknik och behandlingsmetoder bidrar Humana till ökad effektivitet och högre kvalitet för kunder och klienter.

Kvalitetsarbetets fyra delar

För att nå goda resultat för Humanas kunder och klienter och för att säkra en hög och jämn kvalitet i verksamheten anser Humana att det krävs lika delar engagemang och struktur. Arbetet vilar på fyra delar:

1. Individuella lösningar

Kunder och klienter kommer alltid i första hand. Det är nödvändigt för att leva som vi lär – vi tror på allas rätt till självbestämmande, integritet och ett bra liv. Dessutom, alla är olika och då behöver våra lösningar också vara det. Varje klient ska ha en individuell plan med personliga mål samt ska 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 HVB¹⁾ eller familjehem definierar målen den utveckling som ungdomen ska uppnå. Det kan till exempel handla om att fullfölja sin utbildning eller bryta ett självskadebeteende.

2. Gemensam värdegrund

Vår gemensamma värdegrund är utgångspunkten i såväl den strategiska planeringen som i den dagliga kontakten med kunder, klienter och beställare. Medarbetarnas engagemang, ansvarskänsla och glädje bidrar till att göra Humana till en ledande omsorgsaktör.

3. Evidensbaserad praktik

För Humana är evidensbaserat arbete centralt för att säkra en omsorg av hög kvalitet för kunder och klienter. En gemensam organisation för kvalitet och metod säkerställer att Humanas specialister arbetar med medicinsk och psykosocial vård och behandling samt

¹⁾ HVB: Hem för vård eller boende är ett yrkesmässigt drivet hem inom socialtjänsten som tar emot enskilda för vård eller behandling i förening med ett boende.

omvårdnad utifrån bästa tillgängliga kunskap och evidensbaserade metoder. (Läs mer om att arbeta utifrån evidens nedan.)

”Humanas egna metodutvecklare spelar en viktig roll i samarbetet med forskare och projekt.”

4. Hög kompetens

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

Med bas i studier och evidens

Två metoder som Humana arbetar utifrån är Treatment Foster Care Oregon, TFCO, och Connect, där Humana är licensinnehavare i Norden.

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 uppföljande studie där vi följer 50 ungdomar från behandlingsstart till slut. Vi mäter skolnärvaro, frekvens av läsläsning samt ungdomarnas psykiska och fysiska hälsa.

Connect är ett strukturerat program med syftet att hjälpa föräldrar och andra omsorgspersoner att finna ny förståelse för både

barnets och egna beteenden och reaktioner, och i förlängningen förändra omsorgsrollen. I en randomiserad kontrollerad studie (RCT-studie) av Connect för familjehem undersöks just nu 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.

Dessutom driver och bidrar Humana till forskningsprojekt vid universitet och högskolor för att få starkare vetenskapligt underlag för de metoder vi använder och för att bidra till att öka kunskapen generellt inom våra områden. Humanas egna metodutvecklare spelar en viktig roll i samarbetet med forskare och projekt. Exempelvis pågår en studie på våra äldreboenden där vi, tillsammans med forskare från Stockholms universitet, undersöker hur ljussättningen påverkar bland annat välmående och sömn hos våra boende.

Ledningssystem för kvalitet varje dag

Som stöd för vårt kvalitetsarbete har vi ledningssystemet Parus (process, aktivitet, rutin, uppföljning, samverkan). Under 2020 fortsatte implementeringen av Parus i den finländska och danska verksamheten. I den svenska och norska verksamheten skedde det året innan. Implementeringen innebär en harmonisering av styrdokument, processer och arbetsrutiner. 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 utveckla möjligheterna att göra riskanalyser, följa upp mål samt genomföra internkontroller.

Styrning med Humana Quality Model

För att mäta, följa upp och stärka kvaliteten i alla verksamheter använder Humana styrmodellen Humana Quality Model. Modellen bygger på två dimensioner: Den ena är Humana Quality Index, HQI, som är ett sammanfattande kvalitetsmått för koncernen.

Humana Quality Model

Humana använder styrmodellen Humana Quality Model. Syftet är att mäta, följa upp och stärka kvaliteten i alla verksamheter. Modellen bygger på två dimensioner: Humana Quality Index, HQI, som är ett sammanfattande kvalitetsmått för koncernen samt uppföljning av individuella planer för att säkerställa uppfyllelse av enskilda kunders och klienters mål.



HÅLLBAR STRATEGI

Den andra är uppföljningen av individuella planer för att säkerställa uppfyllelse av enskilda kunders och klients mål.

HQI inkluderar kunder och medarbetare och väger samman sju kvalitetsindikatorer, som allvarliga avvikelser och kundnöjdhet. Indexets maxvärde och Humanas långsiktiga mål är 100. Under 2020 uppgick HQI till 95, att jämföra med fjolårets värde 94.

I HQI ingår det gemensamma Nöjd kund-/klientindex, NKI, för hela Humana. Under året har ett stort fokus legat på att hantera covid-19-pandemin och det är glädjande att se att Humana kunnat hantera läget på ett bra sätt. 2020 års NKI uppgick till 83, samma resultat som för 2019. Varje affärsområde gör också egna mer djupgående undersökningar.

Andelen klienter vars individuella plan som har följts upp enligt tidplan följs upp månadsvis. Det långsiktiga målet är att varje verksamhet ska nå minst 98 procent. Totalt för Humana var utfallet 2020 en andel på 88 procent individuella planer som följts upp i tid (88 procent även 2019).

Inom äldreomsorgen gör Socialstyrelsen en årlig nationell brukarundersökning. Att Humana kom väl ut i Socialstyrelsens årliga nationella undersökning av Sveriges äldre-

boenden även i år, trots att affärsområdet Äldreomsorg varit mycket påverkat av pandemin, är ett viktigt besked för oss. I 2020 års undersökning uppgick andelen nöjda kunder på Humanas äldreboenden till 83 procent (88). Det kan jämföras med i genomsnitt 81 procent för alla äldreboenden i Sverige, kommunala och privata aktörer.

Kvartalsvis kvalitetsredovisning

För att främja ständig utveckling är Humana som företag noga med att öppet kommunicera Humanas kvalitet och avvikelser både internt och externt. Sedan 2019 redovisas kvaliteten på omsorgen i kvartalsvisa kvalitetsrapporter på vår webbplats humana.se eller humanagroup.se liksom i bolagets årliga kvalitetsredovisning. Här redovisas uppföljningen av Humana Quality Model.

Humanas kvalitetsarbete ska bidra till att minska allvarliga avvikelser i verksamheterna. Medarbetare uppmuntras att anmäla avvikelser så att händelser kan analyseras och att fel inte upprepas. Även uppgifter om allvarliga avvikelser, rapporterade enligt Lex Sarah och Lex Maria finns på humana.se eller humanagroup.se.

Integritet och informationssäkerhet

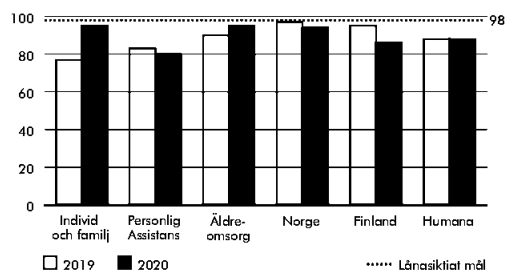
Givet Humanas verksamhet är informations-säkerhet ett absolut krav. Humana har en särskild organisation med dataskyddsombud i varje land och en samordnare för koncernen. Vi analyserar incidenter och är skyldiga att rapportera allvarliga incidenter till Datainspektionen inom 72 timmar.

År 2020 inträffade 58 personuppgiftsincidenter i Sverige, varav 3 rapporterades till Datainspektionen. I Norge inträffade 42, i Finland 38 och i Danmark 0 incidenter, varav 1, 1 respektive 0 incidenter rapporterades till ansvarig myndighet.

Relaterade hållbarhetspolicyer:

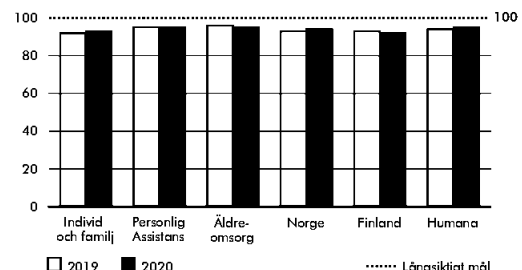
- ▶ Kvalitetspolicy
 - ▶ Datasäkerhetspolicy
- Läs mer på humanagroup.se

Andel uppfyllda individuella planer



Uppföljandegraden skiljer sig mellan affärsområdena. Störst positiv förändring under 2020 uppmättes inom Individ och familj, där uppföljandegraden steg till 96 procent. Siffrorna följs varje månad. Det långsiktiga målet är att alla verksamheter ska nå minst 98 procent.

Humana Quality Index, HQI



Nyckeltalen mäts i en skala 1–100 och vägs samman i ett index med ett långsiktigt mål för Humana som är 100. 2020 uppgick Humanas HQI till 95, vilket är en förbättring från föregående år som var 94.

Attraktiv arbeidsgiver



Humanas ambition er å leverera høg kvalitet og vår omsorg utføres av kompetente og dedikerte medarbeiters. For å locka til seg de beste medarbeiterna er attraktiviteten som arbeidsgiver avgjørende. Humana vill vera førstahandsvalet for alle som arbeider med omsorg og Humanas stråvan er å erbjuda alle medarbeiters en god arbeidsmiljø, bra ledarskap og utviklingsmuligheter.

Humanas medarbeiters

Den som arbeider innan omsorg gjer verkleg skillnad for andre, kvar dag. Innom Humana arbeider over 16 000 medarbeiters. De vanligaste befatningarna er personlig assistent, behandlingssassistent og underskoterska. Andre befatningar innan Humana er til døme sjukskoterskor, psykologer og psykoterapeuter. Tillsammans har våre medarbeiters en mykje bred og djup kunnskap innan omsorg. Å bidra og å vaxa i yrket og som person hør til det våre medarbeiters oppskattar mest med Humana.

Omsorgsbransjen har framtiden for seg og Humana er liksom heile omsorgsbransjen i stort behov av nye medarbeiters. Dårmed er rekruttering sentralt for å fortsetta vera en framgangsrik kvalitetsaktør innan

omsorg. Humanas ambition er å vera førstahandsvalet for de som vill arbeida med omsorg. Kvar år søker seg allt fler til Humana. Under 2020 mottog bolaget 97 600 jobbansøkingar. Det er 4 800 fler ån 2019 og en økning på 37 prosent sedan 2017. Humana inledde dessutom samarbeide med Nordic Choice Hotels, Elite Hotels og SAS, for å erbjuda jobbmuligheter for personer innan service som mist jobbet under pandemien.

Utmanande år

2020 var ett mer utmanande år ån vanligt. Covid-19-pandemien påverka Humanas verksamhet og stådde medarbeiterna inför svåre utmaningar. Humana har etablerte rutiner for å hantera smittspridning i

verksamheterna, då smittspridning i seg inte er ovanligt. Pandemien omfatning krevde dock betydeligt større insatser ån vanligt.

Når det gæller medarbeiternas halsa og sikkerhet, handlade insatserna framforallt om å hantera risiko i den fysiske arbeidsmiljøen og den psykiske påfrestningen til fôlj av hôgre arbeidsbelastning, minsket sosial kontakt samt stress og oro. Vår årlige hållbarhetsvecka i november fokuserede på arbeidsmiljøen relateret til pandemien.

For å fôlja opp hur medarbeiterna tycker åt Humana har hanteret situasjonen i egen-skap av arbeidsgiver, gjennomfôrdes i slutet av året en undersôkning vând til samtlige medarbeiters. Den visade åt en klar majoritet av medarbeiterna kände seg trygge med Humanas hantering av pandemien.

HÅLLBAR STRATEGI

Det inkluderende bolaget

Jämställdhet samt mångfald och inkludering är viktiga faktorer för ett långsiktigt hållbart företag. Humana arbetar aktivt med dessa områden i alla verksamheter och processer.

När Humana rekryterar chefer ser vi till att ha med kandidater av olika kön i slutfasen. Vid årets slut var 65 (58) procent av Humanas högsta chefer kvinnor. Totalt är 71 (69) procent av Humanas medarbetare kvinnor och 29 (31) procent är män. Målet är att attrahera fler män till kvinnodominerade verksamheter. Humanas jämställdhetsarbete har uppmärksammats externt – 2017 och 2018 utsågs Humana till börsens mest jämställda bolag av stiftelsen AllBright och 2020 var vi en av tre finalister.

När det gäller mångfald strävar Humana mot att minst 20 procent av cheferna ska ha internationell bakgrund. Med internationell bakgrund avses 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 20 (20) procent av medlemmarna i koncernledningen internationell bakgrund. Uppskattningsvis är ungefär en tredjedel av samtliga medarbetare födda utanför Norden eller har föräldrar som är födda utanför Norden.

Humana arbetar också aktivt mot trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering. Vi ser likabehandling som en självklarhet och ingen ska diskrimineras eller trakasseras. Humanas uppförandekod ingår i den obligatoriska introduktionen för nyanställda och i varje anställningsavtal. Bolagets insatser för att bli ännu öppnare och mer inkluderande som arbetsgivare innefattar också samarbete med RFSL. Delar av verksamheten inom Individ och familj är HBTQ-certifierad.

Utveckling genom Humana Academy

Genom läraportalen Humana Academy erbjuder Humana medarbetarna tillgång till kvalitetsssäkrad kompetensutveckling inom till exempel arbetsmiljö, bemötande, kvalitet, ledarskap och lagstiftning. Ett hundratal av utbildningarna är webbaserade och möjliga att ta del av utifrån behov och egen planering. Dessutom erbjuds lärarledda utbildningar för specifika ämnesområden och roller. Alla digitala utbildningar är tillgängliga för alla medarbetare. Totalt genomfördes under 2020 19 561 (14 652) utbildningar, varav många digitala.

För att främja medarbetarnas utveckling uppmuntrar Humana även intern rörlighet, både inom och mellan affärsområden och

länder. Genom att erbjuda intressanta karriärvägar kan Humana behålla duktiga medarbetare under lång tid.

Trygg och trivsamt arbetsmiljö

Humana arbetar systematiskt för att erbjuda en trygg och trivsamt arbetsmiljö. Insatserna utgår från koncernens arbetsmiljöpolicy och hanteras inom respektive verksamhet.

Olika arbetsplatser är förknippade med skilda arbetsmiljörisiker. Många medarbetare arbetar på någon av koncernens hundratals enheter, medan Humanas personliga assistenter framförallt har Humanas 1 900 assistenskunders hem som arbetsplats. I medarbetarundersökningar framkommer att arbetsmiljön är viktigast för assistenternas trivsel på arbetet.

Säkert arbete ingår i introduktionsutbildningen för alla medarbetare. Ytterligare kompetensutveckling i form av kvalificerade utbildningar ges löpande via Humana Academy. Inom alla affärsområden finns särskilda rutiner för riskbedömning och riskhantering.

Humanas värdegrundsarbete bidrar också till att utveckla arbetsmiljön, bland annat med hjälp av våra värdegrundsledare och genom att Humanas värderingar är ett ständigt inslag på arbetsplatsträffar. Utöver den fysiska arbetsmiljön prioriterar Humana även den sociala dimensionen genom att uppmuntra till bra stämning och samarbete.

Under året uppgick korttidssjukfrånvaron till 4,1 (2,9) procent och långtidssjukfrånvaron till 2,0 (1,9) procent (exklusive Finland). Den totala sjukfrånvaron för året, inklusive Finland, var 7,0 procent. Att korttidssjukfrånvaron gick upp jämfört med föregående år kopplas framförallt till pandemin. Humanas medarbetare har lägre långtidssjukfrånvaro än offentlig sektor, vilket inte bara gynnar medarbetarna utan också kunder och klienter, bolagets produktivitet och lönsamhet samt, i slutändan, skattebetalarna.

Långsiktig satsning på ledarskapet

Bra chefer, som kan leda både människor och verksamheter, har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och förutsättningar att göra ett bra jobb. Under 2020 fortsatte Humanas satsningar på ledarskapet, framförallt i form av Ledarskapslyftet. Ledarskapslyftet startade 2019 för att ytterligare stärka ledarskapet. Fokus ligger på att attrahera och rekrytera ledare, motivera, följa upp, utveckla och behålla de bästa ledarna samt på att stödja chefer i arbetsvardagen.

”Jämställdhet, mångfald och inkludering är viktiga faktorer för ett långsiktigt hållbart företag.”



I Ledarskapslyftet ingår ett koncerngemensamt ledarskapsprogram, en webbaserad chefskola, ett mentorprogram samt introduktion till nya chefer. Ledarskapsprogrammet är en långsiktig satsning med syfte att rusta Humanas chefer för att leverera på bolagets mål, stärka sammanhållningen i koncernen, säkra ledarsuccessionen, få cheferna att stanna längre i bolaget, och att ge alla medarbetare bra förutsättningar. Ledarskapsprogrammet består av fyra moduler som pågår under nio till tolv månader. Fokus ligger på de egenskaper som ingår i Humanas ledarprofil: självinsikt, kommunikation, relationsbyggande, resultatorientering, affärsmässighet och kundfokus. Under året digitaliserades programmet och nya ämnen tillkom, bland annat ledarskap på distans, hållbart ledarskap i kris samt psykisk och fysisk arbetsmiljö i kris.

Humanas medarbetare ger våra ledare fortsatt höga betyg – årets ledarskapsindex uppgick till 78 (79). Det är glädjande men vi nöjer oss inte utan strävar vidare för att stärka ledarskapet och medarbetarnas uppskattning.

Sammanhållen styrning

Koncernledningen och specifikt HR-direktören ansvarar för styrningen av medarbetarområdet. Ansvaret är sedan delegerat till verksamhetscheferna. Kvalitetsdirektören och kvalitetsfunktionen ansvarar för Humanas Academy och merparten av koncernens kompetensutveckling.



Under 2020 fortsatte Humana att effektivisera HR-processerna genom att digitalisera administrativa rutiner samt stärka chefers och medarbetares digitala kompetens. Exempelvis implementerades ett digitalt flöde för anställningsdokumentation. En av funktionerna och fördelarna är digital signering. Efter introduktionen sommaren 2020 hanteades och signerades över 7 000 dokument digitalt. Pandemin och kravet på distansarbete bidrog också till att påskynda digitaliseringen och justeringen av arbets sätt.

Humana enligt medarbetarna

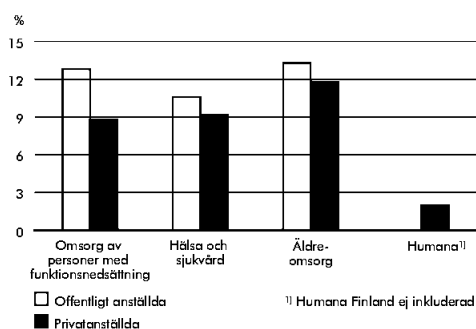
Humanas årliga medarbetarundersökning WeYouMe visade att alla insatser för en god

arbetsmiljö ger utdelning. 74 (74) procent av medarbetarna uppgav att de känner stor delaktighet på arbetet och 81 (84) procent upplever stort engagemang. Bland personliga assistenter känner 95 (94) procent stolthet över sitt arbete. Nöjd medarbetarindex, NMI, fortsätter vara hög på 75 (76). Employee Net Promoter Score, eNPS, uppgick till 15 (20) procent.

Relaterade hållbarhetspolicyer:

- ▶ Arbetsmiljöpolicy
 - ▶ Policy för mångfald och inklusion
- Läs mer på humanagroup.se

Sjukfrånvaro (långtid)



Humanas medarbetare har lägre långtidssjukfrånvaro, 2,0 procent (2020, Humana Finland ej inkluderat), än offentliga sektorn. En möjlig orsak är tydligt ledarskap och stort engagemang, områden som Humana får goda utfall på i vår medarbetarundersökning.

15%

Employee Net Promoter Score, 2020

Ålderssammansättning

	>30	30-50	50<
Totalt	28%	46%	26%
Chefer	5,4%	73,1%	21,6%



HÅLLBAR STRATEGI

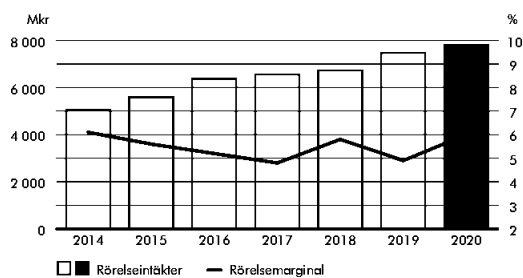
Lönsam tillväxt



Finansiella mål, uppföljning

	Mål	Utfall 2020	(2019)
Lönsamhet (rörelsemarginal)	7%	6,0%	(4,9%)
Intäkstillväxt (organisk tillväxt, därutöver kan förvärv ge 2–3%)	5%	4,1%	(2,0%)
Kapitalstruktur (räntebärande nettoskuld relativt justerad EBITDA)	4,5 ggr	4,3 ggr	(5,4 ggr)

En historik med intäkstillväxt och stabil lönsamhet





Når Humana växer betyder det att vi hjälper fler människor att ha ett bra liv. Bolaget har tydliga finansiella mål och tillväxten förutsätter bibehållen hög kvalitet i omsorgstjänsterna och lönsamhet. Den organiska tillväxten ska ske genom att starta nya verksamheter och utveckla vårt tjänsteutbud. 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 intäktsstillväxt på 5,2 procent med en rörelsemarginal på i snitt 5,4 procent. Målsättningen 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 2020 låg ett stort fokus i verksamheterna på att hantera covid-19-pandemin. Pandemin påverkade även resultatet. Lägre beläggning inverkar negativt på intäkterna och ökad sjukfrånvaro samt ökad förbrukning av skyddsmaterial ökade kostnaderna. De ökade kostnaderna komparerades delvis av statligt stöd. Netto blev den totala effekten marginellt negativ.

Organisk tillväxt

Humanas tillväxt ska i första hand ske på organisk väg och på medellång sikt ska den organiska tillväxten uppgå till 5 procent årligen. Humana växer organiskt genom att utveckla det befintliga tjänsteutbudet samt genom att starta nya verksamheter. Det finns

en tydlig tillväxtstrategi för att växa organiskt för samtliga av Humanas fem affärsområden.

Under året pågick byggnation av fem nya boenden i Humanas äldreomsorg: i Vallentuna, Ängelholm, Falkenberg och Norrtälje. De nya boendena, som kommer öppna under 2021, kommer kunna ta emot totalt 320 boende. Humana skrev under året också avtal om ett nytt äldreboende i egen regi i Täby med 90 lägenheter. Byggnationen startar i år och verksamhetsstarten är planerad till hösten 2022. Inom Individ och familj startade Humana tio nya enheter i Sverige, merparten inom LSS. I Finland öppnade vi fem nya enheter under året: tre vård- och omsorgsenheter för barn och unga, ett äldreboende och en öppenvårdsenhet.

Förvärvsdriven tillväxt

Humana kompletterar och accelererar den organiska tillväxten med förvärv som kan öka intäkterna med 2–3 procent. Förvärvsstrategin har tre primära syften:

- att stärka den geografiska närvaron, befintliga verksamheter och/eller specialiseringsgraden i erbjudandet
- att driva innovation och komplettera befintlig verksamhet med nya tjänstområden 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.

I november förvärvade Humana assistans företaget RO Omsorg Assistans AB. Bolaget har helårsintäkter på cirka 50 miljoner kronor och omkring 90 anställda. Den förvärvade verksamheten bidrog med 9 miljoner kronor till koncernens intäkter under 2020.

Skuldsättning

Högre resultat och lägre investeringar gjorde att Humanas skuldsättningsgrad, mätt som räntebärande nettoskuld i relation till justerad EBITDA, under 2020 minskade till 4,3 gånger (5,4). Det finansiella målet är att skuldsättningsgraden inte ska överstiga 4,5 gånger, även om den tillfälligtvis kan ligga högre till exempel i samband med förvärv.

Risker

Humanas riskhantering beskrivs på sidorna 64–73.

Skapat och distribuerat ekonomiskt värde, Mkr

	2020	Andel	2019	Andel
Skapat ekonomiskt värde				
Kunder och beställare	7 803		7 467	
Distribuerat ekonomiskt värde				
Leverantörer ¹⁾	1 287	16%	1 314	18%
Medarbetare ²⁾	6 039	77%	5 784	77%
Långivare	145	2%	121	2%
Offentlig sektor ³⁾	70	1%	61	1%
Aktieägare ⁴⁾	0	0%	0	0%
Behållet ekonomiskt värde i företaget	262	3%	187	2%

¹⁾ Belopp som betalats till leverantörer inklusive mervärdesskatt.

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

³⁾ Bolagskatt

⁴⁾ Styrelsens förslag till årsstämman 2021 är att ingen utdelning görs för verksamhetsåret 2020.

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

HÅLLBAR STRATEGI



Ansvarstagande samhällsaktör



Under 2020 genomförde Humana en rad webbföreläsningar i syfte att dela med oss av vår kunskap och våra erfarenheter:

Exempel på kompetensområden

- LAB – Lågaffektivt bemötande (digitalt)
- Vad är autism? Föreläsning om autismspektrumstillstånd (digitalt)
- Vad är ångest och hur kan vi hjälpa våra klienter hantera det i vardagen?
- Vem vill ha en fullvuxen narkoman i TV-soffan? Om familjehem för vuxna.
- TFCO, Treatment Foster Care Oregon. Behandlingsprogram sedan 20 år.
- Sammanhållen samverkan inom LSS
- Samsjuklighet – hur fungerar behandling av missbruk vid samtidig psykisk ohälsa?
- Connect – anknytningsbaserat program för stöd till föräldrar, familjehem och behandlingspersonal
- Hur påverkas vi av pornografi? En forskningssammanställning.
- Kulturanpassat föräldrastöd – betydelse och effekt på kort och lång sikt
- Barn som utsätter andra för sexuella övergrepp

163
jobb till personer
långt från
arbetsmarknaden

Humana tillför viktiga värden till samhället genom kärnverksamheten, på individnivå och genom att vi bidrar till en sund samhällsekonomi. Men vi tar också ansvar för ett hållbart samhälle utöver det. Vi vill inspirera och driva utvecklingen mot ökad kvalitet i hela omsorgen och vi agerar motor för mångfald och inkludering, till exempel genom jobb till dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Vi tar också ansvar genom att arbeta för att minska vår miljö- och klimatpåverkan.

Humanas vision handlar om att bidra till livskvalitet för alla och ett inkluderande samhälle. Vi arbetar för att nå visionen genom alla våra verksamheter – personlig assistans, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg – men också genom att erbjuda jobb till människor som står långt från arbetsmarknaden och genom att påverka i viktiga branschfrågor.

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 i alla åldrar. Humana främjar genom våra omsorgstjänster 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, de anhöriga och samhället som helhet.

Högre standard genom delad kunskap

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. Vissa utbildningar och föreläsningar inom Humana Academy är öppna och kostnadsfria utanför Humana. Externa deltagare kommer bland annat från socialtjänst och allmänheten. 2020 gick vi över från fysiska arrangemang till webbföreläsningar. Många av dem finns tillgängliga på Humanas webbplats. Under året deltog cirka 4 000 personer i de svenska webinarier. Därutöver genomförde Humana i Norge ett tjugotal webinarier.

Humana driver sedan 2019 Socialenkanalen på Youtube. Den vänder sig främst till de som arbetar inom socialtjänsten i Sverige. Här delar Humana kunskap, metoder och goda exempel från kommuner och olika instanser. Utgångspunkten är forskning och praxis inom social omsorg. Dessutom driver Humana Assistanspodden för alla med intresse för personlig assistans.

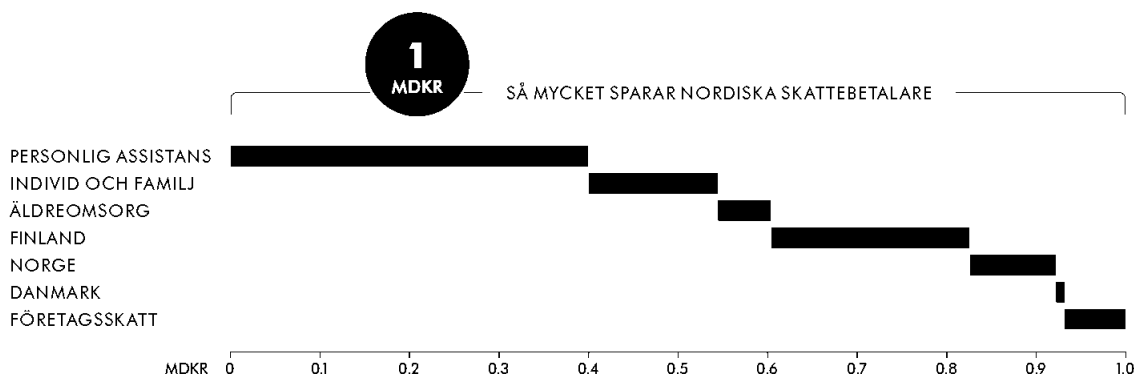
Samarbeten för att sprida kunskap

Under året inledde Humana Academy ett samarbete med Bonnier Academy kring digital utbildning. Syftet är att ge ännu fler tillgång till Humanas kompetens inom omsorgsområdet. I första steget omfattar

samarbetet utbildningar om bland annat Lex Sarah, fallprevention samt sekretess och tystnadsplikt. Humana påbörjade även samarbete med Hermods yrkeshögskola kring distansutbildning. Att läsa på distans underlättar att kombinera studier och arbete, både för våra medarbetare och andra studerande.

Humanas omsorg sparar skattekonor

Alla goda krafter behövs för att klara framtidens vård och omsorg. Humana visar att det är möjligt att kombinera högkvalitativ omsorg med kostnadseffektivitet. Utöver vår kompetens inom omsorg har vi genom vår storlek numera stor erfarenhet av att etablera och planera verksamheter på bästa sätt. När Humana bygger omsorgsboenden optimerar vi boendena logistiskt, bland annat för att minska onödiga transporter, och månår samtidigt om att medarbetarna ska få en bra arbetsmiljö. Våra kunskaper inom god schemaläggning är också en nyckel för att planera resurser effektivt. 2020 sparade offentlig sektor i Norden uppskattningsvis 1 miljard kronor på att anlita Humana jämfört med om de hade drivit verksamheterna själva.



Humana sparade nordiska skattebetalare 1,0 miljard kronor 2020¹⁾ jämfört med om stat, regioner och kommuner hade drivit verksamheten själva. Det uppnår vi genom god hushållning av resurser och effektiva behandlingsmetoder.

¹⁾ Beräkningen är gjord genom att med hjälp av offentliga källor beräkna vad kommuner och stat har för kostnad för olika typer av omsorg när de erbjuder den i egen regi och jämföra det med vad de betalat till Humana för motsvarande omsorg. Använda källor är: SKR, SCB, NHO Service, Statistics Norway, Bufdir, Kuusikko, Kriminalvården, Statens institutionsstyrelse (SIS), SBU, tillgänglig kommunal och regional ekonomisk rapportering samt Humanas egna beräkningar.

HÅLLBAR STRATEGI

Påverkan for allas rätt till ett bra liv

Humana verkar for att skapa rätt förutsättningar for bolaget och branschen att verka och fullgöra sitt oppdrag i hela Norden. Vi träffar löpande politiker på riksnivå och lokalt samt tjänstemän på kommuner och myndigheter. Humana deltar också i branschorgan såsom arbetsgivarorganisationen Vårdförretagarna, där Humanas kvalitetsdirektör Eva Nilsson Bågenholm är ordförande. Andra organ där Humana är aktivt är Svenska Vård, Proffentlig-nettverket i Norge och Hyvinvointiala HALI ry i Finland.

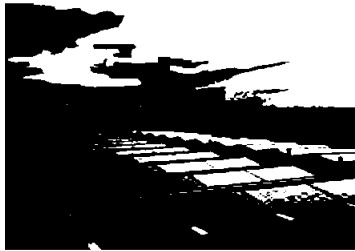
I Sverige har fokus varit att driva på for att återställa grundtanken med personlig assistans – att alla individer med omfattande behov ska ha rätt till personlig assistans. Ett antal år av hårdare regelutveckling av Försäkringskassan och förvaltningsdomstolar har lett till att allt färre fått möjlighet till personlig assistans trots att behoven inte minskat. Humana har både arbetat for förändrad lagstiftning och ändrade regelutvecklingar och har bland annat varit remissinstans i statliga utredningar inom assistansområdet.

Humana erbjuder väg in i arbete

I Sverige erbjuder Humana jobb, till exempel med anställningsstöd, till personer som står långt från arbetsmarknaden. Det sker i samarbete med bland andra Arbetsförmedlingen och Samhall. Vi lyckades med målet att bidra med 500 arbeten mellan 2017 och 2019. 2020 har vi skapat 163 nya jobb inom ramen for denna satsning, trots pågående pandemi. Målet var att skapa 200 jobb.

Miljöpolicy vägleder miljöarbetet

Humanas miljöarbete utgår från vår miljöpolicy. Där definieras klimateffektivitet och resurseffektivitet som vägledande kriterier. Miljöarbetet bygger på principerna om försiktighet respektive utbyte. Varje enhet inom Humana ska ständigt sträva efter att jobba resurseffektivt for att minska miljöpåverkan samtidigt som



”All nybyggnation ska ha solceller.”

kostnaderna kan sänkas. Det är obligatoriskt for 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, förbrukningsmateriel och läkemedel.

Nytt index accelererar miljöarbetet

Humana strävar efter att minska verksamhetens klimatpåverkan. Under året tog vi fram ett koldioxidindex, baserat på utsläppsuträkningar gjorda i enlighet med Greenhouse Gas Protocol (GHG). Uträkningarna bygger på uppmätt och skattad data från alla verksamheter och länder i koncernen, och generella utsläppsfaktorer.

Tabellen nedan illustrerar utsläppen indelade enligt GHG-protokollets tre så kallade scope. Scope 1 redovisar direkta utsläpp från bilresor inom Humanas verksamheter samt från uppvärmning med eldningsolja. Scope 2 redovisar indirekta utsläpp från inköpt elektricitet och fjärrvärme. Scope 3 redovisar indirekta utsläpp från centralt bokade flygresor. Humana ämnar utveckla

insamlingen av data for att kunna redovisa ytterligare indirekta utsläpp, och därmed öka insikten om hur vi kan minska koncernens negativa klimatpåverkan.

Enligt den datainsamling och de avgränsningar som gjorts, summerar Humanas utsläpp for 2020 till 5 781 ton koldioxidequivallenter, jämfört med 6 505 ton 2019. Det är en minskning med 11 procent. Målet är att utsläppen ska minska ytterligare fram till 2022.

Humanas respolicy uppmanar medarbetarna att resa klimatsmart, liksom att använda verksamhetens bilar effektivt. Förutom att minska resandet vill Humana i möjligaste mån underlätta distansarbete genom fler virtuella projektteam och webbmöten. I en jämförelse med 2019 har Humanas bilresande under 2020 minskat med 14 procent och flygresande med 60 procent, till stor del förklarad av pandemin.

I det fåtal av Humanas fastigheter som fortfarande värms med eldningsolja sker ett aktivt utbyte till miljövänligare uppvärmningsmetoder.

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 förutsättningarna tillåter, och att all belysning ska ha lågenergiteknik. Alla äldreboenden som Humana öppnar 2021 kommer att vara utrustade med laddstolpar for elbilar och flera befintliga äldreboenden och LSS-boenden har redan solpaneler och laddstolpar. Humanas äldreboende i Växjö är certifierat enligt miljöklass LEED Platinum och Mörkgrönt i Skanskas egna miljösystem. Det innebär ett nära-nollenergihus. Det nya äldreboendet i Norrtälje som öppnar 2021 kommer att miljöcertifieras enligt Miljöbyggnad nivå Silver. Alla Humanas verksamheter ska arbeta for att minska matsvinn och avfall.

Certifiering for miljö och kvalitet

Ledningsgrupperna inom affärsområdet Individ och familj är certifierade enligt ISO 14001 for miljö och ISO 9001 for kvalitet. Det pågår även ett struktur- och processarbete riktat mot våra enheter, där de hjälpta av checklistor och andra hjälpmedel tar fram egna miljöplaner.

Relaterade hållbarhetspolicyer:

- Miljöpolicy
 - Policy for mångfald och inklusion
- Läs mer på humanagroup.se

Humanas klimatavtryck, CO ₂ e (ton)	2020	2019
Scope 1 Utsläpp från egna fordon och egenproducerad energi (tjänstebilar, olja) ¹⁾	3 950	4 578
Scope 2 Indirekta utsläpp som uppstår vid köpt el och fjärrvärme ²⁾	1 766	1 766
Scope 3 Utsläpp från tjänsteresor (flyg) ³⁾	65	162
TOTAL	5 781	6 505

¹⁾ Baserat på faktiska drivmedelsvolymer for egna fordon. Oljeförbrukning baseras på faktiska och uppskattade bränslevolymer, där 2019 delvis uppskattats baserat på data for 2020.

²⁾ Baserat på faktiskt och uppskattat elförbrukning samt fjärrvärmeförbrukning, där 2019 uppskattats baserat på data från 2020.

³⁾ Baserat på tjänstereseleverantörernas beräkningar av utsläpp genererade från flygresor som bokats centralt i Sverige och Norge.

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



Humanas målsättning är att vara den självklara utföraren av omsorgstjänster för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav. Vår vision är ett inkluderande samhälle där alla människor har rätt till ett bra liv:

3.4. Främja psykisk hälsa och välbefinnande

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

10.2. Verka för att alla människor blir inkluderade

Humanas hela syfte och strategi är att skapa ett inkluderande samhälle. Oavsett individuella förutsättningar hos våra kunder och klienter arbetar våra medarbetare för våra klienters rätt till en bättre livskvalitet.

Kvalitativ verksamhet är ett strategiskt målområde för Humana, det är också en grundförutsättning för bolagets existens. Som ansvarstagande samhällsaktör vill Humana även inspirera andra och på så vis bidra till att höja standarden i hela omsorgsbranschen:

8.2. Högre produktivitet genom diversifiering, teknik och innovation

Humana vill sätta en ny standard för kvalitet i omsorgsbranschen. Genom utveckling av välfärdsteknik och metoder utvecklar Humana verksamheternas effektivitet och kvalitet. Inom Individ och familj säkerställer vi att rätt behandlingsmetoder används och att de utgår från vetenskap och beprövad erfarenhet.

Humanas värdegrund utgår från alla människors lika värde. Att vara en attraktiv och god arbetsgivare är ett strategiskt målområde för Humana:

5.5. Kvinnors lika möjligheter till ledarskap och beslutsfattande

Vi verkar för jämn fördelning mellan kvinnor och män i samtliga ledarpositioner i bolaget. Vi arbetar med synliga och osynliga strukturer för att tillvarata all tillgänglig kompetens och för att spegla våra kunder och klienter på bästa sätt.

8.5. Anständiga arbetsvillkor för alla samt lika lön för likvärdigt arbete

Humana har, och har länge förespråkade, kollektivavtal. Vi genomför årliga lönekartläggningar för att hitta eventuella oskäligen löneskillnader. Flera av Humanas verksamheter erbjuder jobb för dem som befinner sig längst från arbetsmarknaden.

Att vara en ansvarstagande samhällsaktör ett strategisk målområde och att ta miljöhänsyn i våra verksamheter är en del av det. Humana ska minska sin negativa påverkan på miljön:

12.5. Minska mängden avfall markant

Humana sätter centrala policyer för miljöarbetet. Miljöarbetet utförs i huvudsak på våra lokala enheter och boenden i hela Norden. Enheterna uppmuntras bland annat att minska sitt avfall.

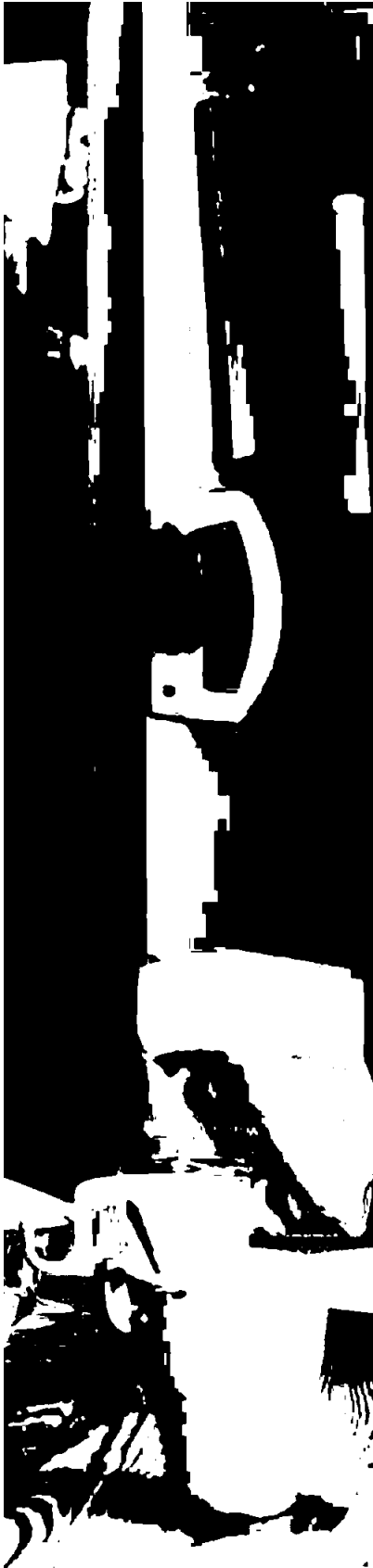
12.8. Sprida information och medvetenhet för en hållbar utveckling

Humana främjar medarbetarnas kunskap om och engagemang för hållbar utveckling genom god organisation och kommunikation. Som medarbetare, kund och beställare ska man kunna påverka Humanas riktning och tempo när det gäller bolagets hållbarhetsområden.

13. Bekämpa klimatförändringarna

Humana strävar efter att minska verksamhetens klimatpåverkan genom att bland annat resa klimatsmart, underlätta distansarbete, installera solpaneler och byta till mer miljövänlig uppvärmning. Med vårt nya koldioxidindex följer vi upp våra initiativ.





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 erbjuds i Sverige och Norge och äldreomsorg i Sverige och Finland.

Våra verksamheter inom individ- och familjeomsorg besitter en bred och hög kompetens inom psykosocialt förändringsarbete och psykisk ohälsa och tillhandahåller öppenvård och olika vård- och boendeformer för barn, unga och vuxna samt bostäder med särskild service för personer med funktionsnedsättning. Våra verksamheter inom personlig assistans hjälper individer med funktionsnedsättning att leva självständigt. Vår äldreomsorg utgörs av äldreboenden med trygghet och gemenskap.

Humanas verksamheter är indelade i fem affärsområden som presenteras på följande sidor.

ERBJUDANDE

Individ och familj	34
Personlig assistans	36
Äldreomsorg	38
Finland	40
Norge	42

ERBJUDANDE

Individ og 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

Individ och familjs erbjudande är uppdelat i divisionerna Barn och unga, Familjehem och öppenvård samt Vuxen.

Barn och unga

För barn och unga med psykosocial problematik och psykisk ohälsa erbjuder vi insatser vid bland annat självskadebeteende, neuro-psykiatriska funktionsnedsättningar, övergrepp, kriminalitet och missbruk. Vi har omkring 60 aktiva HVB-enheter (hem för vård och boende) och stödboenden med plats för totalt drygt 500 klienter i Sverige.

Familjehem och öppenvård

För barn och ungdomar från familjer med svåra utmaningar och behov, eller med egen kriminalitet och drogproblematik, erbjuder vi insatser i konsulentstödda familjehem, behandlingshem och i öppenvård. Vi kan ta emot drygt 700 barn och ungdomar. Även för vuxna finns möjlighet till stöd inom ramen för familjehem.

Vuxen

För vuxna personer med behov inom socialpsykiatri, neuropsykiatri, samsjuklighet, rättspsykiatri och äldrepsykiatri 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 (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade). 16 av våra boenden drivs på entreprenadavtal

och drygt 26 i egen regi. Dessutom erbjuder vi tre dagliga verksamheter.

Vårdflöta för individanpassade insatser

Vilken typ av stöd och hur mycket stöd en person behöver varierar över tid. Därför är det av yttersta vikt att Humana alltid erbjuder flexibilitet efter klientens behov. Det handlar om att var och en ska få rätt insats, i rätt omfattning och i rätt tid. Detta kallar vi Humanas "vårdflöta". Exempelvis kan en ungdom vara placerad på en HVB-enhet. När hen bedöms vara redo kan nästa steg bli familjehem eller stödboende, med mer självständighet och stöd efter behov.

Vårdflötan syftar alltså till att hålla ihop allt stöd och göra det möjligt för klienten att smidigt röra sig från en insats till en annan, allteftersom behoven förändras. Humanas storlek, omfattande kompetens samt interna samordning gör att vi kan individanpassa insatserna och samtidigt underlätta för socialtjänstens och andra myndighetsfunktioners planering.

Utveckling 2020

Året präglades av covid-19-pandemin. Arbetet inriktades på att anpassa erbjudande och arbetssätt efter ändrade förhållanden, krav och riktlinjer. Vi ökade användningen av digitala verktyg, introducerade beredskapslager på bred front samt inledde samarbeten för att säkra personalförsörjningen. Allt detta gjorde vi med stor omsorg om klienterna och kvaliteten, med särskilda anpassningar för riskgrupper.

Vi skapade en gemensam organisation för försäljningsstöd, marknad och anbud och genomförde förändringar för att utveckla vårt erbjudande och nå nya målgrupper.

Under 2020 satsade vi på att ta större plats i frågor som rör individ- och familjeomsorg. Vi utvecklade och genomförde föreläsningar där vi delade med oss av vår omfattande kunskap och bildade opinion i viktiga frågor såsom metoder, arbetssätt och utmaningar kopplade till individ- och familjeomsorg. Under andra halvåret höll vi 17 öppna föreläsningar online med i snitt 150 deltagare per tillfälle. Vi investerade också i dataanalys för att säkra att vi följer marknaden.

Humana öppnade under 2020 tio nya enheter, inom framförallt LSS.

Utblick

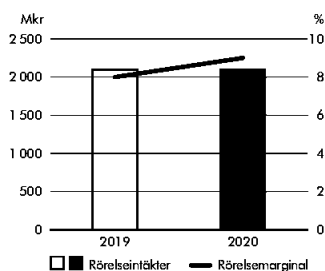
Den psykiska ohälsan i samhället fortsätter att öka, inte minst i spåren av pandemin. Behovet av och efterfrågan på våra insatser ökar, samtidigt som kommunerna i allt högre grad försöker ordna lösningar i egen regi. Vi fortsätter att se störst efterfrågeökning på mer komplexa ärenden. Vikten av offentliga upphandlingar och ramavtal fortsätter också att öka.

Inom daglig verksamhet enligt LSS arbetar vi för fortsatt organisk tillväxt och planerar flera uppstarter under 2021.

Andel av koncernens intäkter 2020

27%

Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal

	2020	2019
Rörelseintäkter, Mkr	2 101	2 095
Intäktsutveckling, %	0	-4
Organisk utveckling, %	0,4	-4,0
Intäktandel av Humana, %	27	28
Rörelseresultat, Mkr	190	168
Rörelsemarginal, %	9,0	8,0
Medelantal heltidsanställda	2 065	2 026



MÖT IZA – KLIENT HOS HUMANA INDIVID OCH FAMILJ

”De ville hjälpa mig på riktigt”

Iza är nyss fyllda 18 år. Trots sin unga ålder har hon upplevt mer än många gör under en livstid. Hot, våld, missbruk och olika behandlingar har varit hennes vardag. Det var inte förrän hon kom till Bellagården som det vände och hon började känna hopp.

Bellagården är ett av Humanas HVB-hem. Här finns plats för upp till sex tjejer med självdestruktiva beteenden och problem att reglera sina känslor.

När Iza kom dit räknade hon med att flytta snart. Det var ju så det hade sett ut för henne fram till dess – placeringarna avlöste varandra. Men då hade hon inte

räknat med Peyman, Bellagårdens enhetschef.

– **Peyman såg något i mig** på ett sätt som ingen annan vuxen gjort tidigare.

Ändå var det inte enkelt. Peyman och de andra i personalen hade svårt att nå fram till Iza. En gång fick Iza ett rejält utbrott och slog sönder saker och hotade personalen. Då fick hon ett ultimatum.

– Peyman var tydlig med att hon ville att jag skulle stanna men då behövde jag gå med på behandling för att kontrollera mina utbrott. Jag bad om att få vara kvar och började resan mot ett annat liv.

Iza hittade sätt att hantera sina känslor. Visst kunde hon ha dåliga dagar men då fick hon rätt stöd.

– Personalen fanns där för mig och jag kände att de ville hjälpa mig på riktigt.

Till sommaren bör Iza kunna lämna Bellagården för ett självständigare liv på ett av Humanas stödboenden.

– **Det går bra för mig nu**, jag har bra betyg i skolan och mål för framtiden. Jag trodde aldrig att jag skulle få uppleva min 18-årsdag men nu är jag här!

ERBJUDANDE

Personlig assistans

Personlig assistans gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att leva så självständigt som möjligt, på egna villkor. Humana är Sveriges största utförare av personlig assistans och besitter omfattande erfarenhet och expertis. Därmed påverkar vi många människors vardag. Humanas ambition är att vår assistansverksamhet ska fortsätta växa – och 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, bland annat genom att arbeta.

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. 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 kunderna trygghet och de bästa förutsättningarna för att beviljas ett korrekt antal timmar assistans, utfört av ett kompetent team. I teamet ingår förutom assistenter också en kund- och assistentansvarig som koordinerar allt som rör kundens hjälpbehov, önskemål, ekonomi, rekrytering och assistenter. Även en jurist som är sakkunnig inom LSS och personlig assistans samt en rekryteringsexpert är kopplade till teamet.

Utveckling 2020

Mot bakgrund av att färre personer beviljas personlig assistans har den totala marknaden för personlig assistans i Sverige krympt

under det gångna året. Trots detta fortsatte Humana att växa och ta marknadsandelar. Branschens marginaler utmanades även under 2020 då lönerna ökade snabbare än schablonbeloppet för assistansersättning (1,5 procent jämfört med runt 2–2,5 procent per år).

I slutet av året förvärvade Humana RO Omsorg Assistans. Därmed stärkte vi närvaron i Stockholmsregionen och utökade med en ny verksamhetsgren i form av ledsagning och avlösarservice. Vi ser fram emot att utveckla denna verksamhet.

Sedan 1 juli 2020 klassas alla hjälpmoment för andning och sondmatning som grundläggande behov. Lagändringen syftar till att återställa rätten till personlig assistans för vissa grupper, vilket givetvis är positivt för våra kunder och i förlängningen för Humana.

I började av året presenterades utredningen Översyn av LSS och assistansersättningen. Ytterligare en utredning har tillsatts med syfte att stärka den personliga assistansen inom vissa områden. Humana har varit delaktiga och lämnat remissvar på den förstnämnda utredningen.

Organisationen var under året fokuserad på kunders och medarbetares hälsa och säkerhet under covid-19-pandemin. Vi har utbildat, kommunicerat och säkerställt rätt skyddsutrustning på varje arbetsplats. Humana genomförde en kundundersökning

i september 2020 med hjälp av en extern aktör. Överlag visade undersökningen på mycket nöjda kunder som är beredda att rekommendera Humana till andra. Det framkom även att kunderna var nöjda med hur vi hanterat coronavirusets första våg.

Utblick

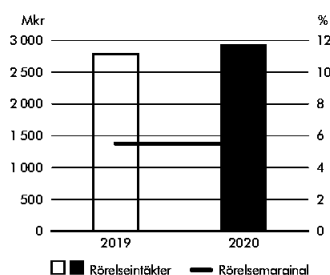
Under hösten 2020 kom beslut om att schablonbeloppet höjs med 3,5 procent för 2021 vilket har gett utrymme för bättre löneavtal för personliga assistenter.

Humanas mål är att hjälpa fler genom 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 aktivt.

Andel av koncernens intäkter 2020

38%

Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal

	2020	2019
Rörelseintäkter, Mkr	2 931	2 783
Intäktsutveckling, %	5	4
Organisk utveckling, %	4,1	0,9
Intäktandel av Humana, %	38	37
Rörelseresultat, Mkr	160	154
Rörelsemarginal, %	5,5	5,5
Medelantal heltidsanställda	5 099	4 909



MÖT GUNILLA – KUND HOS HUMANA PERSONLIG ASSISTANS

”Mina tjejer gör att jag kan leva”

Gunilla har alltid känt stort engagemang, inte minst för ”funkisar” som hon säger om sig själv. 1994 var hon med och väckte motionen om LSS. Hon är lika engagerad i sina assistenter och det var därför hon efter noggrant övervägande valde Humana som sin utförare av assistans.

Gunilla är en pigg och positiv person som inte låter sig hindras av att hon sitter i rullstol. Hon drabbades av polio för över 60 år sedan och blev frisk men lider numera av postpoliosyndrom och blir gradvis sämre.

– Var det stannar har jag ingen aning om, säger hon.

Efter studier på folkhögskola upptäckte Gunilla kooperativet STIL

(Stockholm Cooperative for Independent Living) som hade bildats 1984 med inspiration från den internationella Independent Living-rörelsen. STIL propagerade för att personen med funktionsnedsättning skulle arbetsleda sin assistans. På den tiden fanns inget liknande i Sverige och det ville Gunilla och de andra inom STIL ändra på. Idén till dagens lagstiftning var född och blev snart därefter verklighet.

I dag är Gunilla pensionär. Hon är intresserad av musik, litteratur och skapande. Tack vare sina personliga assistenter kan hon fylla dagarna med olika aktiviteter.

– Mina tjejer gör att jag kan leva, de är det viktigaste jag har i livet! Det absolut

största med personlig assistans är att man får en grupp som jobbar ihop med en. Det är teamwork, säger Gunilla stolt.

Humana känns tryggt. Gunilla har haft samma assistenter i åtta år och vill att de ska ha det bra. Därför gjorde hon och assistenterna grundlig research när Gunilla ville byta assistansbolag. De fastnade för Humanas trygghet och värdegrund.

– Tidigare hade jag mindre assistansbolag. Det har fungerat bra men jag ville ha större kontroll över hur assistansen sköttes och smidigare administration. Då kändes Humana som ett tryggt val.

ERBJUDANDE

Äldreomsorg

Humana driver äldreboenden på entreprenad och i egen regi. År efter år ger våra kunder Humanas äldreboenden höga betyg. Vi växer genom att bygga innovativa äldreboenden och genom att vinna entreprenadupphandlingar med fokus på kvalitet.

Erbjudande

Humana driver 17 äldreboenden i 13 kommuner i Sverige. Vi strävar efter att alla 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 näringsriktig 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.

Utveckling 2020

Covid-19-pandemin påverkade äldreomsorgen kraftigt under 2020. Både boende och medarbetare drabbades men tack vare snabb omställning, ständigt god tillgång till skyddsmaterial samt besöksstopp kunde Humana hålla nere antalet smittade. Vi satsade även på extra utbildningar gällande basala hygienrutiner, användning av skyddsutrustning, kohortvård samt nya arbetssätt som svar på pandemin. Vår internkontroll

visade att medarbetarna kan basala hygienrutiner samt vet hur de ska använda skyddsutrustning och hur de ska agera vid misstänkt smitta.

Under året hade äldreomsorgen lägre beläggning än normalt, parallellt med sjukfrånvaro och högre kostnader för personal och skyddsmaterial. Vi fick viss kompensering från staten för de högre kostnaderna men trots det fick pandemin negativa ekonomiska konsekvenser för verksamheten. Den lägre beläggningen kan delvis bero på att äldre och deras anhöriga avvaktar med att flytta till särskilt boende på grund av rädsla för covid-19 eller för att inte kunna träffa när det är besöksförbud. Dessutom har kommuner periodvis inte tillåtit flytt mellan boenden. Tillgång till vaccin, minskad smittspridning och lättade restriktioner förväntas öka beläggningen framöver.

Sedan tidigare har våra boenden mobilbaserade lösningar för larm, dörrlås, läkemedelssigering och dokumentation. Under 2020 fortsatte implementeringen av nya digitala verktyg för ökad effektivitet och kvalitet, bland annat ett digitalt system för planering och uppföljning. Systemet gör det möjligt att lägga in, fördela och kvittera arbetsuppgifter via mobilen. Det borgar för rätt vård i rätt tid samt koll på arbetsbelastning och resursplanering.

Under året vann vi en upphandling i Kalmar som omfattade tre befintliga och ett kommande äldreboende. Två av boendena kommer stängas och de boende flyttas då det

nya äldreboendet öppnar. Avtalet startade 1 november och kan löpa på upp till tio år. Humana tog även över driften av tre äldreboenden i Falkenberg. Det innebär att vi driver alla boenden som ligger ute på entreprenad i kommunen. Slutligen lämnade vi driften av ett boende i Kungsbacka och ett i Lerums kommun.

Ytterligare två av Humanas äldreboenden Silviahemcertifierades. Det innebär att all personal har påbyggnadsutbildning i god demensvård för att kunna bidra till högsta möjliga livskvalitet för demenssjuka och deras anhöriga.

Utblick

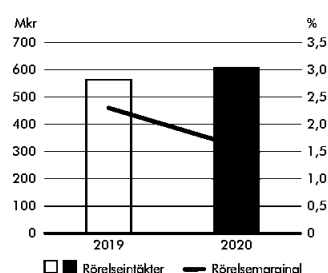
Humana har under 2020 drivit byggprojekt av fem nya äldreboenden om totalt 320 platser i Falkenberg, Norrtälje, Vallentuna och Ängelholm. Avtal har tecknats med samtliga kommuner och äldreboendena ska öppna under 2021. Dessutom ska Humana och Hemgården bygga ett äldreboende i Täby kommun, vilket planeras bli klart hösten 2022. Detta kommer drivas i egen regi och erbjuda 90 lägenheter.

Humana planerar för fortsatt expansion inom äldreomsorg mot bakgrund av att antalet invånare över 80 kommer att öka med cirka 50 procent inom mindre än tio år. Ambitionen är att växa med bibehållen kvalitet och stärkt lönsamhet.

Andel av koncernens intäkter 2020

8%

Rörelseintäkter och rörelsemarginal



Nyckeltal

	2020	2019
Rörelseintäkter, Mkr	608	564
Intäktsutveckling, %	8	23
Organisk utveckling, %	7,7	23,3
Intäktandel av Humana, %	8	8
Rörelseresultat, Mkr	10	13
Rörelsemarginal, %	1,6	2,3
Medelantal heltidsanställda	862	847



MÖT EDVIN – BOENDE INOM HUMANA ÄLDREMSORG

”Jag känner mig tillfreds här”

Edvin är 90 år och har bott på äldreboendet Humana Lillsjö Badväg i Kungsängen sedan det öppnade i september 2019. Han var till och med den som klippte bandet på invigningen.

I dag sitter han med sjukgymnasten Maria i den rymliga samlingsalen på femte våningen på äldreboendet.

Genom fönstret skymtar talltopparna i skogen utanför. Maria sitter en bit ifrån Edvin och har både munskydd och visir. På frågan hur det känts att möta personalen på det här viset under pandemin svarar Edvin skämtsamt.

– Jag ska ju inte pussa personalen, så det gör mig inget.

Edvin föddes i Nordnorge, och familjen flyttade till Sverige under kriget 1942. Sedan dess har han flyttat en del i sitt liv, så han har lätt för att känna sig hemma.

– Bara jag känner mig tillfreds med mig själv är jag nöjd, och det gör jag här, säger han.

– Här är ju skötsel från morgon till kväll, mat på bestämda tider, hjälp till doktorn. Även hjälp med språkförståelse om det är något jag skulle behöva, fortsätter han och skrattar.

Lillsjö Badväg är ett av Humanas nybyggda äldreboenden med 80 lägenheter. Det känns mer som ett hem än en institution. I samlingsalen möts man i normala tider för sångstunder, bingo och firanden. Om vädret tillåter dricker man sitt kaffe på den stora terrassen. Alla som flyttar in får tillsammans med personalen göra en aktivitetsanalys. På så vis är det lättare att anpassa dagarna; vill du följa med till badbryggan, eller vara delaktig i att odla i den stora trädgården? Allt för att dagarna ska kännas meningsfulla.

Edvin är änkeman sedan ett år tillbaka, men han har två barn, fem barnbarn och ett helt gäng med barnbarnsbarn.

– Det är lite långt till familjen, så de håller på att installera telefon med bio åt mig. De ringer mig så får jag se när de hoppar och så. Och det räcker för mig, jag tror inte så mycket på att man, i det här läget, ska blanda sig med ungdomar. Edvin känner sig dock inte särskilt påverkad av den pågående pandemin.

– Jag läser mycket, tittar på ipaden. Paddan är ett trevligt djur brukar jag säga, för jämt så ligger den på lur och det finns alltid något roligt att läsa på den. Jag har läst om Nordens historia nu på gamla dagar.

– Jag trivs väldigt bra här och jag trivs med dem som sköter om oss också, säger Edvin.

ERBJUDANDE

Finland

Humana erbjuder individ- og familjeomsorg samt äldreomsorg i Finland. Etter några år av kraftig ekspansjon i Finland låg fokus under 2020 på att harmonisera arbetssätten och att stärka varumärket. Ambitionen framåt är att med fortsatt hög kvalitet förbättra lönsamheten.

Erbjudande

I Finland erbjuder Humana omsorgsboenden för barn- og unga, öppenvård för familjer og barn, äldreboenden samt omsorgsboenden för individer med funksjonsnedsettning, mental ohälsa og/eller drogmissbruk.

Humana Finland driver totalt cirka 115 omsorgsenheter og har 30 behandlingsteam inom öppenvården. Humana har cirka 4 000 klienter og kunder i Finland.

Utveckling 2020

Covid-19-pandemin fikk ingen stor utbredning i Finland under 2020. Likväl präglade pandemin Humanas verksamheter under året. Fokus låg på säkra rutiner og instruksjoner for å motverka smittspridning. Inom äldreomsorgen anpassade Humanas personal snabbt arbetssätten og inom öppenvården infördes digitale tjenester tidigt.

Det positive digitale sprang som pandemien førde med sig, kommer å skapa nye muligheter inom öppenvårdstjenesterna åven framöver.

Under året utökade Humana sine åpenvårdstjenester og beholdt sin position som Finlands største utførere av åpenvård inom individ- og familjeomsorg. Också inom omsorgstjenesterna for barn og unga fortsatte Humana å vaxa. Behovet av omsorgs-

boenden till denna målgruppe er stort i Finland og særskilt etterfrågt er spesialrettede enheter.

Humana åpnade under året flere nye virksomheter rettede till barn og unga. Som eksempel kan næmnes tre nye vård- og omsorgsboenden i sødra Finland, samt tre boenden i Østerbotten som støptes om till spesialrettede enheter.

Åven inom omsorgstjenester for andre målgrupper vaxte Humana organisk under året. I Kuusamo åpnades ett äldreboende og i Loimaa en ny rehabiliteringsenhet for familjer.

Under året fikk den finlandske virksomheten också en ny ledning, etter å Anu Kallio tilltrådt som ny landschef for afførsområdet Finland i mars.

Utblick

Humanas mål er å styrke sin markedsposition som utførere av omsorgstjenester av høy kvalitet i Finland. I dette ingår å styrke både tillvåxt og lønsamhet.

Humanas erbjudande har inom åpenvårdstjenester blir allt viktigere, till eksempel handlar det om stød for å forebygga utmaninger med forældreskap, svår psykisk ohälsa og missbruksproblemer. Genom å ge stød i tid er det möjligt å åtgårda

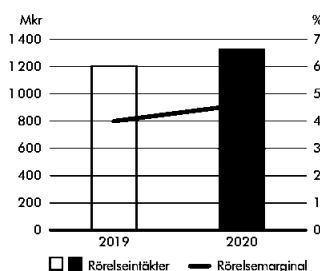
problem innan de kråver mer omfattande insatser. Inom dette område er Humana vågvisande i Finland.

Behovet av vård- og omsorgsboenden for barn og unga forutspås fortsåttå vara stort åven framåt. Særskilt kommer det å behåvas spesialistkompetens for å stødja barn som lider av neuropsykiatriske funksjonsnedsettninger eller psykisk ohälsa, eller som oppvisar symptom genom drogmissbruk eller våldsamme beteende. Humana kommer å fortsåttå med ett brett utbud av omsorgstjenester for barn med komplekse problemer.

Andel av konsernens intåker 2020

17%

Rårelseintåker og rårelsemarginal



Nyckeltal

	2020	2019
Rårelseintåker, Mkr	1 327	1 204
Intåksutveckling, %	10	86
Organisk utveckling, %	7,4	9,6
Intåksandel av Humana, %	17	16
Rårelseresultat, Mkr	62	49
Rårelsemarginal, %	4,6	4,0
Medelantal heltidsansåttå	1 669	1 538



MÖT HANNAH – KLIENTHOS HUMANA FINLAND

”På behandlingshemmet fick jag tillbaka livslusten”

”Vem är jag egentligen? Tankarna snurrar och jag får inte grepp om dem. Jag är svag. Orkar inte. Vad händer om jag kollapsar helt?” Så kunde en anteckning i Hannahs dagbok se ut.

Hannah hade ångest och var deprimerad. Hon orkade inte gå i skolan och vissa dagar kom hon inte ens upp ur sängen. För att dämpa ångesten började hon dricka. Det blev en negativ spiral som hon inte klarade att bryta på egen hand.

Lösningen blev Humanas behandlingshem i Ylivieska. Här får unga vuxna mellan 18 och 30 år med missbruksproblem och psykiatriska diagnoser coaching och stöttning i att skapa en fungerande vardag. Det kan handla

om hjälp med studier och arbete och att hitta en meningsfull väg framåt i livet. För Hannah innebar behandlingshemmet en riktig vändning och hon fick långsamt tillbaka livslusten. Första steget var att få ordning på dygnet och rutinerna. Lägga sig och gå upp i tid, gå till skolan och göra läxor. Det var en utmaning men den var nyttig.

– Jag är rastlös och van att göra som jag vill. Till en början hade jag svårt att anpassa mig, inte minst för att jag inte fick dricka. Efter ett tag kom jag in i det och var tvungen att tänka över mitt liv.

Samtalen med handledarna på behandlingshemmet var avgörande för Hannahs vändning. Till en början pratade de mycket om alkohol. När

Hannah kom tillbaka från sina permissioner fick hon stöd och började inse att hon kunde ha roligt utan att dricka. Något viktigt förändrades.

Hannah har nu tagit studenten, börjat med volleyboll och drömmer om att läsa på universitetet. Hon är ivrig och samtidigt lite spänd inför framtiden, precis som många andra i samma ålder.

Efter ett par års tid på behandlingshemmet känner Hannah att det är dags för nästa steg, ett självständigt liv där hon tar ansvar för sig själv. Hon är bättre rustad nu än tidigare.

– Jag har ett nätverk och metoder att hantera ångest och depressiva känslor. Det känns hoppfullt.

ERBJUDANDE

Norge

I Norge utfør Humana tjenester innen personlig assistans og individ- og familjeomsorg, samt stillingholder bostäder med særskild service. Varje dag hjälper Humana i Norge sine kunder og klienter till ett liv som alla andra. Under 2021 vill vi ge ännu fler den möjligheten.

Erbjudande

Humana Norge erbjuder sociala omsorgstjenester till barn og unga, personlig assistans (Brukerstyrt Personlig Assistanse, BPA), familjehemsvård, og særskilda boenden for personer med funksjonsnedsetninger.

Humana er en av de två stora omsorgsaktörerna i Norge, med ett växande antal kunder.

Utveckling 2020

Humana i Norge har, liksom övriga verksamheter, prövats hårt av covid-19-pandemin under 2020. Detta till trots lägger affärsområdet bakom sig ett framgångsrikt år. Vi har åter stärkt både anseende og position på den krävande norske marknaden. Särskilt inom segmentet personlig assistans var tillväxten mycket god. I november vann Humana Norges största kommunala upphandling for personlig assistans. Ramavtalet omfattar 16 kommuner väster om Oslo og ger Humana tillgång till en stor marknad under de närmaste fem åren.

Segmentet for særskilda boenden for personer med funksjonsnedsetninger växer också snabbt. Humanas verksamhet inom denna sfär bidrar med mycket goda resultat, både kvalitetsmässigt og ekonomiskt.

Institusjonsvård og familjehemsverksamhet fortsätter att vara ett utmanande segment for alla aktörer. Denna del är också under konstant politiskt tryck.

Humana i Norge har tagit stora steg inom digitalisering og att modernisera administrationen under året som gått, vilket ger goda förutsättningar att ta ytterligare marknadsandelar og öka lönsamheten under kommande år.

Utblick

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

Humanas lönsamhet i Norge baseras fortfarande på en relativt liten kundbas. Under 2020 ökade kännedomen om Humana som varumärke, vilket ökar möjligheterna att växa under 2021. Affärsområdet har också organiserat om og stärkt försäljningsorganisationen i syfte att stödja en positiv utveckling av beläggningen på våra enheter.

Vi arbetar systematiskt og långsiktigt med utvecklingen av bra chefer og nöjda medarbetare. Ett tecken på att våra investeringar i kompetensutveckling, ledarskapsut-

veckling og tjenester av hög kvalitet har lyckats, är att vi får allt större intresse for de tjenester vi utannonserar.

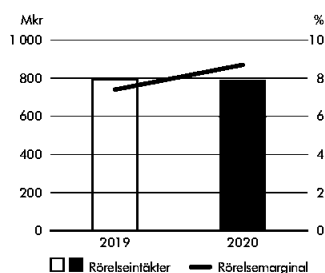
Statistik från våra interna kontroller og användarundersökningar visar att Humana i Norge aldrig har levererat så bra tjenester vad gäller kvalitet som vid början av 2021. Detta är glädjande og ökar motivationen ytterligare for att fortsätta utveckla våra tjenester.

I Norge pågår, likt tidigare i Sverige, en debatt om de privata välfärdsaktörernas roll, omfattning og möjlighet att kunna bedriva verksamhet på ett kommersiellt hållbart sätt. Detta väntas också vara en viktig fråga i Stortingsvalet hösten 2021. Humana, som har en verksamhet vars tillväxt drivs av kvalitet og kostnadseffektivitet, vill visa att vi är en pålitlig og viktig samarbetspartner for offentlig sektor og har ett viktigt bidrag att ge både på individ- og samhällsnivå.

Andel av koncernens intäkter 2020

10%

Rörelseintäkter og rörelsemarginal



Nyckeltal

	2020	2019
Rörelseintäkter, Mkr	788	794
Intäktsutveckling, %	-1	7
Organisk utveckling, %	8,9	4,2
Intäktandel av Humana, %	10	11
Rörelseresultat, Mkr	69	59
Rörelsemarginal, %	8,7	7,4
Medelantal heltidsanställda	838	799



MÖT KRISTIN – KUND HOS HUMANA NORGE

”Den personliga assistansen har räddat mitt liv”

– **Jag försöker att leva** ett liv som alla andra, säger Kristin, 54. Fru, mamma, mormor, och assistanskund hos Humana i Norge.

Den personliga assistansen i Norge skiljer sig en del från den i Sverige. Bara den som själv kan vara arbetsledare åt sina assistenter kan beviljas assistans och den kallas därför ”Brukarstyrd Personlig Assistans”, eller BPA kort och gott. Humana är en av de större anordnarna i Norge. En av dem är Kristin, som drabbades av en muskelsjukdom för 26 år sedan.

– Om mitt liv har förändrat sig sedan dess? Inte så mycket som man skulle kunna tro. Jag får förstås ta hissen istället för trapporna, men i övrigt är ganska mycket som vanligt tack vare mina personliga assistenter.

När Kristin blev sjuk så tog hon kontakt med kommunen för att fråga vilken hjälp hon kunde få. Svaret var nedslå-

ende. Bortsett från hjälp med städning kunde hon inte få någon hjälp alls, och även städningen var bara för en kortare tid. Hon som framför allt behövde hjälp med barnen, men det gick inte alls enligt kommunen. Kristin gick med i ”Föreningen för muskelsjuka” och på ett möte med föreningen fick hon höra talas om något som kallades för BPA.

– Jag tänkte direkt att det var något för oss. Och då menar jag oss, hela familjen, inte bara för mig!

Kommunen var inte lika övertygad, men hon gav sig inte.

– Jag kontaktade dem om och om igen och fick till sist träffa både ordföranden och flera ledamöter i socialnämnden. Äntligen såg de mina behov – och jag fick personlig assistans!

Kristin är en av dem som har haft personlig assistans längst i hela Norge. I dag delar hon ofta och gärna sina

erfarenheter med andra i samma situation som hon var för 26 år sedan. Hon säger att BPA har räddat hennes liv. Starka ord, men hon menar allvar.

Att kunna leva ett normalt liv betyder väldigt mycket. Utan BPA är jag inte ens säker på att jag hade varit gift i dag. Tack var assistansen kan vi leva som giffa, min man behöver inte hjälpa mig med allt möjligt.

Samarbetet med Humana fungerar och ger den frihet som BPA är tänkt att ge. Assistenterna hjälper till med sådant Kristin skulle ha gjort själv annars. De är med när hon är barnvakt till sina barnbarn, de tvättar, hjälper till med olika sysslor i huset och hjälper Kristin med hennes egna behov.

– Att hela tiden behöva be om hjälp är inte bra. Tack vare assistenterna blir jag istället en som kan bidra i samhället, det känns fint.





Humana som *investering*

Humana är sedan i mars 2016 noterat på Nasdaq Stockholm. Att investera i Humana är att investera i en hållbar välfärd. Humana skapar stora värden till samhället, på individnivå och samhällsekonomiskt, och styrs även av tydliga finansiella mål.

HUMANA SOM INVESTERING

Varför investera i Humana?	46
Humana-aktien	48

HUMANA SOM INVESTERING

Humana – en *hållbar* investering

Att investera i Humana är att investera i en hållbar välfärd. Humana skapar stora värden till 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 för kunder, klienter och beställare i Norden 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 öka. De handlar bland annat om en åldrande befolkning, ökad psykisk ohälsa, gamla fastighetsbestånd och ökade krav på kvalitet, 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. En ytterligare utmaning är kompetensförsörjningen inom välfärden.

För att möta behoven och klara denna stora välfärdsutmaning kommer alla aktörer – offentliga såväl som privata och ideella aktörer – 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.



7

skäl att investera
i Humana

2 En kvalitetsaktör som bidrar till en hållbar välfärd i Norden

En hållbar affärsidé. Humanas vision och målsättning handlar om hållbarhet på individnivå i samhället men också om samhällsekonomisk hållbarhet. Underliggande finns miljöperspektivet.

Social hållbarhet. Humana bidrar till att fler får ett bra liv genom att leverera omsorgstjänster av hög kvalitet. Humana är samtidigt en stor och attraktiv arbetsgivare.

Samhällsekonomisk hållbarhet. 2020 sparade kommuner och städer i Norden 1 miljard kronor genom Humanas kostnadseffektiva omsorgstjänster.

1 Omsorg är en stabil och växande marknad

Marknaden. Omsorgsmarknaden i Norden uppgår till 640 miljarder kronor, varav ungefär en fjärdedel är privat.

Fortsatt tillväxt. En växande befolkning, att fler blir äldre och en ökad psykisk ohälsa gör att marknaden växer.

Icke-cyklisk marknad. Omsorgsmarknaden påverkas i mindre grad av konjunkturcyklerna.

3 Stark marknadsposition inom viktiga omsorgssegment

Marknadsposition. Humana har en stark marknadsposition inom personlig assistans och individ- och familjeomsorg samt växer inom äldreomsorg. Tydliga konkurrensfördelar följer av den starka marknadspositionen.

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

Konsolidering. Marknaden är fragmenterad och består av tusentals företag. Den pågående konsolideringen skapar möjligheter för ett företag som Humana.

HUMANA SOM INVESTERING



Humana är kvalitetsaktör på den växande nordiska omsorgsmarknaden med ambitionen att fortsätta växa.

4 Humana vill växa och hjälpa fler till ett bra liv

Tillväxtorienterade. Humana är ett tillväxtorienterat företag. Vi är stolta över vår verksamhet och den omsorg vi erbjuder. Om vi växer betyder det att vi hjälper fler till ett bra liv. 2020 fick Humana cirka 300 fler kunder och klienter.

Växer organiskt och genom förvärv. Humana växer genom att bygga nya äldreboenden, bostäder med särskild service enligt LSS och vård- och omsorgsboenden. Vi växer också genom selektiva förvärv.

6 God kassaflödesgenerering minskar risken

Kassaflödesgenerering. Humanas intäkter kommer framförallt från stat och kommuner. De betalar i tid och är kreditvärdiga. Ökande intäkter och en stabil lönsamhet bidrar till ett starkt operativt kassaflöde och en god kassaflödesgenerering, som bland annat används till investeringar i tillväxt. De senaste tre åren har kassaflödesgenereringen, det vill säga det operativa kassaflödet dividerat med EBITDA, uppgått till 62 procent (2018), 85 procent (2019) och 93 procent (2020).

5 Humana har över åren visat stabil tillväxt och lönsamhet

Stabil affär. Humana har en historik med stabil tillväxt och stabila marginaler.

Intäkter. De senaste fem åren har Humana haft en årlig genomsnittlig intäkstillväxt på 5,2 procent.

Rörelsemarginal. De senaste fem åren har Humana haft en årlig genomsnittlig rörelsemarginal på 5,4 procent.

7 Attraktiva finansiella mål

Finansiella mål. Humana ska skapa tydliga värden till sina aktieägare. Humana ska vara lönsamt och ha rörelsemarginal på 7 procent. Humana ska växa organiskt med 5 procent och därutöver kan även förvärv bidra med ytterligare 2–3 procent. Humana ska ha en god kapitalstruktur, där nettoskulden inte ska vara över 4,5 gånger EBITDA.

Utdelningspolicy. Utdelningen kan uppgå till 30 procent av årets resultat. De senaste tre åren har den varit 16 procent (2018), 0 procent (2019) och för 2020 är styrelsens förslag 0 procent.

AKTIEN

Humana-aktien

Humanas aktie är noterad på Nasdaq Stockholm. Vid utgången av 2020 uppgick börsvärdet till 3,1 miljarder kronor, en minskning med 3 procent jämfört med ett år tidigare.

Handel och börsvärde

Humana-aktien är sedan i mars 2016 noterad på Nasdaq Stockholm i segmentet Mid Cap under kortnamnet HUM.

Under 2020 omsattes sammanlagt 23,8 miljoner aktier till ett värde om 1,2 miljarder kronor på Nasdaq Stockholm. Den genomsnittliga dagsomsättningen för aktien uppgick till 4,9 miljoner kronor.

Totalt, på samtliga handelsplatser, omsattes Humana-aktier till ett samlat värde av 1,6 miljarder kronor, där 77 procent avsåg avslut på Nasdaq Stockholm, 10 procent på Cboe BXE, 5 procent på Cboe APA och 2 procent på Cboe CXE.

Kursutveckling

Humanas aktie handlades årets sista handelsdag till en aktiekurs om 59,20 kronor, en minskning med 3 procent under 2020. Det motsvarade ett börsvärde om 3,1 miljarder kronor och en minskning under året med 90 miljoner kronor. Årets högsta betalkurs uppgick till 64,80 kronor och noterades 4 februari 2020. Årets lägsta betalkurs uppgick till 34,20 kronor och noterades 26 mars 2020.

Aktiekapital

Det totala antalet aktier uppgick per 31 december 2020 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

Humana hade vid slutet av året 4 375 aktieägare. Andelen aktieäggande i Sverige uppgick till 54,5 procent. Det utländska ägandet uppgick till 45,5 procent. Aktieägare i Storbritannien innehade 13,2 procent av röster och kapital, aktieägare i USA 9,2 procent, aktieägare i Norge 8 procent och aktieägare i Luxemburg 5,5 procent. De tio största aktieägarna innehade 70,4 procent av röster och kapital.

Personer i Humanas koncernledning ägde per 31 december 2020 totalt 318 775 aktier, motsvarande 0,6 procent av röster och kapital. Humanas styrelseledamöter med närmaste ägde 10 869 954 aktier, motsvarande 20,5 procent av röster och kapital, där 20,2 procent avser huvudägaren Impilos innehav.

Innehav av egna aktier

Bolagets egna innehav av aktier uppgick per 31 december 2020 till 2 659 711 aktier, vilket motsvarar 5,0 procent av röster och kapital. Se vidare not K17 och not K24 för ytterligare information om återköp av egna aktier.

Utdelning och utdelningspolicy

Humanas målsättning är att utdelningen i bolaget 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 2020 till följd av covid-19-pandemin har styrelsen till årsstämman 2021 föreslagit

att ingen utdelning görs till aktieägarna av 2020 års resultat.

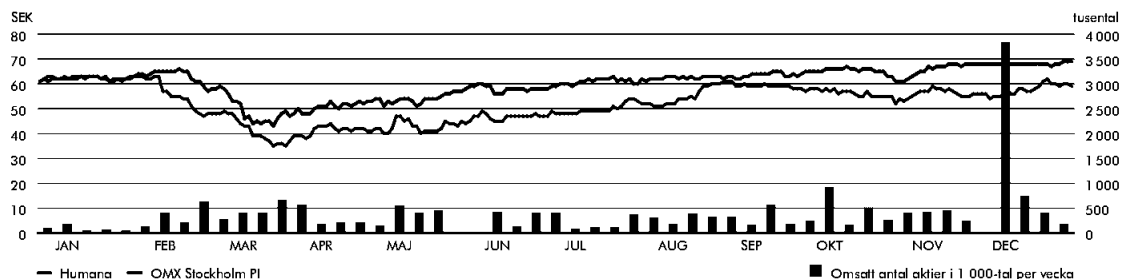
Aktierelaterade incitamentsprogram

Humana hade vid utgången av 2020 inga pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare eller andra anställda.

Tidigare har bolaget haft två långsiktiga incitamentsprogram, som båda löpte ut under första kvartalet 2020. Det ena programmet, ett aktiesparprogram, riktade sig till nyckelpersoner i Humana och löpte ut 31 januari 2020. Det andra programmet, ett teckningsoptionsprogram, riktade sig till åtta ledande befattningshavare och löpte ut den 31 mars 2020 (läs mer under Not K5).

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

Humanas aktiekurs under 2020





AKTIEN

Nyckeltal

	2020	2019
Antal aktier ved årets slut, millioner	53	53
Börsvärde ved årets slut, millioner kroner	3 146	3 236
Antal aktieägare	4 375	3 746
Aktiekurs ved årets slut, kroner	59,20	60,90
Kursförändring under året, %	-3	2
Årshögsta, kroner	64,80	71,80
Årslägsta, kroner	34,20	41,05
Resultat per aktie, kroner	4,94	3,54
Utdeling, kroner/aktie	0,00	0,00
Utdeling i % av resultat per aktie	0	0
Andel aktier i Sverige, %	54,5	49,8
Andel aktier ägda av de 10 största ägargrupperna, %	70,4	74,4

Aktieeigarstruktur, 31 december 2020

Aktieinnehav, antal aktier	Antal aktieägare	% av röster och kapital
1-500	3 494	0,8
501-1 000	329	0,5
1 001-5 000	334	1,5
5 001-10 000	79	1,1
10 001-15 000	16	0,4
15 001-20 000	20	0,7
20 001-	103	95,0
Totalt	4 375	100,0

De tio största aktieägarna

31 december 2020	Antal aktier	% av röster och kapital
Impilo Care AB	10 743 554	20,2
Incentive AS	7 780 434	14,6
Nordea Investment Funds	3 602 552	6,8
Alcur fonder	2 932 629	5,5
SEB Investment Management	2 891 108	5,4
Humana AB	2 659 711	5,0
Zirkona	1 990 127	3,8
Tredje AP-fonden	1 939 935	3,6
Hollyport Capital	1 678 804	3,2
SEB-stiftelsen	1 172 000	2,3
Totalt	37 390 854	70,4

Aktieägare som är registrerade direkt hos Euroclear Sweden eller som har bekräftat sitt ägande direkt till Humana.

Aktieägarfördelning



Ägarkategorier, 31 december 2020

	%
Utländska ägare	45,5
Svenska ägare; finansiella företag och övriga juridiska personer	47,9
privatpersoner	6,6
Totalt	100,0

Finansiell kalender

2021		
	6 maj	Delårsrapport januari-mars
	11 maj	Årsstämma
	20 augusti	Delårsrapport januari-juni
	11 november	Delårsrapport januari-september

Banker som löpande bevakar Humana

Företag	Analytiker	E-post
ABG Sundal Collier	Victor Forssell	victor.forssell@abgsc.se
Carnegie	Kristofer Liljeborg	kristofer.liljeborg@carnegie.se
DNB, Den Norske Bank	Karl-Johan Bonnevier	k.j.bonnevier@dnb.se
Nordea	Sten Gustafsson	sten.gustafsson@nordea.com
SEB	Mattias Vadsten	mattias.vadsten@seb.se

Aktieäggande per land







Bolagsstyrning

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.

Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen som återfinns på sidorna 74–77.

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT	52
Ordförande har ordet	52
Regelverk, styrmodell och intern kontroll	53
Styrelse	60
Koncernledning	62
RISKER OCH RISKHANTERING	64

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

Ordförande har ordet

När 2020 inleddes hade Humana nya finansiella mål och en tydlig plan för att ta verksamheten till ett läge där samtliga mål nås på medellång sikt. Utöver allt fokus som pandemin har krävt präglades året av den första delen i genomförandet och stora kliv togs närmare målen. Nu pågår ett arbete för att fortsätta den goda trenden som också innebär större förutsägbarhet.

Det som inte ingick i planen för 2020 var förstas pandemin, som drabbade vårt samhälle redan tidigt på året. Humana har under den här svåra tiden spelat en utomordentligt viktig roll som omsorgsverksamhet. Verksamheterna har haft att hantera en mycket svår situation, inte bara för alla dem som Humana ger sin omsorg utan också för våra anställda. Innan jag beskriver arbetet i styrelsen och Humanas framsteg så vill jag särskilt lyfta det arbetet. Pandemin överrumplade oss som alla andra, men i många stycken var Humana förberett: genom ett väl utvecklat kvalitetssystem och utbildning, inklusive en beredskap att sätta in mer insatser. Utmaningar har inte saknats. Initialt genom bristen på skyddsutrustning, löpande genom osäkerheter kring regionala och kommunala direktiv. Självklart har pandemin varit högt på agendan i styrelsearbetet, inte bara under möten utan även genom ett löpande behov att ta del av utvecklingen.

Utgångsläget och planen

2019 präglades av nystart med en ny huvudägare, förändrad styrelse och en strategisk genomgång av koncernen och detta var grunden för styrelsearbetet under 2020. Vår startpunkt var en omsorgskoncern som under flera år hade byggt en infrastruktur som är ledande vad gäller systematiskt kvalitetsarbete, attraktivitet som arbetsgivare, värdegrundsarbete, enhetligt varumärke och en struktur för information och styrning: En stor och seriös aktör för individer och samhälle, men där de finansiella målen inte tidigare hade uppnåtts. In i 2020 gick vi med allt detta och dessutom med nya finansiella mål.

Genomförande och måluppfyllelse

Under 2020 inriktades arbetet på att genomföra de lagda planerna, med tydliga prioriteringar utifrån strategiska kriterier som underliggande behov och marknad, relativ konkurrensförmåga, förväntad lönsamhet, organisk tillväxt och kapitalintensitet, samt att nå samtliga finansiella mål på medellång sikt. På koncernnivå var prioriteringen färre

och selektiva förvärv och istället fokus på utvecklingen i de befintliga verksamheterna. Resurserna för förändringsarbete stärktes och det gjordes betydande investeringar i koncernens infrastruktur för att öka digitaliseringen och stärka it-systemen. Det gjordes även investeringar i utbildning, chefsutvecklingsprogram liksom i incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

Den strategiska planen gäller koncernen som helhet, men de olika affärsområdena och omsorgssegmenten arbetar alla med olika förutsättningar och utgångslägen. Affärsområdena Personlig assistans och Norge har starka, stabila verksamheter.

Deras prioritering var under året att bygga vidare. Individ och familj hade, sedan flera år, en svårare utgångspunkt. Med hjälp av en ny ledning (2019) och ett aktivt åtgärdsarbete, visade sig de första resultaten redan under 2020. Finland, som gjorde ett stort förvärv 2019, hade ett digert arbete med att sätta prioriteringar, bygga en ny ledning och ta fram planer för en väsentligt förbättrad lönsamhet. Äldreomsorg hade, vid sidan om pandemin, att brottas med en bristande lönsamhet driven av snabb expansion där belägningsgraden ännu inte växt ikapp kapaciteten. Utan att kommentera de olika verksamheternas framsteg i detalj så kan jag koncernmässigt summera på följande sätt: Fokus, rätt resurser, starkt infrastruktur och tydliga handlingsplaner har gett resultat. Vi har fortsatt en väg att gå för att nå våra mål på medellång sikt, men Humana tog ett rejält kliv under 2020, inklusive i att öka förutsägbarheten i verksamheterna. Resultatmässigt innebar det:

- + En rörelsemarginal om 6,0 procent (4,9), att jämföra med målet om 7 procent
 - + En organisk tillväxt om 4,1 procent (2,0), att jämföra med målet om 5 procent
 - + En skuldsättning om 4,3 gånger rörelse-resultatet före av- och nedskrivningar (5,4), att jämföra med målet om 4,5 gånger
- Med fokus på befintlig verksamhet, förbättrade resultat och omsorg om kapitalbindningen har kassaflödet överträffat våra



förväntningar. Det har gett möjlighet till återköp av aktier samt skuldamortering.

Summering och utsikter

2020 var alltså ett år som präglades av pandemin och av genomförandet av våra planer.

Pandemin har utifrån förutsättningarna, genom systematiskt kvalitetsarbete och genom en ledning och organisation som agerade resolut för att lösa sin omsorgsuppgift att skydda våra boende och vår personal, hanterrats väl. Verksamhetsmässigt tog Humana väsentliga steg i rätt riktning med tydliga program och en större förutsägbarhet. Våra mål och planer för året uppnåddes i huvudsak och alla Humanas medarbetare har varit delaktiga i framstegen.

Till Humanas ledning och samtliga medarbetare vill jag å styrelsens vägnar framföra vårt varma tack för ett väl genomfört 2020 och inte minst för väl genomförda hanteringen av pandemin! Till styrelsen vill jag rikta ett tack för gott samarbete under ett ovanligt år med digitala möten och brist på möjligheter att besöka verksamheten!

Till sist, utfallet av 2020 ger, som jag ser det, en befogad förväntan att Humanas resa under 2021 kommer handla om fortsatt utveckling och ytterligare förbättringar. Väl mött!

Sören Mellstig
Styrelseordförande

Regelverk, styrmodell och intern kontroll

Humanas bolagsstyrning syftar till att ge ett långsiktigt och hållbart värdeskapande. Humana eftersträvar att ha en tydlig och transparent styrningsmodell 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 samtliga intressenter såsom kunder, klienter, medarbetare och aktieägare. Arbetet innebär bland annat att säkerställa en väl fungerande organisation, en tydlig målbild för verksamheten, system för att leda arbetet på ett effektivt sätt, en väl fungerande uppföljning, styrning och intern kontroll samt en transparent intern och extern rapportering. Bolagsstyrningen ska säkerställa att Humana styrs och drivs enligt gällande lagar och regler samt på ett ändamålsenligt sätt.

Ansvaret för styrning, ledning och kontroll fördelas mellan styrelsen, dess valda utskott samt verkställande direktören samt 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 aktiebolags-

lagen, årsredovisningslagen, Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter samt Svensk kod för bolagsstyrning, Koden.

Interna styrinstrument

Till de interna styrinstrumenten hör den av stämman antagna bolagsordningen, arbetsordningen för bolagets styrelse och vd-instruktionen, policyer samt interna regler och riktlinjer. Styrelsen i Humana har antagit ett antal policyer och riktlinjer som styr företagets verksamhet. Vidare har Humana antagit ett antal instruktioner för finansiell rapportering som är dokumenterade i bolagets ekonomihandbok. Vid sidan av ovanstående interna dokumentationer arbetar Humana utifrån en koncerngemensam vision, en affärsidé och fyra tydligt definierade målområden.

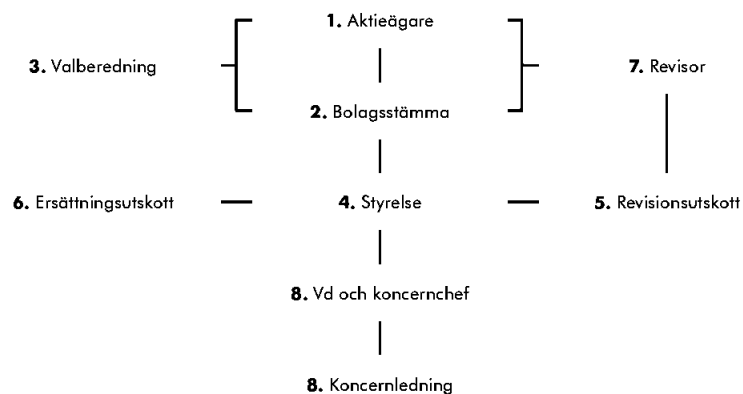
Strukturen och de olika delkomponenterna inom Humanas bolagsstyrning åskådliggörs i illustrationen nedan.

Hållbarhetsarbete och styrning inom Humana

Hållbarhetsarbetet inom Humana är en integrerad del av företagets affärsmodell och styrning. Hållbarhet är för Humana nära sammankopplat med hur bolaget skapar värde och agerar som en kvalitetsaktör inom omsorgsbranschen. För Humana handlar arbetet om att bidra i samhället i stort, till företagets kunder, klienter, uppdragsgivare, medarbetare och andra intressenter. Arbetet utgår ifrån Humanas kärnvärden, våra strategiska målområden och vår uppförandekod. Ansvaret för övergripande strategier, mål och åtgärder samt uppföljning ligger hos koncernledningen. Ledningen avrapporterar till styrelsen som följer upp och är delaktig i att driva arbetet framåt. Läs mer i Humanas hållbarhetsrapport på sid 16–31, 64 samt 14–23.

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.



BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

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 2020 till 1 180 879 kronor. Det finns ingen bestämmelse i Humana AB:s bolagsordning som begränsar rätten att överlåta aktier.

Det finns sedan årsstämman 2020 ett utestående bemyndigande för styrelsen att besluta om att emittera nya aktier motsvarande en utspädning om maximalt 10 procent samt ett godkännande att köpa tillbaka egna aktier upp till maximalt 10 procent av det totala antalet utestående aktierna. Den 4 december 2020 beslutade styrelsen om att utnyttja bemyndigandet. Humana har under december köpt tillbaka 2 656 860 aktier för 154 119 002 kronor vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 57,95 kr/aktie. Vidare erhöll styrelsen vid årsstämman 2020 ett godkännande att överlåta egna aktier.

Vid årets slut hade Humana 4 375 aktieägare. De tio största aktieägarna, som är registrerade direkt eller som ägargrupp hos Euroclear Sweden, svarade för 70,4 procent av rösterna och aktierna i bolaget. Svenska investerare ägde 54,5 procent av rösterna och aktierna. Största aktieägare per den 31 december 2020 var Impilo Care AB med 20,2 procent av rösterna och aktierna.

2 Bolagsstämma

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

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

Årsstämman i Humana hölls den 7 maj 2020 på Lindhagen Konferens i Stockholm.

Beslut vid årsstämman 2020 inkluderade:

- att till förfogande stående vinstmedel balanseras i sin helhet i ny räkning och att ingen utdelning därmed lämnas för verksamhetsåret 2019
- att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2019
- att styrelsen ska bestå av sju ordinarie ledamöter utan suppleanter
- nyval av Karita Bekkemellem och Anders Nyberg som styrelseledamöter, omval av Sören Mellstig som styrelsens ordförande, samt omval av styrelseledamöterna Magdalena Gerger, Kirsi Komi, Monica Lingegård och Fredrik Strömholm
- att arvode till styrelsen ska utgå med totalt 2 262 000 kronor
- att fortsättningsvis välja KPMG AB till revisionsbolag med Helena Nilsson som huvudansvarig revisor
- att fastställa riktlinjerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag
- att ge styrelsen ett bemyndigande om förvärv av egna aktier
- att ge styrelsen ett bemyndigande om överlåtelse av egna aktier
- att ge styrelsen ett bemyndigande att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier om sammanlagt högst så många aktier som motsvarar 10 procent av det totala antalet utestående aktierna i bolaget.

Årsstämma 2021

Humana AB håller årsstämma torsdagen den 11 maj 2021. Mot bakgrund av den extraordinära situation som råder till följd av covid-19 kommer stämman att hållas på ett annat sätt än vanligt. För att minska risken för smittspridning och med hänsyn till myndigheternas föreskrifter och råd om undvikande av sammankomster genomförs stämman, med stöd av tillfälliga lagregler, genom förhandsröstning (poströstning). Någon stämma med möjlighet att närvara personligen eller genom ombud kommer inte att äga rum; det blir alltså en stämma utan fysiskt deltagande.

Information om de vid stämman fattade besluten offentliggörs torsdagen den 11 maj 2021 så snart utfallet av röstningen är slutligt sammanställt.

Rätt att delta och anmälan till bolaget

Den som genom förhandsröstning önskar delta i stämman ska

- dels vara införd som aktieägare i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken måndagen den 3 maj 2021, och
- dels anmäla sig genom att avge sin förhandsröst enligt instruktionerna under rubriken Förhandsröstning nedan så att förhandsrösten är Euroclear Sweden AB tillhanda senast måndagen den 10 maj 2021.

Förvaltarregistrerade aktier

Den som har sina aktier förvaltarregistrerade genom bank eller annan förvaltare måste, för att kunna delta på stämman, i registrera aktierna i eget namn hos Euroclear Sweden AB per onsdagen den 5 maj 2021 och förvaltaren bör således underrättas i god tid före nämnda datum. Sådan registrering kan vara tillfällig.

Förhandsröstning

Aktieägarna får utöva sin rösträtt vid stämman endast genom att rösta på förhand.

För förhandsröstning ska ett särskilt formulär användas. Formuläret finns tillgängligt på bolagets hemsida, <https://www.humanagroup.se/>. Förhandsröstningsformuläret gäller som anmälan.

Det ifyllda formuläret, inklusive eventuella bilagor, måste vara Euroclear Sweden AB (som administrerar formulären å bolagets vägnar) tillhanda senast måndagen den 10 maj 2021. Formuläret bör i god tid före stämman skickas med e-post till GeneralMeetingService@euroclear.com eller med post i original till Humana AB, "Årsstämma", c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm. Aktieägare som är fysiska personer kan även avge förhandsröst elektroniskt genom verifiering med BankID via Euroclear Sweden AB:s hemsida, <http://anmalan.vpc.se/euroclearproxy>. Aktieägaren får inte förse förhandsrösten med särskilda instruktioner eller villkor. Om så sker är rösten (dvs. förhandsröstningen i sin helhet) ogiltig.

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

Ytterligare anvisningar och villkor framgår av förhandsröstningsformuläret.



3 Valberedning

Valberedningens oppgift er å arbeide for å sikre at ledamøtene i Humanas styrelse tilsammen har den kunnskap og erfaring som er relevant for å kunne være med og sikre at Humana over tid utvikles på best mulig måte. Basert på blant annet den styrelseutvärdering som gjøres en gang per år i styrelsen, tilsammen med kravene i Koden, bolagsspesifikke behov samt på kommentarer som gis til valberedningen fra Humanas styrelseordfører, utvärderer valberedningen styrelsens arbeid.

Valberedningens arbeid består videre i å legge fram forslag til årsstämman om antallet styrelseledamøter, om styrelsens sammensetning samt å gi forslag om arvodering til styrelsen, inklusive arvode for utskottsarbeid. Valberedningen skal også legge fram forslag om styrelsens respektive årsstämmas ordfører og revisorer og deres arvodering. Valberedningens forslag på styrelseledamøter, styrelsearvoden og valg av revisorer presenteres i kallelsen til årsstämman. En motivering til valberedningens forslag om styrelsens sammensetning publiseres på Humanas nettside i forbindelse med at kallelsen publiseres.

I henhold til Svensk bolagsstyrning har Humana en valberedningsinstruksjon. Enligt denna instruksjon skal bolaget ha en valberedning bestående av en representant for hver av de fire til stiftede største aksjeeiere, basert på opplysninger fra Euroclear Sweden AB den siste bankdagen i august, samt styrelseordføreren (sammankallende). Til ordfører i valberedningen utsettes den ledende som representerer den største aksjeeieren. Styrelsens ordfører skal ikke være ordfører i valberedningen. Det går ikke noen erstatning til medlemmene i valberedningen.

Medlemmer i valberedningen inför årsstämman 2021:

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

Medlemmene i valberedningen inför årsstämman 2021 representerer cirka 47 prosent (per den 31. desember 2020) av samtlige stemmer i bolaget.

Argan Capital som gjennom bolaget Air Syndication SCA var tredje største aksjeeiere i Humana (per 30. augusti 2020 når valberedningen konstitueres) avbødte å representeres i valberedningen og var per den 31. desember 2020 ikke lenger aksjeeiere i bolaget.

4 Styrelse

Styrelsen i Humana er overgripende ansvarlig for å med kontinuitet og langsiktighet skape en verdskapende og holdbar affære for aksjeeiere. Styrelsen ansvarer for den overgripende strategien i bolaget, sikrer at det er et godt underbygget beslutningsprosedyre samt har en god oppfatning om bransjen og Humanas omverld utvikles. En viktig funksjon for styrelsen er videre å sørge for at bolaget har en god risikohåndtering, kontroll og oppfølging av affæren.

Styrelseledamøter

Styrelsen i Humana skal enligt bolagsordningen bestå av tre til åtte styrelseledamøter. Ledamøtene i styrelsen skal tilsammen besitte de kompetanser og erfaringer som er viktige for å utvikle Humana på best mulig måte.

Humanas styrelse har under 2020 haft sju stiftede ledamøter uten suppleanter, varav fire kvinnelige og tre mannlige ledamøter. Samtlige styrelseledamøtene er uavhengige i forhold til bolaget og dess ledning. Fem av de sju, undtagen ordføreren Sören Mellstig og ledamoten Fredrik Strömholm, er også uavhengige i forhold til bolagets største aksjeeiere. Humana oppfylte dermed 2020 års krav fra Nasdaq Stockholm og reglene i Svensk kod for bolagsstyrning gjeldende styrelsemedlemmers uavhengighet.

En presentasjon av styrelseledamøtene finnes på sidene 60–61, se også tabellen på side 56.

Vd og konsernsjef er til stede på samtlige styrelsemøter. Humanas CFO deltar også ved styrelsemøtene og er styrelsens sekretær.

Styrelsens arbeid

Styrelsens oppgifter og ansvar reguleres i aksjebolagsloven og i Humanas bolagsordning. Derutover reguleres styrelsens arbeid av en av styrelsen årlig faststilt arbeidsordning. Arbeidsordningen beskriver blant annet arbeids- og ansvarsfordelingen mellom styrelsens ledamøter, styrelsens ordfører og verkstillerne. Styrelsen utformer også instruksjoner for styrelsens utskott. Styrelsen i Humana følger løpende opp den strategiske retningen, den økonomiske utviklingen og bolagets metoder og prosedyrer for å opprettholde en god fungerende virksomhet. Humanas styrelse skal også sikre at det er en god kvalitet på den økonomiske rapporteringen og internkontrollen samt utvärde virksomheten etter av styrelsen fastsatte mål og retningslinjer. Styrelsens ordfører og verkstillerne skal følge bolagets utvikling samt forberede og lede styrelsemøtene. Styrelseordføreren er også ansvarlig for å sikre at styrelseledamøtene hver år utvärderer sitt arbeid og fortløpende får den informasjon som kreves for å utføre sitt arbeid på et effektivt og tilfredsstillende måte.

Under 2020 har styrelsen hatt elve styrelsemøter, åtte ordinære og tre ekstra styrelsemøter. Stående punkter på agendaen er en rapport fra vd liksom en resultatgjennomgang av virksomhetene. Fire ganger om året, ved møtene i februar, mai, august og november, godkjenner styrelsen delårsrapportene. På møtet i februar behandles årsredovisningen og årsboksloven. Styrelsen har videre faststilt og reviderer policyer samt behandlet Humanas kvalitets- og holdbarhetsarbeid, men også diskutert forvaltningsfråger. I september gjennomførte styrelsen sitt årlige strategimøte med en gjennomgang og situasjonsanalyse av de markedssegmentene Humana operer innen samt tilhørende strategiske handlingsplaner.

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

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

Styrelsearbeidet har under 2020 varit fokuserat på genomförandet av nya strategier med fokus på att nå målen. Exempel på strategiska frågor som har behandlats i styrelsen: organiska expansionsinitiativ, förvärv, finansieringsfrågor och kapitalstruktur samt Humanas hållbarhetsarbete. 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 styrelsearbeidet är den politiska diskussionen som pågår i Sverige och Norge men även i Finland där främst bemanningstättighet i äldreomsorgen har dominerat debatten.

Utvärdering av styrelsens arbete

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

Ersättning till styrelsen

Totalt uppgick ersättningen för styrelse- och utskottsarbetet under stämмоåret 2020–2021 till 2 278 500 kronor (2 035 000).

Mångfaldspolicy i styrelsen

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

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

Åren 2017 och 2018 tilldelades Humana AllBrightpriset för företagets aktiva jämställdhetsarbete. År 2020 var Humana en av tre finalister till priset.

5 Revisionsutskott

Revisionsutskottets huvudsakliga arbetsuppgift är att stödja styrelsen i arbetet med att uppfylla sitt ansvar inom finansiell rapportering, redovisning, revision, intern kontroll och riskhantering. Revisionsutskottet arbetar enligt en av styrelsen fastställd arbetsordning. Till utskottets arbetsuppgifter hör även att se över rutiner för internrevision och att granska och övervaka revisorns opartiskhet och självständighet. Revisionsutskottet träffar fortlöpande revisorerna för att informera sig om revisionens inriktning, omfattning och iakttagelser från revisionen. Revisionsutskottet har under 2020 hållit fem protokollförda möten. Samtliga möten i revisionsutskottet har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i revisionsutskottet 2020–2021

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

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

Humanas styrelse under 2020 – Ersättningar, oberoende, närvaro, aktieinnehav och optioner

	Styrelsearvode (stämmoår), kronor	Ersättning utskottsarbete (stämmoår), kronor	Oberoende till		Närvaro vid möten			Per 31 dec 2020	
			Bolaget och bolagets ledning	Huvudägaren	Styrelse, 11 st	Revisionsutskott, 5 st	Ersättningsutskott, 4 st	Aktieinnehav ³⁾ antal	Syntetiska optioner ⁴⁾ antal
Sören Mellstig	600 000	49 500	Ja	Nej	8 av 11	5 av 5	4 av 4	100 000	100 000
Karita Bekkemellem ¹⁾	230 000	–	Ja	Ja	6 av 7	–	–	0	10 000
Magdalena Gerger	230 000	50 000	Ja	Ja	11 av 11	–	4 av 4	8 900	10 000
Per Granath ²⁾	ej påg stämмоår	ej påg stämмоår	Nej	Ja	4 av 4	2 av 2	–	ej relevant	ej relevant
Kirsi Komi	230 000	33 000	Ja	Ja	11 av 11	5 av 5	–	10 000	10 000
Monica Lingegård	230 000	49 500	Ja	Ja	10 av 11	2 av 3	4 av 4	1 500	10 000
Anders Nyberg ¹⁾	230 000	16 500	Ja	Ja	6 av 7	–	1 av 1	6 000	10 000
Fredrik Strömholm	230 000	100 000	Ja	Nej	11 av 11	5 av 5	–	10 743 554	0

¹⁾ Tillträdde i styrelsen vid årsstämman 2020 (7 maj).

²⁾ Frånträdde i styrelsen vid årsstämman 2020 (7 maj).

³⁾ Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

⁴⁾ De syntetiska optionerna är utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och kommer inte ha kostnader för programmet. Optionerna är hänförliga till Humanas aktie, har en löptid om tre år och kan utnyttjas i perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023 till lösenpriset 77,90 kronor.

6 Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet arbetar enligt en arbetsordning som antagits av styrelsen. Ersättningsutskottets huvudsakliga uppgift är att lämna förslag till styrelsen om ersättning och villkor till vd och koncernchef, ersättningsprinciper för koncernledningen samt att följa och utvärdera pågående och avslutade incitamentsprogram. Vidare ska utskottet fatta beslut om ersättning och villkor för övriga personer i koncernledningen.

Medlemmarna i ersättningsutskottet är även ansvariga för att följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om.

Ersättningsutskottet har också ett ansvar för successionsplanering och talent management.

Ersättningsutskottet har under 2020 hållit fyra protokollförda möten. Mötena har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i ersättningsutskottet 2020–2021

- Magdalena Gerger, ordförande
- Monica Lingegård
- Sören Mellstig
- Anders Nyberg

Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

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 7 maj 2020 beslutades att välja KPMG AB till revisor i bolaget till och med årsstämman 2021.

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

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

Auktoriserade revisorn Helena Nilsson är huvudansvarig för revisionen sedan 2018.

8 Vd och koncernchef samt koncernledning

Vd och koncernchefen är ansvarig för den löpande förvaltningen av Humana i enlighet med tillämplig lagstiftning och tillämpliga regler, inbegripet Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter samt 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, policies 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 Rasmus Nerman, sedan 2015, av chefer för Humanas fem affärsområden, CFO, kvalitetsdirektör, marknads- och kommunikationsdirektör och HR-direktör.

Koncernledningen fördelade sig vid årets utgång på sju kvinnor och tre män. En presentation av koncernledningens medlemmar finns på sidorna 62–63, se även tabellen nedan.

Humanas koncernledning under 2020 – Aktieinnehav och optioner

Namn	Befattning	Ingår i koncernledningen sedan	Anställd sedan	Aktieinnehav 31 december 2020 ³⁾	Antal syntetiska optioner 31 december 2020 ⁴⁾
Rasmus Nerman	Vd och koncernchef	2014	2014	173 761	100 000
Ulf Bonnevier ¹⁾	Vice vd och CFO	2012–2020	2012–2020	ej relevant	ej relevant
Anders Brøberg	Affärsområdeschef Äldreomsorg	2018	2018	780	11 000
Anna Gieritz Skablova	HR-direktör	2017	2017	–	10 000
Naora Jayasekara ²⁾	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
Eva Nilsson Bågenholm	Kvalitetsdirektör	2015	2015	3 682	25 000
Helena Pharmanson	Marknads- och kommunikationsdirektör	2010	2010	96 504	20 000
Johanna Rastad	Affärsområdeschef Individ och familj	2019	2018	250	25 000
Andreas Westlund	Affärsområdeschef Personlig Assistans	2018	2009	23 199	25 000

¹⁾ Till och med augusti 2020.

²⁾ Från och med september 2020. Tidigare, från 2018, koncernekonomichef.

³⁾ Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

⁴⁾ De syntetiska optionerna är utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och kommer inte ha kostnader för programmet. Optionerna är hänförliga till Humanas aktie, har en löptid om tre år och kan utnyttjas i perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023 till lösenpriset 77,90 kronor.

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

Riktlinjer for ersettingar till ledande befattningshavare

Gällande riktlinjer for ersettingar till ledande befattningshavare Riktlinjerna for ersetting till styrelse, vd och andra ledande befattningshavare fastställdes vid årsstämman den 7 maj 2020 och gäller även for 2021. 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 risk-exponeringen i företaget.

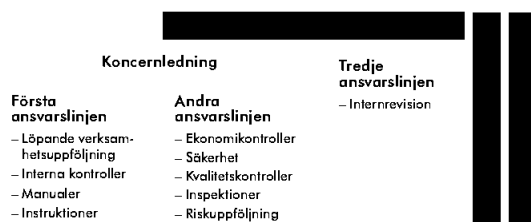
Enligt aktiebolagslagen och Svensk kod for bolagsstyrning är det Humanas styrelse som är ytterst ansvarig att se till att företagets organisation är så utformad att den finansiella rapporteringen, förvaltningen och verksamheten följs upp och kontrolleras på ett betryggande sätt.

Humanas vd har delegerat till CFO att svara for implementering och upprätthållande av formella rutiner som säkerställer att beslutade principer for finansiell rapportering och intern kontroll efterföljs. Det är dock varje enskild medarbetares ansvar att vara en del i den interna styrningen och kontrollen, exempelvis genom att följa ekonomihandboken och utföra de kontroller som beslutats for att förebygga, upptäcka och hantera brister och felaktigheter.

Ansaret for den interna kontrollen

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

Styrelsen är ytterst ansvarig for bolagets organisation och fastställer policyer for riskhantering utifrån ägarpreferenser och direktiv. Organisationen vd är underordnad styrelsen och ansvarar formellt for den löpande förvaltningen.



Första ansvarslinjen

Humana är ett decentraliserat företag som ger stort ansvar och frihet for den enskilde individen att löpande i vardagen fatta beslut som bidrar till att förbättra och underlätta vardagen for företagets kunder och klienter. Den första ansvarslinjen i arbetet att hantera verksamhetens risker är därför organisationen i den löpande verksamheten som till exempel utgörs av regionchefer, enhetschefer, arbetsledare och anställda i affärsverksamheten. De äger sina respektive risker, och ansvarar for att arbeta med den dagliga interna kontrollen genom att identifiera, utvärdera, kontrollera och motverka risker, samt att se till att policyer och styrande dokument är förstådda och efterföljs. De sätter upp lämpliga kontrollaktiviteter och ser till att dessa utförs på ett korrekt sätt. Effektiviteten beror på nyckelfaktorer som företagskultur och den känsla for rätt och fel som ledningen etablerar i verksamheten, samt tydligheten i personalens ansvar for sitt arbete.

Andra ansvarslinjen

Den andra ansvarslinjen är mer funktionellt orienterad. Här avses funktioner i Humana som arbetar specifikt med att övervaka risktagande. Deras uppgift är att säkerställa styrelsens nivå på risktagande följs i första linjen, genom att ställa krav, upprätta instruktioner och policyer, samt övervaka efterlevnad. Dessa funktioner har inte ett ansvar for driften av affärsverksamheten utan utgör en stödjande och övervakande funktion. Humana har en väl fungerande kvalitetsfunktion som löpande arbetar for att förebygga och minska riskerna i verksamheten. Vidare har bolaget inom finansorganisationen en funktion som arbetar med riskkontroll och regelefterlevnad. Funktionen bidrar till att utveckla processer kring riskhantering och intern styrning och kontroll, samt ansvarar for 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. Den interna kontrollen i Humana sker genom en löpande intern uppföljning och självutvärdering. Resultatet rapporteras till styrelsen. Styrelsen har, baserat på revisionsutskottets utvärdering, beslutat att inte inrätta någon särskild funktion for 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 for 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 for 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 for att fastställa ett effektivt system for intern kontroll och styr arbetet genom vd. Koncernledningen i Humana arbetar inom sina respektive funktioner och ansvarsområden for 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

og integritet samt befogenheter som er tydelig definerte og kommuniserte gjennom styrdokument. Eksempel på styrdokument i Humana er policyer, retningslinjer, manualer, instruksjoner og oppførendekod (Code of Conduct). Humanas kvalitetsarbeid er sentralt i virksomheten og omfatter blant annet kvalitetsledningssystem, systematisk oppfølging og kontroll. Humana investerer systematisk i å styrke og utvikle sitt strukturkapital. Gjennom løpende investeringer øker Humanas konkurresanskraft samtidig som foretaket minsker risikoen i virksomheten.

Viktige element i Humanas kontrollmiljø samt i arbeidet å bygge ett langsiktig strukturkapital inkluderer:

- en sterk foretakskultur med vel forankrede verdier som styrer foretaket – Gjennom en vel forankret foretakskultur med felles verdier og oppførendekod (Code of Conduct) er Humanas medarbeidere en tydelig retning og mandat for å arbeide med individpassert bemøtning og løsningsfokus i vardagen.
- tydelige retningslinjer ved gjeldende etik og moral – For å ytterligere styrke arbeidet har en felles oppførendekod (Code of Conduct) blitt utviklet og implementert.
- ett omfattende kvalitetsarbeid på alle nivåer i foretaket – Implementeringen av ett felles kvalitetsledningssystem fortgår.
- felles oppførendekod og kommunikasjon, mangfold samt insynsspørsmål, til eksempel Kvalitetspolicy, Miljøpolicy, Arbeidsmiljøpolicy samt Mangfold- og inkluderingspolicy.
- en organisasjonsstruktur med en tydelig delegering av befogenheter og ansvar – Ett arbeid pågår innen HR-funksjonen med å harmonisere medarbeiderprosesser innen konsernen og sikre suksessplanering for ledende stillinger og sentrale nøkkelstillinger. Under 2019–2020 har ett konsernovergripende HR-system implementert. Ett felles lederutviklingsprogram har startet.
- en løpende kompetensfornyning – I Humana Academy tilbys tradisjonelle utdanninger og webbaserte interaktive utdanninger både til ansatte i Humana og til kommuner og kolleger i bransjen.

Videre har Humana styring dokument som skal gi støtte og underlette for samtlige medarbeidere å agere i samsvar med Humanas interne oppsatte regler og retningslinjer. Styring dokument for redovising og finansiell rapportering omfatter områder av særskilt betydning for å sikre en korrekt, fullstendig og aktuell redovising, rapportering og informasjonsgivning. Økonomihåndboken er Humanas sentrale styring dokument ved gjeldende retningslinjer for å oppnå en god intern styring og kontroll over den finansielle rapporteringen. Videre inngår det som en viktig del i integrasjonsarbeidet å sikre at verdier og øvrige kontrollmiljø overensstemmer med Humanas retningslinjer.

Risikobedømming

Risiko og risikohåndtering innen Humanas virksomhet beskrives mer i detalj i avsnittet Risiko og risikohåndtering på side 64–71. De spesifikke finansielle risikoene beskrives nærmere i not K20. Humana oppdaterer kontinuerlig analysen avseende risiko som kan føre til feil i den finansielle rapporteringen. Risiko for feil i den finansielle rapporteringen analyseres årlig på en konsernovergripende nivå. Videre identifiseres risiko i de finansielle rapportene samt administrative prosesser der risiko for feil er mer omfattende.

Kontrollaktiviteter

Humana gjennomfører løpende kontrollaktiviteter for de vesentlige risiko som identifiseres. Bolagets CFO har ansvaret å sikre at identifiserte risiko relaterte til den finansielle rapporteringen på konsernnivå håndteres. Kontrollaktivitetene følger strukturen i rapporteringsprosessen og økonomiorganisasjonen. Hver enhets redovising valideres og stams av i den lokale bokføringen innen den overføres til affærsområdene og konsernekonomi for konsolidering. Controllers og økonomichefer i respektive affærsområde gjør budsjett, oppdaterer estimat og gjennomfører analyser av utfall. I avstämningene og rapportene gjøres særskilte utredninger når så bedømt er nødvendig. Samtlige affærsområdene presenterer sine finansielle resultat i skriftlige rapporter på månadsbasis.

Informasjon & kommunikasjon

Humanas styrelse får på månadsbasis finansielle rapporter avseende konsernets stilling og resultatutvikling. Styrelsen behandler alle kvartalsboslutt liksom årsredovising innen disse publiseres eksternt og følger opp den granskning av intern kontroll og finansielle rapporter som gjøres. Humanas kommunikations- og informationskanaler gjør at informasjonen raskt kan kommuniseres ut til berørte medarbeidere. Styring dokument i form av policyer, retningslinjer og manualer, i det fall det avser den finansielle rapporteringen, kommuniseres framforalt via intranettet og konsernets økonomihåndbok. Økonomihåndboken oppdateres løpende ved behov. Foruten den skriftlige kommunikasjonen diskuteres nyheter, risiko, utfall av kontroller etc. i løpende møter. Kommunikasjonen skjer også i månedlige bosluttmøter der økonomichefer deltar. Den enkelte medarbeider har ett ansvar å rapportere brister og avvikelser som oppdages ved kontroller av disse har korrigeres. Syftet er å gi en god bilde av arbeidet og å sikre at det er gjennomført forbæring i prosessene. For kommunikasjon med interne og eksterne parter finnes en kommunikationspolicy som angir retningslinjer for hvordan denne kommunikasjonen skal gjennomføres. Syftet med policyen er å sikre at alle informasjonsskyldigheter følges på ett korrekt og fullstendig måte. Informasjon til eksterne parter kommuniseres løpende på Humanas finansielle nettside der nyheter og pressemeddelende publiseres. Kvartalsrapporter publiseres eksternt og kompletteres med webbsending, presentasjon og investerermøter. Det finnes også en agenda for kommunikasjon med aksjeeiere i samsvar med bolagsstämning.

Oppfølging

Hver enhetschef respektive økonomiorganisasjon er ytterst ansvarlig for den løpende oppfølgingen av den finansielle informasjonen for respektive enhet. Informasjonen følges videre opp på affærsområdenivå, av konsernfunksjoner, av konsernledningen og slutligen av styrelsen. En sammanstilling og status på identifiserte tiltak avrapporteres til styrelsen via det løpende arbeidet i revisionsutskottet. Humanas revisionsutskott har ett oppgitt å sikre at Humanas finansielle rapportering og internkontroll følges samt at bolagets redovising er opprettet i overensstemmelse med lag, tilgjengelige redovisingstandarder og øvrige noteringskrav.



BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

Styrelse

	Oppdrag og invalg	Utbildning	Andra pågående oppdrag	Arbetslivserfarenhet og tidligere oppdrag
1 Sören Mellstig	Fødd 1951. Styrelseordførnde sedan 2019. Medlem i revisionsutskottet och ersättningsutskottet.	Civilekonomexamen från Uppsala Universitet.	Styrelseordförnde i Cellavision och Remeo. Styrelseledamot i Ruth och Richard Julins stiftelse. Industriell partner och medgrundare till Impilo.	Vd för Gambro, ledande positioner på Akzo Nobel samt CFO och vice vd på Incentive. Styrelseordförnde i Trelleborg, Apotek Hjärtat, Aleris, Ellevio, Ferrasan Medical Devices, Textilia samt Delivery 1 Ltd.
2 Karita Bekkemellem	Fødd 1965. Styrelseledamot sedan 2020.	Studerat vid Forsvarets Høgskole i Norge.	Sedan 2010 administrerende direktør i Legemiddelindustrien, LMI, branschlöreningen för Norges läkemedelsindustri.	Tidigare jämställdhets-, barn- och familjeminister och stortingsrepresentant för Arbeiderpartiet i Norge.
3 Magdalena Gerger	Fødd 1964. Styrelseledamot sedan 2019. Ordförnde i ersättningsutskottet.	MBA och en civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm, inklusive ekonomistudier vid McGill University Montreal i Kanada.	Vd och koncernchef för Systembolaget. Styrelseledamot i Investor, Svensk Handel och Institutet för Näringslivsforskning samt ordförnde i Näringslivsrådet vid Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA.	Senior Vice President på Arla Foods. Ledande positioner på Futoria AB, Nestle, ICI Paints, Proctor & Gamble och Diageo i Storbritannien. Styrelseoppdrag: Ahlsell, Husqvarna, Ikea (Ingka Holding) och Svenska Spel.
4 Kirsi Komi	Fødd 1963. Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i revisionsutskottet.	Juristexamen, LL.M Master of Laws från Helsingfors Universitet.	Styrelseordförnde i Docrates Cancer Center i Helsingfors och i Directors' Institute Finland. Styrelseledamot i Metsä Board Oyj.	Styrelseordförnde Lindström Invest Oyj, Veikkaus Oyj och Finlands Röda Korsets Blodtjänst, vice ordförnde Patria Oyj och styrelseledamot i Bitium Oyj, Citycon Oyj, Martela Oyj och Finnvera Oyj. Ledande positioner inom Nokia-koncernen.
5 Monica Lingegård	Fødd 1962. Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i revisionsutskottet och ersättningsutskottet.	Civilekonom från Stockholms Universitet.	Vd SJ. Styrelseordförnde i Svenska Rymdaktiebolaget.	Vd Samhall och G4S. Styrelseledamot Nobina, Wireless Maingate, Sida (Sveriges biståndsmyndighet), Orio, Svenskt Näringsliv och Almega.
6 Anders Nyberg	Fødd 1956. Styrelseledamot sedan 2020. Medlem i ersättningsutskottet.	Studerat ekonomi vid Stockholms universitet samt DHR (diplomerad från IHR).	Vd för Apotek Hjärtat. Styrelseordförnde för Min Doktor.	Vice vd i ICA och Axfood.
7 Fredrik Strömholm	Fødd 1965. Styrelseledamot sedan 2019. Ordförnde i revisionsutskottet.	Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm, inklusive studier vid Ecole des Hautes Etudes Commerciales i Paris; samt studier i franska, ryska och öststatskunskap vid universiteten i Uppsala och Stockholm.	Medgrundare av Impilo och ordförnde för dess investeringskommitté, styrelseledamot i Ferrasan Medical Devices, NutraQ, Ortic 3D, the Fertility Partnership och Euro Accident samt styrelseordförnde i Natur & Kultur och ledamot i högskolestyrelsen i GIH.	Partner och grundare Altor Equity Partners i 14 år samt under tio år ansvarig för Corporate Finance i Norden hos Goldman Sachs International och investment manager på Nordic Capital.



BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT



BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

Koncernledning

	Position	Utbildning	Andra pågående oppdrag	Arbetslivserfarenhet og tidligere oppdrag	
1	Rasmus Nerman	Fødd 1978. Vd og konsernchef sedan 2015. Tidigare, från 2014, vice vd.	Civilekonomexamen vid Handelshögskolan i Stockholm. Magisterexamen (MSc) i internationell ledarskap vid CEMS MIM.	Ledamot fullmäktige i Stockholms Handelskammare.	Vd och konsernchef för INOM – Innovativ Omsorg i Norden AB. Managementkonsult med fokus på hälso- och sjukvård vid Boston Consulting Group.
2	Anders Broberg	Fødd 1969. Affärsområdeschef Äldreomsorg sedan 2018.	Sjuksköterskeexamen, Örebro Universitet, Fil Mag Religionsvetenskap, Uppsala Universitet. Ledarskapsutvecklingsprogram, Ramboll Management.	Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Äldreomsorg, ledamot i regionala programrådet för Omvårdnadsprogrammet i Storsthlm.	Vd och konsernchef Temabo AB, förvaltningschef äldreomsorg Stockholm Stad, konsultchef Poolia Vård AB.
3	Anna Giertz Skablova	Fødd 1970. HR-direktör sedan 2017.	MBA i General Management vid Rotterdam School of Management Erasmus University (Holland) samt magisterexamen inom språkvetenskap.	–	HR-direktör för Tieto AB och Teligent AB. Konsult inom PA Consulting.
4	Noora Jayasekara	Fødd 1978. CFO sedan 2020. Koncernekonomi-chef från 2018.	Masterexamen i ekonomi med inriktning mot finansiering vid Södertörns högskola.	–	Tidigare bland annat chef och konsult inom redovisning på konsultbolaget EY.
5	Anu Kallio	Fødd 1968. Landschef Finland sedan 2020.	Masterexamen med inriktning mot redovisning och finans, Helsingfors ekonomihögskola och eMBA med inriktning mot försäkring och finans, Tammerfors universitet.	Styrelseledamot i Local-Tapiola, General Mutual Insurance Company.	Vd Rinnekohti Foundation, CFO Helsinki Deacones Institute och olika ledande befattningar inom finansbranschen.
6	Mona Lien	Fødd 1962. Landschef Norge sedan 2015.	Masterexamen med huvudinriktning psykologi, Oslo Universitet samt Trondheim och New York University. Tvåårigt ledarskapsprogram vid Bedriftsøkonomisk institutt (BI).	Styrelseledamot i den norske handelsorganisasjonen NHO Service og Handel.	Vd Loft AS, affärsutvecklingschef för INOM Norge. Arbetat i olika roller i offentlig sektor, inom skola och psykiatri. I fyra år egenföretagare, som ägare till ett träningscenter.
7	Eva Nilsson Bågenholm	Fødd 1960. Kvalitetsdirektör sedan 2015.	Sjuksköterskeexamen, Umeå Högskola. Läkarexamen, Göteborgs Universitet, leg läkare specialist internmedicin.	Ordförande i Vårdföretagarna, styrelseledamot i Almega, Svenskt Näringsliv och Oriola Oy.	Specialistläkare Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Ordförande i Sveriges Läkarförbund. Regeringens nationella äldreområden 2011–2014. Statlig utredare Skönhetsutredningen 2015.
8	Helena Pharmanson	Fødd 1966. Marknads- och kommunikationsdirektör sedan 2010.	Internationell civilekonomexamen med inriktning mot företags ekonomi vid Uppsala Universitet och Haute Ecole de Commerce i Bordeaux. Styrelseledamot vid Stockholms Handelskammare.	–	Flera års erfarenhet i ledande befattning inom Life Science, bland annat på Pfizer och Pharmacia. Senast direktör Primärvårdsavdelningen vid Pfizer Sverige AB.
9	Johanna Rastad	Fødd 1980. Affärsområdeschef Individ och familj sedan 2019. Tidigare, sedan 2018, affärsutvecklingschef.	Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.	Styrelseledamot Braive AS och Gothia Kompetens AB.	Investmentbanking på ABN Amro, London, 2005–2008. BC Partners, London, 2008–2010. Procuritas AB, Stockholm, 2010–2013. Flera års operativ erfarenhet i ledande befattningar inom vård- och omsorgsbranschen, bland annat på Team Oliva och Kry mellan 2013 och 2017.
10	Andreas Westlund	Fødd 1978. Affärsområdeschef Personlig Assistans sedan 2018. Tidigare, sedan 2009, CFO för affärsområdet respektive lönechef.	Traineeutbildning, utbildningar vid Företagsuniversitet, Executive Master of Strategy, Mgruppen samt Orchestrating Winning Performance (OWP), IMD.	Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Personlig Assistans.	Olika positioner inom ekonomi och finans på Strållfors AB, Elajo AB och Admit AB. Grundare av Effektiv Ekonomi. Professionell ishockey-spelare Brynds.



BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT



RISKER OCH RISKHANTERING

Risiker och riskhantering



Företagande innebär att ta affärsrisker och på så sätt möjliggöra en större avkastning jämfört med helt riskfria placeringar. Varje ansvarstagande företag behöver också hantera risker för individ och samhälle. För att identifiera och hantera de olika riskerna, inklusive risker relaterade till hållbarhet på individ- och samhällsnivå, genomför Humana regelbundet riskanalyser.

Risiker är ett naturligt inslag i all affärsverksamhet och de måste hanteras av organisationen på ett effektivt sätt. Humanas riskhantering syftar till att förebygga, begränsa eller förhindra att risker materialiseras och drabbar verksamheten på ett negativt sätt. En risk definieras som en osäkerhet inför att en händelse inträffar som kan komma att påverka bolagets förmåga att nå fastställda mål.

Syftet med Humanas arbete med riskhantering kan sammanfattas så här:

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

Humana har i sin riskanalys identifierat tänkbara händelser, scenarion och aktiviteter som skulle kunna få en påverkan på bolagets verksamhet och företagens möjlighet att nå uppsatta mål. Dessa risker har utvärderats och koncentreras till en lista som innehåller de mest relevanta riskerna. Riskerna graderas efter sannolikheten att de

inträffar samt hur stor påverkan den uppskattas få om den inträffar. En ökad sannolikhet för att en risk inträffar behöver inte alltid innebära något negativt utan kan i vissa fall även ses som positivt, till exempel i fall då bolaget bedömer att förändringen skärper kraven och därmed ökar standarden i branschen som helhet.

Riskerna följs löpande upp i Humanas koncernledning och i styrelsearbetet. Då Humana bedriver verksamhet i Sverige, Finland, Norge och Danmark görs utvärderingen 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** Bransch och marknad
- B** Verksamhet
- C** Efterlevnad, ansvar och hållbarhet
- D** Finansiellt



RISKER OCH RISKHANTERING

A Bransch och marknad

	Sannolikhet	Påverkan
Ökad branschreglering	○●○	○●○
Politiska beslut som syftar till att begränsa privata utförare inom välfärden och övriga politiska risker	●○○	○○●
Övriga politiska risker	○●○	○●○
Förändringar i villkoren för personlig assistans samt i ersättningsmodellen och ersättningsnivån	○●○	○●○
Förändring i efterfrågan och prisbild	○●○	○●○

B Verksamhet

	Sannolikhet	Påverkan
Risk att inte kunna rekrytera rätt medarbetare	●○○	○○●
Beroende av tillstånd och rätt yrkeskompetens	○●○	○●○
Beroende av ramavtal	○●○	○●○
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	○○●	○●○
Negativ publicitet till följd av verksamhetsincident i bolaget eller i branschen	○●○	○●○

C Efterlevnad, ansvar och hållbarhet

	Sannolikhet	Påverkan
Brött mot dataskyddslagar	●○○	○○●
Kvalitetsbrist som drabbar kund/klient	○●○	○○●
Arbetsmiljö och säkerhet	○●○	○●○
Brött mot mänskliga rättigheter	●○○	●○○
Korruption och bedrägeri	●○○	●○○
Miljörisk	●○○	●○○

D Finansiellt

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

Riskenivåer av sannolikhet och påverkan: ● = låg ● = medel ● = stor

RISKER OG RISKHANTERING

A Bransch og marknad

Bransch- og marknadsrelaterede risiker avser externa faktorer, hendelser og forandringer på de marknader som Humana verkar på og som kan inverke på forutsättningarna att nå bolagets uppsatta mål. Det är risiker som Humana har begränsade möjligheter att påverka, men som Humana som bolag behöver förhålla sig till. Inte sällan finns det två sidor av varje bransch- og marknadsrelaterad risk; en nedsida, det vill säga en risk eller ett hot, och en uppsida, en möjlighet. Här följer de av Humana identifierade bransch- og marknadsrelaterade riskerna:

Risk	Riskhantering
<p>Ökad branschreglering</p> <p>Omsorgsbranschen är föremål för omfattande reglering i form av lagar og regelverk på nationell, regional og lokal nivå. Lagstiftning, föreskrifter og regler, som varierar mellan de länder som Humana har verksamhet i, omfattar bland annat tillgänglighet og åtkomst till tjänster, tjänsternas kvalitet, personalens kvalifikationer og förpliktelser samt sekretessbestämmelser. Trenden är att regleringarna ökar.</p>	<p>Humana arbetar med dokumentation, kvalitetsuppföljning og kompetensutveckling för att säkerställa att omsorgstjänster som bolaget levererar uppfyller alla krav. Humana ligger långt framme inom området og bedriver i vissa fall också påverkansarbete för en ökad branschreglering. Humanas uppfattning är att tydliga reglering bidrar till att höja kvaliteten og statusen i omsorgsbranschen og gynnar kvalitetsinriktade aktörer som Humana.</p>
<p>Politiska beslut som syftar till att begränsa privata utförare inom välfärden og övriga politiska risiker</p> <p>Flera politiska partier i Norden ifrågasätter privatisering av omsorgstjänster og verkar för begränsningar i möjligheten att driva privata företag med vinst- og utdelningskrav. Om lagstiftning skulle införas som innebär att inga eller endast begränsade vinster skulle vara tillåtna, att privatiseringstakten minskar eller att de tjänster som kan vara föremål för privatisering begränsas, skulle affärsmodellen påverkas negativt.</p>	<p>Humana tillför viktiga värden till samhället genom kärnverksamheten; på individnivå og genom att vi bidrar till en sund samhällsekonomi. Humana har en löpande dialog med viktiga intressenter. Bolaget medverkar aktivt som remissinstans vid statliga utredningar i Norden og bedriver ett aktivt påverkansarbete genom branschorganisationen Vårdföretagarna og dess motsvarigheter i Norge og Finland. I Danmark har Humana endast en liten verksamhet. Den svenska regeringen har i det så kallade Januariavtalet, tillsammans med Liberalerna og Centerpartiet, slagit fast att det behövs en mångfald av aktörer inom välfärden. Den kommer därmed inte att ta fram förslag som syftar till att införa vinstbegränsningar för privata aktörer. I Norge pågår en politisk debatt om privata aktörer inom vissa omsorgssegment bör begränsas. I Finland berör debatten främst välfärdens villkor, till exempel har ökade bemanningskrav införts.</p>
<p>Förändringar i villkoren för personlig assistans samt i ersättningsmodellen og ersättningsnivån</p> <p>Humana erhåller inom affärsområdet Personlig assistans (Sverige) ersättning från Försäkringskassan og kommuner. Schablonersättningen bestäms årligen genom budgetpropositionen. Det finns en risk att schablonen inte kompenserar för kostnadsökningar. Det finns också en risk för återkrav. Det diskuteras också mer allmänt en rad frågor i politiken kopplat till utformning av assistansens villkor og ersättning. 2019 lades LSS-utredningen fram og 2020 kom en utredning om personliga assistenter. Utredningarna har ännu inte lett till några förändringar i villkoren för personlig assistans. Nya politiska beslut kan påverka Humanas framtida lönsamhet, men också bolagets möjligheter att rekrytera.</p>	<p>Humana för en löpande dialog med viktiga intressenter og påverkare liksom remissvar på utredningar. Bolaget arbetar också kontinuerligt med att säkra en flexibilitet og ett handlingsutrymme i organisationen så att det finns en beredskap för stora förändringar i villkoren för personlig assistans. För 2021 är ökningen av schablonersättningen för assistans 3,5 procent. Det är högre än tidigare år og är positivt för såväl alla med personlig assistans som för Humana og andra utförare då det minskar risken för negativ marginalpress som varit de senaste åren, vilken har påverkat branschen negativt.</p>
<p>Övriga politiska risiker</p> <p>Privata omsorgsaktörers möjligheter är överhuvudtaget beroende av politiska beslut som kommuner, regioner og statliga myndigheter fattar og förändringar i politiken og i de politiska styrena kan få konsekvenser. I samtliga länder där Humana är verksam är bolaget exponerat mot politiska risiker.</p>	<p>Humana arbetar fortlöpande med kunskapsinhämtning og relationsbyggande, bland annat genom branschorganisationen Vårdföretagarna og dess motsvarigheter i Norge og Finland. Bolaget har en hög kompetens inom omsorg og har även vid eventuella förändringar goda förutsättningar att fortsätta vara en stark og betydande omsorgsaktör.</p>

RISKER OCH RISKHANTERING

Risk	Riskhantering
<p>Förändring i efterfrågan och prisbild</p> <p>Priserna för offentligt finansierad omsorg beslutas av lokala, regionala och nationella myndigheter. Det gör att priserna inte enbart styrs av marknadskrafter som utbud och efterfrågan.</p> <p>Behoven av omsorg som finansieras av statliga och kommunala medel ökar i samhället. Ett ökat behov av omsorg bör öka efterfrågan på privata omsorgstjänster och under många år har inköpen från privata omsorgsföretag ökat i nominellt belopp för varje år. Det finns samtidigt en ökad risk för prispress till följd av budgetbegränsningar då kommunernas skatteintäkter inte växer lika mycket som deras kostnader för att klara de ökande behoven. En minskad efterfrågan på privata omsorgstjänster eller prispress skulle ha en negativ påverkan på Humanas intäkter och lönsamhet.</p>	<p>Humana tillför viktiga värden till samhället genom kärnverksamheten; på individnivå och genom att vi bidrar till en sund samhällsekonomi.</p> <p>Humana fokuserar på hög kvalitet i omsorgstjänsterna och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Kvaliteten mäts kontinuerligt genom vårt kvalitetsindex, Humana Quality Index, HQI.</p> <p>Humana har också en hög grad av specialisering och kundanpassning för att vara konkurrenskraftigt.</p> <p>Bolaget arbetar även för att vara kostnadseffektiva, vilket årligen sparar en miljard kronor åt offentlig sektor i Norden, genom att vi är mer kostnadseffektiva än vad offentlig sektor är när den själv utför motsvarande omsorg.</p>

B Verksamhet

Verksamhetsrelaterade risker avser huvudsakligen interna faktorer och händelser som kan skada bolagets operativa verksamhet och varumärke. Humanas anseende och rykte är centralt för förtroendet hos bolagets kunder, klienter, beställare och anställda. Negativ publicitet om privata omsorgsleverantörer eller en allvarlig incident inom koncernens verksamhet kan komma att få en negativ påverkan på bolagets verksamhet och resultat. Här följer de av Humana identifierade verksamhetsrelaterade riskerna:

Risk	Riskhantering
<p>Risk att inte kunna rekrytera rätt medarbetare</p> <p>Humanas verksamheter är mycket personalintensiva och bolaget är beroende av att kunna attrahera, anställa och behålla kvalificerad personal till marknadsmässiga villkor. Kompetenskraven är ofta höga, men det varierar mellan olika affärsområden. Inom Personlig Assistans är de formella kompetenskraven låga, medan delar av tjänsterna som erbjuds inom individ- och familjeverksamheterna kräver en hög kompetens och specialisering. Humanas kvalitet är beroende av medarbetarnas förmåga att ta rätt beslut och ha rätt inställning i det dagliga arbetet. Samtidigt står välfärden inför ökande rekryteringsbehov när antalet individer i behov av omsorg kommer öka de kommande åren samtidigt som det är stora pensionsavgångar och antalet personer i arbetsför ålder relativt sett minskar. Nya bemanningskrav inom äldreomsorg i Finland kommer öka konkurrensen om arbetskraft där.</p> <p>Om Humana inte lyckas attrahera rätt personal kan det påverka kvaliteten i bolagets tjänster samt bolagets tillväxtpotentialer.</p>	<p>Humana har en tydlig strategi för sin kompetensförsörjning som bland annat bygger på ett aktivt värdegrundsarbete, möjligheter till utbildning, investeringar i ledarskap, autonomi och framtida karriärvägar för att attrahera nya medarbetare.</p> <p>Medarbetarundersökningar visar att anställda trivs hos Humana och under 2020 tog Humana emot 97 000 jobbsökningar. I nuläget bedöms Humanas förmåga att attrahera medarbetare som mycket god. Rekryteringssituationen inom vissa geografiska regioner och inom specifika yrkeskategorier varierar dock. Förutsättningarna för att anställa ledare bedöms som goda för Humana.</p>
<p>Beroende av tillstånd och rätt yrkeskompetens</p> <p>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. Handläggningstiderna hos myndigheterna är ofta långa. Det innebär en risk att verksamhetsuppgifter försenas och därmed ökar kostnaderna.</p>	<p>Humana arbetar för att ha effektiva processer och ligga nära myndigheter, socialtjänst och myndigheter för att underlätta handläggningsprocesserna.</p>

RISKER OCH RISKHANTERING

Risk	Riskhantering
<p>Beroende av ramavtal</p> <p>Humanas verksamheter är ofta beroende av ramavtal. Bedömningen är att det har blivit viktigare att ha ramavtal och att det kommer bli ännu viktigare i framtiden. Det finns en risk att ramavtalsupphandlingar omfattar villkor som kan vara utmanande såsom låga ersättningsnivåer samt kan upphandlingar utgå från prisförutsättningar snarare än kvalitetsaspekter.</p> <p>De ramavtal som Humana sluter för att driva verksamhet i egen regi innehåller som regel (men inte alltid) inga volymåtaganden från kommunens sida, vilket innebär att den volym som faller ut ur sådana avtal är osvis. Ramavtalen har begränsade löptider och om Humana inte kan uppfylla de krav som ställs i ramavtalen kan avtalen sägas upp i förtid. Då Humana träffar långsiktiga hyresavtal för lokaler som används i verksamheten står bolaget för en ekonomisk risk att rörelseintäkterna kan bli lägre än de personal- och hyreskostnader som är knutna till verksamheten.</p>	<p>Humana deltar i ramavtalsupphandlingar och prioriterar upphandlingar som fokuserar på kvalitet. Bolaget har höga ambitioner vad gäller kvaliteten i sina tjänsteleveranser (hög kompetens och goda behandlingsresultat) samt ett nära samarbete med beställarna, kommunerna. Humana arbetar dagligen med att optimera beläggningsnivån inom koncernens verksamheter i egen regi och med att vara kostnadseffektiva och ge god omsorg för våra skattepengar.</p>
<p>Risker kopplade till expansion och tillväxt</p> <p>Humana är ett tillväxtföretag som ämnar fortsätta växa genom i första hand organisk tillväxt och därutöver till viss del även genom förvärv. Humanas framtida tillväxt påverkas av bolagets förmåga och kompetens att driva organiska tillväxt genom att attrahera kunder och medarbetare samt framgångsrikt driva organiska tillväxtprojekt, bland annat genom att säkerställa tillgång till lämpliga fastigheter. Parallellt behöver bolaget även kunna anpassa verksamheten om behov och krav från klienter, uppdragsgivare och myndigheter ändras, vilket kan innebära omställningar av verksamheter.</p> <p>Möjligheten att växa genom att göra selektiva förvärv påverkas av bolagets finansiella ställning samt förmåga att identifiera lämpliga förvärvsobjekt och förhandla köpeskillningar och villkor. Det är också centralt att integrera genomförda förvärv på ett fördelaktigt sätt i befintlig verksamhet. Det finns affärsrisker, skatterisker och ekonomiska risker förknippade med att växa, förvärva och integrera företag.</p>	<p>Humana arbetar med noggrann utvärdering av organiska tillväxtprojekt och för att hitta kompetenta affärspartners. Bolaget tillämpar selektivitet vid förvärv och fokuserar på effektiva integrationsprocesser.</p> <p>Den underliggande tillväxten på de flesta av våra 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.</p>
<p>Externa cyberhot</p> <p>Cyberhot eller cybersäkerhetshot är en skadlig handling som syftar till att skada data, stjäla data eller störa det digitala livet i allmänhet. Cyberhot inkluderar till exempel virus, överbelastningsattacker, utpressningsprogram (skadlig programvara som krypterar filer eller hela hårddiskar och därefter kräver en lösensumma för att låsa upp de krypteringen) och andra typer av cyberattacker. Under de senaste åren har antalet cyberattacker och hot mot företags informationssystem ökat mycket kraftigt.</p>	<p>Humanas riskhantering inkluderar arbete med riskprevention, omvärldsbekantning, löpande uppdateringar av systemen, utbildning av användare och uppföljning av att leverantörer följer avtalade säkerhetsnivåer. Därutöver finns en löpande bevakning av loggar, externa gränssnitt och hotbilden.</p>
<p>Begränsningar i it-system och obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter</p> <p>Humana hanterar en mängd information i form av personuppgifter, social och medicinsk information och affärskritiska uppgifter. Avbrott eller störningar i it-system, inklusive sabotage, datavirus, operatörsfel eller fel i programvara, kan få en negativ påverkan på verksamheten. Det finns en risk att verksamheten kan begränsas till vid it- och systembrister.</p>	<p>Humana arbetar systematiskt för att minimera risken för störningar genom administrativt, logiskt och fysiskt arbete med it-säkerhet.</p> <p>Det handlar om löpande systemutveckling och övervakning samt renodling av system och rutiner med driftspartners samt kompetensutveckling. Förbättrad kravhantering, projektstyrning/-ledning, testning, förvaltningsplanering. För kontroll av obehörig åtkomst till känsliga personuppgifter sker loggning och stickprovskontroller.</p>
<p>Rättsliga processer och utredningar</p> <p>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 påstådd felbehandling eller felaktig medicinering i verksamheten. Vid felaktigt förfarande kan Humana drabbas av kostnader för skadestånd eller ersättningar.</p>	<p>Humana har patientförsäkring och ansvarsförsäkring för klienter. Bolaget har ett systematiskt kvalitetsarbete och ser löpande över rutiner, processer och att det har rätt kompetens. Vid behov finns juridiska partners.</p>

RISKER OG RISKHANTERING

Risk	Riskhantering
<p>Smittsamma sjukdomar, epidemier och pandemier</p> <p>Smittsamma sjukdomar förekommer i samhället, vanliga är till exempel influensa och gastroenterit (maginfluensa eller vinterkräksjuka). 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. Smittsamma sjukdomar kan också innebära att flera medarbetare blir sjuka samtidigt vilket kan innebära svårighet att bemanna i verksamheterna. Om det blir epidemi (fler fall av en smittsam sjukdom än förväntat) eller pandemi (en omfattande spridning av smittsam sjukdom i flera länder, som Covid-19) ökar risken att individer drabbas liksom risken att få problem med kompetensförsörjningen. Vid en epidemi/pandemi finns därtill en risk att intäkter och kostnader påverkas, till exempel till följd av lägre beläggning eller sjukskrivningar.</p>	<p>I Humanas ledningssystem finns riktlinjer och rutiner för hur verksamheterna ska förebygga och hantera olika smittsamma sjukdomar. Bolaget har även rutiner för att vid behov etablera en krisorganisation i syfte att ytterligare minimera smittspridning och påverkan, såväl på individnivå som påverkan på företaget.</p> <p>Under 2020 och under det första halvåret 2021 har Humana hanterat den pågående covid-19-pandemin, primärt genom löpande riskanalys och förebyggande åtgärder för att minska spridning av viruset och genom bland annat kohortvård vid upptäckt av smitta. Till stöd för arbetet har en särskild krisorganisation upprättats.</p>
<p>Negativ publicitet till följd av verksamhetsincident i bolaget eller i branschen</p> <p>Humanas anseende är avgörande för goda relationer med såväl nuvarande som potentiella kunder och klienter, med lokala och regionala myndigheter samt med tillsynsmyndigheter. Även branschens anseende i stort påverkar Humana. Om en incident skulle inträffa i Humanas verksamhet eller i en annan privat omsorgsaktörs verksamhet, genom oaksamhet eller genom avsiktligt handlande, skulle det kunna leda till negativ publicitet som skadar såväl branschen som Humana eller bolaget i fråga i form av varumärkesskada och förluster av kunder och därmed av intäkter.</p>	<p>Humana fokuserar på hög kvalitet, ständiga förbättringar samt kompetensutveckling och utbildning samt värdegrundsarbete. Vål förankrad kommunikationsplan internt och har en beredskap för krishantering. Humana redovisar löpande allvarliga avvikelser på bolagets webbplats och har målsättningen att stå för transparens och tillgänglighet gentemot media. Bolaget arbetar också aktivt genom medlemsorganisationen Vårdföretagarna och motsvarande organisationer i övriga nordiska länder.</p>

C Efterlevnad, ansvar och hållbarhet

Humanas verksamhet är föremål för en omfattande reglering. Företaget måste efterleva lagar, förordningar, föreskrifter och andra regelverk på nationell nivå i de länder vi verkar i. Vidare är Humanas verksamhet beroende av att bolaget kan få och behålla olika tillstånd. Humana omfattas till exempel av dataskyddslagar som dataskyddsförordningen (GDPR), den svenska patientdatalagen samt motsvarande lagstiftning i Finland, Norge och Danmark. Regelverken kräver att det finns systematiserade och säkra rutiner på plats för hantering och lagring av personuppgifter. Här följer de av Humana identifierade riskerna kopplade till efterlevnad, ansvar och hållbarhet:

Risk	Riskhantering
<p>Brott mot dataskyddslagar</p> <p>Humanas verksamhet är föremål för omfattande dataskyddslagar såsom till exempel Dataskyddsförordningen (GDPR) och Dataskyddslagen. Lagkrav, gällande behandling och skydd av personuppgifter, ställer stora krav på processer och säkerhet för att behandla, lagra och gallra personuppgifter samt att registrerade informeras på rätt sätt om hur bolaget behandlar personuppgifter. Brott mot GDPR kan ge en mycket hög straffavgift och skadat förtroende.</p>	<p>Humanas datasäkerhetspolicy anger ansvarsfördelning och riktlinjer för medarbetarnas användning av it och data. Det pågår ett ständigt arbete för att förbättra Humanas processer, rutiner samt löpande kontroller. Det handlar till exempel om utbildning samt systematiskt förbättringsarbete av processer och rutiner och investeringar i system. Bolaget arbetar även aktivt med leverantörer för att säkra deras relefterlevnad.</p>
<p>Kvalitetsbrist som drabbar kund/klient</p> <p>Det finns en risk att medarbetare inte följer Humanas rutiner och istället utarbetar egna förhållningssätt gentemot klienter och kunder som då inte erhåller den behandling eller insats som är beslutad. Risken kan uppstå till exempel vid hög personalomsättning eller när det är svårt att rekrytera personal eller när det brister i ledarskapet.</p>	<p>Humana bedriver ett omfattande systematiskt kvalitetsarbete genom vårt ledningssystem Parus. 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.</p>

RISKER OCH RISKHANTERING

Risk	Riskhantering
<p>Arbetsmiljø- og sikkerhetsrisiker</p> <p>Vård og omsorg er den sektor som har flest arbeidsskade- og sykdomsanmeldinger forårsaket av hot og vold. Humanas virksomhet omfattes av foreskrifter om arbeidsrelaterad helse og sikkerhet. Brister i å oppfylle foreskriftene kan leda til bøter eller vite. Covid-19-pandemin økar riskerna inom arbetsmiljø og sikkerhet.</p>	<p>Humana bedriver ett systematisk arbeidsmiljøarbeite med handlingsplaner og kontroll genom regelbundna skyddsronder. Arbetet utgår frå Humanas arbeidsmiljøpolicy. Bolaget gör kontinuerliga riskbedømingar ur arbeidsmiljøperspektiv og utbildar chefer i arbeidsmiljøfrågor, inklusive de frågor som oppstår relaterat till den nu pågående pandemin. För att hantera pandemin har Humana även opprättat en særskild krisorganisation till stød for verksamheterna.</p> <p>Humana tillämpar kollektivavtal i alla virksomheter i de fyra länder där vi verkar.</p>
<p>Brott mot mänskliga rättigheter</p> <p>Humanas virksomheter lyder under regelverket gällande arbeidsvilkor, arbeidsmiljø og organisationsfrihet i de länder där vi verkar. Vårt engagemang for mänskliga rättigheter understryks i vår oppförandekod såväl som i vår oppförandekod for leverantører där vi uttrycker vårt stød for blant annet deklarasjonen om mänskliga rättigheter og FN:s Guiding Principles on Business and Human Rights. Koderna ger också vägledning for å identifisera, forebygga og motverka risiker relaterade till mänskliga rättigheter.</p>	<p>För att minska riskerna for brott mot mänskliga rättigheter arbetar Humana kontinuerligt for å säkerställa efterlevnad av nationella lagstiftningar og foreskrifter samt internationella bestämmelser for mänskliga rättigheter. Mångfald og inkludering og respekt for mänskliga rättigheter är en självklarhet og beskrivs även i bolagets mångfalds- og inklusionspolicy. Humana har ett aktivt internt värdegrundsarbeite, med internutbildning, etablerade rutiner og vissebløsarfunksjon. Humana tillämpar kollektivavtal i alle virksomheter i de fyra länder där vi verkar og konsernens oppförandekod gäller alle anställda og virksomheter.</p> <p>I vårt arbeite med leverantører har vi inført (från 2021) en oppförandekod for leverantører. De fleste av Humanas leverantører og samarbeitparter finns i Norden.</p>
<p>Korruption og bedrøgeri</p> <p>Humanas omfattande virksomhet innebær en stor volym av kontrakt med kunder og leverantører. Avtal tecknas og affärsmässiga beslut tas på ulike nivåer i organisationen. Med kunderna, som ofta är kommuner, tecknas individuelle kundkontrakt, ramavtal eller entreprenadavtal. Upphandlinger av leverantører sker till exempel vid strategiska inköp og nybyggnationer. Det finns en risiko att medarbetare agerar oetiskt i relationer med kunder og leverantører genom å till exempel ta emot eller ge mutor. Det finns också en risiko att medarbetare agerar bedrøgligt. Korruption og bedrøgeri kan ge rettslige påføljder. Humana kan lida såväl økonomisk skada som varumærkeskada.</p>	<p>Humana motarbetar korruption og mutor samt bedrøgeri genom rutiner og intern kontroll og har till exempel en vølfungerande attesträtt med systemstød. En tydlig besluts- og attestordning underlätar og minskar risiken med decentraliserat ansvar for anbud, kundavtal og leverantørskontrakt. I grunden finns en oppförandekod for Humanas anställda og, sedan inledningen av 2021, en oppförandekod for leverantører. Humana har också vissebløsarfunksjon.</p>
<p>Miljørisik</p> <p>Humana påverkar miljøen og klimetet framförallt genom biltransporter og genom utveckling og drift av boenden. I driften ingår oppvørmning og elførsørmning liksom inköp og hantering av blant annet mat og dryck, forbrukningsmateriel og läkemedel. Inom individ- og familjøomsørgsvisksamheten är bruk av bilar nödvändigt for utförande av våra tjenester.</p>	<p>Humana strävår efter å minska virksomhetens miljø- og klimatpåverkan. Det är också ett strategiskt konsernmål. Humanas miljøarbeite utgår frå vår miljøppolicy. Där definieras klimateffektivitet og resurseffektivitet som vägledande kriterier. Miljøarbeitet bygger på principerna om försiktighet respektive utbyte. Varje enhet inom Humana ska ständigt strävår efter å jobba resurseffektivt for å minska miljøpåverkan samtidigt som kostnaderna kan sänkas. För alle medarbetare gäller klimatemart reseppolicy. Alla medarbetare ska genomgå bolagets digitala hållbarhetsutbildning.</p>



RISKER OCH RISKHANTERING

D Finansiella risker

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika finansiella risker. Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker har utformats av styrelsen och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler i form av riskmandat och limiter för finansverksamheten. Ansvaret för koncernens finansiella transaktioner och riskhantering hanteras av CFO i samråd med styrelsen och vd. Den övergripande målsättningen för finansverksamheten är att tillhandahålla en kostnadseffektiv finansiering samt att minimera negativa effekter på koncernens resultat till följd av marknadsförändringar. Bolagets samlade risker inklusive åtgärder hanteras av bolagets revisionsutskott som rapporterar till styrelsen för utvärdering och godkännande. Här följer de av Humana identifierade finansiella riskerna:

Risk	Riskhantering
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.	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 aktivt med sin likviditet genom att aktivt arbeta med rörelsekapitalet. Fokus på kassaflödet och anpassningar vid ändrade marknadsförutsättningar minskar risken att inte kunna fullfölja skyldigheterna enligt finansieringsavtalen.
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. En successivt lägre skuldsättning under det senaste året bidrar till en något lägre ränterisk.
Kreditrisk Humanas kreditrisker och kreditförluster är till övervägande del hänförlig till 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.	Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och landsting, vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Risken för kreditförluster bedöms som låg. Humanas överskottslikviditet placeras med låg risk på inlåningskonton och avtal ingås endast hos bank med hög kreditrating.
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 affärstransaktioner, redovisade tillgångar och skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter.	Humanas exponering mot utländska valutor balanseras delvis genom upplåning i den lokala valutan.





Finansiell rapportering

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	74
Vinstdisposition	77
FINANSIELLA RAPPORTER	78
Koncernens resultaträkning och rapport över totalresultat	78
Koncernens balansräkning	79
Koncernens rapport över förändringar i eget kapital	80
Koncernens rapport över kassaflöden	81
Flerårsöversikt	82
Nyckeltal	83
Moderbolagets resultaträkning	84
Moderbolagets balansräkning	85
Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital	86
Moderbolagets kassaflödesanalys	87
REDOVISNINGSPRINCIPER	88
NOTER	
Noter koncernen	92
Noter moderbolaget	106
STYRELSENS UNDERSKRIFTER	107
REVISIONSBERÄTTELSE	108
ÖVRIGT	
Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS	111
Finansiella nyckeltal	112
Kvartalsöversikt	113
GRI-index	114
Femårsöversikt	116

Om årsredovisningen Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 14–31, 52–64, 69–70 samt 74–107, där den lagstadgade Hållbarhetsrapporten enligt ÅRL återfinns på sidorna 14–31, 64 samt 69–70. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen och återfinns på sidorna 52–63.

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Humana AB, organisationsnr 556760-8475, med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2020.

Verksamhet

Humana är ett av de största omsorgsföretagen i Norden. Företagets vision är "Alla har rätt till ett bra liv". Humana har cirka 16 000 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 640 miljarder kronor, varav 160 miljarder utgör den privata marknaden. Privatiseringsgraden skiljer sig mellan länderna och mellan olika segment.

Omsorgsmarknaden i Norden uppvisar fortsatt tillväxt, drivet både av demografiska faktorer men även av en ökad psykisk ohälsa. Samma underliggande drivkrafter finns på alla nordiska marknader även om tillväxten varierar något. De ökande behoven väntas leda till fortsatt marknadstillväxt i många år framöver.

Covid-19-pandemin

Pandemin påverkade alla Humanas omsorgsverksamheter och var högst upp på agendan näst intill hela 2020. Från och med februari månad hade Humana en krisorganisation igång för att stödja hanteringen i våra verksamheter. Arbetet (som fortsätter 2021) handlade om att göra riskanalyser, se till att våra rutiner är anpassade till rådande läge, att säkra tillgången på skyddsutrustning samt kommunikation med medarbetare, kunder, klienter och anhöriga. En omfattande intern kundundersökning om Humanas hantering av pandemin i slutet på året visade att kunder och klienter hade ett mycket stort förtroende för insatserna relaterade till pandemin. Samma undersökning visade dessvärre också att det psykiska måendet hos boende inom äldreomsorgen påverkades negativt som en följd av

besöksrestriktioner och färre gemensamma måltider och aktiviteter. Effekten av covid-19 på resultatet var marginellt negativ på beläret. Beläggningen var negativt påverkad, framförallt i äldreomsorgen och i öppenvården i Finland. Kostnaderna för skyddsutrustning och sjukskrivningar var högre, men ersattes delvis genom statliga bidrag.

Finansiell översikt

Rörelseintäkter och rörelseresultat

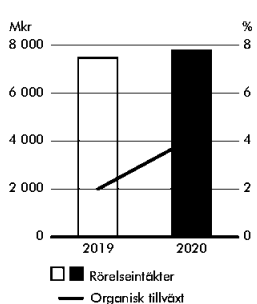
Koncernens rörelseintäkter uppgick till 7 797 Mkr (7 467), en ökning med 4 procent. Organiskt ökade intäkterna under året med 4,1 procent (2,0). Den förbättrade organiska tillväxten under beläret jämfört med föregående år förklaras till stor del av förbättrad tillväxttakt inom Individ och familj samt Norge. Covid-19-pandemin har påverkat intäkterna negativt framförallt genom lägre beläggning inom äldreomsorgen i Sverige och Finland. Rörelseresultatet för 2020 uppgick till 471 Mkr (369), en ökning med 27 procent. Rörelsemarginalen uppgick till 6,0 procent (4,9). Resultat- och marginalförbättringen förklaras av stabiliserad beläggning inom affärsområdet Individ och familj, ökad effektivitet i Norge, förbättringar i Finland samt lägre centrala kostnader. Covid-19-pandemin har påverkat koncernen resultatmässigt ur flera aspekter. Lägre beläggning påverkade intäkterna negativt och en ökad sjukfrånvaro samt ökad förbrukning av skydds-material ökade kostnaderna. De ökade kostnaderna har kompensats av lägre arbetsgivaravgifter, statligt stöd för sjukfrånvaro samt viss ersättning för skydds-material. Totalt har resultatet påverkats marginellt negativt av pandemin.

Avskrivningarna ökade till -371 Mkr (-327). Resultat före avskrivningar och nedskrivningar, EBITDA, uppgick till 842 Mkr (697), vilket motsvarar en EBITDA-marginal om 10,8 procent (9,3).

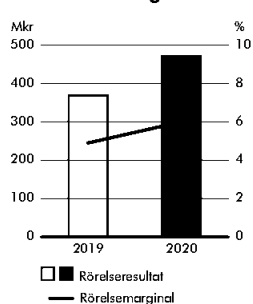
Individ och familj

Intäkterna uppgick 2020 till 2 101 Mkr (2 095). Den låga tillväxten förklaras av en lägre beläggning till följd av lägre efterfrågan, framförallt inom den del av marknaden som rör klientgruppen barn och unga. Rörelseresultatet uppgick till 190 Mkr (168), en ökning med 13 procent jämfört med föregående år. Rörelsemarginalen uppgick till 9,0 procent (8,0). Resultatökningen förklaras av effektivitetsförbättringar.

Koncernens rörelseintäkter och tillväxt



Koncernens rörelseresultat och rörelsemarginal



Rörelseintäkter per land

Mkr	2020	2019
Sverige	5 664	5 449
Finland	1 327	1 204
Norge	788	794
Danmark	18	19
Totala rörelseintäkter	7 797	7 467



FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Personlig assistans

Intäkterna under året uppgick till 2 931 Mkr (2 783), en ökning med 5 procent. Trots en viss negativ påverkan på antalet genomförda assistanstimmar på grund av covid-19-pandemin, ökade antalet genomförda assistanstimmar som helhet och tillsammans med en högre assistansersättning förklarar det resultatökningen för året. Rörelseresultatet ökade med 4 procent till 160 Mkr (154). Rörelsemarginalen uppgick till 5,5 procent (5,5).

Äldreomsorg

Intäkterna för året uppgick till 608 Mkr (564), en organisk ökning med 7,7 procent. Intäktsökningen förklaras i huvudsak av det nya äldreboendet i egen regi i Kungsängen, som öppnades under tredje kvartalet 2019. Lägre beläggning till följd av covid-19-pandemin påverkade intäkterna negativt för helåret. Rörelseresultatet minskade till 10 Mkr (13). Rörelsemarginalen uppgick till 1,6 procent (2,3). Det lägre rörelseresultatet förklaras till stor del av 7 Mkr i uppstarts-kostnader för boendet i Kungsängen. Covid-19-pandemin påverkade resultatet genom lägre beläggning, högre personalkostnader, högre sjukfrånvaro och högre kostnader för skyddsmedel. De högre kostnaderna har delvis kompenseras av statliga stöd.

Finland

Intäkterna uppgick till 1 327 Mkr (1 204), en ökning med 10 procent. Organiskt ökade intäkterna med 7,4 procent (9,6). Intäktsökningen förklaras främst av föregående års förvärv av Coronaria Hoiva, som ingår i koncernen från andra kvartalet 2019. Vidare bidrog öppningar av nya enheter positivt till intäktsutvecklingen, delvis motverkat av avslutade olönsamma kontrakt som minskade intäkterna.

Rörelseresultatet uppgick till 62 Mkr (49), en ökning med 27 procent. Rörelsemarginalen uppgick till 4,6 procent (4,0).

Norge

Intäkterna uppgick till 788 Mkr (794), en minskning med 1 procent. Organiskt växte intäkterna med 8,9 procent (4,2). En svagare norsk krona påverkade intäkterna negativt under året. Ett ökat antal öppnade enheter och fler kunder förklarar den ökade organiska tillväxten. Rörelseresultatet för året ökade med 18 procent till 69 Mkr (59). Rörelsemarginalen ökade till 8,7 procent (7,4). Den förbättrade rörelsemarginalen förklaras framförallt av hög effektivitet i den operativa verksamheten.

Förvärv under året

Humana har under de senaste tre åren genomfört åtta förvärv, varav ett förvärv under 2020:

- RO Omsorg Assistans AB (Personlig assistans) i november. Bolaget har sitt säte i Täby och bedriver personlig assistans och ledsagning. Bolaget hade helårsintäkter på cirka 50 miljoner kronor och cirka 90 anställda.

Den sammanslagna köpeskillingen för förvärvet uppgick till 13 Mkr inklusive villkorade tilläggsköpeskillingar. Förvärvet bidrog med 9 Mkr till Humanas intäkter under 2020 och med 1 Mkr till bolagets rörelseresultat. Om rörelseförvärvet under 2020 skulle ha genomförts per den 1 januari 2020 så skulle koncernens intäkter under året totalt ha uppgått till cirka 7 842 Mkr (45 Mkr högre), rörelseresultatet till 475 Mkr (4 Mkr högre) och årets resultat efter skatt skulle ha uppgått till 265 Mkr (3 Mkr högre).

Finansnetto

Koncernens finansnetto uppgick under 2020 till -139 Mkr (-121), en ökad kostnad med 18 Mkr. Av de finansiella kostnaderna står IFRS 16 effekter för -79 Mkr (-71) och räntekostnader står för -62 Mkr (-62).

Resultat före skatt

Resultat före skatt uppgick till 332 Mkr (249), en ökning med 83 Mkr vilket motsvarar en resultatmarginal före skatt på 4,3 procent (3,3).

Skatt

Årets redovisade skatt uppgick till -70 Mkr (-61), vilket motsvarade en effektiv skattesats om 21,1 procent (24,5).

Årets resultat och resultat per aktie

Årets resultat efter skatt för 2020 uppgick till 262 Mkr (187), en ökning med 75 Mkr jämfört med föregående år. Årets resultat per aktie före och efter utspädning uppgick till 4,94 kronor (3,54).

Balansräkning

Humanas balansomslutning uppgick till 8 044 (8 231), en minskning med 187 Mkr eller 2 procent.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångarna inkluderar Goodwill, Fastigheter, Inventarier och Nyttjanderättstillgångar (leasing av fastigheter och bilar)

Nyckeltal per affärsområde

	Individ och familj		Personlig assistans		Äldreomsorg		Finland		Norge	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Rörelseintäkter, Mkr	2 101	2 095	2 931	2 783	608	564	1 327	1 204	788	794
Organisk intäktsutveckling, %	0,4	-4,0	4,1	0,9	7,7	23,3	7,4	9,6	8,9	4,2
Rörelseresultat, Mkr	190	168	160	154	10	13	62	49	69	59
Rörelsemarginal, %	9,0	8,0	5,5	5,5	1,6	2,3	4,6	4,0	8,7	7,4
Medelantal kunder/klienter	1 746	1 829	1 893	1 869	825	794	3 947	3 628	317	300
Medelantal helårsanställda	2 065	2 026	5 099	4 909	862	847	1 669	1 538	838	799



FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

upptagna i balansräkningen. Anläggningstillgångarna minskade under året med 106 Mkr, 2 procent, till 6 295 Mkr (6 401). Nyttjanderättstillgångar uppgick till 2 119 Mkr (2 089) och avser leasingkontrakt som redovisas som tillgång i enlighet med IFRS 16. Goodwill utgör 61 procent av anläggningstillgångarna. Posten uppgår till 3 815 Mkr (3 897).

Omsättningstillgångar

Omsättningstillgångarna uppgick till 1 749 Mkr (1 830), en minskning med -81 Mkr. Kundfordringar ökade marginellt till 852 Mkr (834). Likvida medel minskade under året med -77 Mkr till 759 Mkr (836).

Finansiering

Humana har ett låneavtal som uppgår till 2 625 Mkr. I kreditfaciliteten finns en checkräkningskredit som uppgår till 200 Mkr (200). Checkräkningskrediten utnyttjades inte per den 31 december 2020. Den viktade genomsnittliga räntan som löper på kreditfaciliteterna uppgår till 1,5 procent per den 31 december 2020, varav huvuddelen är rörlig ränta. Låneavtalet, som gäller till 2021, löper mot två covenant; nettoskuld/EBITDA och räntetäckningsgrad.

Eget kapital

Eget kapital uppgick till 2 354 Mkr (2 305) per den 31 december 2020. Soliditeten uppgick till 29,3 procent (28,0).

Vid årsstämman 2019 fick styrelsen ett bemyndigande att förvärva aktier så att bolagets innehav av egna aktier sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samtliga aktier i bolaget, samt att överlåta egna aktier i bolaget. Den 30 mars 2020 beslutade styrelsen om att utnyttja bemyndigandet i samband med reglering av LTL, se vidare not 17. Bolaget köpte under april tillbaka 52 462 aktier för 2 Mkr, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 39,12 kronor per aktie. Tilldelningen av totalt 49 611 aktier genomfördes under april och maj 2020 med en genomsnittlig kurs på 41,35 kronor per aktie.

Vid årsstämman 2020 fick styrelsen ett bemyndigande att förvärva aktier så att bolagets innehav av egna aktier sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samtliga aktier i bolaget, samt att överlåta egna aktier i bolaget. Den 4 december 2020 beslutade styrelsen om att utnyttja bemyndigandet. Humana köpte under december tillbaka 2 656 860 aktier för 154 Mkr, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 57,95 kronor per aktie. Humanas totala egna innehav av aktier uppgår därefter till 2 659 711 aktier, vilket motsvarar 5,0 procent av det totala antalet utestående aktier och 5,0 procent av det totala antalet röster.

Skulder

Koncernens räntebärande nettoskuld uppgick vid årets slut till 3 511 Mkr (3 712), en minskning med 5 procent jämfört med

Kapitalstruktur

Mkr	2020	2019
Balansomslutning	8 044	8 231
Sysselsatt kapital	6 624	6 853
Eget kapital	2 354	2 305
Räntebärande nettoskuld	3 511	3 712

föregående år. Minskningen beror till största delen på amortering av lån med 250 Mkr.

Skuldsättningsgraden, räntebärande nettoskuld i relation till justerad EBITDA, minskade till 4,3 ggr (5,4). Exklusive effekterna av IFRS 16 minskade den till 2,8 ggr (4,0). Den minskade skuldsättningsgraden förklaras av amortering av lån tillsammans med ett förbättrat rörelseresultat. Det finansiella målet för företagets kapitalstruktur för 2020 var en räntebärande nettoskuld som inte överstiger 4,5 gånger EBITDA. Skuldsättningen kan tillfälligt, till exempel i samband med förvärv, överstiga målsättningen.

Kassaflöde

Periodens kassaflöde för året uppgick till -42 Mkr (322). Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 895 Mkr (823). Ökningen förklaras till största delen av ett minskat rörelsekapital. Förändringen av rörelsekapitalet uppgick till 71 Mkr (126) en minskad kassaflödesförändring jämfört med föregående år om -55 Mkr. Kassaflödet från investeringsverksamheten uppgick till -37 Mkr (-323). Förvärv av dotterföretag påverkade kassaflödet med -18 Mkr (-483). Avyttring av fastigheter påverkade kassaflödet med 114 Mkr (388). Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -667 Mkr (14), där amortering av lån och återköp av aktier bidrog negativt med -251 Mkr (-494) respektive -156 Mkr (-) medan upptagna lån bidrog positivt med 24 Mkr (795). Årets förändring i upptagna lån avser valutaeffekter.

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 2020 och 2019. Intäkter och resultat påverkas också positivt av månader med många arbetsdagar och avsaknad av långhelger. Resultatmässigt är bolagets tredje kvartal, som påverkas av personalens semesteruttag och därmed förändringar i semesterlöneskulden, det starkaste kvartalet.

Medarbetare

Medelantalet heltidsanställda i Humana under 2020 uppgick till 10 592 (10 175), en ökning med 4 procent jämfört med föregående år. Ökningen av antalet medarbetare förklaras främst av att förvärvet av finländska omsorgsföretaget Coronaria Hoiva i april 2019 var medräknat tre kvartal 2019 jämfört med helår 2020. Medelantalet anställda som arbetade på centrala funktioner uppgick till 36 (29). Medelantalet anställda per land fördelade sig som följer:

- Sverige: 8 061 anställda (+3 procent) eller 76 procent
- Norge: 838 anställda (+5 procent) eller 8 procent
- Finland: 1 669 anställda (+9 procent) eller 16 procent
- Danmark: 23 anställda (-11 procent) eller 0 procent

Finansiell ställning

Mkr	2020	2019
Långfristiga räntebärande skulder	3 457	3 671
Kortfristiga räntebärande skulder	813	878
Likvida medel	-759	-836
Räntebärande nettoskuld	3 511	3 712
Soliditet, %	29,3	28,0
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,3x	5,4x

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Av det totala antalet medarbetare var 71 procent (69) kvinnor och 29 procent (31) män. Andelen kvinnor bland de cirka 65 högsta cheferna uppgick till 65 procent (58). Andelen kvinnor i Humanas koncernledning uppgick under året till 67 procent (50).

Humana bedriver löpande ett arbete för att öka kompetensen i företaget.

Under 2020 uppgick antalet genomförda internutbildningar i Humana Academy lärportal till 19 561 (14 652), vilket är en ökning med 34 procent.

Värdeskapande hållbarhetsarbete

Hållbarhet är en integrerad del i Humanas strategi. Det hållbara perspektivet genomsyrar såväl bolagets fyra strategiska målområden som bolagets värdegrund. Humana ska vara en kostnadseffektiv kvalitetsleverantör till våra uppdragsgivare och en attraktiv arbetsgivare för medarbetare. Som en ansvarstagande samhällsaktör strävar bolaget också efter att skapa värde och bidra till utvecklingen av omsorgen i samhället. Social och ekonomisk hållbarhet är Humanas erbjudande och bolaget strävar också efter att vara miljömässigt hållbart.

Den lagstadda hållbarhetsrapporten enligt kapitel 6 i ÅRL återfinns på sid 14–31, 64 och 69–70. En del av den är en ingående beskrivning av bolagets kvalitetsarbete.

Bolagsstyrning

En utförlig beskrivning av bolagets styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52–63.

Risker och osäkerhetsfaktorer

Humana är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker. Dessa kan sammanfattas under finansieringsrisk, likviditetsrisk, kreditrisk samt ränterisk. För närmare beskrivning se not K20.

De huvudsakliga verksamhetsrelaterade riskerna och osäkerhetsfaktorerna som kan påverka utvecklingen är relaterade till politiska beslut som kan komma att få en inverkan på privata omsorgsföretag, tillstånd för verksamheten, efterlevnad av kvalitetskrav samt risk vid implementering av genomförda förvärv.

Humana bedriver verksamhet som finansieras av stat, kommun och landsting, vilket innebär att verksamheten påverkas av politiska beslut. Det innebär att Humanas tillväxtpotential påverkas av opinionen och politikernas syn på bolagets verksamhetsområden. Humana har en ständigt pågående omvärldsbevakning. Syftet är att snabbt uppfatta förändringar i omvärlden för att kunna bedöma risker och möjligheter och anpassa verksamheten till omvärldens förändring. Den politiska situationen utvärderas fortlöpande.

I Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52–63 finns en utförlig beskrivning av koncernens styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen.

I not K5 på sidorna 94–96 framgår riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare.

Framtidsutsikter

Efterfrågan på nordiska omsorgstjänster kommer bland annat att påverkas av en ändrad demografi med fler äldre. Samtidigt väntas kommunerna bli pressade av svagare finanser, vilket både kan leda till prispress och till en ökad efterfrågan på kostnadseffektiva omsorgstjänster. Rekryteringen av personal kommer att vara en utmaning kommande år, då fler behöver anställas till omsorgen för att klara de ökade behoven samtidigt som det även behövs rekryteringar för att ersätta de stora pensionsavgångarna. En attraktiv arbetsgivare har en konkurrensfördel. Humana kommer fortsatt ha en viktig roll att fylla som en hållbar leverantör av kostnadseffektiv, kvalitativ omsorg och avser att fortsätta flytta fram sin position som ett ledande omsorgsföretag i Norden. Humana befinner sig i attraktiva segment. Under 2021 kommer fokus ligga på att stärka lönsamheten och att skapa större stabilitet och förutsägbarhet i våra verksamheter. Målsättningen är att under året växa organiskt, därutöver kan viss tillväxt ske genom förvärv. Humanas verksamheter kommer även under 2021 beröras av den pågående pandemin. Utvecklingen kan komma att ha en påverkan på intäkter och kostnader för Humana under 2021.

Moderbolaget

Moderbolaget har sitt säte i Stockholm. Moderbolagets verksamhet består i huvudsak av att förvalta aktier i dotterbolag. Bolagets kostnader inkluderar moderbolagskostnader inklusive kostnader för koncernchef och styrelse samt kostnader för koncernens finansiering. Resultatet för året uppgick till 69 Mkr (70). Moderbolagets soliditet uppgick per den 31 december till 48,5 procent (45,8).

Vinstdisposition

Styrelsen föreslår att koncernens resultat och balansräkningar framläggs till årsstämman den 11 maj 2021 för fastställande. Styrelsen föreslår årsstämman att ingen utdelning lämnas för verksamhetsåret 2020.

Kronor	2020
Överkursfond	1 095 805 650
Balanserat resultat	405 569 250
Årets vinst	69 471 849
Summa att disponera	1 570 846 749
Styrelsens föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:	
Utdelning	-
Vinstmedel att balansera i ny räkning	1 570 846 749
Summa	1 570 846 749

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 återfinns på sidorna 14–31, 64 samt 69–70. Där finns också Humanas mål, inklusive finansiella mål, beskrivna.



FINANSIELLA RAPPORTER

Finansiella rapporter

Koncernens resultaträkning

Mkr (förutom avseende resultat per aktie)	Not	Koncernen	
		2020	2019
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning		7 771	7 446
Övriga rörelseintäkter	K2	26	21
Totala intäkter	K1	7 797	7 467
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	K4, K6	-913	-958
Personalkostnader	K5	-6 039	-5 784
Avskrivningar och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	K11-13	-371	-327
Övriga rörelsekostnader	K2	-2	-28
Rörelseresultat	K1	471	369
Finansiella intäkter	K7	6	125
Finansiella kostnader	K7	-145	-246
Resultat före skatt		332	249
Skatt	K8	-70	-61
Årets resultat		262	187
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		262	188
Innehav utan bestämmande inflytande		-	-1
Resultat per aktie före och efter utspädning, kronor	K9	4,94	3,54

Koncernens rapport över totalresultat

Mkr	Not	2020	2019
Årets resultat		262	187
Övrigt totalresultat			
Poster som har eller kan överföras till resultaträkningen:			
Valutasäkring av nettoinvesteringar i utlandsverksamheter	K20	39	-14
Kursdifferenser vid omräkning av utländsk verksamhet	K20	-74	15
Summa övrigt totalresultat		-35	1
Årets totalresultat		227	188
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		227	189
Innehav utan bestämmande inflytande		-	-1
Årets totalresultat per aktie- före och efter utspädning, kronor		4,28	3,56

**Koncernens balansräkning**

Mkr	Not	2020-12-31	2019-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Goodwill	K3, K10	3 815	3 897
Övriga immateriella anläggningstillgångar	K11	5	5
Materiella anläggningstillgångar	K12	314	377
Nyttjanderättstillgångar	K13	2 119	2 089
Uppskjuten skattefordran	K8	28	25
Finansiella anläggningstillgångar		14	8
Summa anläggningstillgångar		6 295	6 401
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar	K14	852	834
Skattefordringar		68	26
Övriga fordringar		9	7
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	K15	62	128
Summa kortfristiga fordringar		991	994
Likvida medel	K16	759	836
Summa omsättningstillgångar		1 749	1 830
SUMMA TILLGÅNGAR		8 044	8 231
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Aktiekapital	K17	1	1
Övrigt tillskjutet kapital		1 096	1 096
Reserver		-6	29
Balanserat resultat inklusive årets resultat		1 264	1 158
Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		2 354	2 284
Eget kapital hänförligt till innehav utan bestämmande inflytande		-	22
Totalt eget kapital		2 354	2 305
Långfristiga skulder			
Långfristig leasingsskuld	K18	1 958	1 902
Uppskjuten skatteskuld	K8	70	71
Andra räntebärande skulder	K18	1 499	1 769
Summa långfristiga skulder		3 527	3 741
Kortfristiga skulder			
Kortfristig leasingsskuld	K18	232	270
Andra räntebärande skulder	K18	581	607
Leverantörsskulder		128	129
Övriga kortfristiga skulder		257	256
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	K19	965	922
Summa kortfristiga skulder		2 163	2 185
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		8 044	8 231



FINANSIELLA RAPPORTER

Koncernens rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Not	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare					Innehav utan bestämmande inflytande	Totalt eget kapital
		Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräknings-reserv	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		
	K17							
Ingående eget kapital 19-01-01		1	1 094	28	1 007	2 130	17	2 147
Transaktioner med koncernens ägare								
Utdelning		-	-	-	-37	-37	-	-37
Aktiesparprogram		-	2	-	-	2	-	2
Aktieägartillskott		-	-	-	-	-	6	6
Summa transaktioner med koncernens ägare		-	2	-	-37	-35	6	-30
Periodens totalresultat								
Årets resultat		-	-	-	188	188	-1	187
Övrigt totalresultat		-	-	1	-	1	-	1
Årets totalresultat		-	-	1	188	189	-1	188
Utgående eget kapital 19-12-31		1	1 096	29	1 158	2 284	22	2 305
	K17							
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								
Årets resultat		-	-	-	262	262	-	262
Övrigt totalresultat		-	-	-35	-	-35	-	-35
Årets totalresultat		-	-	-35	262	227	-	227
Utgående eget kapital 20-12-31		1	1 096	-6	1 264	2 354	-	2 354



Koncernens rapport över kassaflöden

Mkr	Not	2020	2019
Kassaflöde från den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		332	249
Justeringar för:			
Av- och nedskrivningar		371	327
Finansiella intäkter		-6	-125
Finansiella kostnader		145	246
Realisationsresultat vid försäljning av fastigheter		-17	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		824	697
Förändringar:			
Minskning (+)/ökning (-) av kundfordringar		-22	87
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar		22	-35
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder		54	81
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder		16	-7
Kassaflöde från den löpande verksamheten		895	823
Erhållen ränta		1	1
Erlagd ränta		-144	-121
Betald skatt		-90	-71
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten		661	631
Investeringsverksamheten:			
Förvärv av dotterföretag, netto likvidpåverkan	K3	-18	-483
Avyftning av fastighet, netto likvidpåverkan		114	388
Investeringar i immateriella och materiella anläggningstillgångar		-133	-228
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-37	-323
Finansieringsverksamheten:			
Upptagna lån	K20	24	795
Amortering av skuld	K20	-251	-494
Amortering av leasingskuld		-284	-250
Lämnad utdelning		-	-37
Återköp aktier		-156	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-667	14
Årets kassaflöde		-42	322
Likvida medel vid årets början	K16	836	514
Kursdifferens i likvida medel		-35	0
Likvida medel vid periodens slut	K16	759	836



FINANSIELLA RAPPORTER

Flerårsöversikt

Mkr	2020	2019	2018	2017	2016
Koncernens resultaträkning i sammandrag					
Rörelseinntäkter	7 797	7 467	6 725	6 556	6 362
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	842	697	461	376	379
Rörelseresultat (EBIT)	471	369	391	316	329
Resultat före skatt	332	249	317	250	228
Årets resultat (hänfördigt till moderbolagets aktieägare)	262	188	246	194	170
Koncernens resultaträkning i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Rörelseinntäkter	7 797	7 467	6 725	6 556	6 362
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	499	397	461	376	379
Rörelseresultat (EBIT)	416	323	391	316	329
Resultat före skatt	356	273	317	250	228
Koncernens balansräkning i sammandrag					
Tillgångar					
Goodwill	3 815	3 897	3 168	3 104	3 089
Nyttjanderättstillgångar	2 119	2 089	-	-	-
Övriga anläggningstillgångar	361	415	577	432	424
Omsättningstillgångar	1 749	1 830	1 473	1 525	1 446
Summa tillgångar	8 044	8 231	5 218	5 060	4 960
Eget kapital och skulder i sammandrag					
Eget kapital	2 354	2 305	2 147	1 891	1 726
Långfristiga leasingkulder	1 958	1 902	-	-	-
Övriga långfristiga skulder	1 569	1 839	1 333	1 417	1 484
Kortfristiga leasingkulder	232	270	-	-	-
Övriga kortfristiga skulder	1 931	1 915	1 739	1 752	1 750
Summa eget kapital och skulder	8 044	8 231	5 218	5 060	4 960
Koncernens kassaflöde i sammandrag					
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	661	631	332	241	-161
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-37	-323	-240	-60	-616
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-667	14	-166	-75	733
Årets kassaflöde	-42	322	-74	106	-44
Koncernens kassaflöde i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	398	402	332	241	-161
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-383	264	-166	-75	733



FINANSIELLA RAPPORTER

Nyckeltal

Mkr	2020	2019
Rörelseinntäkter	7 797	7 467
Resultatmätt		
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	842	697
Rörelseresultat (EBIT)	471	369
Årets resultat	262	187
Resultat per aktie, SEK	4,94	3,54
Marginalmätt		
Rörelsemarginal före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA), %	10,8	9,3
Rörelsemarginal (EBIT), %	6,0	4,9
Kapitalstruktur		
Soliditet, %	29,3	28,0
Avkastning på sysselsatt kapital, %	7,1	5,4
Räntebärande nettoskuld	3 511	3 712
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	4,3	5,4
Operativt kassaflöde	779	595
Data per aktie		
Antal aktier vid årets slut	53 140 064 ¹⁾	53 140 064
Operativt kassaflöde per aktie, SEK	14,7	11,2
Övrigt		
Heltidsanställda vid årets slut, antal	10 639	10 093
Medelantal kunder, antal	8 795	8 503

¹⁾ Varav 2 659 711 ägs av Humana.



FINANSIELLA RAPPORTER

Moderbolagets resultaträkning

Mkr	Not	2020	2019
Rörelsens intäkter			
Rörelseintäkter	MB1	2	7
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	MB1, MB2	-6	-11
Personalkostnader	K5	-11	-12
Rörelseresultat		-15	-15
Resultat från finansiella poster			
Finansiella intäkter		108	48
Finansiella kostnader		-108	-115
Resultat före skatt och bokslutsdispositioner		-15	-83
Bokslutsdispositioner			
Erhållet koncernbidrag		105	150
Förändring av periodiseringsfond	MB4	4	22
Resultat före skatt		94	89
Skatt		-25	-20
Årets resultat tillika årets totalresultat		69	70



Moderbolagets balansräkning

Mkr	Not	2020-12-31	2019-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i dotterbolag	MB3	1 629	1 629
Summa anläggningstillgångar		1 629	1 629
<i>Omsättningstillgångar</i>			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordringar koncernföretag		1 610	1 989
Skattefordran		4	-
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		1	3
Summa kortfristiga fordringar		1 616	1 992
Kassa och bank		-	-
Summa omsättningstillgångar		1 616	1 992
Summa tillgångar		3 244	3 621
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	K17	1	1
<i>Fritt eget kapital</i>			
Överkursfond		1 096	1 096
Balanserat resultat		405	492
Årets resultat		69	70
Summa eget kapital		1 572	1 659
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond	MB4	148	152
Summa obeskattade reserver		148	152
Långfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	MB5	946	1 190
Summa långfristiga skulder		946	1 190
Kortfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut		571	600
Leverantörsskulder		2	2
Skatteskuld		-	10
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	MB6	4	8
Summa kortfristiga skulder		578	620
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 244	3 621



FINANSIELLA RAPPORTER

Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående eget kapital 19-01-01	1	1 094	530	1 625
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	70	70
Transaktioner med aktieägare				
Utdelning	-	-	-37	-37
Aktiesparprogram	-	2	-	2
Summa transaktioner med aktieägare	-	2	-37	-35
Utgående eget kapital 19-12-31	1	1 096	562	1 659
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



Moderbolagets kassaflödesanalys

Mkr	2020	2019
Kassaflöde från den löpande verksamheten		
Rörelseresultat	-15	-15
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet		
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	3	28
	-12	13
Erhållet koncernbidrag	105	142
Erlagd ränta	-49	-50
Betald skatt	-35	-20
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital	9	85
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		
Minskning (+)/ökning (-) av fordringar	376	0
Minskning (-)/ökning (+) av kortfristiga skulder	-3	2
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder	0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten	383	87
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-	-
Finansieringsverksamheten		
Upptagna lån	24	-
Amortering av skuld	-250	-50
Lämnad utdelning	-	-37
Återköp aktier	-156	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-383	-87
Årets kassaflöde	0	0
Likvida medel vid årets början	0	0
Likvida medel vid periodens slut	0	0

NOTER

Redovisningsprinsipper

Not P1 Allmän information

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

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

Humana AB ägdes per 31 december 2020 till 20,2 procent av Impilo Care AB (org nr 559189-7722).

De finansiella rapporterna har godkänts för utfärdande av styrelsen och verkställande direktören den 31 mars 2021. Årsredovisningen är föremål för fastställande på årsstämman den 11 maj 2021.

Not P2 Övergripande redovisningsprinciper och bedömningar**Övergripande redovisningsprinciper****Överensstämmelse med normgivning och lag**

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) och tolkningsuttalanden utgivna av IFRS Interpretations Committee (IFRS IC) sådana de antagits av EU. Vidare har Rådet för finansiell rapportering rekommenderat RFR 1. Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpas.

Värderingsgrunder tillämpade vid upprättandet av de finansiella rapporterna

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

Funktionell valuta och rapporteringsvaluta

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

Bedömningar och uppskattningar i de finansiella rapporterna

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

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

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

Nedskrivningsprövning av goodwill

Goodwill prövas årligen för att utreda om något nedskrivningsbehov föreligger. Dessa prövningar görs på beräkningar som baseras på ledningens antaganden om tillväxttakt, rörelsemarginal och diskonteringsränta.

Vid årets nedskrivningsprövning har gällande regelverk tillämpats. Andra bedömningar än de bolaget gjort kan resultera i ett helt annat resultat och finansiell ställning. Mer information om utförda nedskrivningsprövningar framgår av Not K10.

Värderingar i samband med förvärv

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

Antaganden vid beräkning av leasingkulld

Vid beräkning av leasingkulld i enlighet med IFRS 16 har företagsledningen gjort ett antal uppskattningar och bedömningar, som, om de hade gjorts på annat sätt,

skulle påverkat leasingkuldens storlek. Humana kategoriserar hyreskontrakt utifrån sin natur som exempelvis fastigheter och bilar. Förändring av diskonteringsräntan påverkar storleken på skulden och räntekostnaderna som är hänförliga till skulden. En ny diskonteringsränta sätts när ett nytt kontrakt läggs till, när en förlängningsoption aktiveras eller vid förändring av omfattningen på hyreskontraktet. Underlag för diskonteringsräntan erhålls av extern part på årsbasis. Se vidare not K13 för leasing.

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

Not P3 Nya IFRS som ännu inte börjat tillämpas

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

Not P4 Väsentliga redovisningsprinciper

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

Nya redovisningsprinciper som tillämpas från 1 januari 2020

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

Klassificering m.m.

Anläggningstillgångar och långfristiga skulder består i allt väsentligt av belopp som förväntas återvinnas eller betalas efter mer än tolv månader räknat från balansdagen. Omsättningsstillgångar och kortfristiga skulder består i allt väsentligt av belopp som förväntas återvinnas eller betalas inom tolv månader räknat från balansdagen.

Segmentsrapportering

Humana har fem affärsområden som också redovisas som fem segment, Individ och familj, Personlig assistans, Äldreomsorg, Finland samt Norge. Omsättning och rörelseresultat per segment redovisas efter allokering av segmentspecifika kostnader men exklusive kostnader för centrala funktioner. Segmentsredovisningen följer den interna rapporteringen som lämnas till den högste verkställande beslutsfattaren. VD och CFO följer däremot inte upp tillgångar per segment utan följer enbart koncernens totala tillgångar. Se not K1 för ytterligare beskrivning av indelningen och presentationen av rörelsesegment.

Statliga stöd

Statliga stöd redovisas när dessa med rimlig säkerhet kommer erhållas och att villkoren för att erhålla bidragen rimligen kommer att uppfyllas. Redovisning sker i resultaträkningen och periodisering sker utifrån när kostnaderna, som bidragen avser att kompensera för, uppstår.

Konsolideringsprinciper och rörelseförvärv**Dotterföretag**

Koncernredovisningen omfattar moderbolaget Humana AB och dess dotterföretag. Dotterföretag är företag som står under bestämmande inflytande från moderbolaget. Bestämmande inflytande föreligger om moderbolaget är exponerad för rörlig avkastning från sitt innehav och har förmåga att påverka avkastningen genom sitt inflytande.

Ett dotterbolag omfattas av koncernredovisningen från den tidpunkt som moderbolaget får bestämmande inflytande tills dess det bestämmande inflytandet upphör.

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.



NOTER

Humanas utländska koncernföretags tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till årets genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens eget kapital.

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 förvärvade tillgångar och skulder. Skillnaden mellan köpeskillingen och det verkliga värdet av förvärvade tillgångar och skulder utgör goodwill. Goodwill är årligen föremål för nedskrivningsprövning, se vidare not K10. Vid förvärv där värdet av netto-tillgångar överstiger erlagd köpeskillning, sk. förvärv till lågt pris, intäktsförs mellanskillnaden omedelbart i resultaträkningen. Förvärvsrelaterade kostnader kostnadsförs när de uppstår.

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

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

Intäkter

Bolagen inom Humana utför assistanstjänster hos kund samt boenden inom områdena äldreomsorg, HVB, jour- och familjehem, särskilda boenden och stöd-boenden. Intäkter redovisas när tjänsterna är utförda. Vård- och omsorgstjänster utförs i stor utsträckning i enlighet med avtal med månatlig fakturering. Ersättningen baseras på antal brukare, antal vårddygn, antal assistanstimmar, antal boendeplatser, eller liknande tjänster som koncernen utfört.

Personalkostnader

Kortfristiga ersättningar

Ersättningar till anställda redovisas som kostnad när tjänsterna utförts. En skuld för förväntade kostnader för bonusbetalningar redovisas när koncernen har en gällande rättslig eller informell förpliktelse att göra sådana betalningar till följd av att tjänster erhållits från anställda och förpliktelsen kan beräknas tillförlitligt.

Ersättningar vid uppsägning

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

Pensionsförpliktelser

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

En avgiftsbestämd pensionsplan är en pensionsplan där koncernens åtaganden är begränsat till de fasta avgifter som inbetalas till den aktuella försäkringsgivaren. Pensionspremier hänförliga till avgiftsbestämda planer redovisas som personalkostnader i resultaträkningen i den takt de uppstår.

En förmånsbestämd pensionsplan är en pensionsplan som inte är avgiftsbestämd. Humanas förmånsbestämda åtaganden för ålderspension och familjepension för tjänstemän i Sverige (ITP2) tryggas genom försäkring i Alecia, som är en förmånsbestämd plan som omfattar fler arbetsgivare. För räkenskapsåret 2020 har Humana inte haft tillgång till sådan information som gör att det går att redovisa dessa planer som förmånsbestämda, vilket innebär att dessa planer redovisas som avgiftsbestämda planer.

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

Aktiesparprogram

Under 2017 lanserades ett aktiesparprogram vilket ger ledare möjlighet att förvärva aktier i Humana. Genom egen investering i form av sparaktier, till aktiekursen på investeringsdagen, och genom fortsatt anställning ges rätt till matchingsaktier vid kvalifikationsperiodens utgång. Utöver detta kan prestationsaktier tilldelas under förutsättning att vissa förutbestämda mål uppnås under kvalifikationsperioden. Aktiesparprogrammet redovisas löpande under kvalifikationsperioden direkt mot eget kapital. Programmet löpte ut den 31 januari 2020.

Finansiella intäkter och kostnader

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

Finansiella kostnader består av räntekostnader på lån, inklusive periodiserade transaktionskostnader och leasingkulder, förlust vid värdeförändring eller avyttring av finansiella instrument.

Valutakursvinster och valutakursförluster redovisas brutto.

Ränteintäkter och räntekostnader redovisas enligt effektivräntemetoden medan utdelningar redovisas i resultaträkningen när rätten att erhålla utdelning fastställs.

Leasing

Leasingavtal där koncernen är leasetagare

Koncernen redovisar en nyttjanderättstillgång och en leasingkulder vid leasingavtalets inledningsdatum. Nyttjanderättstillgången värderas initialt till anskaffningsvärde, vilket består av leasingkuldens initiala värde med tillägg för leasingavgifter som betalats vid eller före inledningsdatumet plus eventuella initiala direkta utgifter. Nyttjanderättstillgången skrivs av linjärt från inledningsdatumet till det tidigare slutet av tillgångens nyttjandeperiod och leasingperiodens slut, vilket i normalfallet är leasingperiodens slut. Leasingkuldens som delas upp i långfristig och kortfristig del, värderas initialt till nuvärdet av återstående leasingavgifter under den bedömda leasingperioden. Leasingperioden utgörs av den ej uppsägningsbara perioden med tillägg för ytterligare perioder i avtalet om det vid inledningsdatumet bedöms som rimligt säkert att dessa kommer nyttjas. Leasingavgifterna diskoneras i normalfallet med koncernens marginella upplåningsränta, vilken utöver koncernens/företagets kreditrisk återspeglar respektive avtals leasingperiod, valuta och kvalitet på underliggande tillgång som tänkt säkerhet. I de fall leasingavtalen implicita ränta lätt kan fastställas används dock den räntan, vilket är fallet med koncernens leaseade bilar. Skuldens värde ökas med räntekostnaden för respektive period och reduceras med leasingbetalningarna. Räntekostnaden beräknas som skuldens värde gånger diskoneringsräntan. Leasingkuldens för koncernens lokaler med hyra som indexuppräknas beräknas på den hyra som gäller vid respektive rapportperiods slut. Vid denna tidpunkt justeras skulden med motsvarande justering av nyttjanderättstillgångens redovisade värde. På motsvarande sätt justeras skuldens och tillgångens värde i samband med att ombedomning sker utav leasingperioden. Detta sker i samband med att sista uppsägningsdatumet inom tidigare bedömd leasingperiod för lokalyresavtal har passerats alternativt då betydelsefulla händelser inträffar eller omständigheterna på ett betydande sätt förändras på ett sätt som är inom Koncernens kontroll och påverkar den gällande bedömningen av leasingperioden. För leasingavtal som har en leasingperiod på 12 månader eller mindre, vid avtalets ingång, eller med en underliggande tillgång av lågt värde, understigande 5 USD, redovisas inte någon nyttjanderättstillgång och leasingkulder. Leasingavgifter för dessa leasingavtal redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

Sale and leaseback

Koncernen tillämpar bestämmelserna avseende intäktsredovisning för att avgöra om en sale and leaseback-transaktion ska redovisas som en försäljning. I de fall transaktionen uppfyller kraven för en försäljning värderas den nyttjanderätt som härrör från leaseback-transaktionen till andelen av det tidigare redovisade värdet av tillgången som hänförlig till nyttjanderätten som bibehålls av koncernen. Därmed redovisas bara eventuell vinst eller förlust som avser de rättigheter som överförs till köparen/leasegivaren. För fastställande av hur stor del av tillgången som bibehålls respektive hur stor del som överförs till köparen används relationen mellan den leasingkulder som redovisas kopplat till leasebacken och det verkliga värdet på den sålda tillgången. Om ersättningen för försäljningen av tillgången överstiger det verkliga värdet på tillgången eller om framtida leasebetalningar är lägre än marknadsmässiga leasebetalningar redovisas skillnaden som en skuld. Resterande erhållen ersättning för försäljning av tillgången ligger som grund för att beräkna eventuell vinst eller förlust av transaktionen. I det fall villkoren är det omvända redovisas skillnaden som en förskotts betalning. 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, med tillämpning av de skattesatser som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen. 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 baseras sig på hur underliggande tillgångar eller skulder förväntas bli realiserade eller reglerade. Uppskjuten skatt beräknas med tillämpning av de skattesatser och skatteregler som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen.

Uppskjutna skattefordringar avseende avdragsgilla temporära skillnader och underskottsavdrag redovisas endast i den mån det är sannolikt att dessa kommer att kunna utnyttjas. Värdet på uppskjutna skattefordringar reduceras när det inte längre bedöms sannolikt att de kan utnyttjas.



NOTER

Immaterielle tillgångar

Goodwill

Goodwill uppstår vid rörelseförvärv när erlagd köpeskilling överstiger verkligt värde av identifierbara nettotillgångar i förvärvat enhet. Goodwill skrivs inte ut än utom för föremål för nedskrivningsprövning, se nedan Nedskrivningar. Se vidare not K10.

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

Övriga immateriella tillgångar

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

Övriga immateriella tillgångar redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar (se nedan) och eventuella nedskrivningar (se redovisningsprincipen).

Avskrivningsprinciper

Avskrivningar redovisas i årets resultat linjärt över beräknad nyttjandeperiod, såvida inte sådana nyttjandeperioder är obestämbara. Nyttjandeperioderna omprövas minst årligen. Goodwill prövas för nedskrivningsbehov årligen och dessutom så snart indikationer uppkommer som tyder på att tillgången ifråga har minskat i värde. Immateriella tillgångar med bestämbara nyttjandeperioder skrivs av från den tidpunkt då de är tillgängliga för användning. De beräknade nyttjandeperioderna är:

- systemutveckling och licenser 5–7 år
- kundrelationer 5–7 år

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. Materiella anläggningstillgångar som består av delar med olika förväntad nyttjandeperiod behandlas som separata komponenter av materiella anläggningstillgångar.

Anskaffningsvärdet för finansiella leasingavtal är det lägsta av leasingobjektets verkliga värde och nuvärdet av minimileaseavgifterna vid ingången av avtalet.

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

Utgifter efter förvärvet

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

Avskrivningsprinciper

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Leasade tillgångar skrivs även de av över beräknad nyttjandeperiod eller över den avtalade leasingtiden, om den är kortare. Mark skrivs inte av.

Beräknade nyttjandeperioder:

Följande huvudgrupper av komponenter har identifierats och ligger till grund för avskrivningen på byggnader:

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

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

Nedskrivningar

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

Nedskrivning av materiella, immateriella tillgångar och nyttjanderättstillgångar

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

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

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

Återföring av nedskrivningar

En nedskrivning av tillgångar som ingår i IAS 36 tillämpningsområde reverseras om det både finns indikation på att nedskrivningsbehovet inte längre föreligger och det har skett en förändring i de antaganden som låg till grund för beräkningen av återvinningsvärdet. Nedskrivning av goodwill återförs dock aldrig. En reversering görs endast i den utsträckning som tillgångens redovisade värde efter återföring inte överstiger det redovisade värde som skulle ha redovisats, med avdrag för avskrivning där så är aktuellt, om ingen nedskrivning gjorts.

Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie, före och efter utspädning, baseras på årets resultat och på det vägda genomsnittliga antalet stamaktier utestående under året.

Avsättningar

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

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

Förlustkontrakt

En avsättning för förlustkontrakt redovisas när de förväntade fördelarna som koncernen väntas erhålla från ett kontrakt är lägre än de oundvikliga kostnaderna att uppfylla förpliktelseerna enligt kontraktet.

Finansiella tillgångar och skulder – Finansiella instrument

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

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

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

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

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

Värdering av finansiella instrument

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



NOTER

Klassifisering og vurdering av finansielle tilgjenginger

Derivat: klassifiseres til virkelig verdi via resultatet.

Skuldinstrument: klassifiseringen av finansielle tilgjenginger som er skuldinstrument, baseres på konsernens affærsmodell for forvaltning av tilgangen og karakteren på tilgangens avtalsenlige kassafløden. Instrumentet klassifiseres til

- uppløst anskaffingsvärde
- virkelig verdi via øvrigt totalresultat, eller
- virkelig verdi via resultatet

Konsernens samtlige finansielle tilgjenginger som er innehav i skuldinstrument redovisas til uppløst anskaffingsvärde. Konsernens innehav i skuldinstrument utgøres først av kundfordringer, likvide medel og opplupne inntekter. Finansielle tilgjenginger klassifiseres til uppløst anskaffingsvärde vurderes initialt til virkelig verdi med tillegg av transaksjonskostnader. Etter første redovisingstillfelle vurderes tilgangene enligt effektivrentemetoden. Tilgjenginger klassifiseres til uppløst anskaffingsvärde innehas enligt affærsmodellen at inkassera avtalsenlige kassafløden som endast är betalningar av kapitalbelopp och ränta på det utestående kapitalbeloppet. Tilgangene omfattas av en förlustrereservering för förväntade kreditförluster. Kundfordringer redovisas initialt till det fakturerade beloppet.

Klassifisering og vurdering av finansielle skulder

Finansielle skulder klassifiseres til uppløst anskaffingsvärde med undantag av derivat og vilkorad tilleggskjøpeskilling vid rörelseforvärv. Villkorad tilleggskjøpeskilling är normalt finansielle skulder och redovisas til virkelig verdi via resultatet. Finansielle skulder redovisade til uppløst anskaffingsvärde vurderes initialt til virkelig verdi inklusive transaksjonskostnader. Etter det første redovisingstillfelle vurderes de enligt effektivrentemetoden.

Derivat klassifiseres til virkelig verdi via resultatet förutom om de klassifiseres som säkringsinstrument och den effektiva delen av säkringen redovisas i konsernens rapport över övrigt totalresultat.

Nedskrivning av finansielle tilgjenginger

För konsernens samtlige finansielle tilgjenginger som redovisas til uppløst anskaffingsvärde baseras reservering för kreditförluster på förväntade förluster. Bedömningen görs för kundfordringer i första hand individuellt och i andra hand för ej individuellt nedskrivna fordringar baserat på grad av försening med betalning. Konsernens kunder avser kommuner och landsting, vilka har mycket god kreditvärdighet. Kundförlusterna har historiskt varit mycket små, vilket de förväntas fortsätta att vara.

Säkringsredovising

Från och med 1 januari 2018 tillämpar konsernen säkringsredovising avseende valutasäkring av nettoinvesteringar i utlandsverksamheter.

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

Eventuallförligheter

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

Not PM1 Moderbolagets redovisningsprinciper

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

Skillnad mellan konsernens och moderbolagets redovisningsprinciper

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

Andelar i dotterföretag

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

Finansielle instrument och säkringsredovising

Med anledning av sambandet mellan redovising och beskattning, tillämpas inte reglerna om finansielle instrument och säkringsredovising i IFRS 9 i moderbolaget som juridisk person.

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

Leasade tilgjenginger

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

Koncernbidrag

Koncernbidrag redovisas i moderbolaget enligt alternativregeln. Både erhållna och lämnade koncernbidrag redovisas som bokslutsdispositioner. Aktieägar-tillskott förs direkt mot eget kapital hos mottagaren och aktiveras i aktier och andelar hos givaren, i den mån nedskrivning ej erfordras.

Obeskattade reserver

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

NOTER

Noter konsernen

Not K1 Segmentsredovising og innt ker

Konsernens virksomhet delar seg opp i rörelsessegment basert på vilka delar av virksomheten som verkställande direktören (vd) og Chief Financial Officer (CFO), som  r foretaket högsta verkställande beslutst ttere, følger opp, så kalla "management approach". Från og med kvartal tre 2019 har det tidigare r relsessegmentet övriga Norden delats opp på två separata r relsessegment, Finland respektive Norge. Konsernens virksomhet  r organisert på det sätt att vd og CFO følger opp resultat per aff rsomr de. Aff rsomr dene utg r även r relsessegment. Varje r relsessegment har en chef som  r ansvarig for den dagliga virksomheten og som regelbundet rapporterer utfallet av r relsessegmentets prestasjoner till vd og CFO. Konsernens interne rapportering  r därför oppbygd så att vd og CFO kan følge opp aff rsomr denes prestasjoner og resultat.

Individ og familj erbj der vård og behandling inom psykiatri og psykososialt f r ndringsarbeite till klienter i alla åldersgrupper. Dette sker bl nd annet genom virksomheter som HVB, jour- og familjehem, s rskilda boenden, öppen-vård, stödboenden, bostäder med s rskild service anpassade for individer med funksjonsnedsettninger samt s rskolevirksomhet.

Personlig assistans erbj der omsorgstjenester og assistans till individer med funksjonsnedsettning.

 ldreomsorg tilhandahåller framforallt äldreboenden, men även dagvirksomhet, trygghetsboenden, m tespunkter og anhrigservice.

Finland, erbj der individ- og familjeomsorg for barn, ungdomar og familjer med psykiatriske diagnoser eller psykososial problematik, bostäder for s rskild service for personer med funksjonsnedsettning samt äldreboenden og dagvirksomhet for  ldre.

Norge, erbj der individ- og familjeomsorg, personlig assistans og bostäder med s rskild service for personer med funksjonsnedsettning.

 vrigt, avser konsernens kostnader for konserngemensamma funksjoner såsom central administration og centrala projektkostnader. Vidare ingår innt ker og kostnader h nferlige till avyttring og f rvarv av foretak, samt virksomhet i Danmark. Resultateffekten av redovisningsprincippet IFRS 16 redovisas  cks  i dette segment.

Resultatregning per segment

2020, Mkr	Individ og familj	Personlig assistans	äldreomsorg	Finland	Norge	�vrigt	Konsernen
Nettooms�tting – externa innt�ker	2 101	2 931	608	1 326	788	17	7 771
Övriga r�relseinnt�ker	-	-	-	1	-	26	26
Totala innt�ker	2 101	2 931	608	1 327	788	43	7 797
Resultat före avskrivninger og övriga rörelsekostnader ¹⁾	225	162	22	83	81	270	844
Avskrivninger	-34	-2	-12	-22	-12	-289	-371
Övriga rörelsekostnader	-1	-	-	-	-	-1	-2
Rörelseresultat	190	160	10	62	69	-20	471
Finansiella innt�ker							6
Finansiella kostnader							-145
Resultat före skatt							332

¹⁾ Humana har under räkenskapsåret mottagit offentlige bidrag främst i form av lönebidrag og ers tting for sjuklönekostnader, men även for skyddsutrusting. Totala beloppet mottaget utg r till 56 MSEK.

2019, Mkr	Individ og familj	Personlig assistans	äldreomsorg	Finland	Norge	�vrigt	Konsernen
Nettooms�tting – externa innt�ker	2 095	2 783	564	1 191	794	19	7 446
Övriga r�relseinnt�ker	-	-	-	13	-	8	21
Totala innt�ker	2 095	2 783	564	1 204	794	26	7 467
Resultat före avskrivninger og övriga rörelsekostnader	201	156	23	66	67	211	725
Avskrivninger	-33	-2	-10	-18	-9	-256	-327
Övriga rörelsekostnader	-	-	-	-	-	-28	-28
Rörelseresultat	168	154	13	49	59	-72	369
Finansiella innt�ker							125
Finansiella kostnader							-246
Resultat före skatt							249

Int ktsfordeling

Innt kter fordelt på f ljende tjenester:

	2020	2019
Individ og familj	3 506	3 715
Personlig assistans	3 125	2 843
�ldreomsorg	1 140	888
�vrigt	26	21
Totala innt�ker	7 797	7 467

Ingen kund står for mer  n 10 prosent av innt kter.

Geografiske områden – Innt ker

	2020	2019
Sverige	5 664	5 449
Finland	1 327	1 204
Norge	788	794
Danmark	18	19
Totalt	7 797	7 467



NOTER

Geografiske områder – Anleggningstillganger¹⁾

	2020	2019
Sverige	4 100	4 097
Finland	1 604	1 664
Norge	544	601
Danmark	6	6
Totalt	6 253	6 368

¹⁾ Såsom anleggningstillganger medtas ej finansielle instrument, oppskjutne skattefordringer og tillganger avseende erstatninger etter avslutad ansettning.

Not K2 Övriga rörelseinntekter og övriga rörelsekostnader

Övriga rörelseinntekter	2020	2019
Resultat ved försäljning av fastigheter/dotterforetag ¹⁾	26	9
Omværdning av villkorade tillæggsköpeskilling	0	12
Totalt	26	21

¹⁾ Avser försäljning av fastigheter for både 2020 og 2019

Övriga rörelsekostnader

Övriga rörelsekostnader	2020	2019
Förvärsrelaterede kostnader	1	28
Övrigt	2	-
Totalt	2	28

Not K3 Förför av rörelse

Humana har gjennomført 1 (2) rörelseförför under året og fortsatt dermed ekspansjonen inom affärsområdet Personlig Assistans. 100 prosent av aktiene har förförats i RO Omsorg Assistans AB.

Goodwill

Den goodwill som oppstått gjennom förför 2020 og 2019 hänför sig till personalens kompetens om behandlingsmetoder, etablering av marknadsposisisjon, de synergieffekter som förväntas oppstå när enheterna integreres med övriga i konsernen samt den underliggende lönsamheten i de förförade verksamheterna. Ingen del av den goodwill som oppkommit under 2020 og 2019 er skattemässig avdragsgill.

Genomförde förför 2020

RO Omsorg Assistans AB november 2020
 • foretaget tilhandahåller personlig assistans

Villkorade köpeskilling

Villkorade köpeskilling forekommer i förför av RO Omsorg Assistans AB. Den villkorade köpeskilling kan maksimalt oppgå till 1 msek og den hänför sig till osikre kundfordringer og ansökta bidrag.

Förvärsrelaterede kostnader

Förvärsrelaterede kostnader om 1 Mkr (28) avser arvoden till konsulter og jurister fremst för finansiell og legal due diligence i samband med förför og har redovisats som övriga rörelsekostnader i resultatregningen.

Förförade fordringer

Osikre kundfordringer har förförats, de er justerede i nettotillgangerne og justeres gjennom den villkorade köpeskillingen.

Förför efter balansdagen

Konsernen har efter balansdagen ingått avtal om att förför det svenske individ- og familjeforetaget Team J-son.

Förförade foretagens nettotillganger vid förförstidspunkten

2020, Mkr	RO Omsorg Assistans AB ¹⁾	Övrigt
Anleggningstillganger		0
Omsätningstillganger		9
Långfristige skulder		-
Kortfristige skulder		-5
Netto identifiserbare tillganger og skulder		4
Goodwill		9
Total köpeskilling		13
Villkorade köpeskilling		-1
Likvide medel i förförade enheter		-1
Påverkan på likvide medel		10
		8
Reglerede köpeskillingar hänförlig till tidligere förför		8
Total påverkan på likvide medel		18

¹⁾ Förförsvurvalsen er preliminær, dñ slutavräkning inte har beräkns.

Humanas förför under 2020 har totalt øket konsernens inntekter med 9 Mkr og årets rörelseresultat med 1 Mkr. Om förförvet hade intråffat per den 1 januar 2020 oppskattar foretagsledningen att konsernens inntekter skulle ha varit 7 842 Mkr (45 Mkr høgre) og årets resultat 265 Mkr (3 Mkr høgre).

Genomförde förför 2019

Coronaria Hoiva Oy (Finland) april 2019

• foretaget er en av de største private omsorgsaktørerne i Finland og bedriver verksamhet inom eldreboende, social psykiatri för vuxne og LSS-boende. Verksamheten har 63 enheter.

Assistans på Gotland AB (Personlig Assistans) juni 2019

• mindre verksamhet som tilhandahåller personlig assistans.

Villkorade köpeskilling

Villkorade köpeskilling forekommer inte i förför 2019.

Förförade foretagens nettotillganger vid förförstidspunkten

2019, Mkr	Coronaria Hoiva Oy	Mindre förför og övrigt, totalt	Total
Anleggningstillganger	339	0	339
Omsätningstillganger	115	10	125
Långfristige skulder	-525	-2	-527
Kortfristige skulder	-108	-9	-117
Netto identifiserbare tillganger og skulder	-177	-1	-178
Goodwill	695	7	702
Total köpeskilling	517	6	523
Villkorade köpeskilling	0	0	0
Likvide medel i förförade enheter	-38	-4	-42
Påverkan på likvide medel	478	1	480
		3	3
Reglerede köpeskillingar hänförlig till tidligere förför	-	3	3
Total påverkan på likvide medel	478	5	483

Humanas förför under 2019 økede konsernens inntekter med 479 Mkr og årets rörelseresultat med -16 Mkr. Om förförvet hade intråffat per den 1 januar 2019 oppskattar foretagsledningen att konsernens inntekter skulle ha varit 7 634 Mkr (167 Mkr høgre) og årets resultat 185 Mkr (2 Mkr lågre).

Not K4 Övriga externa kostnader

Mkr	2020	2019
Direkte verksamhetskostnader ¹⁾	312	309
Inkøpte tjenester	66	76
Lokal- og fastighetskostnader	182	200
IT kostnader	107	108
Marknadsføringskostnader	20	25
Övriga kostnader	227	240
Totalt övriga externa kostnader	913	958

¹⁾ Direkte verksamhetskostnader avser inkøp av mat, aktiviteter og omkostnader för klienter etc.

NOTER

Not K5 Anstilleda, personalkostnader og ersättningar till ledande befattningshavare

Kostnader för ersättningar till anställda

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

Mkr	2020	2019
Löner och ersättningar	4 590	4 329
Pensionskostnader, avgiftsbaserade planer	287	244
Sociala avgifter	1 053	1 035
Övriga personalkostnader	109	176
Totalt	6 039	5 784

Medelantalet anställda

2020	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	8 061	30
Norge	838	43
Finland	1 669	24
Danmark	23	43
Totalt	10 592	31

2019	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	7 811	30
Norge	799	44
Finland	1 538	23
Danmark	26	38
Totalt	10 175	31

Modernbolaget har enbart en person anställd, vd Rasmus Nerman, vars ersättning framgår av tabellen "Ersättningar till styrelse och koncernledning" sid 95.

Pensioner

Huvuddelen av tjänstemän i Sverige omfattas av ITP1. För det fåtal tjänstemän som tryggas av förmånsbestämda pensionsåtaganden ITP2 för ålder- och familjepension sker detta genom försäkring i Alecia. Premien för den förmånsbestämda ålders- och familjepensionen är individuellt beräknad och är bland annat beroende av lön, tidigare inlånad pension och förväntad återstående tjänstgöringstid. Förväntade avgifter nästa rapportperiod för ITP 2-försäkring som är tecknade i Alecia uppgår till 15 Mkr (2020 betalades 14 Mkr).

Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alecias tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alecias försäkringstekniska metoder och antaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19. Den kollektiva konsolideringsnivån ska normalt tillåtas variera mellan 125 och 175 procent. Om Alecias kollektiva konsolideringsnivå understiger 125 procent eller överstiger 175 procent ska åtgärder vidtas i syfte att skapa förutsättningar för att konsolideringsnivån återgår till normalintervall. Vid låg konsolidering kan en åtgärd vara att höja det avtalade priset för nyteckning och minskning av befintliga förmåner. Vid hög konsolidering kan en åtgärd vara att införa premie-reduktioner. Alecias preliminära konsolideringsgrad för 2020 är 148 procent (148). Premierna till Alecia fastställs genom antaganden om ränta, livslängd, driftskostnader och avkastningsskatt och är beräknad så att betalning av konstant premie till pensionstidpunkten räcker för hela målförmånen, som baseras på den försäkrades nuvarande pensionsmedförande lön, då ska vara inlånad. Det saknas ett fastställt regelverk för hur underskott som kan uppkomma ska hanteras, men i första hand ska förluster täckas av Alecias kollektiva konsolideringskapital, och leder således inte till ökade kostnader genom höjda avtalade premier. Det saknas även regelverk för hur eventuella överskott eller underskott ska fördelas vid avveckling av planen eller företags utträde ur planen.

Koncernen har även gjort pensionsutfästelser, vilka tryggas genom kapitalförsäkring, som är panförsäkringen till förmån för förmånstagarna. Ingen del avser ledande befattningshavare. Pensionsåtagandet är villkorat av värdet i kapitalförsäkringen och motsvarar därför värdet av tillgångarna i kapitalförsäkringen vid varje tillfälle och redovisas därför som en avgiftsbaserad plan, då Humana inte har någon skyldighet att tillskjuta pengar och förmånstagaren står all risk. Kapitalförsäkringen överfördes under 2019 till förmånstagarna och värdet på tillgångarna per balansdagen uppgick till - Mkr (-). Inga nya inbetalningar sker avseende dessa pensionsutfästelser.

LTI 2020-2022

Ett nytt LTI-program lanserades under 2020 i enlighet med årsstämmans beslut. För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2020, 2021 och 2022 vilken mäts årligen och ger utfall i spannet 90-100 procent av målen. Utfallet är maximalt 10-30 procent av baslönen sammanlagt över tre år och där max är med en fjärdedel 2020 och 2021 respektive, och med två fjärdedelar för 2022. Övsett inlåningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2023 och förutsätter forslätt anställning under hela perioden.

Incitamentsprogram

Under 2020 fanns två incitamentsprogram, ett teckningsoptionsprogram till koncernledningen och ett aktiesparprogram till övriga ledare, som båda löpte ut. Syftet med att införa incitamentsprogrammen var att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland Humanas ledare, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål.

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

Syntetiska optioner

Styrelseledamöter och ledande befattningshavare i Humana erbjuds i juni 2020 att förvärva syntetiska optioner i Humana utställda av Impilo Care AB. Humana medverkade inte i erbjudandet och det kommer inte föranleda några kostnader för Humana. Totalt förvärvades 461 000 syntetiska optioner. Det sammanlagda marknadsvärdet av optionerna vid transaktionstillfället har beräknats till ca 1,4 miljoner kronor. De syntetiska optionerna är hänförliga till Humanas aktie och har en löptid om tre år. Optionerna kan utnyttjas under perioden 1 april 2023 till 30 juni 2023. Lösenpriset uppgår till 77,90 kronor per styck. Koncernledningens innehav av optioner i Humana AB framgår av tabellen i Bolagsstyrningsrapporten sidan 57.

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

Förutsättningar i värderingen

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

Teckningsoptioner

Teckningsoptionerna emitterades vid tidpunkten för Humanas börsintroduktion 2016, varifrån koncernledningens medlemmar har förvärvat 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	4,54

Förutsättningarna i värderingen

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

Antal teckningsoptioner	2020	2019
Utestående 1 januari	480 140	960 280
Förvärvade	-	-
Förverkade	-	-
Inlösta	-	-
Förfallna	-480 140	-480 140
Utestående 31 december	0	480 140

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 programmet villkor, möjlighet att erhålla matchningsaktier samt eventuellt även prestationsaktier, vid programmets slut. Aktiesparprogrammet redovisas löpande under kvalifikationsperioden direkt mot eget kapital. Beräkningen baseras på värdeförändringen av matchningsaktier respektive prestationsaktier och redovisas löpande som en avsättning. 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	2020	2019
Utestående 1 januari	61 667	73 000
Förvärvade	-	-
Förverkade	-12 056	-11 333
Inlösta	-49 611	-
Förfallna	-	-
Utestående 31 december	0	61 667



NOTER

Årsstammens riktlinjer for ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen foreslog og årsstämman 2020 beslutade att anta följande riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och andra ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befämliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Anställningsvillkor för vd och övriga medlemmar av koncernledningen

Anställningsvillkoren för vd och övriga medlemmar av koncernledningen är i enlighet med de riktlinjer som beslutas på bolagsstämman. Kortsiktig rörlig ersättning, STI, utgår enligt samma villkor för vd och övriga medlemmar av koncernledningen medan långsiktig rörlig ersättning, LTI, utgår med 30 procent av den fasta lönen till vd och 10–20 procent av den fasta lönen för övriga medlemmar av koncernledningen. Vid uppsägning finns en ömsesidig uppsägningstid om 24 månader för vd och 6 månader för övriga medlemmar av koncernledningen. Utöver detta utgår inget avgångsvederlag.

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

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

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

Ersättning och ersättningsformer

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

Fast lön

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

Rörlig ersättning

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

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

Målen för rörlig ersättning ska vara relaterade till utfall av finansiella mål för koncernen och affärsområdena samt tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter, såsom kundnöjdhet, projektutfall och miljö- och samhällspåverkan. De senare används för att säkerställa fokus på icke finansiella mål av särskilt intresse. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

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

När mätperioden för uppfyllelse av de förutbestämda målen för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det genom en helhetsbedömning bedömas i vilken utsträckning dessa mål har uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av koncernledningen. Såvitt avser de finansiella målen ska bedömningen ta utgångspunkt i den av Humanas senaste offentliggjorda finansiella informationen.

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

Pension

Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras på kollektivavtalsbestämmelser inom respektive geografisk marknad. Vid ingående av nya pensionsavtal ska

ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha premiebestämda pensionsavtal baserade på fast lön. Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande. Pensionering sker för ledande befattningshavare enligt respektive lands pensionsregler. Pensionspremierna varierar för respektive geografisk marknad och pensionspremiernas storlek ska följa kollektivavtalsbestämmelser.

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

Övriga förmåner

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

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

Särskilda ersättningar

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå aningen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personen ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande individens årliga fasta lön och maximala rörliga ersättning samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska kunna fattas av ersättningsutskottet.

Ersättning till styrelseledamöter

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

Villkor vid uppsägning m.m.

Avgångsvederlag ska, normalt sett, utgå vid uppsägning från Humanas sida. Medlemmar i koncernledningen ska normalt ha en uppsägningstid om högst sex månader i kombination med ett avgångsvederlag motsvarande sex månaders fast lön. Då anställningstiden överskrider fem år ska uppsägningstiden från Humanas sida utökas till tolv månader, medan den från den ledande befattningshavarens sida ska förbli sex månader. För verkställande direktören gäller vid uppsägning från Humanas sida en uppsägningstid om sex månader och ett avgångsvederlag om tolv månader. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdes sida. Avtal om avgångsvederlag träffas separat efter beslut i ersättningsutskottet.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

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

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktör eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets ramverk för styrning som består av en uppdragsdeklaration, policyer och riktlinjer.

Frångående av riktlinjerna

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

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Riktlinjernas innehåll har setts över och anpassats med anledning av de lagkrav som uppkommit till följd av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/828 om ändring av direktiv 2007/36/EG vad gäller uppmuntrade av aktieägares långsiktiga engagemang.



NOTER

Könsfördelning i styrelse og konsernledning per 31 december 2020

Styrelsen består av 3 (3) män och 4 (3) kvinnor.
Konsernledningen består av 4 (5) män och 5 (4) kvinnor.

Ersättningar till styrelse og konsernledning

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

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
Kirsi Komi	258				258
Monica Lingegård	267				267
Anders Nyberg	160				160
Fredrik Strömholm	347				347
Totalt styrelse	2 194				2 194
Rasmus Nerman, Konsernchef	5 005 ¹⁾	1 107	308	1 281	7 701
Övriga (10 personer)	14 972	2 489	581	2 895	20 938
Totalt konsernledning	19 977	3 596	889	4 176	28 638
Totalt i konsernen	22 171	3 596	889	4 176	30 832

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

Ersättningar till styrelse og konsernledning

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

2019, Tkr	Löner och andra ersättningar	STI	Pension	Totalt
Styrelse				
Sören Mellstig, ordf.	408			408
Per Bätelson	226			226
Ulrika Östlund	87			87
Helen Fasth Gillstedt	136			136
Per Granath	244			244
Kirsi Komi	250			250
Monica Lingegård	243			243
Fredrik Strömholm	245			245
Magdalena Gerger	181			181
Totalt styrelse	2 020			2 020
Rasmus Nerman, Konsernchef och vd	4 063	-	1 440	5 503
Övriga (9 personer)	14 040	672	3 712	18 424
Totalt konsernledning	18 103	672	5 152	23 927
Totalt i konsernen	20 123	672	5 152	25 947

Not K6 Ersättning till revisorer

Mkr	2020	2019
KPMG AB		
- revisionsoppdrag	6	6
- skatterådgivning	0	0
- övriga tjänster	1	1
Summa	7	7

Med revisionsoppdrag avses revisorns arbete för den lagstadgade revisionen och med revisionsverksamhet olika typer av kvalitetssikrings tjenester. Övriga tjänster är sådant som inte ingår i revisionsoppdrag eller skatterådgivning.

Not K7 Finansiella inntækt og kostnader

Finansiella inntækt

Mkr	2020	2019
Renteinntækt likvida medel	1	1
Valutakursvinster	5	124
Summa finansiella inntækt	6	125

Finansiella kostnader

Räntekostnader for opplåning till opplupet anskaffningsværdi:

Mkr	2020	2019
Banklån	62	63
Leasingskuld, rentekostnad	79	71
Valutakursforluster	3	111
Summa finansiella kostnader	145	246

Not K8 Skatt

Føljende komponenter ingår i skattekostnaden:

Mkr	2020	2019
Aktuell skattekostnad (+)/skatteinntækt (-)		
Årets skattekostnad	74	87
Justering av skatt hænforlig till tidligere år	1	2
	75	89

Uppskjuten skattekostnad (+)/skatteinntækt (-)

Summa oppskjuten skatteinntækt	-5	-27
Redovisad skatt	70	61

Mkr	2020	2019
Avstæmming av effektiv skatt		
Redovisat resultat føre skatt	332	249
Skatt enligt gællende skattesats (21,4%)	71	53

Skatteeffekt av:

Ej avdragsgællige kostnader	4	14
Ej skattepliktige inntækt	-5	-11
Justering av skatt hænforlig till tidligere år	-1	4
Økning av underskottsavdrag utan motsvarande aktivering av oppskjuten skatt	1	4
Schablonrænte pæ periodiseringsfond	1	0
Skillnad i skattesats mellom moderføretag og utlændske datterføretag	0	0
Justering ændrad skattesats	0	-2
Øvrigt	-1	-2
Redovisad skatt	70	61

Uppskjuten skattefordran

Materielle anleggningstillgænger	12	10
Leasingskuld	22	17
Nettoredivising	-5	-2
Summa oppskjuten skattefordran	28	25
Uppskjuten skatteskuld		
Obeskattede reserver, periodiseringsfonder	-75	-73
Nettoredivising	5	2
Summa oppskjuten skatteskuld	-70	-71

Førandringen i oppskjuten skattefordran om 4 Mkr (27) avser oppskjuten skatteinntækt redovisad i resultatrækingen om 5 Mkr (27) og valutakursførandringar om 1 Mkr (0).



NOTER

Ej redovisade oppskjutne skattefordringar

Underskottsavdrag og avdragsgilla temporära skillnader för vilka oppskjuten skatt inte redovisas i balansräkningen oppgår till 47 Mkr (46), motsvarande en oppskjuten skattefordran om 9 Mkr (9).

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

Not K9 Resultat per aktie

Mkr	2020	2019
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	262	187
Årets resultat	262	187
Resultat per aktie före og efter utspædning, kr	4,94	3,54
Vægt genomsnittligt antal utestående aktier	52 994 725	53 140 064

Instrument som kan ge framtida utspædningseffekt

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

Not K10 Goodwill

Goodwill

Mkr	2020	2019
Akkumulerte anskaffningsvärden vid årets ingång	3 897	3 168
Förvärv av dotterforetag	9	702
Justering av förvärvsanalys	-	8
Avyttring av dotterforetag	-10	-
Valutakursdifferenser	-81	19
Vid årets utgång	3 815	3 897

Nedskrivningsprøving

Goodwill allokeres till kassagenererende enheter for ått utvärdera om nedskrivningsbehov foreligger enligt følgende:

Mkr	2020-12-31	2019-12-31
Individ og familj	1 422	1 422
Personlig assistans	993	985
Åldreomsorg	8	18
Norge	382	424
Finland	1 004	1 043
Danmark	6	6
Summa	3 815	3 897

Goodwillværdet prøves årligen for ått se om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årlige nedskrivningsprøvingen gøres på segmentsnivå då oppfølgingen av goodwill gøres på denna nivå, genom ått beräkna återvinningsværdet, vilket består av nyttjandeværdet. Når det finns indikationer på bestående værdenedgång for en enskild kassagenererende enhet gøres prøvingen genom ått beräkna nyttjandeværdet for den spesifikke kassagenererende enheten.

Nyttjandeværdet bygger på kassaflødesberäkninger som baseras på spesifikke finansielle planer som faststilles av ledningen for de nærmeste tre åren. De kassafløden som beräknes därefter har baserats på en årlig tillvæxttakt enligt de antaganden som angies nedan. De beräkne kassaflødena har sedan nuværdesberäknes med en diskonteringsrænte enligt vad som framgår nedan.

De viktigte antagandena i prognoserna og de metoder som anvænts for ått skatte værdene er nedanstående. De viktigte antagandena og anvænte metoderna er de samme for alle kassagenererende enheterna.

Årets prøving visade ått inga rimlige forænderinger i de viktigte antagandena skulle innebære något nedskrivningsbehov.

Viktigte antagandena i berækningen

Metode for ått skatte værdet
Tillvæxt
Tillvæxttækten under prognosperioden baseras på spesifikke planer for de nærmeste tre åren utifrån branschedata og ledningens oppskætning utifrån tidligere erfarenhet. Tillvæxttækten efter prognosperioden er i linje med kostnadsutvækklingen i branschen.
Rørelsemarginal
Rørelsemarginalen har prognositerats utifrån historiske utfall og forvæntninger om framtida marginal basereds på tidligere erfarenheter.
Diskonteringsrænte
Diskonteringsrænten er framtagen genom en vægd genomsnittlig kapitalkostnad for branschen og åtterspeglar aktuelle marknadsmæssige bedømninger om pengars tidsværd og bedømte spesifikke risiker i respektive enhet.

Antaganden	Långsiktig tillvæxt	Diskonteringsrænte efter skatt	Diskonteringsrænte före skatt
Individ og familj	2,0% (2,0%)	7,8% (7,7%)	9,8% (9,8%)
Personlig assistans	1,5% (1,5%)	7,8% (7,7%)	9,8% (9,8%)
Åldreomsorg	2,0% (2,0%)	7,8% (7,7%)	9,8% (9,8%)
Norge	2,0% (2,0%)	7,7% (7,7%)	9,9% (9,9%)
Finland	2,0% (2,0%)	7,8% (7,7%)	9,7% (9,6%)

Not K11 Övrigte immaterielle anleggningstillgånger

2020	Systemutvækkling og licenser	Kundrelasjoner	Övrigt	Totalt
Akkumulerte anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	17	9	16	41
Investeringar	-	-	3	3
Kursdifferens	0	-1	-1	-1
Vid årets utgång	17	8	18	43

Akkumulerte avskrivninger

Vid årets ingång	-17	-9	-10	-36
Kursdifferens	-	1	-	1
Årets avskrivninger	-	-	-2	-2
Vid årets utgång	-17	-8	-13	-38
Redovisat værdet	0	0	5	5

2019	Systemutvækkling og licenser	Kundrelasjoner	Övrigt	Totalt
Akkumulerte anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	17	8	15	40
Investeringar	-	-	1	1
Kursdifferens	-	0	0	0
Vid årets utgång	17	9	16	41

Akkumulerte avskrivninger

Vid årets ingång	-17	-7	-8	-32
Kursdifferens	-	0	0	0
Årets avskrivninger	0	-1	-2	-3
Vid årets utgång	-17	-9	-10	-36
Redovisat værdet	0	0	5	5



NOTER

Not K12 Materielle anleggningstillgångar

2020	Byggnader og mark	Förbättringsutgifter annans fastighet	Inventarier	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	121	203	211	534
Förvärv av rörelse	-	-	0	0
Försäljning av rörelse	-119	-	-	-119
Inköp	72	27	32	130
Utrangeringar/avyttringar	-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/avyttringar	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	1	-65	-113	-177
Redovisat värde	51	160	103	314

2019	Byggnader og mark	Förbättringsutgifter annans fastighet	Inventarier	Summa
Akkumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	293	158	181	632
Förvärv av rörelse	40	10	10	59
Inköp	150	29	48	227
Utrangeringar/avyttringar	-367	-3	-22	-392
Omklassificeringar	-1	8	-7	0
Valutakursdifferenser	5	1	1	7
Vid årets utgång	121	203	211	534
Akkumulerade avskrivningar och nedskrivningar				
Vid årets ingång	-16	-31	-91	-138
Utrangeringar/avyttringar	11	3	16	30
Valutakursdifferenser	-1	0	0	-1
Årets avskrivningar	-3	-18	-28	-50
Vid årets utgång	-9	-46	-104	-159
Redovisat värde	112	157	108	376

NOTER

Not K13 Leasing

Informationen som ges nedan är utifrån Humanas perspektiv som leasetagare.

Nyttjanderättstillgångar

	Byggnader och lokaler	Bilar	Summa
2020			
Redovisat värde 31 december 2020	2 093	26	2 119
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	509	22	531
2019			
Redovisat värde 31 december 2019	2 052	37	2 089
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	988	16	1 004

De under året tillkomna nyttjande rättstillgångarna för lokaler avser till största delen befintlig verksamhet. 258 Mkr avser Individ och familj, 129 Mkr Finland, 60 Mkr Norge, 51 Mkr Äldreomsorg och 11 Mkr Personlig Assistans. För 2019 avsåg 269 Mkr förvärvet av den finska verksamheten, 313 Mkr ökning till följd av ingångna sale and leaseback transaktioner och 253 Mkr hänförs till nya äldreboenden. Resterande 153 Mkr hänförs till olika nya boenden normalt förekommande i segmenten. Koncernen har inga leasingavtal med restvärdegarantier eller nya framtida leasingavtal som bolaget åtagit sig.

Påverkan på koncernens resultaträkning

Resultaträkningen visar följande siffror relaterade till leasingavtal:

	Not	2020	2019
Avskrivningar på nyttjanderättstillgångar			
Byggnader och lokaler		288	253
Bilar		20	21
Summa		308	274
Räntekostnader (inkluderat i finansiella kostnader)	K7	79	71
Rörlig leasingkostnad, fastighetsskatt		2	3
Kostnader relaterade till kortfristiga leasingavtal (inkluderat i övriga externa kostnader)	K4	44	48
Kostnader relaterade till leasingavtal där tillgången är av lågt värde, vilka inte redovisas som kortfristiga leasingavtal ovan (inkluderade i övriga externa kostnader)	K4	11	16

2020 var det totala kassautflödet för leasingavtal 362 Mkr (317).

Koncernens leasingverksamhet

Koncernen leasar bilar och olika typer av byggnader och lokaler för kontor, HVB och LVU hem, lägenhetskomplex och äldreboenden.

Leasingavtalen skrivs normalt för fasta perioder. Icke lease komponenter kan ingå i avtalen men faktureras separat och härav tas de ej med i beräkningen av skuld och nyttjandevärde. Hyreskontraktens längd för bilar är i genomsnitt 3 år med möjlighet till förlängning. För byggnader och lokaler är den genomsnittligt vägda hyresperioden 15,2 år (14,5), och även här finns normalt sett möjlighet till förlängning. Den genomsnittligt vägda räntesatsen uppgår till 3,68 procent (3,62) för byggnader och lokaler samt 1,39 procent (0,95) för bilar. Villkoren för lokaler förhandlas separat för varje avtal och innehåller ett stort antal olika avtalsvillkor. Leasingavtalen innehåller inga särskilda villkor eller restriktioner som skulle innebära att avtalen skulle sägas upp om villkoren inte uppfylldes, men de leasade tillgångarna får inte användas som säkerhet för lån.

För förfalloanalys av leasingkulden se not K20.

Optioner att förlänga och säga upp avtal

Optioner att förlänga och säga upp avtal finns inkluderade i ett antal av koncernens leasingavtal gällande byggnader, lokaler och bilar. Villkoren används för att maximera flexibiliteten i hanteringen av avtalen. Den övervägande delen av optionerna som ger möjlighet att förlänga och säga upp avtal kan endast utnyttjas av koncernen och inte av leaseägarna.

Förlängningar medtas i beräkningen av skulden och nyttjanderättstillgången då det anses vara rimligen säkert att anta att avtalen kommer att förlängas (eller inte avslutas).

Sale and leaseback

Koncernen ingick 2019 avtal med Samhällsbyggnadsbolaget i Norden och sålde under året 37 näringsfastigheter i Finland, Sverige och Norge. Värdet på fastighetsportföljen, som överläts genom en sale and leaseback-transaktion, uppgick till 468 Mkr. Den genomsnittliga hyresavtalslängden för fastigheterna är 14,2 år och de tillkommande årliga hyrorna uppgår till 32 Mkr. Överlåtelse av befintliga fastigheter skedde under juli 2019. Avtalet omfattar även fastigheter under byggnation. Pågående byggnationer överläts när fastigheterna är färdigställda.

Inga sale and leaseback-transaktioner har ingåtts under 2020.

Not K14 Kundfordringar

	2020-12-31	2019-12-31
Kundfordringar brutto	855	837
Reserv för kundförluster	-3	-3
Summa	852	834
Ej förfallna fordringar	763	766
Förfallna 1–30 dagar	60	50
Förfallna 31–60 dagar	9	5
Förfallna > 60 dagar	23	16
Summa	855	837

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



NOTER

Not K15 Føretbetalda kostnader og opplupna intæktar

	2020-12-31	2019-12-31
Føretbetalda hyror	18	57
Opplupna intæktar	14	37
Øvrigt	29	34
Summa	62	128

Not K16 Likvida medel

Likvida medel innefattar føljande:

	2020-12-31	2019-12-31
Kontanter	1	2
Banktillgodohavanden	758	834
Summa	759	836

Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillingångliga tillingodohavanden hos banker og motsvarande institutt.

Not K17 Eget kapital

Aktiekapital

Vid 2020 års ingång og utgång bestod aktiekapitalet av 53 140 064 B-aktier. Humanas aktiekapital utgørs av ett aktieslag dår varje aktie har samma røstvårde og ger samma røtt tilling utdelning.

	2020	2019
Antal aktier		
Vid årets ingång	53 140 064	53 140 064
Vid årets utgång	53 140 064	53 140 064

	Antal aktier	Røster per aktie	Antal røster
Tecknade og betalda aktier			
Aktiekapital, B-aktier	53 140 064	0,022222	1 180 879

Øvrigt tillingkjøtet kapital

Belopp som erhållits før emitterade aktier og teckningsoptioner utøver vad som tillingfårts aktiekapitalet ingår i posten "Øvrigt tillingkjøtet kapital". Se åven not K9.

Områkningsreserven

Områkningsreserven innefattar alla valutakursdifferenser som oppstår vid områkning av finansiella rapportar frå utlåndska verksamheter som har opprøttet sine finansiella rapportar i en annan valuta ån den valuta som konsernets finansiella rapportar presenteras i. I områkningsreserven inkluderas åven sårkningsreserven som utgør sårkning av nettoinvestering i utlåndska verksamheter.

Återkøpta egne aktier som ingår i eget kapitalposten balanserade vinstmedel inklusive årets resultat

	Antal aktier	Belopp som påverkat eget kapital
	2020	2020
Ingående återkøpta egne aktier	0	-
Årets inkøp	2 709 322	-156
Årets avyttringar	-49 611	-
Utgående återkøpta egne aktier	2 659 711	-156

Återkøpta egne aktier innefattar anskaffningsutgiften før egne aktier som innehas av moderbolaget, dess datterføretag eller interesseføretag.

Vid årsstømmen 2019 fikk styrelsen bemyndigande att fòrvåra aktier så att bolagets innehav av egne aktier sammanlagt oppgikk tilling høgst en tiondel av samtlige aktier i bolaget samt att øverlåta egne aktier i bolaget. Den 30 mars 2020 beslutade styrelsen om att utnyttja bemyndigandet i samband med reglering av LTI. Bolaget køpte under april tillingbåka 52 462 aktier fòr 2 Mkr, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 39,12 kronor per aktie. Tillingdelningen av totalt 49 611 aktier genomsfòrdes under april og maj 2020 med en genomsnittlig kurs på 41,35 kronor per aktie.

Vid årsstømmen 2020 fikk styrelsen ett bemyndigande att fòrvåra aktier så att bolagets innehav av egne aktier sammanlagt oppgikk tilling høgst en tiondel av samtlige aktier i bolaget samt att øverlåta egne aktier i bolaget. Den 4 december 2020 beslutade styrelsen om att utnyttja bemyndigandet. Humana køpte under december tillingbåka 2 656 860 aktier fòr 154 Mkr, hvilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 57,95 kronor per aktie. Bolagets totale egne innehav av aktier oppgikk dåreffter tilling 2 659 711 aktier, hvilket motsvarer 5,0 procent av det totale antalet aktier og 5,0 procent av det totale antallet røster.

Not K18 Råntebårrende skulder

Kortfristige	2020-12-31	2019-12-31
Banklån	581	607
Leasingskulder	232	270
Totalt redovisat vårde	813	878

Långfristige	2020-12-31	2019-12-31
Banklån	1 499	1 769
Leasingskulder	1 958	1 902
Totalt redovisat vårde	3 457	3 671
Varav fòrfall efter 5 år	1 161	1 083

Opplåning sker i svenska kronor, i norske kronor samt i euro. Av banklånen 2020 avser 1 517 Mkr (1 790) moderbolaget.

Lånevillkor banklån

Humana ingikk i mars 2016 låneavtal med DNB Sweden AB og Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ). Enligt låneavtalet har långivarna fòrbundet sig tilling att tillinghandhålla kredittfaciliteter oppgående tilling 2 625 Mkr med en løptid om 5 år. Løptiden har under 2020 fòrlångts ett år med båda långivarna og låneavtalen løper nu tilling mars 2022. Avtalet inneholder sedvanlige avtalsvillkor og løper mot två covenants (kvoter) som regelbundet rapporteres tilling långivarna (Nett debitt ø EBITDA og Interest cover ratio). Kredittfaciliteterna är inte sårkerstållade men är fòremål fòr utfåstelser og garantier samt negativåtaganden, inklusive restriksjoner fòr pantsåttning av bolagets tillingganger, restriksjoner avseende sårkdsåttning i datterbolagen (undantaget Humana Group Holding AB) og restriksjoner avseende avyttringar samt fòrvårv fòr ett årligt totalt belopp som øversstiger ett sammanlagt fòretagsvårde om 500 Mkr, samt åtaganden avseende handelsåntiksjoner og antikorrupsjon. Se åven not K20 og K21.

Not K19 Opplupna kostnader og føretbetalda intæktar

Mkr	2020-12-31	2019-12-31
Opplupna løner	360	322
Opplupna semesterløner	429	419
Opplupna råntekostnader	3	4
Opplupna pensjoner	79	78
Andra opplupna personalkostnader	1	10
Opplupna revisionsarvøden	4	5
Øvrigt	89	84
Summa	965	922

NOTER

Not K20 Finansiella instrument och riskhantering

2020-12-31	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella tillgångar		
Kundfordringar	852	852
Övriga fordringar	9	9
Upplupna intäkter	14	14
Likvida medel	759	759
Summa	1 634	1 634

2020-12-31	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella skulder			
Banklån	-	2 079	2 079
Leverantörsskulder	-	128	128
Övriga kortfristiga skulder	-	6	6
Upplupna kostnader	-	3	3
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	6	-	6
Summa	6	2 217	2 223

2019-12-31	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella tillgångar		
Kundfordringar	834	834
Övriga fordringar	7	7
Upplupna intäkter	78	78
Likvida medel	836	836
Summa	1 755	1 755

2019-12-31	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella skulder			
Banklån	-	2 376	2 376
Leverantörsskulder	-	129	129
Övriga kortfristiga skulder	-	7	7
Upplupna kostnader	-	4	4
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	13	-	13
Summa	13	2 515	2 528

Verkligt värde skiljer sig inte väsentligt från redovisat värde på kundfordringar, övriga fordringar, likvida medel, leverantörsskulder och övriga skulder.

Finansiella instrument som värderas till verkligt värde

När verkligt värde för en tillgång eller skuld ska fastställas, använder koncernen observerbara data i så stor utsträckning som möjligt. Verkliga värden kategoriseras i olika nivåer i en verkligt värde hierarki baserat på indata som används i värderingstekniken enligt följande:

- Nivå 1 – enligt priser noterade på en aktiv marknad för samma instrument
- Nivå 2 – utifrån direkt eller indirekt observerbar marknadsdata som inte inkluderas i nivå 1
- Nivå 3 – utifrån indata som inte är observerbara på marknaden

2020-12-31	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Skuld för tilläggsköpeskilling	-	-	6	6
Verkligt värde	-	-	6	6

2019-12-31	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Skuld för tilläggsköpeskilling	-	-	13	13
Verkligt värde	-	-	13	13

Avstämning finansiella instrument värderade i nivå 3

I tabellen nedan presenteras en avstämning mellan ingående och utgående balans för finansiella instrument värderade i nivå 3.

Mkr	2020	2019
Tilläggsköpeskilling		
Ingående saldo	13	8
Anskaffningsvärde förvärv	1	20
Återfört mot resultaträkningen	0	-12
Reglerat under året	-8	-3
Utgående saldo	6	13

Värderingstekniker och indata

Följande tabeller visar vilka värderingstekniker som använts vid värdering till verkligt värde i Nivå 2 och Nivå 3, liksom väsentliga icke-observerbara indata.

Finansiella instrument värderade till verkligt värde via resultatet

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

Känslighetsanalys

Det maximala utestående beloppet för tilläggsköpeskillingar som kan utgå uppgår till 6 Mkr (17).

Finansiella instrument som inte värderas till verkligt värde

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

¹⁾ Andra finansiella skulder avser banklån samt finansiella leasingkulder.

Risk avseende finansiella instrument

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker.

- Finansierings- och likviditetsrisk
- Kreditrisk
- Ränterisk
- Valutarisk

Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker har utformats av styrelsen och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler i form av riskmandat och limiter för finansverksamheten. Ansvar för koncernens finansiella transaktioner och risker hanteras centralt av CFO i samråd med styrelsen. Den övergripande målsättningen för finansverksamheten är att tillhandahålla en kostnadseffektiv finansiering samt att minimera negativa effekter på koncernens resultat som härrör från marknadsrisker.

Finansierings- och likviditetsrisk

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

Specifikation av tillgänglig likviditet:	2020-12-31	2019-12-31
Outnyttjad kreditfacilitet	200	200
Kassa	759	836
Totalt	959	1 036

Koncernens finansiella skulder, som framgår av Not K18, uppgick vid årsskiftet till 4 270 Mkr (4 549), varav kortfristiga skulder 813 Mkr (878) och långfristiga skulder 3 457 Mkr (3 671). Humana kan nyttja den outnyttjade revolverfaciliteten för att rulla vidare delar av banklånen som förfaller inom 3–12 månader.

NOTER

Løpidsanalyse avseende finansielle skulder

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
Leverantørsskulder	128	-	-	-	128
Skuld for tilläggs kjøpeskilling	-	6	-	-	6
Totalt	266	723	2 302	1 161	4 451
2019	< 3 mån	3–12 mån	2–5 år	> 5 år	Totalt
Banklån	50	566	1 760	0	2 376
Räntor avseende Banklån	15	43	10	0	67
Leasingskuld	93	282	951	1 414	2 740
Leverantørsskulder	129	-	-	-	129
Skuld for tilläggs kjøpeskilling	0	13	0	0	13
Totalt	287	904	2 721	1 414	5 325

Kreditrisik

Med kreditrisik avses eksponering av fordringer i form av plasseringar av øverskottslikviditet, derivat og kundfordringar. Øverskottslikviditet plasseres på inlåningskonten og derivat inngås endast med de større nordiske affærsbankerna. Majoriteten av konsernens kundfordringar løper på stat, kommun og landsting vilka bedøms ha god kredittverdighet. Likvida medel investeres endast hos bank med høg kreditt-rating. Risken for kredittforluster bedøms dermed vara begrenset.

Maximal eksponering for kreditrisik	2020	2019
Kundfordringar	852	834
Øvrige fordringar	9	7
Likvida medel	759	836
Totalt	1 620	1 677

Ränterisk

Den marknadrisik som främst påverkar Humana är ränterisiken, som kan leda till förändring i verkliga värden och förändringar i kassaflöden. Konsernens lån kan men behövs inte räntesäkras, genom ingående av s.k. ränteswappar eller ränteoptioner, inom ramen för låneavtalet. En betydande faktor som påverkar ränterisiken är räntebindningstiden.

Konsernens ränterisk oppstår i huvudsak genom långfristig opplåning vilket hanteras av CFO samt via skuld for leasing. Konsernens låneavtal løper med 3–6 måneders räntebindingstid.

Genomslaget på lånens rentekostnader vid en renteoppgang på 1 prosent-enhet på balansdagen skulle vara 21 Mkr (24), leasing skuldens rentekostnader skulle påverkas med 22 Mkr (22).

Valutarisk

Konsernen verkar i Sverige, Norge, Danmark og Finland og utsatts derigjennom for valutarisker fra valutaeksponeringar i norske og danske kroner samt i EUR. Konsernens resultat påverkas av omräkning av de utländska dotterbolagens resultaträkningar, där omräkningen sker till räkenskapsårets genomsnittskurs. I det fall det utländska dotterbolagets lokale valuta förändras i relation till SEK, förändras konsernens redovisade nettoomsättning og resultat som omräknas till SEK. Vidare oppstår valutarisk gjennom framtidige affærstransaksjoner, redovisade tillegganger og skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter. Eksponeringen i norske kroner og i EUR har derfor delvis finansierats gjennom opplåning i norske kroner og i EUR.

Netto tillegganger i NOK oppgår till -41 Mkr (-6) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 3 Mkr (3) og på konsernens totalresultat 8 Mkr (0). Netto tillegganger i EUR oppgår till 419 Mkr (230) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 3 Mkr (2) og på konsernens totalresultat 8 Mkr (12).

Netto tillegganger i DKK oppgår till 7 Mkr (7) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara -0 Mkr (0) og på konsernens totalresultat 0 Mkr (0).

Sikring av nettoinvestering i utländska virksomheter

I rentebærende lån per 31. desember 2020 finns lån oppgående till 39,7 MEUR samt 328,5 MNOK vilka utgör sikring av del av nettoinvesteringen i två dotterbolag, Arjessa Oy i Finland respektive Human Care AS i Norge. Lånen används som sikring mot konsernens valutaeksponering mot EUR og NOK for dessa nettoinvesteringar. Från og med 1. januar 2018 tillämpas såringsredovisning, vilket innebär att den effektiva delen av valutakursförändringarna på lånen redovisas i konsernens rapport over totalresultat for att där möta valutakursförändringen på investeringen i dotterbolagen.

Såringen blir ineffektiv när beloppet på investeringen i de utländska dotterbolagen blir lägre än lånebeloppet.

Den finansielle ställningens påverkan av såringsinstrumentet är:

	Nominellt belopp	Bokfört värde Mkr	Förändring i verkligt värde som används for att måta ineffektiviteten i perioden
Räntebærende lån i MEUR	39,7	398,5	16
Räntebærende lån i MNOK	328,5	313,6	34

Den finansielle ställningens påverkan av de säkrade posterna är:

	Områkningsreserv	Förändring i verkligt värde som används for att måta ineffektivitet
Nettoinvestering i utländska dotterbolag Mkr	-74	50

Såringsforlusten före skatt som redovisats i øvrigt totalresultat øverensstämmer med förändringen i verkligt värde vilken används for att måta effektiviteten. Ingen effektivitet är redovisad i konsernens resultat.

Såringsredovisningens påverkan i eget kapital og øvrigt totalresultat

	Områkningsreserv
2019	
Vid årets ingång	28
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska virksomheter	15
Valutakursdifferenser vid omräkning av rentebærende lån	-17
Skatteeffekt	3
Vid årets utgång	29
2020	
Vid årets ingång	29
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska virksomheter	-74
Valutakursdifferenser vid omräkning av rentebærende lån	50
Skatteeffekt	-11
Vid årets utgång	-6

Kapitalhantering

Konsernens policy är att ha en god finansiell ställning, som bidrar till att bibehålla investerarens, kredittgiverens og marknadens fortroende samt utgöra en god grund for forisatt utvekkling av affærsverksamheten; samtidigt som den långsiktiga avkastning som genereras till aktieägarna är tillfredsstillande. Styrelsen søker oppnå en balans mellom den høgere avkastning på eget kapital som möjliggörs med høg belåningsgrad og fordelarna og sårkerheten som følger av en sterk kapitalbas. Målsättningen är att forisatta generera avkastning till ägare og nytta for andra interessenter.

Varken moderbolaget eller något av dotterbolagen är föremål for externa kapitalkrav, se øven not K18.



NOTER

Avstämning av skulder som härrör från finansieringsverksamheten – koncernen

	IB 2020	IFRS16 implementation	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar			UB 2020
				Förvärv/avyttring av DB	Förändring leasingavtal	Valutakurs-differenser	
Banklån	2 376	-	-227	-	-	-69	2 079
Leasingskuld	2 172	-	-314	-	368	-37	2 190
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	4 548	-	-541	-	368	-106	4 269

	IB 2019	IFRS16 implementation	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar			UB 2019
				Förvärv/avyttring av DB	Förändring leasingavtal	Valutakurs-differenser	
Banklån	1 826	-	301	253	-	-4	2 376
Leasingskuld	65	1 423	-250	274	660	0	2 172
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	1 891	1 423	51	527	660	-4	4 548

Not K21 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

Mkr	2020	2019
Ställda säkerheter för Banklån	-	-
Fastighetsinteckningar	-	-
Ställda säkerheter	-	-
Övrigt	-	-
Eventualförpliktelser	Inga	Inga

Not K22 Transaktioner med närstående

Koncernens nyckelpersoner består av styrelse, koncernledning och verkställande direktör dels genom ägande i Humana och dels genom rollen som ledande befattningshavare. I närståendekretsen ingår även huvudägaren Impilo Care AB, vilka representeras i styrelsen av Sören Mellstig och Fredrik Strömholm. Transaktioner med närstående sker på marknadsmissiga grunder.

Ersättningar till nyckelpersoner

Ersättningen till nyckelpersoner framgår i not K5.

Not K23 Bolag som omfattas av dessa finansiella rapporter

Humana AB är moderbolag i koncernen som inkluderar dotter- och dotterdotterföretag enligt förteckningen nedan. Alla företagen är helägda. Samtliga dotter- och dotterdotterföretag har ett räkenskapsår som sammanfaller med moderbolagets.

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Aatunfien Toimitalo Oy, 0749474-4	300	Pori, Finland	100%
Adventum Specialpedagogik AB, 556387-6753	1 000	Borlänge	100%
Adventum Vård AB, 556330-3030	1 000	Borlänge	100%
Anna ja Aatu Oy, 1771445-6	30	Oulu, Finland	100%
Arjessa Oy, 2367998-4	11 211 785	Helsinki, Finland	100%
Arkipäivä Oy, 0585203-4	75	Tomio, Finland	100%
Assistans på Gotland AB, 556763-8209	1 000	Gotland	100%
Baggiun Vård & Behandling AB, 556747-5230	1 000	Göteborg	100%
Balanshem AB, 556733-8099	1 000	Höör	100%
Barrebacken AB, 556610-6760	108	Stockholm	100%
Behandlingshemmet Källtorp AB, 556668-5979	1 000	Stockholm	100%
Björkvik-Ringsjöhemmet AB, 556435-1889	1 500	Stockholm	100%
Björkviks Vårdhem AB, 556257-3575	2 000	Stockholm	100%
Björntorps HVB-hem AB, 556740-6219	1 000	Stockholm	100%
Botnia 24h Oy, 2091344-8	10	Tomio, Finland	100%
Cajanusentienkatu Oy, 2114734-3	100	Kempele, Finland	100%
Cureum AB, 556681-8661	821	Örebro	100%
Davidsbo Fastigheter AB, 556787-3327	1 000	Norberg	100%
Davidsbo Invest AB, 556806-2698	500	Norberg	100%
Davidsbogård AB, 556709-4296	1 000	Norberg	100%
Fabriken Förändringskonsulterna i Skaraborg AB, 556650-8544	1 000	Stockholm	100%
Fuga Omsorg AB, 556897-4371	50 000	Järfälla	100%
Habiliteteket AB, 556484-2416	1 000	Täby	100%
Hallandshem AB, 556699-6129	1 000	Kungsbacka	100%
Hoitokoti Iltatähti Oy, 1012150-0	100	Vantaa, Finland	100%
Hoitokoti Sinikello Oy, 1072328-8	250	Taivalkoski	100%
Hoivakoti Joutsenkulma Oy, 2348341-2	22 500	Varkaus, Finland	100%
Humana Care AS, 997915038	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care BO AS, 925034657	1	Kvaefjord, Norge	100%
Human Care Eiendom AS, 922597871	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 2 AS, 823755872	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 3 AS, 925669342	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Holding AS, 923166076	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Ung AS, 925036226	1	Tonsberg, Norge	100%



NOTER

Føretagets navn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Humana Assistans AB, 556605-3996	100 000	Örebro	100%
Humana BU Holding AB, 559224-2688	1 000	Stockholm	100%
Humana Care Real Estate Finland AB, 559222-3142	1 000	Stockholm	100%
Humana Care Real Estate Norge AB, 559222-3159	1 000	Stockholm	100%
Humana Danmark ApS, 39804778	500	Søborg, Danmark	100%
Humana Ekeliden AB, 556891-0508	50 000	Hässleholm	100%
Humana Familj Holding AB, 559224-1292	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjeforum Konsult i Sverige AB, 556687-4227	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjeforum Sverige AB, 556589-3764	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjestödsgruppen i Sverige AB, 556699-8182	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjevårdskonsulenterna i Sverige AB, 556733-7349	1 000	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	Seinäjoki, Finland	100%
Humana Group AB, 556697-0249	1 478 571	Stockholm	100%
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 428 570	Stockholm	100%
Humana Hoiva Oy, 2769452-4	4 379 414	Oulu, Finland	100%
Humana Holding AB, 556645-2206	1 000	Örebro	100%
Humana Jobb & Matchning i Örebro AB, 556665-9149	1 000	Örebro	100%
Humana KBT Mälardalen AB, 556718-7025	1 000	Stockholm	100%
Humana LSS Holding AB, 559223-5807	1 000	Stockholm	100%
Humana LSS Sverige AB, 556754-3912	1 000	Sala	100%
Humana Omsorg AB, 556749-0007	1 000	Stockholm	100%
Humana Omsorgsfastigheter AB, 559192-1282	50	Stockholm	100%
Humana Real Estate Finland AB, 559222-3134	1 000	Stockholm	100%
Humana Sociala tjänster Sverige AB, 556658-1277	5 000	Stockholm	100%
Humana Vuxna Holding AB, 559223-5799	1 000	Stockholm	100%
Humlans HVB AB, 556641-8165	3 000	Ockelbo	100%
HVB Lappetorp AB, 556525-0247	1 020	Trosa	100%
Humana Avopalvelut Oy, 2292973-4	240	Lohja, Finland	100%
Iltauulikki Oy, 2141642-7	1 200 000	Iitti, Finland	100%
Innovativ Assistans i Stockholm AB, 556521-4573	1 000	Göteborg	100%
INOM Innovativ Omsorg i Norden AB, 556782-9105	3 524 259	Stockholm	100%
INOM Innovativ Omsorg i Sverige AB, 556739-6725	1 000	Stockholm	100%
Istriana AB, 559020-2452	1 000	Lund	100%
Jokilaakson Perhekoti Oy, 1741579-8	20	Ylivieska, Finland	100%
Joterplan Oy, 1482883-7	50	Saarjärvi, Finland	100%
JOWE AB, 556644-6281	100	Stockholm	100%
Karttusenranta Oy, 1877402-0	1 000	Oulu, Finland	100%
Kiinteistö Oy Seinäjoen Vuokonollila 1, 3133662-3	10	Seinäjoki, Finland	100%
Kiinteistö Oy Seinäjoen Vuokonollila 2, 3133661-5	10	Seinäjoki, Finland	100%
Kilen Akut Behandlingshem AB, 556620-9549	1 000	Skövde	100%
Komian Kranni Oy, 1064768-4	170	Seinäjoki, Finland	100%
K-rehab AB, 556766-2720	6 000	Sandviken	100%
Kristallihovi Oy, 2288773-0	90	Hämeenlinna, Finland	100%
Kristallikartano Oy, 2469221-6	100	Kerava, Finland	100%
Kyrönmaakoti Oy, 1538708-4	1 000	Oulu, Finland	100%
Lakeuden Pojat Oy, 2387295-2	1 000	Oulu, Finland	100%
Lastensuojeluyksikkö Leppälintu Oy, 2364613-8	1 000	Kauhajoki, Finland	100%
Lastensuojeluyksikkö Pihakoivu Ky, 1991926-0	-	Seinäjoki, Finland	100%
Lounatuulikki Oy, 1013647-0	20	Äänekoski, Finland	100%
Lunna Gärd AB, 556586-2371	1 000	Stockholm	100%
Luotsimaja Oy, 2036069-5	65	Pori, Finland	100%
Mattiini Oy, 0706096-2	100	Lempäälä, Finland	100%
Muhoksen Palvelukoti Oy, 0586645-2	1 000	Muhos, Finland	100%
Namikan Pienryhmäkoti Oy, 2461106-8	1 000	Lahli, Finland	100%
Neuropsyk i Bollnäs AB, 556543-1516	1 000 000	Stockholm	100%
Nordic Care AB, 556658-8710	1 000	Örebro	100%
Nordic Senior Services Oy, 2301404-2	178 846 495	Tampere, Finland	100%
Norrbräcke Sjukhem AB, 556564-9778	2 500	Stockholm	100%
Nuorisokoti Valokki Oy, 2284728-8	1 250	Kurikka, Finland	100%
Nuorisopsykiatrinen Asumiskoti Puro Oy, 1744507-3	240	Vähäkylä, Vaasa, Finland	100%
Nygårds Vård Gotland AB, 556417-0511	2 000	Gotland	100%
Oasen HVB & Skola AB, 556420-9608	5 000	Aneby	100%



NOTER

Føretagets navn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Oasen Ungdomscenter AB, 556686-2313	1 000	Aneby	100%
Oasen Utbildningscenter AB, 556650-1796	1 000	Aneby	100%
Off.Clinic AB, 556625-9429	1 000	Kristianstad	100%
Orana AB, 556353-3966	1 000	Kristianstad	100%
Orana Kristianstad AB, 556714-8878	1 000	Kristianstad	100%
Orana Vård & Omsorg Holding AB, 559012-0159	50 000	Kristianstad	100%
Paavolakoti Oy, 1077276-8	100	Mänttä-Vilppula, Finland	100%
Palvelukeskus Kaski Oy, 1816473-2	100	Pihtipudas, Finland	100%
Palvelukoti Hilmar Oy, 0955759-3	15	Keuruu, Finland	100%
Palvelukoti Metsärinne Oy, 0711287-3	100	Haapavesi, Finland	100%
Partnergruppen Svenska AB, 556177-0362	10 000	Stockholm	100%
Perhetalo Arjessa Oy, 2487220-9	1 000	Helsinki, Finland	100%
Pienkoti Aura Oy, 1853882-9	10	Jyväskylä, Finland	100%
Pienryhmäkoti Arjen Sydän Oy, 2179372-4	130	Siuntio, Finland	100%
Pienryhmäkoti Puolenhehtaarin Metsä Oy, 2166211-8	270	Lohja, Finland	100%
Pirtakoti Oy, 2203782-4	100	Tomio, Finland	100%
Platea AB, 556697-9729	1 500	Hagfors	100%
Prompting AB, 556606-5990	200	Stockholm	100%
R.I.K. Assistans Aktieföretag, 556765-6797	1 000	Stockholm	100%
Ramlösa Social Utveckling AB, 556266-5520	1 000	Helsingborg	100%
Rehabiliteringsbolaget i Mälardalen AB, 556755-5049	1 000	Örebro	100%
Rehappi Oy, 2397006-9	10 000	Naantali, Finland	100%
Rengsjö Vårdcenter AB, 556383-1857	1 000	Stockholm	100%
RO Omsorg Assistans AB, 556815-6334	500	Stockholm	100%
Ryhmäkodit Arjessa Oy, 2284729-6	1 250	Seinäjoki, Finland	100%
Ryhmäkoti Raide Oy, 2032776-4	100	Tampere, Finland	100%
Sillanpää-koti Oy, 2216058-2	2 500	Seinäjoki, Finland	100%
Skellefteå Stöd och Behandling AB, 556861-3904	500	Skellefteå	100%
Storsjögårdens HVB AB, 556535-5780	1 000	Gävle	100%
StøtteCompagniet ApS, 31940109	126	Søborg, Danmark	100%
Suolahden Palvelukoti Oy, 0767749-5	50	Äänekoski, Finland	100%
Sähkö Oy, 2022074-8	80	Ylivieska, Finland	100%
Södertörns familjevård AB, 556573-0511	1 000	Stockholm	100%
Tiangruppen AB, 556378-5145	2 500	Uppsala	100%
Tibble gård ungdomshem AB, 556632-1757	1 000	Stockholm	100%
Toivolanranta Oy, 0859903-8	100	Oulainen, Finland	100%
Tuulenvirekoti Oy, 2836429-5	18 000	Turku, Finland	100%
Ungdomshemmet Hajstorp AB, 556618-0369	1 600	Töreboda	100%
Vassbo Behandlingshem AB, 556449-1602	1 000	Uddevalla	100%
Vehkakoti Oy, 1591616-9	100	Kaavi, Finland	100%
Veitikanharju Oy, 2011352-0	80	Rovaniemi, Finland	100%
Vidablick AB, 556679-3179	1 000	Helsingborg	100%
Wikmansgården AB, 556167-4275	1 000	Stockholm	100%
Wilhelmiinakoti Oy, 2130102-1	100	Hollola, Finland	100%
Villa Marin Hoitopalvelut Oy, 1903887-7	8 000	Kokkola, Finland	100%
Wisby Assistans AB, 556605-2725	1 000	Gotland	100%
Vivante Oy, 1092297-3	100	Kuusamo, Finland	100%
Västgöta Assistans AB, 556795-6593	1 000	Borås	100%

Not K24 Händelser efter balansdagen

I februari 2021 förvärvade Humana det svenska individ- och familjeföretaget Team J-son. Verksamheten inkluderar HVB och LSS-boende, skola och ett hälsoföretag. Team J-sons helårsintäkter uppgår till cirka 90 Mkr och bolaget har cirka 120 anställda.

Efter balansdagen återköpte Humana egna aktier med stöd av bemyndigande från årsstämman 2020. Syftet är att justera koncernens kapitalstruktur och

bidra till ökat aktieägarvärde. Under februari och mars 2021 genomfördes återköp av totalt 2 357 348 egna aktier för 159 MSEK vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 67,51 per aktie. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgår därefter till 5 014 208 aktier, vilket motsvarar 9,44 procent av det totala antalet utestående aktier och 9,44 procent av det totala antalet röster.



NOTER

Noter moderbolaget

Not MB1 Moderbolagets innkøp og försäljningar till koncernföretag

Försäljning till koncernbolag uppgick till 100 procent under 2020 (100 procent för 2019). Inköp från koncernbolag uppgick till 0 procent under 2020 (0 procent 2019).

Not MB2 Uppgift om revisorns arvode och kostnadsersättning

Ersättningar till revisorer

	2020	2019
KPMG AB		
– revisionsuppdrag	2	2
Summa	2	2

Med revisionsuppdrag avses revisorns arbete för den lagstadgade revisionen och med revisionsverksamhet olika typer av kvalitetssäkrings tjänster. Övriga tjänster är sådant som inte ingår i revisionsuppdrag eller skatterådgivning.

Not MB3 Andelar i dotterbolag

	2020-12-31	2019-12-31
Ingående anskaffningsvärdet	1 629	1 627
Tillskott	0	2
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	1 629	1 629

Företagets namn	2020-12-31	2019-12-31
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 629	1 629

Not MB4 Obeskattade reserver

	2020-12-31	2019-12-31
Periodiseringsfond beskattningsår 2015	-	38
Periodiseringsfond beskattningsår 2016	20	20
Periodiseringsfond beskattningsår 2017	27	27
Periodiseringsfond beskattningsår 2018	36	36
Periodiseringsfond beskattningsår 2019	30	30
Periodiseringsfond beskattningsår 2020	35	-
Summa	148	152

Not MB5 Långfristiga skulder

	2020-12-31	2019-12-31
Långfristiga skulder som förfaller till betalning ett till fem år efter balansdagen:	946	1 190
Summa	946	1 190

Se not K18 för lånevillkor och not K20 för finansiell riskhantering.

Not MB6 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2020-12-31	2019-12-31
Upplupna ränter	1	1
Övriga poster	3	7
Summa	4	8

Not MB7 Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till årsstämmans förfogande stående vinstmedel:

Kronor	2020
Balanserade vinstmedel	1 501 374 900
Årets resultat	69 471 849
Summa	1 570 846 749

Disponeras enligt följande

Utdelning	-
Balanseras i ny räkning	1 570 846 749
Summa	1 570 846 749



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 moder-

bolaget respektive koncernens ställning och resultat. Förvaltningsberättelsen för moderbolaget respektive koncernen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av moderbolagets respektive koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som moderbolaget respektive de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 31 mars 2021

Rasmus Nerman
Verkställande direktör och koncernchef

Sören Mellstig
Ordförande

Karita Bekkemellem
Styrelseledamot

Magdalena Gerger
Styrelseledamot

Kirsi Komi
Styrelseledamot

Monica Lingegård
Styrelseledamot

Anders Nyberg
Styrelseledamot

Fredrik Strömholm
Styrelseledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats
den 31 mars 2021
KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

REVISIONSBERÅTTELSE

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Humana AB (publ), org. nr 556760-8475

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Humana AB (publ) för år 2020 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52–63 och hållbarhetsrapporten på sidorna 16–31, 64 samt 69–70. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 16–31, 52–64, 69–70 samt 74–107 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 2020 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 2020 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 52–63 och hållbarhetsrapporten på sidorna 16–31, 64 samt 69–70. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets revisionsutskott i enlighet med revisorsförordningens (537/2014) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god 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 revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

Värdering av goodwill

Se Not P2 Övergripande redovisningsprinciper inklusive Bedömningar och uppskattningar i finansiella rapporterna, Not P4 Väsentliga redovisningsprinciper om goodwill samt Not K10 Goodwill på sidorna 88–90 och 97 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området

Koncernen redovisade per den 31 december 2020 goodwill om 3 815 Mkr. Goodwill prövas årligen för att bedöma om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årliga nedskrivningsprövningen är väsentlig för revisionen eftersom prövningen innefattar betydande inslag av bedömning från koncernen, bland annat i form av antaganden om verksamhetens framtida utveckling och marknadsförutsättningar.

Ett annat viktigt antagande är vilken diskonteringsränta som ska användas för att återspegla marknadsmässiga bedömningar av de särskilda risker som verksamheten står inför.

Hur området har beaktats i revisionen

Vi har bedömt om de utförda nedskrivningsprövningarna är upprättade i enlighet med den teknik som föreskrivs i IAS 36 Nedskrivningar.

Vidare har vi utvärderat koncernens antaganden om framtida kassaflöden, såsom försäljningsstillväxt och rörelsemarginalens utveckling, samt diskonteringsräntan. Detta har bland annat gjorts genom att ta del av och utvärdera skriftlig dokumentation och kontrollera antaganden i nedskrivningsprövningen mot planer. Vi har även utvärderat koncernens historiska prognosförmåga samt utmanat antaganden om framtida tillväxt och marginal.

Vi har också bedömt innehållet i de upplysningar om utförda nedskrivningsprövningar som lämnas i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1–51, 64–73 samt 111–116. Den andra informationen består också av ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att 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 felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

REVISIONSBERÅTTELSE

Vid opprättandet av årsredovisningen og konsernredovisningen ansvarar styrelsen og verkställande direktören för bedömningen av bolagets og konsernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten og att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen og 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 og oppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen og konsernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, og 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 og god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag og anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen og konsernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme og har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar og bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen og konsernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar og utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker og inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga og ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används og rimligheten i styrelsens og verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen og tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen og verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid opprättandet av årsredovisningen og konsernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets og konsernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna

i årsredovisningen og konsernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen og konsernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag og en konsern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen og innehållet i årsredovisningen og konsernredovisningen, däribland upplysningarna, og om årsredovisningen og konsernredovisningen återger de underliggande transaktionerna og händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga og ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom konsernen för att göra ett uttalande avseende konsernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning og utförande av konsernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning og inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, og ta upp alla relationer og andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall åtgärder som har vidtagits för att eliminera hoten eller motåtgärder som har vidtagits.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen og konsernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, og som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.

Rapport om andra krav enligt lagar og andra författningar Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen og konsernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens og verkställande direktörens förvaltning för Humana AB (publ) för år 2020 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen og beviljar styrelsens ledamöter og verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget og konsernen enligt god revisorssed i Sverige og har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga og ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

REVISIONSBERÅTTELSE

Styrelsens og verkstøllende direktørens ansvar

Det er styrelsen som har ansvaret for forslaget till dispositioner betræffande bolagets vinst eller forlst. Vid forslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är frsvaerlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risiker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i vrigt.

Styrelsen ansvarar for bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelgheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokfringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelgheter i vrigt kontrolleras på ett betryggande sätt.

Verkstllende direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisninger og bland annat vidta de åtgärder som r nödvändiga for att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag og for att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål betrffande revisionen av förvaltningen, og därmed vårt uttalande om ansvarsfrhet, r att inhmte revisionsbevis for att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamt eller verkstllende direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål betrffande revisionen av forslaget till dispositioner av bolagets vinst eller forlst, og därmed vårt uttalande om dette, r att med rimlig grad av säkerhet bedöma om forslaget r förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet r en hög grad av säkerhet, men ingen garanti for att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att oppdkke åtgärder eller frsummer som kan föranleda ersättningskyldighet mot bolaget, eller att ett forslag till dispositioner av bolagets vinst eller forlst inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme og har en professionelt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen og forslaget till dispositioner av bolagets vinst eller forlst grunder sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk og väsentlighet. Det innebär att vi fokuserer granskningen på sådana åtgärder, områden og förhållanden som r vsentlige for verksamheten og där avsteg og överträdelser skulle ha srskild betydelse for bolagets situation. Vi går igenom og prver fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagne åtgärder og andre förhållanden som r relevante for vårt uttalande om ansvarsfrhet. Som underlag for vårt uttalande om styrelsens forslag till dispositioner

betrffande bolagets vinst eller forlst har vi granskat om forslaget r förenligt med aktiebolagslagen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det er styrelsen som har ansvaret for bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52–63 og for att den r opprttet i enlighet med rsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Dette innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning og en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning og omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing og god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillrkkelig grund for vre uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har opprttet. Opplysninger i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag r frenlige med årsredovisningslagen og koncernredovisningslagen övriga delar samt r i överensstämmelse med rsredovisningslagen.

Revisorns yttrande avseende den lagstadede hållbarhetsrapporten

Det er styrelsen som har ansvaret for hållbarhetsrapporten på sidorna 16–31, 64 samt 69–70 og for att den r opprttet i enlighet med rsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadede hållbarhetsrapporten. Dette innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning og en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning og omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing og god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillrkkelig grund for vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har opprttet.

KPMG AB, Box 382, 101 27, Stockholm, utsågs till Humana AB (publ)s revisor av bolagsstämman den 7 maj 2020. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2008.

Stockholm den 31 mars 2021

KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor



Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS

I de finansiella rapporter som Humana avger finns alternativa nyckeltal angivna, vilka kompletterar de mått som definieras eller specificeras i tillämpliga regler för finansiell rapportering. Alternativa nyckeltal anges då de i sina sammanhang ger tydligare eller mer fördjupad information än de mått som definieras i tillämpliga regler För finansiell rapportering. De alternativa nyckeltalen härleds från bolagets koncernredovisning och är inte mått i enlighet med IFRS.

	2020	2019
Justerat rörelseresultat		
Rörelseresultat	471	369
Reavinst vid försäljning av fastigheter	-17	-4
Justerat rörelseresultat	453	365
Justerad EBITDA		
Rörelseresultat	471	369
Avskrivningar	371	327
Reavinst vid försäljning av fastigheter	-17	-4
Justerad EBITDA	824	692
Organisk intäkts tillväxt		
Omsättning, bas	6 968	6 660
Omsättning, intäkts tillväxt	289	134
Total organisk tillväxt, konstant valutakurs	4,1%	2,0%
Operativt kassaflöde, Mkr		
Rörelseresultat	471	369
Avskrivningar	371	327
Förändring av rörelsekapital	71	126
Investeringar i övriga anläggningstillgångar, netto	-133	-228
Operativt kassaflöde, Mkr	779	595
	31 december 2020	31 december 2019
Räntebärande nettoskuld, Mkr		
Långfristiga räntebärande skulder	3 457	3 671
Kortfristiga räntebärande skulder	813	878
Likvida medel	-759	-836
Räntebärande nettoskuld	3 511	3 712
Justerad EBITDA 12 månader	824	692
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,3	5,4
Avkastning på sysselsatt kapital, %		
SUMMA TILLGÅNGAR	8 044	8 231
Uppskjutna skatteskulder	-70	-71
Leverantörsskulder	-128	-129
Övriga kortfristiga skulder	-1 222	-1 178
Sysselsatt kapital	6 624	6 853
Rörelseresultat	471	369
Finansiella intäkter	1	1
Totalt	471	371
Avkastning på sysselsatt kapital, %	7,1%	5,4%
Soliditet, %		
Totalt eget kapital	2 354	2 305
SUMMA TILLGÅNGAR	8 044	8 231
Soliditet, %	29,3%	28%

ÖVRIGT

Finansiella nyckeltal

Finansiella nyckeltal

	Definition	Syfte
Avkastning på sysselsatt kapital (%)	Rörelseresultat och finansiella inntäkter dividerat med totalt sysselsatt kapital multiplicerat med 100.	Nyckeltalet visar verksamhetens avkastning på det kapital som ägare och långivare har ställt till förfogande. Syftet är att visa koncernens avkastning oberoende av finansiering.
EBITDA	Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar.	Nyckeltalet används för att följa upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten och underlättar jämförelser av lönsamhet mellan olika bolag och branscher.
Justerat rörelseresultat och justerat EBITDA	Rörelseresultat respektive EBITDA justerat för jämförelsestörande poster.	Justeringen av jämförelsestörande poster görs för att underlätta en rättvis jämförelse mellan två jämförbara tidsperioder samt för att visa den underliggande utvecklingen i den operativa verksamheten exkluderat för engångsposter.
Operativt kassaflöde	Rörelseresultat inklusive förändring av avskrivningar/nedskrivningar, rörelsekapital samt investeringar i andra anläggningstillgångar (netto).	Genom att exkludera kassaflöde från företagsförvärv och finansiering underlättas en analys av kassaflödesgenereringen i den operativa verksamheten.
Organisk tillväxt	Tillväxt i lokal valuta för jämförbara bolag inom respektive segment som Humana ägde under föregående jämförelseperiod.	Nyckeltalet visar den underliggande omsättningsstillväxten i jämförbara bolag mellan de olika perioderna.
Räntebärande nettoskuld	Upplåning exklusive räntederivat med avdrag för likvida medel och räntebärande tillgångar.	Nettoskuden används till att på ett enkelt sätt åskådliggöra och bedöma koncernens möjligheter till att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld/EBITDA	Räntebärande nettoskuld dividerat med EBITDA.	Nyckeltalet visar koncernens skuldsättning i förhållande till EBITDA. Det används för att åskådliggöra koncernens möjlighet att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA	Räntebärande nettoskuld dividerat med justerad EBITDA.	Nyckeltalet visar koncernens skuldsättning i förhållande till justerad EBITDA. Det används för att åskådliggöra koncernens möjlighet att leva upp till finansiella åtaganden.
Soliditet (%)	Eget kapital inklusive innehav utan bestämmande inflytande dividerat med balanssumslutning multiplicerat med 100.	Nyckeltalet visar hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital. Syftet är att kunna bedöma koncernens betalningsförmåga på lång sikt.
Sysselsatt kapital	Totala tillgångar minus ej räntebärande skulder.	Nyckeltalet visar den del av företagets tillgångar som finansierats av räntekrävande kapital.

Övriga finansiella nyckeltal

	Definition
Eget kapital per aktie	Eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare dividerat med antalet aktier vid periodens slut efter lösens, återköp och nyemission.
Genomsnittligt antal aktier	Beräknas som ett genomsnitt av antalet utestående aktier på daglig basis efter lösens och återköp.
Genomsnittligt eget kapital	Beräknas på genomsnittligt eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare per kvartal som beräknats från ingående och utgående balans per kvartal.
Jämförelsestörande poster	Poster som inte förväntas återkomma och som försvårar jämförbarheten mellan två givna perioder.
Medelantalet heltidsanställda	Medelantalet heltidsanställda under rapporteringsperioden.
Medelantal kunder	Genomsnittligt antal kunder under perioden.
Periodens resultat per aktie	Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare minskat med periodens andel av fastställd utdelning dividerat med genomsnittligt antal aktier. Definierat i IFRS.
Rörelseresultat	Resultat före finansiella poster och skatt.
Rörelsemarginal (%)	Rörelseresultat dividerat med rörelseintäkterna multiplicerat med 100.



ÖVRIGT

Kvartalsöversikt

Mkr	2020					2019				
	Helår	Q1	Q2	Q3	Q4	Helår	Q1	Q2	Q3	Q4
Rörelseinntøker per segment										
Individ och familj	2 101	519	532	522	528	2 095	512	535	529	518
Personlig assistans	2 931	719	733	736	743	2 783	684	685	708	707
Äldreomsorg	608	146	155	150	157	564	134	142	146	143
Finland	1 327	350	338	318	321	1 204	179	341	336	348
Norge	788	194	201	200	193	794	194	210	194	196
Övrigt	43	10	22	5	5	26	5	5	14	1
Rörelseinntøker	7 797	1 938	1 980	1 931	1 948	7 467	1 708	1 918	1 928	1 912
Rörelseresultat per segment										
Individ och familj	190	33	49	70	38	168	28	41	72	27
Personlig assistans	160	40	29	57	34	154	39	26	52	37
Äldreomsorg	10	0	1	5	4	13	4	0	8	0
Finland	62	17	11	24	10	49	15	5	19	9
Norge	69	13	16	21	19	59	9	16	21	13
Övrigt	-20	-5	-7	-5	-4	-72	-18	-42	4	-16
Rörelseresultat	471	98	100	172	101	369	77	45	176	71
Rörelsemarginal per segment										
Individ och familj, %	9,0	6,4	9,3	13,4	7,1	8,0	5,5	7,6	13,7	5,1
Personlig assistans, %	5,5	5,6	4,0	7,7	4,5	5,5	5,8	3,7	7,4	5,2
Äldreomsorg, %	1,6	-0,3	0,7	3,3	2,8	2,3	2,8	0,3	5,6	0,3
Finland, %	4,6	4,7	3,2	7,6	3,1	4,0	8,6	1,4	5,7	2,7
Norge, %	8,7	6,7	7,9	10,5	9,9	7,4	4,5	7,5	10,7	6,8
Rörelsemarginal, %	6,0	5,1	5,1	8,9	5,2	4,9	4,5	2,3	9,1	3,7



ÖVRIGT

GRI-index

Generella upplysningar

GRI standard	Upplysning	Sida	Kommentar
GRI102: GENERELLA UPPLYSNINGAR			
Organisationsprofil	102-1	Organisationens namn	76
	102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	2–3, 33–43
	102-3	Lokalisering av huvudkontor	76
	102-4	Länder där organisationen är verksam	3, 33–43
	102-5	Ägarstruktur och juridisk form	48–49
	102-6	Marknadsnärvaro	3, 33–43
	102-7	Organisationens storlek	2
	102-8	Information om anställda och andra arbetare	2, 23–25, 76–77
	102-9	Leverantörskedjan	
	102-10	Väsentliga förändringar i organisationen och dess leverantörskedja	4–5
	102-11	Försiktighetsprincipens tillämpning	30
	102-12	Externa stadgor, principer och initiativ	Nej
	102-13	Medlemskap i organisationer	30
Strategi och analys	102-14	Kommentar från senior beslutsfattare	8–9
Etik och integritet	102-16	Värderingar, principer, standarder och normer gällande uppförande	16–19
Bolagsstyrning	102-18	Struktur för bolagsstyrning	53
Intressentdialog	102-40	Lista på intressentgrupper	17
	102-41	Överenskommelse om kollektiva förhandlingar	Omfattar samtliga exklusive vd
	102-42	Identifiering och urval av intressenter	17
	102-43	Metod för samarbeten med intressenter	17
	102-44	Viktiga frågor och angelägenheter som lyfts fram	17
Redovisningsmetod	102-45	Enheter inkluderade i den konsoliderade finansiella redovisningen	76–79
	102-46	Process för att fastställa redovisningens innehåll och frågornas omfattning	16–17
	102-47	Lista på väsentliga frågor	16–17
	102-48	Förändringar i tidigare rapporterad information	Inga förändringar
	102-49	Redovisningsförändringar	Första året rapportering i enlighet med GRI Standards: Core option
	102-50	Redovisningsperiod	1 januari – 31 december 2020
	102-51	Datum för senaste redovisning	Torsdag 2 april 2020
	102-52	Redovisningscykel	Årlig
	102-53	Kontaktperson för frågor om redovisningen	anna.sonne@humana.se
	102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI Standards	Denna rapport har upprättats i enlighet med GRI Standards: Core option
	102-55	GRI-index	114–115
	102-56	Extern bestyrkande	Nej

Specifika upplysningar

GRI standard	Upplysning	Sida	Kommentar
KVALITATIV VERKSAMHET			
Hög kvalitet i omsorgstjänsterna			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan och hur den är avgränsad	16, 20–22
	103-2	Hur frågan styrs	20–22
	103-3	Utvärdering av styrningen, dvs resultat	19, 20–22
Företagsspecifik topic/indikator	NKI, Nöjd kund-/klientindex, för hela Humana	22	
Företagsspecifik topic/indikator	Andel av kunder/klienter vars individuella plan är uppföljd enligt tidsplan	22	



ÖVRIGT

Forts. Specifika opplysninger

GRI standard	Opplysning	Sida	Kommentar
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE			
Nöjda och lojale medarbeitane			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan og hur den er avgrænset	16, 23–25
	103-2	Hur frågan styres	23–25
	103-3	Utværdering av styrningen, dvs resultat	19, 25
Føretagsspesifikk topic/indikator		eNPS, Employee Net Promoter Score	19, 25
Trygg og trivsamt arbeidsmiljø			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan og hur den er avgrænset	16, 23–25
	103-2	Hur frågan styres	23–25
	103-3	Utværdering av styrningen, dvs resultat	
GRI 403: Helse og sikkerhet 2018	403-1	Arbeidsmiljøledningssystem	24
	403-2	Risikoidentifisering, risikobedømming og incidentundersøking	24
	403-3	Arbeidshelseværdstjenester	Alla som arbeitar på de boenden som Humana skøter på entreprenad er anstøllda av Humana
	403-4	Medarbeitardeltagande, konsultation og kommunikation gøllande helse og sikkerhet	29
	403-5	Trøning og utbildeing gøllande helse og sikkerhet	29
	403-6	Frømjande av medarbeitares helse	29
	403-7	Førebbyggande og hantering av helse- og sikkerhetspøverkan på arbeidsplassen direkte kopplade till afførsrelasjoner	Alla som arbeitar på de boenden som Humana skøter på entreprenad er anstøllda av Humana
	403-8	Medarbeitere som omfattas av arbeidsmiljøledningssystem	Samilliga medarbeitane omfattas
Jømn kønsfødøling bland høgre chefer			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan og hur den er avgrænset	16, 23–25
	103-2	Hur frågan styres	23–25
	103-3	Utværdering av styrningen, dvs resultat	19
GRI 405: Møngfald og lika møjligheter 2016	405-1	Møngfald i ledninger og bland medarbeitane	24–25
LØNSAM TILLVÆXT			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan og hur den er avgrænset	16, 26–27
	103-2	Hur frågan styres	26–27
	103-3	Utværdering av styrningen, dvs resultat	19, 26–27
GRI 201: Økonomisk resultat 2016	201-1	Genereret og distribueret direkte økonomisk vørde	27
ANSVARSTAGANDE SAMHØLLSAKTØR			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan og hur den er avgrænset	28–30
	103-2	Hur frågan styres	28–30
	103-3	Utværdering av styrningen, dvs resultat	29, 28–30
GRI 203: Indirekte økonomisk pøverkan 2016	203-2	Betydande indirekte økonomiske effekter	29
Føretagsspesifikk topic/indikator		Antalet skapade Introduksjonsjøbb	30
Minskad klimatpøverkan			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan og hur den er avgrænset	30
	103-2	Hur frågan styres	30
	103-3	Utværdering av styrningen, dvs resultat	30
Føretagsspesifikk topic/indikator		CO ₂ -index	30
VÆRDERINGSSTYRT HUMANA			
GRI 103: Styrning	103-1	Beskrivning av frågan og hur den er avgrænset	18, 20
	103-2	Hur frågan styres	20
	103-3	Utværdering av styrningen, dvs resultat	19
Føretagsspesifikk topic/indikator		Medarbeitares opplevelse att værderingar er styrande for Humana	19
GRI 205: Anti-korruptioin 2016	205-2	Utbildeing og kommunikation av organisasjonenens pølicyer og arbeidssatt avseende møtverkan møt korruptioin	Antal som fått informasjon, trøning eller dyllikt



ÖVRIGT

Femårsöversikt

Nyckeltal och data per aktie

Notera att tabellerna och beräkningarna nedan inte har reviderats, såvida inget annat anges.

Nyckeltal	2020	2019	2018	2017	2016
Nettoomsättning, Mkr ¹⁾	7 797	7 467	6 725	6 556	6 362
Tillväxt, %	4,4	11,0	2,6	3,1	13,7
Organisk tillväxt, konstant valutakurs %	4,1	2,0	3,4	-1,3	1,1
Förvärvat tillväxt (inklusive avyttringar), %	1,7	8,5	-1,6	5	12,4
EBITDA, Mkr	842	697	461	376	379
EBITDA-marginal, %	10,8	9,3	6,9	5,7	6,0
Justerad EBITDA, Mkr	824	692	461	376	419
Justerad EBITDA-marginal, %	10,6	9,3	6,9	5,7	6,6
Rörelseresultat (EBIT), Mkr ¹⁾	471	369	391	316	329
Rörelsemarginal, %	6,0	4,9	5,8	4,8	5,2
Justerat rörelseresultat, Mkr	453	365	391	316	369
Justerad rörelsemarginal, %	5,8	4,9	5,8	4,8	5,8
Årets resultat, Mkr ¹⁾	262	187	245	194	170
Förändring av rörelsekapital, Mkr	71	126	-18	-41	-372
Förvärv av immateriella och materiella anläggningstillgångar, Mkr ¹⁾	-133	-228	-158	-151	-143
Operativt kassaflöde, Mkr	779	595	285	184	-134
Kassaflödesgenerering, %	92,5	85,4	61,8	48,9	-35,3
Eget kapital ¹⁾	2 354	2 305	2 147	1 891	1 726
Räntebärande nettoskuld, Mkr	3 511	3 712	1 378	1 440	1 628
Räntebärande nettoskuld/EBITDA 12 månader, ggr	4,2	5,3	3	3,8	4,3
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	4,3	5,4	3	3,8	3,9
Soliditet, %	29,3	28,0	41,1	37,4	34,8
Avkastning på sysselsatt kapital 12 månader, %	7,1	5,4	9,7	8,2	8,9
Kunder, medeltal	8 795	8 503	7 466	8 316	8 361
Heltidsanställda, medeltal ¹⁾	10 592	10 175	9 782	10 003	9 912
Heltidsanställda, årets slut	10 639	10 093	9 729	9 503	10 091
Data per aktie	2020	2019	2018	2017	2016
Resultat per aktie	4,94	3,54	4,62	3,64	2,87
Eget kapital per aktie, SEK	44,43	42,97	40,08	35,58	32,48

¹⁾ Informationen är hämtad från Humanas reviderade koncernräkenskaper.

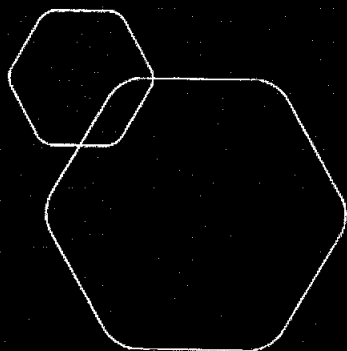


Alla har rätt
till ett *bra liv*



Humana AB
Warfvinges väg 39, 7tr
112 51 Stockholm

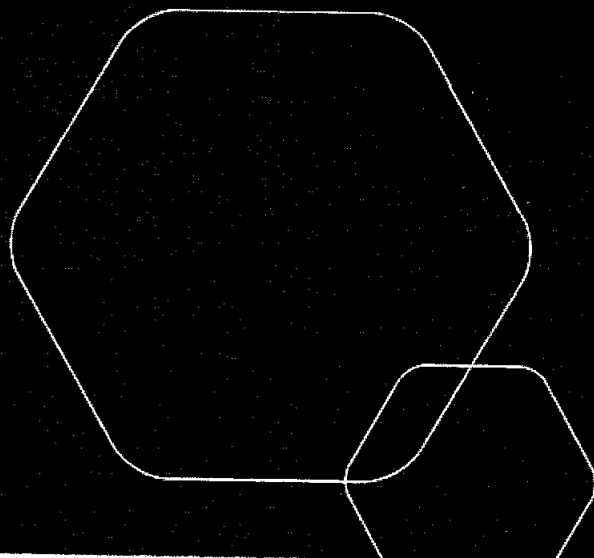
Kontakt/information
Telefon växel: 08-599 299 00
www.humana.se



2020

Årsregnskap 2020
Human Care Holding AS

Resultatregnskap
Balanse



Org.nr.: 923 166 076



RESULTATREGNSKAP

HUMAN CARE HOLDING AS

DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2020	2019
Annen driftsinntekt		36 262 211	0
Sum driftsinntekter		36 262 211	0
Lønnskostnad	2	20 384 826	0
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	12	4 307 348	0
Annen driftskostnad	2	10 104 774	15 000
Sum driftskostnader		34 796 948	15 000
Driftsresultat		1 465 263	-15 000
FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Inntekt på investering i datterselskap		5 374 234	842 355
Annen renteinntekt		2	0
Rentekostnad til foretak i samme konsern	3	5 919 105	827 355
Annen rentekostnad		3 731	0
Annen finanskostnad	12	678 096	0
Resultat av finansposter		-1 226 696	15 000
Ordinært resultat før skattekostnad	7	238 566	0
Skattekostnad på ordinært resultat	7	53 887	0
Ordinært resultat		184 679	0
Årsresultat		184 679	0
Overført til annen egenkapital		-184 679	0
Sum overføringer		184 679	0



BALANSE

HUMAN CARE HOLDING AS

EIENDELER	Note	2020	2019
Utsatt skattefordel	7	52 641	0
Sum immaterielle eiendeler		52 641	0
Leieavtaler	12	5 360 546	0
FINANSIELLE ANLEGGSMIDLER			
Investeringer i datterselskap	6	640 000 000	640 000 000
Sum finansielle anleggsmidler		640 000 000	640 000 000
Sum anleggsmidler		645 413 187	640 000 000
FORDRINGER			
Kundefordringer		4 178	0
Andre kortsiktige fordringer		568 787	0
Konsernfordringer	6	12 998 405	882 285
Sum fordringer		13 571 370	882 285
Bankinnskudd, kontanter o.l.	5	1 001 264	0
Sum omløpsmidler		14 572 634	882 285
Sum eiendeler		659 985 821	640 882 285



BALANSE

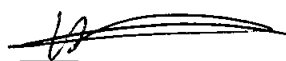
HUMAN CARE HOLDING AS

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2020	2019
EGENKAPITAL			
INNSKUTT EGENKAPITAL			
Aksjekapital	8	30 000	30 000
Overkurs	8	9 930	9 930
Innbetalt, ikke registrert kapitalforhøyelse	8	100 000 000	0
Sum innskutt egenkapital	8	100 039 930	39 930
OPPTJENT EGENKAPITAL			
Annen egenkapital	8	127 795	0
Sum opptjent egenkapital		127 795	0
Sum egenkapital	8	100 167 725	39 930
GJELD			
ANNEN LANGSIKTIG GJELD			
Langsiktig leieforpliktelse	12	2 727 541	0
Langsiktig konserngjeld	6	540 000 000	640 000 000
Sum annen langsiktig gjeld		542 727 541	640 000 000
KORTSIKTIG GJELD			
Leverandørgjeld		285 389	0
Betalbar skatt	7	88 939	0
Skyldig offentlige avgifter		1 602 523	0
Konserngjeld	6	6 809 355	827 355
Annen kortsiktig gjeld		5 532 067	15 000
Kortsiktig leieforpliktelse	12	2 772 282	0
Sum kortsiktig gjeld		17 090 555	842 355
Sum gjeld		559 818 096	640 842 355
Sum egenkapital og gjeld		659 985 821	640 882 285

Tønsberg, 31.03.2021
Styret i Human Care Holding AS


Rasmus Olof Nerman
styreleder


Mona Gunhild Vangsnes Lien
styremedlem


Noora Jayasekara
styremedlem



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2020

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

I forbindelse med overgang til Forenklet IFRS har selskapet implementert IFRS 16 *Leieavtaler* fra regnskapsåret 2020. Ved implementeringen er konsernets verdier lagt til grunn.

Overgangen til forenklet IFRS medførte ingen øvrige endringer i selskapets sammenligningstall for 2019.

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 (langiktig 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 intrufne 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 2020

2 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m.

Lønnskostnader	2020	2019
Lønninger	17 154 449	-
Arbeidsgiveravgift	1 957 400	-
Pensjonskostnader	1 230 521	-
Refusjon sykepenges	-199 269	-
Andre ytelser	241 724	-
Sum	20 384 826	-

Inkludert i arbeidsgiveravgift er refundert arbeidsgiveravgift fra Staten for termin 3 i 2020 med kr. 165.275 på grunn av Covid 19
Selskapet har 38 ansatte, som utgjør 34,3 årsverk

Ytelser til ledende personer	2020
Daglig leder	
Lønn/bonus	1 077 954
Annen godtgjørelse	124 222
Pensjonsutgifter	135 708

Daglig leder er lønnet i Human Care Holding AS fra 1.5.20.
Daglig leder er lønnet med lønn/bonus kr 843.988 og kr. 58.850 i annen godtgjørelse fra Human Care AS fra 1.1. - 30.4

Det er ikke utbetalt godtgjørelse til styret.

Selskapet har ikke ytet lån eller stilt sikkerhet for aksjeeiere, ledende ansatte eller medlemmer av styret.

Revisor	2 020	2019
Kostnadsført honorar til revisor fordeler seg som følger:		
Lovpålagt revisjon	60 000	15 000
Andre tjenester inkludert skatterådgivning og rapportering	95 181	-
Sum	155 181	15 000

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	164 724 695	21 562 306
Human Care BO AS	Borkenes	100%	326 400 000	266 881 124	25 097 574
Human Care Ung AS	Tønsberg	100%	198 400 000	92 766 941	7 646 603

4 Resultatførte transaksjoner med andre konsernselskaper	2 020	2019	
Inntektsført konsernbidrag	Human Care AS	5 374 234	842 355
Rentekostnad til konsern	Inom - Innovativ Omsorg i Norden AB	-5 915 554	-827 355
Management service	Human Care AS	8 782 660	-
Management service	Human Care Ung AS	10 709 479	-
Management service	Human Care BO AS	8 967 773	-
Øvrige inntekstføring, huslei, IT, markedsf	Human Care AS	1 602 955	-
Øvrige inntekstføring, huslei, IT, markedsf	Human Care Ung AS	1 405 018	-
Øvrige inntekstføring, huslei, IT, markedsf	Human Care BO AS	1 144 278	-



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2020

5 Bundne midler bank

Selskapet har bundne midler i bank med 1.001.264 for dekning avskattetrekk

6 Konsernfordringer og konserngjeld

Konsernfordringer	2020	2019
-------------------	------	------

Human Care AS	6 131 670	882 285
Human Care UNG AS	152 513	
Human Care Bo AS	82 407	
Konsernkonto i DNB	6 609 435	
Human Care Eiendom 3 AS	22 380	

Sum kortsiktige konsernfordringer	12 998 405	882 285
--	-------------------	----------------

Kortsiktig konserngjeld	2020	2019
-------------------------	------	------

Påløpte renter Humana AB	6 742 911	827 355
Human Care AS	61 462	0
Human Care Ung AS	2 832	
Human Care Bo AS	2 150	

Sum kortsiktig konserngjeld	6 809 355	827 355
------------------------------------	------------------	----------------

Lansiktig konserngjeld	2020	2019
------------------------	------	------

Inom - Innovativ Omsorg i Norden AB	540 000 000	640 000 000
-------------------------------------	-------------	-------------

Sum langsiktig konserngjeld	540 000 000	640 000 000
------------------------------------	--------------------	--------------------



Human Care Holding AS Årsregnskap 2020

7 Skatt

Årets skattekostnad	2020	2019
Resultatført skatt på ordinært resultat		
Betalbar skatt	106 528	-
Endring i utsatt skattefordel	-52 641	-
Skattekostnad ordinært resultat	53 887	-
Skattepliktig inntekt:		
Ordinært resultat før skatt	238 566	-
Permanente forskjeller	6 376	-
Endring i midlertidige forskjeller	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	238 566	-
Beregnet skatt av resultat før skatt	52 485	-
Skatteeffekt av permanente forskjeller	1 403	-
Sum	53 888	-
Effektiv skattesats	22,6 %	0,0 %

Skatteeffekten av midlertidige forskjeller som har gitt opphav til utsatt skatt og utsatte skattefordeler, spesifisert på typer av midlertidige forskjeller

	2020	2019	Endring
Balanseførte leieavtaler	-139 277	-	139 277
Avsetninger mv	-100 000	-	100 000
Sum	-239 277	-	239 277
Grunnlag for utsatt skattefordel	-239 277	-	239 277
Utsatt skattefordel (22%)	-52 641	-	52 641

8 Egenkapital

	Aksjekapital	Innbetalt, ikke registrert kapital	Overkurs forhøyelse	Annen egenkapital	Sum
Årets endring i egenkapital:					
Egenkapital 1.1	30 000	9 930			39 930
Innbetalt, ikke registrert kapitalforhøyelse			100 000 000		100 000 000
Implementeringseffekt IFRS 16				-56 884	-56 884
Årets resultat				184 679	184 679
Egenkapital pr 31.12.	30 000	9 930	100 000 000	127 795	100 167 725

Aksjekapitalen består av 1 000 aksjer à kr 30. Alle aksjene gir lik rett til utbytte og har lik stemmerett.

Pr. 31.12.2020 var samtlige aksjer eid av INOM Norden AB.

Konsernregnskapet kan utleveres ved morselskapets forretningskontor, som er Kilengaten 1, 3117 Tønsberg. Selskapet går inngår i konsernregnskapet for Humana AB. www.humana.se



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2020

9 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 6)

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 pantsettelse 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

10 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 valutasingninger.

11 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 2020

12 Leieavtaler (IFRS 16)

2020

Bruksrett	Eiendommer	Biler	Totalt
Balanse ved implementering av IFRS 16	8 416 247	1 251 647	9 667 894
Avskrivninger	-3 711 646	-595 702	-4 307 348
Balanse 31.12	4 704 601	655 945	5 360 546

IFRS 16 ble implementert med virkning fra 1. januar 2020. Implementeringen medførte en balanseføring av bruksretten til leide eiendommer og kjøretøy på totalt kr 9.667.894. Leieavtaler som var aktive pr 1. januar 2020 er presentert som inngående balanse i tabellen overfor.

Leieforpliktelse	2020
Forfallsanalyse kontraktmessig forfall - diskontert	
Kortere enn 1 år	2 765 441
Mellom 1 - 5 år	2 734 382
Mer enn 5 år	
Totale diskonterte leieforpliktelser 31.12	5 499 823

Leieforpliktelse i balansen 31.12	-5 499 823
herav kortsiktig (presentert som annen kortsiktig gjeld)	-2 772 282
herav langsiktig	-2 727 541

Resultatregnskapet	2020
Rente på leieforpliktelse	678 096
Avskrivninger leieavtaler	4 307 348

Kontantstrømoppstillingen	2020
Betalinger ved leieavtaler	4 920 641



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2020

Oppstilling over totalresultat

	2020	2019
ÅRSRESULTAT	<u>184 679</u>	<u>0</u>
TOTALRESULTAT	<u>184 679</u>	<u>0</u>



Human Care Holding AS

Årsregnskap 2020

Kontantstrømoppstilling

	2020	2019
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	238 566	-
Amortisering bruksrett leieavtaler (IFRS 16)	4 307 348	
Rentekostnader ved balanseførte leieavtaler (IFRS 16)	678 096	
Endring i kundefordringer	-4 178	-
Endring i leverandørgjeld	285 389	-
Endring i andre tidsavgrensingsposter	6 590 733	-
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	12 095 954	-
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Nedbetaling av leieforpliktelse (IFRS 16)	-4 920 641	
Utbetalinger ved kjøp av aksjer i datterselskap	-	-640 000 000
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-4 920 641	-640 000 000
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Innbetaling ved kapitaløkning		39 930
Netto endring konsernmellomværende	-6 174 050	639 960 070
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-6 174 050	640 000 000
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	1 001 264	-
Kontanter og kontantekvivalenter 31.12	1 001 264	-



Human Care Holding AS
Foretaksnummer: 923 166 076

Årsberetning 2020

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 selvsagte 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. 36,3 mill. og besto i hovedsak av internomsetning til datterselskap. Selskapet hadde et underskudd på kr. 5,1 mill. før inntektsføring av konsernbidrag fra Human Care AS.

Det ble i 2020 foretatt en kapitalforhøyelse ved gjeldskonvertering, og selskapets egenkapital utgjør nå kr. 100,2 mill. Totalkapitalen utgjør kr. 660,0 mill, og egenkapitalandelen er 15,2%.

Likviditet

Selskapet hadde pr. 31.12.2020 en likviditetsbeholdning på kr. 1,0 mill.

Kontantstrøm

Selskapet har en positiv kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter på kr. 12,1 mill som kommer fra overskudd i driften samt verdien bruksrett langsiktige leasingavtaler.

Risikovurdering

Finansiell risiko vurderes som lav.

Arbeidsmiljø, likestilling

Selskapet hadde ved utgangen av 2020 38 ansatte, hvorav 22 var kvinner og 16 var menn.

Medarbeiderundersøkelser bekrefter at arbeidsmiljøet er bra. Det har i 2020 ikke vært noen alvorlige skader på personell i arbeidssituasjon. Det fokuseres på helse, miljø og sikkerhet i arbeidssituasjon.

Korttidssykefraværet var 0% og langtidssykefravær var 1,6%.

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, forfremmelse 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.



Human Care Holding AS

Foretaksnummer: 923 166 076

Årsberetning 2020

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)*	42%	58%
Antall kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger	0	5
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 forurenser ikke det ytre miljø. Selskapet jobber for å være en bærekraftig samfunnsaktør.

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 støtteiltak i forbindelse med pandemien. Dette er knyttet til redusert arbeidsgiveravgift for termin 3 og utvidede ordninger for Covid-19 relatert sykefravær. Siden februar 2020 har en kriseorganisasjon innen Humana konsernet arbeidet aktivt med å minimere smittespredning og pandemiens påvirkning generelt.

Tønsberg 31.3.2021.

Noora Jayasekara
Styremedlem

Mona Vangsnes Lien
Daglig leder/styremedlem

Rasmus Olof Nerman
Styreleder



KPMG AS
Markensgate 30
4611 Kristiansand

Telephone +47 45 40 40 63
Fax +47 38 05 86 89
Internet www.kpmg.no
Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i Human Care Holding AS

Uavhengig revisors beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Human Care Holding AS' årsregnskap som består av balanse per 31. desember 2020, resultatregnskap, utvidet resultatregnskap og kontantstrømsoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noteopplysninger til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening er det medfølgende årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2020, 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke øvrig informasjon, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese øvrig informasjon med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom øvrig informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon.

Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Styrets og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder 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

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:

Gjølo	Elverum	Mo i Rana	Stord
Alta	Finnsnes	Molde	Straume
Arendal	Hamar	Skien	Trondheim
Bergen	Haugesund	Sandefjord	Trondheim
Bodø	Knarvik	Sandnessjøen	Tynset
Drammen	Kristiansand	Stavanger	Ålesund



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 for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvike selskapet eller legge ned virksomheten, eller ikke har noe realistisk alternativ til dette.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål med revisjonen 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og anslår 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 regnskapet, 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 regnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. 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, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet representerer 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.



Revisors beretning - 2020
Human Care Holding AS

Uttalelse om andre lovmessige krav

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet og forutsetningen om fortsatt drift er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

Kristiansand, 9. april 2021

KPMG AS

Nils Eivind Holst

Statsautorisert revisor