

Vi driver välfärden framåt



Humana



• INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 Öppna utskriftsoptimerad PDF

01

Det här är Humana	3
Vd-ord	7

02

Trender och marknad	9
Viktiga trender som driver efterfrågan på omsorgstjänster	10
Stabila utsikter för vård- och omsorgstjänster	12

03

Hållbar strategi	14
Strategi för hållbar omsorg	15
Attraktiv arbetsgivare	18
Lönsam tillväxt	20
Nöjda kunder	21
Ansvarstagande samhällsaktör	24
Stärkt hållbarhetsarbete och rapportering	27



04

Erbjudande	29
Sverige	30
Individ och familj	31
Personlig assistans	33
Finland	35
Norge	37

05

Humana som investering	39
Investera i Humana	40
Humanas aktie	42



06

Bolagsstyrning	44
Ordförande har ordet	45
Bolagsstyrningsrapport	47
Regelverk, styrmodell och intern kontroll	47
Styrelse	56
Koncernledning	57
Risker och riskhantering	59

07

Hållbarhetsredovisning	62
Allmänna upplysningar	63
Miljörelaterad information	71
Social information	78
Bolagsstyrningsinformation	86



08

Finansiell rapportering	92
Förvaltningsberättelse	93
Vinstdisposition	97
Finansiella rapporter	98
Redovisningsprinciper	106
Koncernens noter	110
Moderbolagets noter	124
Styrelsens underskrifter	125
Revisionsberättelse	126

09

Övrigt	
Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS	130
Definitioner finansiella nyckeltal	132
Kvartalsöversikt	133
Femårsöversikt	134

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 44–58 samt 62–125. Humanas lagstadgade hållbarhetsrapport har upprättats i enlighet med ÅRL i dess lydelse före 240701 och omfattar sidorna 62–91.

INNEHÅLL	2
• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

01

Det här är Humana

En nordisk välfärdsaktör

Humana finns till för personer med funktionsnedsättning, psykosocial problematik och psykisk ohälsa samt för äldre. Vår uppgift är att förbättra livskvaliteten och öka förutsättningarna för individer som genom behandling ges ökade möjligheter att kunna bidra till vårt gemensamma samhälle. Våra kunders och klienters välbefinnande är vår drivkraft och vår gemensamma värdegrund, präglad av Glädje, Engagemang och Ansvar, genomsyrar vårt arbetssätt. Vi investerar i våra medarbetare vars engagemang och kompetens

är avgörande för att Humana ska vara en ledande aktör inom omsorg. Vår omsorg är genom forskning evidensbaserad, och vi har utvecklat egna behandlingsmetoder för att kunna ta emot klienter med komplexa behov, där andra aktörer och offentliga alternativ inte har möjlighet. Vi mäter effekten av vår omsorg för att säkerställa kvaliteten av våra insatser och vårt bidrag till samhället.

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

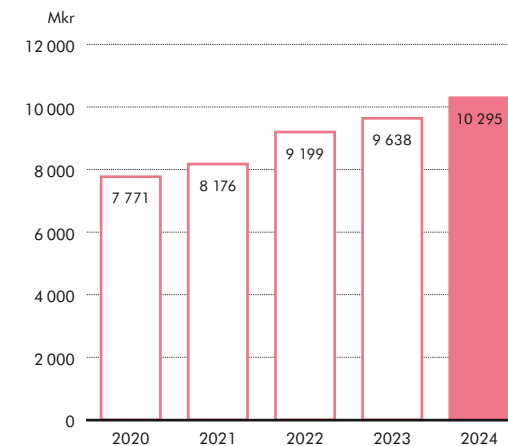


INNEHÅLL	2
• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Humana – en översikt

Nettoomsättning 2020–2024



Översikt ¹⁾

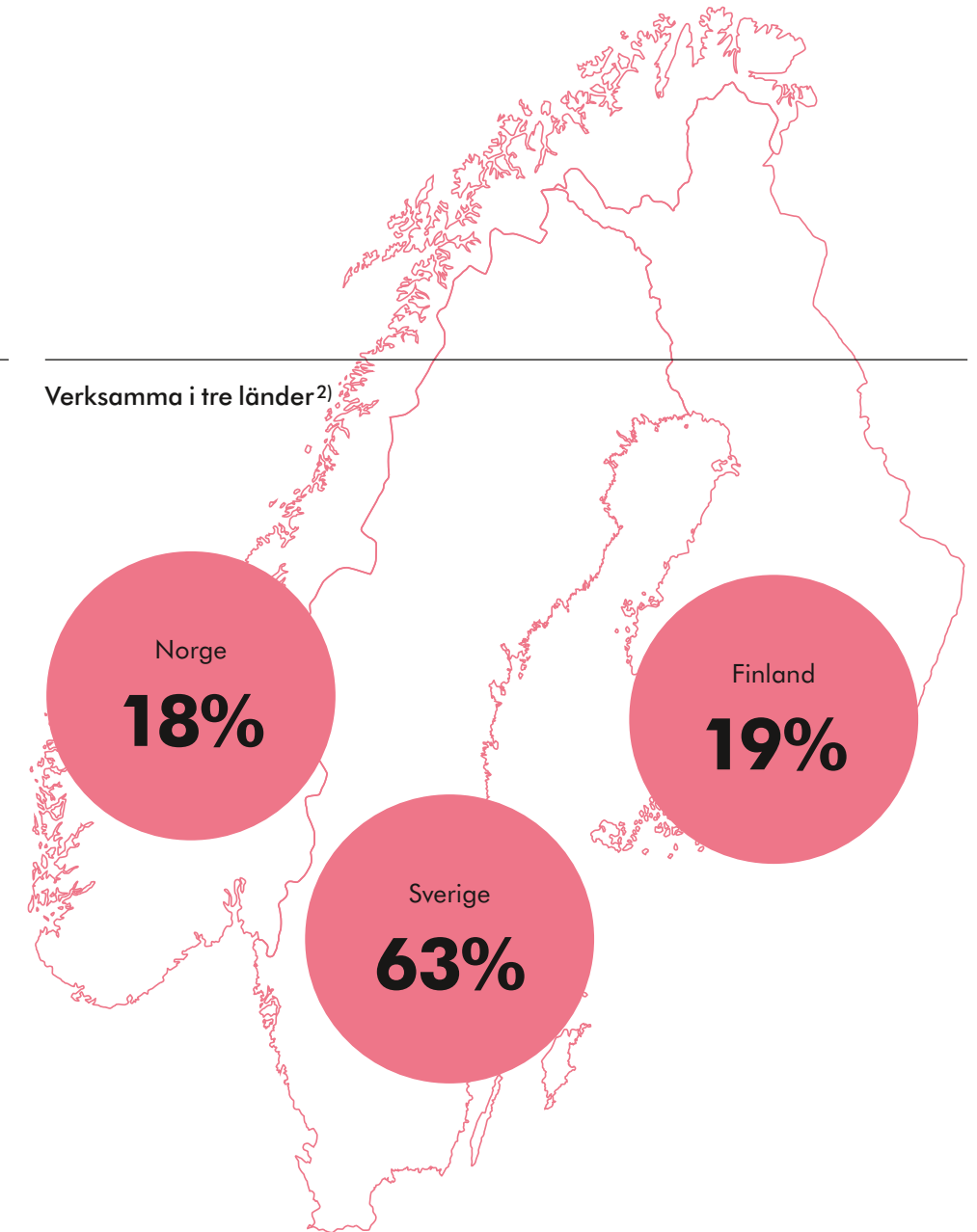
Medarbetare

23 550

Kunder

9 521

Verksamma i tre länder ²⁾



¹⁾ Per 31 dec 2024. ²⁾ Avser intäktsfördelning.

INNEHÅLL	2
• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Vår affärsmodell

Uppdragsgivare

Humanas uppdragsgivare består primärt av kommuner i Sverige, Norge och Finland som köper omsorgsinsatser till sina invånare, men utför även omsorg på uppdrag av Folkhälsomyndigheten i Norge. Humana utför även tjänster på uppdrag direkt från omsorgstagare som fått insatser beviljade från stat eller kommun inom personlig assistans i Sverige och Norge.

Tjänster

Personlig assistans

Humana erbjuder personlig assistans till individer med bestående funktionsnedsättning. Humana är den största utföraren av personlig assistans i Sverige och har kunder i alla åldrar i Sverige och Norge.

Individ och familj

Humana erbjuder tjänster med hög specialistkompetens inom individ och familjeomsorg i Sverige, Norge och Finland. Humana bedriver enheter inom HVB och skola, korttidsboenden, grupp- och serviceboenden samt daglig verksamhet, familjehem samt öppen hälso- och sjukvårdsverksamhet för livets alla skeenden och behov. Humana är den ledande aktören inom kompetensintensiv institutionsvård för barn och unga med svåra behov i samtliga verksamma länder.

Äldreomsorg

Humana erbjuder äldreomsorg, i egen regi och på entreprenad, i Sverige. Humana bedriver 22 äldreboenden i energieffektiva fastigheter med hög grad av komfort och levnadsstandard. Alla boende får omsorg dygnet runt i en trygg, säker och hemtrevlig miljö med egen lägenhet samt tillgång till gemensamma utrymmen och aktiviteter.

Intäktsmodell

Indexreglerade avtal

Indexreglerade avtal justeras årligen genom omsorgsprisindex, OPI, -ett index som väger ihop utfallet för lönekostnadsförändringarna föregående år med konsumentprisindex förändring. Över tid justeras skillnader i kostnadsökningar kontra intäktsökningar.

Individuellt förhandlade avtal

Hög grad av specialisering och hög flexibilitet i att anpassa erbjudandet efter uppdragsgivarens behov ger Humana möjlighet att förhandla avtal baserat på kompetens och resursintensitet samt grad av komplexitet i insatsen.

Schablonersättning

Ersättning för utförande av personlig assistans i Sverige beslutas årligen i den statliga budgeten. Regeringen har beslutat om en utredning om indexering av ersättningen, vilket skulle innebära att ersättningen räknas upp automatiskt varje år, knutet till utvecklingen i arbetskraftskostnader.



INNEHÅLL	2
• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Öppna utskriftsoptimerad PDF

2024 med Humana

God finansiell utveckling och minskad skuldsättning

Humana ökar justerat rörelseresultat med 18 procent för helåret 2024. Justerad rörelsemarginal förbättrades till 5,0 procent samtidigt som skuldsättningen sjönk till 3,0x.

› Läs mer om våra affärsområden på sidorna 29–38.

Humana växer och hjälper fler människor till ett bra liv

Humana omsätter under året över 10 miljarder kronor. Förvärv av Team Olivia Norge samt en hälsosam organisk tillväxt i Norge samt inom Individ och familj och äldreomsorg i Sverige driver tillväxten.

› Läs mer om lönsam tillväxt och vår strategi på sidorna 14–26.

Sverigeorganisation för ökad effektivitet och förbättrad service till kärnverksamheten

Stödfunktioner i Sverige har integrerats till en organisation för effektivare processer och förbättrad service för verksamheterna.

› Läs mer i Vd-ord och vårt erbjudande på sidorna 7–8 och 29–38.

Humana sätter vetenskapligt baserade klimatmål

Humana har anslutit sig till Science Based Targets initiative (SBTi). Det innebär att vi kommer att arbeta fram ett kortsiktigt klimatmål, som sträcker sig 5–10 år framåt, samt ett nettonollmål till 2050.

› Läs om Humanas hållbarhetsarbete på sidorna 27–28 och 62–91.

Kundnöjdhet

82%

2024

Nöjd medarbetarindex

77

2024

Andel kvinnor på högre chefspositioner

58%

2024

Nyckeltal	2024	2023
Nettoomsättning, Mkr	10 295	9 638
Rörelseresultat, Mkr	467	453
Justerat rörelseresultat, Mkr	518	441
Rörelsemarginal, %	4,5	4,7
Årets resultat, Mkr	145	178
Operativt kassaflöde, Mkr	865	846
Räntebärande nettoskuld (Exkl. IFRS16), Mkr	1 494	1 434
Nettoskuld/rullande 12 månaders justerad EBITDA (exkl. leasingkulder), ggr	3,0	3,4
Medelantal heltidsanställda	12 074	12 046
Medelantal kunder	9 521	9 856

INNEHÅLL	2
• DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Humana – Hållbarhet och fortsatta förbättringar

Vi på Humana har under året fortsatt arbetet med att nå vår vision om att ”alla har rätt till ett bra liv”. Det har vi gjort genom att fortsätta utveckla våra metoder, etablera nya enheter, mäta våra sociala utfall och lyfta fram fakta i samhällsdebatten för att kunna stärka den enskildas förutsättningar, villkor och rättigheter. Att säkerställa allas rätt till ett bra liv innebär också att vi behöver tänka på vad vi lämnar efter oss till kommande generationer. Vi är därför stolta över att vi har valt att ansluta oss till Science Based Targets initiative vad gäller både korta och långsiktiga mål. För att kunna nå ”nettonoll” visionen förpliktar vi oss till ett aktivt och ambitiöst arbete de kommande åren. 2024 satte vi även fokus på vår specialiseringsstrategi, effektivisering och konsolidering.

Jag hade förmånen att kliva på mitt uppdrag som ny Vd mitt under sommarsemestern. Jag har besökt många verksamheter i de olika länderna och haft möjlighet att samtala med många medarbetare och kunder. Något som verkligen genomsyrar Humana är den värderingstyrda företagskulturen, den positiva inställningen och strävan att göra livet bättre för de som anförts i

vår omsorg. Att ha den basen att stå på är viktigt när det enda som är konstant i vår omvärld är förändring.

Jag konstaterar även att Humana till stor del vuxit fram genom förvärv. Kulturerna i de olika bolagen har smält samman till det fina Humana som finns i dag men organisation, system och legala strukturer vittnar om Humanas bakgrund.



INNEHÅLL	2
● DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Under 2024 satte vi därför fokus på att initiera ett konsolideringsprogram som kommer minska ner antalet bolag i koncernen markant och därmed både reducerar komplexitet och kostnader. Vi implementerade även en gemensam Sverigeorganisation där bland annat stödfunktionerna samlades i en gemensam organisationen samt initierade flertal systembyten.

Vad gäller den strategiska agendan har vi under året genomfört flera affärer som ett led i vår specialiseringsstrategi. Vi avyttrade den lilla verksamhet vi hade i Danmark, avyttrade vår äldreomsorg i Finland och förvärvade Team Olivia i Norge. Vi växte även organiskt med ett flertal nya enheter inom våra prioriterade tillväxtområden.

Vår medarbetarnöjdhet var fortsatt på en hög och stabil nivå och mycket glädjande såg vi under året en minskning av personalomsättningen inom samtliga våra länder och affärsområden. Med den ökande bristen på personal i branschen är det en förutsättning att vi kan både attrahera och behålla personal.

På Humana pratar vi ofta om att göra skillnad på riktigt och att kunna visa det. Under året ökade kundnöjdheten, från redan höga nivåer, inom nästa alla våra områden. Även våra sociala utfallsmått visade på förbättringar. Det betyder att

vi fortsätter bli bättre på att återförena barn med sina familjer, få tillbaka ungdomar i skolan och förbättrar livskvaliteten för våra assistanskunder och de som bor på våra äldreboenden. Att vi dessutom fattade beslut om att ansluta oss till Science Based Targets initiative och har åtagit oss att sätta både kortsiktiga mål och ett nettonolmål till 2050 är vi mycket stolta över!

I Finland har SOTE regionerna ålagts stora besparingsprogram fram till och med 2026 och som får genomslag på hur många som får tillgång till omsorgstjänsterna. Detta har framför allt märkts inom våra öppenvårdstjänster som till stor del är av förebyggande karaktär. Den nya "Disability Care Act" som är på gång att implementeras ser dock ut att kunna skapa möjligheter för nya tjänster inom just öppenvård. Inom barn och unga har vi under året fortsatt att ställa om verksamheter till dem som har stora behov av stöd och vi har även startat nya enheter för personer med funktionsnedsättning i enlighet med vår strategi.

I Sverige väntar vi på en ny socialtjänstlag, en familjehemsutredning, en samsjuklighetsutredning och en HVB utredning. Tonvikten i samhällsdebatten har också gått från vinster i välfärden till gängkriminalitet i välfärden. Vi fortsätter

bevaka utvecklingen och bidra på alla sätt vi kan. Vi har en egenutvecklad metod för att bryta gängkriminalitet och bidrar även genom att delta med vår kompetens i de olika utredningarna. Utöver att bidra på en samhällsnivå har vi under året öppnat nya enheter inom individ och familj. Vi kommer fortsätta växa inom LSS-området och vi kommer fortsätta stärka våra tjänster i vårddedjan runt barn och unga där vi är marknadsledande inom HVB. Inom Äldreomsorgen har vi gjort en mycket fin återhämtning där både beläggning, medarbetarnöjdhet, kundnöjdhet och ekonomi har tagit stora kliv i rätt riktning. Personlig assistans har sett ett fortsatt litet kundtapp på en marknad med allt färre kunder. Samtidigt ser vi att både våra kunder och assistenter är mycket nöjda på Humana. Under 2024 implementerades ett nytt verksamhetsstödsystem som gör att vi nu kan börja arbeta med samma processer inom alla våra assistansteam vilket kommer förbättra vår interna effektivitet.

I Norge lade avkommersialiseringsutvalget fram sitt betänkande om hur Norge kan göra sig av med privata aktörer. Efter hela 94 remissvar på utredningen bedöms utvecklingen ändå gå i helt motsatt riktning och det är snarare sannolikt med fortsatt god

utveckling för privata aktörer. I vår norska verksamhet präglades året av att integrera Team Olivias verksamheter med Humana. Integrationen genomfördes på ett utmärkt sätt och vi var glada över att få välkomna de fina verksamheterna och personalen till Humana. Samtidigt som vi fördubblade vår storlek i Norge genom förvärvet åstadkommer vi även en fin organisk tillväxt.

Samtidigt som vi under 2024 förbättrade kundnöjdheten och våra sociala utfallsmått så förbättrade vi även vår finansiella ställning. Vi ökade vår omsättning och vårt resultat. Vi förbättrade vårt kassaflöde och vi nådde i slutet på året även vårt skuldsättningsmål. Detta ger oss förutsättningar att fortsätta växa och utvecklas i enlighet med vår strategi.

Stockholm, mars 2025

Nathalie Boulas Nilsson
Vd och koncernchef

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
● TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

02

Trender och marknad

Den underliggande efterfrågan på omsorgstjänster fortsätter att växa och i takt med att de nordiska ekonomierna gradvis återhämtar sig kommer de offentliga finanserna att driva tillväxten ytterligare. Bristen på arbetskraft är fortfarande en utmaning inom hälso- och sjukvårdssektorn samtidigt som regelverket blir allt strängare.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
● TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Viktiga trender som driver efterfrågan på omsorgstjänster

Sociala och demografiska behov, ökningen av de offentliga utgifterna och graden av privatisering påverkar efterfrågan på våra tjänster. Vi fortsätter att konkurrera när det gäller att leverera högkvalitativ, kostnadseffektiv och innovativ omsorg samtidigt som vi driver specialisering i våra erbjudanden.

Viktiga trender:

- De sociala och demografiska behoven fortsätter att växa
- De nordiska ekonomierna stärks, men trycket på de offentliga finanserna fortsätter
- Brist på arbetskraft innebär utmaningar för alla vård- och omsorgsgivare
- Regelverket främjar transparens

› Läs mer på nästa sida.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
● TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

De sociala och demografiska behoven fortsätter att växa

Den åldrande befolkningen, det växande behovet av stöd för personer med funktionsnedsättning, den ökande förekomsten av psykiska problem och förändringar i familjestrukturen är centrala faktorer som driver på efterfrågan inom vår sektor. Behovet av att modernisera och omvandla de sociala omsorgstjänsterna är fortfarande akut. Tjänster för psykisk hälsa och funktionshinder får större uppmärksamhet, och vi förväntar oss att skiftet mot samhällsbaserade lösningar och personcentrerad omsorg kommer att fortsätta.

Hur svarar Humana?

- Vi intensifierar dialogen med intresseorganisationer för att möta de föränderliga behoven
- Vi utvecklar specialiseringsstrategier för klienter som behöver skräddarsydd omsorg

Den offentliga ekonomin i Norden stärks, men trycket på de offentliga finanserna fortsätter

Den offentliga ekonomin i Norden visade motståndskraft under 2024 och de offentliga finanserna förbättrades gradvis. Finland är på väg ut ur recessionen och Sverige och Norge går mot en stabil tillväxt. Den politiska inställningen till privatiseringar blir allt mer gynnsam, särskilt med tanke på det skattemässiga trycket. Att öka effektiviteten är fortfarande en central utmaning eftersom vi förväntar oss tillväxt på vår adresserbara marknad, särskilt för specialiserade tjänster.

Hur svarar Humana?

- Vi driver kostnadseffektivitetsprogram i hela koncernen för att effektivisera verksamheten och minska administrationen
- Vi fortsätter att ta itu med de strukturella utmaningarna inom omsorgssektorn, särskilt inom personlig assistans och social omsorg för barn och unga

Brist på arbetskraft innebär utmaningar för alla vård- och omsorgsgivare

Hälso- och sjukvården fortsätter att brottas med rekryteringsutmaningar och den ihållande bristen på kvalificerad vårdpersonal påverkar både privata och offentliga utförare. Även om trycket lättade något under 2024 på grund av uppskjutna bemanningskrav inom äldreomsorgen är behovet av långsiktiga lösningar fortsatt kritiskt.

Hur svarar Humana?

- Vi siktar på gedigen introduktion och utvecklar strategier för att behålla medarbetare
- Vi kompetensutvecklar omsorgsgivare genom vår utbildningsorganisation, Humana Academy

Regelverket främjar transparens

Under de senaste åren har det funnits ett ökat tryck på öppna jämförelser mellan tjänsteleverantörer, både privata och offentliga, för att främja ansvars-tagande och förbättra kvaliteten i hela sektorn. Denna förändring har lett till en process för att höja kvaliteten i utbudet av privata vårdgivare och därmed förbättra den övergripande kvaliteten på omsorgen.

Hur svarar Humana?

- Vi förstärkte vårt kvalitetsteam för att utveckla metoder för omsorg
- Systematisk översyn och förbättring av våra processer och rutiner



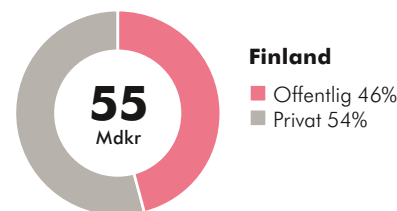
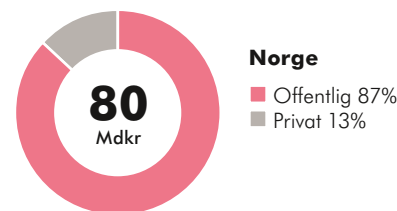
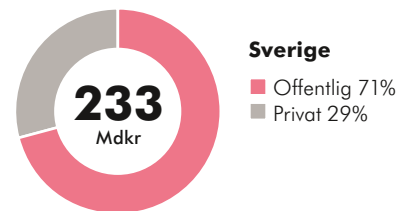
INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
● TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Stabila utsikter för vård- och omsorgstjänster

Den nordiska omsorgssektorn fortsätter att växa, drivet av återhämtningen efter pandemin och ett ökat fokus på barn- och ungdomsomsorg. De adresserbara marknaderna för Humana i Sverige, Norge och Finland värderas till cirka 368 miljarder kronor, där privata aktörer står för 107 miljarder kronor (29 procent)*.

*Marknadsdata avser senast tillgängliga data, för helåret 2023.

Adresserbar marknad per land



Sverige

Under 2023 var det omsorgstjänsterna som hade starkast tillväxt och återhämtning inom hälso- och sjukvården, medan personlig assistans växte marginellt. Denna trend förväntas fortsätta under de kommande åren.

Personlig assistans

Sektorn för personlig assistans står inför stora utmaningar, bland annat rättslig osäkerhet, stigande kostnader och färre berättigade användare, vilket leder till minskad lönsamhet. Det finns dock tecken på potentiella lättnader i och med justeringar av ersättningsnivåerna under de kommande åren.

Individ och familj

Den ökande komplexiteten i omsorgen har drivit på marknadstillväxten för omsorgstjänster för barn och unga och LSS-placeringar. Samtidigt gjorde

efterfrågan på specialiserade tjänster och användningen av OPI (Operational Performance Index) att lönsamheten kunde förbli relativt stabil. En central utmaning framöver kommer att vara hur kommuner och regioner ser på privata alternativ och arbetar mot ett integrerat synsätt.

Äldreomsorg

Den starka efterfrågan på nya platser inom äldreomsorgen fortsätter, eftersom byggtakten släpar efter efterfrågan, med ett förväntat underskott på upp till 17 000 platser fram till 2030. Vi förväntar oss att beläggningsgraden kommer att öka totalt sett, vilket gynnar privata leverantörer med tillgänglig kapacitet.

233 Mdkr
adresserbar marknad 2023*

29%
varav privata aktörer*

51% av kommunerna
rapporterar underkapacitet inom LSS i Sverige

Under 2024, rapporterade 148 kommuner, motsvarande >75% av nuvarande LSS-utbud kapacitetsbrist (jmf 141 kommuner under 2023)

Källa: Boverket – Läget på bostadsmaknaden i riket

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
● TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Finland

De adresserbara segmenten i Finland värderas till 55 miljarder kronor, där privata aktörer står för cirka 54 procent. Sektorn växer med fokus på effektivitet, integration och innovation, men utmaningarna relaterade till offentlig ekonomi och bristen på arbetskraft är fortfarande betydande.

Under de senaste åren har kostnadstrycket på landstingen ökat gapet mellan tillgång och efterfrågan på vård- och omsorgstjänster för en snabbt åldrande befolkning och personer med funktionsnedsättning. I takt med att Finland så tar sig ur recessionen förväntas de privata utförarna fortsätta att spela en viktig roll när det gäller att möjliggöra en effektiv verksamhet och bidra till innovativa lösningar.

55 Mdkr

adresserbar marknad 2023*

54%

varav privata aktörer*

9,3% i Finland

Jmf 4,4% i EU27

Finland rapporterade högst andel barn med with måttliga (7,9%) och svåra (1,4%) funktionsnedsättningar inom EU.

Källa: Eurostat – Children with disability, by level of disability, 2021

Norge

Den adresserbara marknaden uppskattas till 80 miljarder kronor, varav privata aktörer står för cirka 13 procent. Efterfrågan på vård- och omsorgstjänster förväntas öka mot bakgrund av ytterligare budgetanslag inom psykisk hälsa och det faktum att fler människor får tillgång till personlig assistans.

Under 2023 växte den privata marknaden snabbare än den offentliga, drivet av segmenten omsorgstjänster för barn och personlig assistans. Samtidigt som den politiska inställningen lutar åt att upprätthålla ett starkt offentligt hälso- och sjukvårdssystem växer stödet för valfrihet.

80 Mdkr

adresserbar marknad 2023*

13%

varav privata aktörer*

+3 Mdr NOK

utökad budget för psykisk hälsa (2025–2027)

Norge publicerade uppdragsplanen för psykisk hälsa för att öka anslagen, med fokus på barn och unga.

Källa: Regjeringen – Mental Health Escalation Plan (2022–2023)



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

03

Hållbar strategi

Humana bidrar positivt till samhället i Norden. Vi når våra mål genom medarbetare som trivs, klienter som erhåller kvalitativ omsorg och kostnadseffektivitet. Verksamheten styr vi utifrån en hållbar strategi indelad i fyra målområden.

Humanas lagstadgade hållbarhetsrapport har upprättats i enlighet med kraven i ÅRL i dess lydelse före 240701 och omfattar sidorna 62–91.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Strategi för hållbar omsorg

Vårt största bidrag till ett hållbart samhälle är vår kärnverksamhet. Hållbarhet är därför en integrerad del av vår strategi. Fyra strategiska målområden, tillsammans med en stark värdegrund, styr Humanas verksamhet mot visionen om allas rätt till ett bra liv.

Med utgångspunkt i samhällets behov utvecklar vi ständigt vårt erbjudande. Humana erbjuder en högre grad av specialiserade tjänster än genomsnittet på marknaden. Genom evidensbase-rade metoder, forskning och utveckling möjliggör vi omsorg för kunder och klienter med mycket komplexa behov, insatser som inga andra aktörer på omsorgsmarknaden i Norden klarar av.

Vi satsar på trygghet och kompetensutveckling för våra medarbetare och säkerställer att våra omsorgstagare får den omsorg de har rätt till. Vi prioriterar utveckling och tillväxt inom de områden där vi är starkast och kan möta samhällsbehoven på bästa sätt. På så vis skapar vi en effektiv och kvalitativ omsorg där samhällsnyttan är störst. Genom vårt engagemang för kvalitativ omsorg bidrar vi till FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Humana styr arbetet genom de fyra målområdena:

- Attraktiv arbetsgivare
- Lönsam tillväxt
- Nöjda kunder
- Ansvarstagande samhällsaktör

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



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

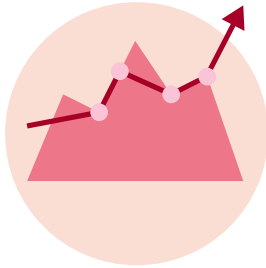
Målområden



**Attraktiv
arbetsgivare**

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

Exempel från 2024:
Årets medarbetarundersökning visar på ett stabilt resultat och en hög nöjdhet med Humana som arbetsgivare. Det ser vi bland annat genom att personalomsättningen minskat markant. Vi har även fortsatt att satsa på våra ledare, framförallt genom vårt nya ledarskapsprogram.



**Lönsam
tillväxt**

Vår strategi för lönsam tillväxt utgår ifrån de trender som styr utvecklingen på omsorgsmarknaden. Vi prioriterar tillväxt där vi ser utvecklingspotential och därmed störst samhällsnytta.

Exempel från 2024:
Grunden till vår framgång utgörs av hur nöjda våra kunder och klienter är. Under 2024 förbättrar vi kundnöjdheten i koncernen samtidigt som vi når en intäkts-tillväxt om 7 procent.



**Nöjda
kunder**

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

Exempel från 2024:
Genom förbättrad registerkontroll och tydligare rutiner har Humana stärkt sitt skydd mot välfärds-kriminalitet och brott riktade mot kunder och medarbetare.



**Ansvarstagande
samhällsaktör**

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

Exempel från 2024:
Våra sociala utfallsmått visar på förbättrade utfall där exempelvis fler barn kunnat övergå till en lägre grad av insats, fler kunder inom personlig assistans upplever att de kan påverka sin livssituation och fler barn når målen i sin genomförandeplan.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Strategiska mål

MÅLOMRÅDE	ATTRAKTIV ARBETSGIVARE	LÖNSAM TILLVÄXT	NÖJDA KUNDER	ANSVARSTAGANDE SAMHÄLLSAKTÖR	VÄRDEGRUND
INDIKATORER	Nöjda och lojala medarbetare Ett branschledande (eNPS), Employee Net Promoter Score, det vill säga andel medarbetare som svarar 9 eller 10 på en tiogradig skala om de skulle rekommendera sitt företag som arbetsgivare. På lång sikt ska eNPS vara > +25. Mål 2024: +20 Utfall 2024: +16 Jämställdhet Jämn könsfördelning på ledande positioner, det vill säga chefer i ledningsgrupper på affärsområdesnivå och i koncernledningen. Mål 2024: 40–60% (av endera kön) Utfall 2024: 58% (kvinnor)	Intäktsstillväxt En årlig organisk intäktsökning om 5 procent på medellång sikt, som därutöver kan kompletteras med tilläggsförvärv på 2–3 procent. Mål 2024: 5% Utfall 2024: 1% Lönsamhet En årlig rörelsemarginal om 7 procent på medellång sikt. Mål 2024: 7% Utfall 2024: 5% Kapitalstruktur En räntebärande nettoskuld exkl. IFRS 16 som inte överstiger 3,0 gånger justerad EBITDA, det vill säga justerat rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar. Skuldsättningen kan tillfälligt överstiga målsättningen. Mål 2024: 3,0 ggr Utfall 2024: 3,0 ggr	Humana Quality Index (HQI) Ett högt kvalitetsindex, som över tid rör sig mot det långsiktiga målvärdet som är 90. Mål 2024: 80 Utfall 2024: 74 Uppföljning av individuella planer Alla kunder och klienter ska erbjudas en individuell plan med personliga mål som följs upp enligt tidplan. Det långsiktiga målet är att 100 procent följs upp enligt tidplan. Mål 2024: 95% Utfall 2024: 92%	Inkludering Årligen skapa många arbetstillfällen i Norden för personer som står långt från arbetsmarknaden. Mål 2024: 200 Utfall 2024: 46 Minskad miljöpåverkan En minskad miljöpåverkan genom att arbeta med mätbara aktiviteter. Mål 2024: Minskad miljöpåverkan Utfall 2024: 51 000 ton växthusgasutsläpp (CO₂e)¹⁾	Vision Hög kännedom hos medarbetarna om företagets vision. Långsiktigt ska den uppgå till minst 95 procent. Mål 2024: 95% Utfall 2024: 95% Värderingar Medarbetarna ska uppleva att värderingar är styrande för Humana. Över tid ska värdet överstiga 4,2 där 5 är högsta betyg. Mål 2024: 4,0 Utfall 2024: 4,0

› Sidorna 18–19

› Sidan 20

› Sidorna 21–23

› Sidorna 24–28

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)



Attraktiv arbetsgivare

Våra medarbetare är hjärtat i vår verksamhet. Därför skapar vi en arbetsmiljö som är hälsosam och hållbar, med bra ledarskap och möjligheter för alla att växa. Vårt mål är att vara förstahandsvalet för alla som arbetar med omsorg i Norden.

Humanas hjältar

På Humana har vi cirka 23 000 medarbetare, som alla arbetar för att göra verklig skillnad för andra människor, varje dag. De flesta är anställda som personliga assistenter, behandlingspedagoger och undersköterskor, andra som exempelvis sjuksköterskor, boendestödjare och familjehemskonsulenter. Tillsammans har våra medarbetare djup kunskap och lång erfarenhet. Hos oss ska våra medarbetare trivas, utvecklas och stanna.

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

I Humanas årliga medarbetarundersökning uppgick Nöjd medarbetarindex, NMI, till 77 (78) och Employee Net Promoter Score, eNPS, uppgick till +16 (+17).

En trygg och inkluderande arbetsplats

Humana arbetar för att erbjuda en trygg och trivsamt arbetsmiljö för våra medarbetare, både fysiskt och psykosocialt.

Vi utför systematiskt riskbedömningar som sätter medarbetarnas hälsa och säkerhet i främsta rummet vilket hjälper oss att sätta in rätt insatser i rätt tid. Våra etablerade rutiner guidar oss som en naturlig del i våra arbetsmiljöprocesser. Hos oss ska alla känna sig trygga och respekterade. Vi har nolltolerans mot trakasserier och diskriminering och arbetar aktivt för att skapa en inkluderande arbetsmiljö där alla får känna sig delaktiga. Genom regelbundna utbildningar och tydliga rutiner säkerställer vi att våra medarbetare har kunskap och verktyg för att skapa en positiv och respektfull arbetsmiljö. Vi är stolta över att erbjuda en arbetsmiljö där våra medarbetare trivs, utvecklas och känner sig värdefulla.

Våra medarbetare har stort inflytande över sin arbetsmiljö varje dag och i vår årliga medarbetarundersökning WeYouMe kan vi se att det systematiska arbetsmiljöarbetet ger utdelning. Vårt index för arbetsförutsättningar når höga 81 under 2024.

Genom att investera i våra medarbetare, skapar vi en arbetsplats präglad av:

- **Jämlikhet och mångfald:** Vi tror på att olika perspektiv berikar och driver oss framåt.
- **Hållbart ledarskap:** Våra ledare inspirerar och stöttar, och skapar en positiv arbetsmiljö.
- **Personlig utveckling:** Vi erbjuder möjligheter för alla att utvecklas och nå sin fulla potential.

Jämlikhet och mångfald

På Humana är jämställdhet och mångfald inte bara ord, det är en grundpelare i allt vi gör. Vi tror på en arbetsplats där alla känner sig sedda, värdesatta och har möjlighet att utvecklas fullt ut. Här utgör det koncernövergripande värdegrundsarbetet en viktig hörnsten. Vi har en företagskultur som uppmuntrar och välkomnar en mångfald av olika infallsvinklar. På så vis blir vi ett starkare, klokare Humana.

En mångfaldig arbetsplats är en innovativ arbetsplats. Därför söker vi aktivt

efter medarbetare med olika bakgrund, erfarenheter och perspektiv. Vi är stolta över att ha en betydande andel kvinnor i ledande positioner. Andelen kvinnor bland de högsta cheferna uppgick under 2024 till 58 procent (57). Totalt är 69 (69) procent av Humanas medarbetare kvinnor och 31 (31) procent är män.

Vi strävar efter en arbetsplats där alla får lika lön för lika arbete, oavsett kön. Även om vi redan har nått imponerande resultat med en kvinnlig könslöneskillnad på endast 0,7 procent, fortsätter vi att jobba aktivt för att helt eliminera lönegapet.

En förebild i branschen

Humana har länge bedrivit ett långsiktigt arbete för en jämställd och inkluderande arbetsplats. Vårt arbete med jämställdhet och mångfald har uppmärksammats både inom och utanför branschen. Humanas jämställdhetsarbete har bland annat uppmärksammats av stiftelsen AllBright, där vi 2024 är på gröna listan.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Hållbart ledarskap

Bra ledarskap och trygga chefer har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och förutsättningar att göra ett bra jobb. Ledarskapsresan på Humana börjar direkt vid de första kontakterna i rekryteringsprocessen vidare till den individuellt anpassade introduktionen för att sedan förstärkas under den fortsatta utvecklingsresan med oss. Vi satsar på värdegrundsstyrt ledarskap där våra chefer ska få gott om stöd för att skapa starka team, sunda arbetsplatser och en inkluderande arbetsmiljö. Under 2024 fortsatte Humanas ledarsatsningar, framför allt genom ledarskapsprogrammet.

Ledarskapsprogrammet är koncern-gemensamt och utgår från vår nya ledarskapsprofil och vårt strategiska arbete. Under året har 50 av våra chefer i Sverige påbörjat det nya ledarskapsprogrammet.

Humanas medarbetare ger sina chefer fortsatt höga betyg – årets ledarskapsindex uppgick till 80 (81).

Personlig utveckling

I vårt strategiska arbete för att vara branschens mest attraktiva arbetsgivare har vi valt att fortsätta satsningarna inom Humana Academy. På Humana tror vi på att kunskap är nyckeln till att skapa en bättre värld. Därför satsar vi på att erbjuda våra medarbetare de bästa möjligheterna till personlig

och professionell utveckling. Humana Academy är vår plattform för livslångt lärande, där du som medarbetare har tillgång till ett brett utbud av utbildningar och utvecklingsmöjligheter.

Genom Humana Academys lärportal har våra medarbetare fri tillgång till hundratals högkvalitativa utbildningar inom områden som arbetsmiljö, bemötande, ledarskap och mycket mer. Många utbildningar är anpassade efter verksamhetens behov och är e-learning eller lärarledda utbildningar. Totalt genomfördes under året 58 239 utbildningar inom hela koncernen.

Värdegrundsarbetet blomstrar

Våra värdegrundsledare är utsedda att kontinuerligt levandegöra värdegrunden i Humanas verksamheter och värderingsfrågor är ofta förekommande inslag på verksamheternas arbetsplatsträffar. Under 2024 har vi förnyat värdegrundsarbetet genom våra seniora värdegrundsledare i affärsområdena och arbetat i nätverk för att sprida goda exempel. Under året har vi infört ett årshjul för värdegrundsfrågorna för att fortsätta stärka Humanas kultur. Våra medarbetare och chefer får stöd och vägledning genom de etiska dilemman och övningar som värdegrundsarbetet bidrar med. Humanas uppförandekod ingår i den obligatoriska introduktionen för nyanställda och i varje anställningsavtal.



Hos Humana får du:

- Engagerade kollegor och glädje på jobbet – Humana är starkt värdegrundsbaserat
- Jämställdhet och mångfald – vi stärker varandra och arbetar aktivt med frågorna
- Ledare som lyfter och motiverar
- Utbildning och utveckling– genom Academy och ledarskapsprogram

4,1 (4,1)

Humanas mått på aktivt arbete med att skapa en mångfaldig och inkluderande miljö står fortfarande starkt.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Öppna utskriftsoptimerad PDF



Lönsam tillväxt

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

Lönsamhet

Humana är ett företag med fokus på lönsam tillväxt och bolaget har över tid kunnat visa på stabila marginaler. De senaste fem åren har koncernen haft en årlig total intäkstillväxt på 7,3 procent med en rörelsemarginal på i snitt 5,1 procent. Målet är att fortsätta växa med stabil lönsamhet och med bibehållen kvalitet. På medellång sikt ska lönsamheten årligen uppgå till 7 procent.

Positiv resultatutveckling 2024

Humana ökar justerat rörelseresultat med 18 procent till 518 Mkr (441) och ökar samtidigt justerad rörelsemarginal till 5,0 procent (4,6). Koncernen påverkades positivt av förvärv, prisökningar

i samtliga affärsområden och ökad beläggning inom äldreomsorgen.

Trots utmaningar med minskad efterfrågan inom vissa divisioner på grund av kommuner och regioners pressade ekonomi, ökar samtliga länder sitt bidrag till justerat rörelseresultat under 2024.

Organisk tillväxt

Humanas tillväxt ska i första hand ske på organisk väg och på medellång sikt ska den organiska tillväxten årligen uppgå till 5 procent. Under 2024 uppgick den organiska tillväxten till 0,6 procent. Organisk tillväxt exklusive Personlig assistans uppgick till 5,5 procent.

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

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

Det finns en tydlig strategi inom Humanas alla tre länder för att växa organiskt.

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

Förvärvsdriven tillväxt

Humana kompletterar och accelererar den organiska tillväxten med förvärv. Förvärvsstrategin har tre primära syften:

- att stärka den geografiska närvaron, befintliga verksamheter och/eller specialiseringsgraden i erbjudandet
 - att driva innovation och komplettera befintlig verksamhet med nya tjänsteområden där Humana ser tillväxtpotential
 - att uppnå volym- och skalfördelar.
- Humana utvärderar möjligheter till företagsförvärv som passar koncernens strategi. Humana söker verksamheter

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

- I april förvärvades Team Olivia Norge, som har en majoritet av sin verksamhet inom området individ- och familjeomsorg samt assistansverksamhet. Helårsintäkterna uppgår till cirka 1 050 miljoner kronor. Den förvärvade verksamheten bidrog med 634 Mkr till koncernens intäkter under året.

Skuldsättning

Humanas skuldsättningsgrad, mätt som räntebärande nettoskuld exkl. leasingkulder i relation till justerad EBITDA, minskade under 2024 till 3,0 (3,4) gånger. Det finansiella målet är att skuldsättningsgraden inte ska överstiga 3,0 gånger, även om den tillfälligtvis kan ligga högre till exempel i samband med förvärv.

Risker

Humanas riskhantering beskrivs på sidorna 59–61.

Finansiella mål

	Mål	Utfall 2024	2023
Lönsamhet (justerad rörelsemarginal)	7%	5,0%	4,6%
Intäkstillväxt (organisk tillväxt, därutöver kan förvärv ge 2–3%)	5%	0,6%	0,9%
Kapitalstruktur (räntebärande nettoskuld relativt justerad EBITDA exkl. IFRS16)	3,0 ggr	3,0 ggr	3,4 ggr



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)



Nöjda kunder

Humana arbetar målmedvetet för att utveckla tjänster som möter både individers behov och samhällets målsättningar inom vård och omsorg. Vår drivkraft är att förbättra livskvaliteten för våra kunder och klienter och skapa en positiv vardag. Vårt övergripande mål är att vara det självklara valet för medarbetare, kunder och klienter och uppdragsgivare och genom detta uppnå vår vision ”Alla har rätt till ett bra liv”.

För att nå så goda resultat som möjligt för kunder och klienter är Humanas huvudprincip att vården och omsorgen ska vila på lika delar engagemang och struktur och att den ska kännetecknas av:

1 Individanpassade lösningar

Vi sätter alltid individens behov i centrum. Med självbestämmande och integritet som ledord arbetar vi för att höja livskvaliteten för varje kund och klient. Våra lösningar anpassas noggrant efter varje persons unika situation, med delaktighet och inflytande som hörnstenar. Från första kontakt fokuserar vi på att skraddarsy insatser som passar bäst för individen.

2 En gemensam värdegrund

Värderingarna **Glädje, Engagemang** och **Ansvar** genomsyrar hela vår organisation. Vi prioriterar ett positivt arbetsklimat och stärker det genom regelbundna utbildningar och årlig uppföljning. Våra engagerade medarbetare är nyckeln till vår framgång som ledande omsorgsaktör.

3 Evidensbaserad praktik

Vi baserar vårt arbete på bästa tillgängliga kunskap, kombinerad med professionell expertis och individens önskemål. Genom evidensbaserade metoder säkerställer vi att varje kund och klient får insatser som är både effektiva och anpassade till deras behov.

4 Hög kompetens hos våra medarbetare

Våra medarbetare är vår största styrka. Vi rekryterar engagerade personer och erbjuder kontinuerlig kompetensutveckling för att upprätthålla en hög nivå av omsorg. Vårt team består av experter inom flera områden, vilket säkerställer en bred kompetens som kan möta kunders och klienters olika behov.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Styrning med kvalitetsmätning
Att ständigt sträva efter förbättringar är en självklar del av vardagen för alla som arbetar på Humana. Kvalitet är en central del av vårt arbetssätt och genom-syrar allt vi gör. För att lyckas med kvali-tetsarbetet krävs både engagemang och en tydlig struktur – det är kombinationen som säkerställer att vi gör rätt saker på rätt plats vid rätt tidpunkt.
Humanas centrala Quality & Compliance-funktion, som etablerades i början av 2024, har fokuserat på att standardisera och harmonisera processer för regelefterlevnad samt rapportering av definierade nyckeltal. Funktionen har också implementerat regelbundna månatliga uppföljningar för att säkerställa att kvalitets- och compliance-arbetet följer uppsatta mål.
Parallellt har Humana fortsatt övervaka och mäta utvecklingen inom samtliga verksamheter genom kvalitetsmodellen HQM. Denna modell kombinerar kvantitativa nyckeltal (HQL) med klientens individuella plan, vilket ger en helhetssyn på kvaliteten. Data från HQL:s tolv indikatorer har identifie-rat förbättringsområden och bidragit till att styra utvecklingsarbetet. Under 2024 fattades beslut om nya indikatorer för att förtydliga och fördjupa analysen inom Humanas fyra målområden. Dessa indikatorer kommer att börja generera nya mått från 2025, vilket skapar bättre förutsättningar för riktade förbättringar och utveckling.

Egenkontroll
Egenkontroller blev viktigare i Finland i och med att lagen om tillsyn över social- och hälsovården trädde i kraft i början av 2024. En central del av lagen är kravet på egenkontroll vilket innebär att varje tjänsteproducent måste utarbeta ett program för egenkontroll i elektroniskt format som omfattar alla de tjänster som tillhandahålls. Programmet ska offentliggöras i ett allmänt datanät eller på annat sätt som främjar dess offentlig-het. Genomförandet av programmet ska följas upp regelbundet, och upp-följningsuppgifterna ska offentliggöras med fyra månaders mellanrum. Syftet med egenkontrollen är att säkerställa att tjänsterna är av hög kvalitet, säkra och ändamålsenliga. Detta innefattar även en skyldighet för tjänsteproducenten och personalen att anmäla missförhållanden eller brister i verksamheten som kan påverka klienters eller patienters social- och hälsovård. Humana Finland har valt att publicera och offentliggöra program-met och utfallet av egenkontroller på sin webbplats.

Anmälda avvikelser
Hantering och mätning av avvikelser är en central del av arbetet med att säker-ställa en trygg och säker tjänst för alla berörda parter. Kritiska avvikelser som anmälts till myndigheter analyseras och följs upp, exempelvis enligt Lex Sarah och Lex Maria i Sverige och deras mot-svarigheter i Norge och Finland. Avvikel-serna omfattar situationer där klienter eller kunder påverkas negativt och där insatser krävs för att förebygga liknande

händelser i framtiden. Mätningen utgår från antalet kritiska avvikelser som anmälts och sätts i relation till antalet klienter eller kunder. För att tydliggöra säkerhetsnivån inverteras sedan detta värde, vilket innebär att en högre siffra speglar en bättre säkerhetsnivå.

Antal kritiska avvikelser

2022	2023	2024	Målvärde
99,8	99,9	99,9	99,5

Resultatet används för att identifiera förbättringsområden, följa upp åtgärder och kontinuerligt stärka kvaliteten i verksamheten.

Integritet, dataskydd och informationssäkerhet

Humanas organisation kring dataskydd och informationssäkerhet är välut-vecklad. Funktioner och processer för systematiskt arbete finns på plats och under året förbereddes en utveckling för att möta ny lagstiftning. Ett dataintrång 2023 ledde till ett fullständigt byte till ny programmiljö i hela koncernen under 2024 med signifikant höjt skydd. Ansträngningarna fortsätter för att utveckla tvärfunktionella operativa för-mågor i koncernen. Vårt Privacy Office är koncernens forum för samverkan i dessa ansträngningar. Humana inves-terade betydande resurser i utbildning och medvetandegörande inom såväl dataskydd som IT-säkerhet under 2024 och kommer att fortsätta investera i utbildningsåtgärder och systematiska processer under 2025. Humana har

ett dataskyddsombud per nationell jurisdiktion, som alla koordinerar sina respektive områden. Särskild tonvikt på nordisk integration har präglat 2024. Arbetet med korrekt hantering av per-sonuppgifter följs upp genom att mäta andelen personuppgiftsincidenter som rapporterats till myndighet i förhållande till det totala antalet rapporterade inci-denter. Andelen beräknas som antalet rapporterade incidenter till myndighet dividerat med det totala antalet inciden-ter, uttryckt i procent (1,0–100,0).

Andel personuppgiftsincidenter

2022	2023	2024	Målvärde
87,3	90,4	90,9	99,5

Mätningen hjälper till att identifiera ris-ker och förbättra rutiner för att minimera incidenter och stärka dataskyddet.

Kundnöjdhet

Kundnöjdheten har ökat till 82 procent, en tydlig förbättring från 80 procent föregående år.
89 procent av kunderna upplever sitt boende som tryggt, vilket är en ökning med 5 procentenheter från 2023.
Inom Sverige, där NKI för första gången rapporteras på aggregerad nivå, uppnår kundnöjdheten 87 procent. I Finland är kundnöjdheten 84 procent (82). I Norge uppgår total kundnöjdhet till 87 procent (85). Inom BPA i Norge når kundnöjdheten hela 96 procent, en ökning med 3 procentenheter.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Humana Quality Index (HQI)

Detta vill vi uppnå

- Nöjda kunder och klienter
- Rätt stöd, vård eller insats till kunder och klienter
- En säker tjänst levererad
- Leverans i enlighet med lagstiftning
- Säkerställa systematiskt lärande
- Korrekt hantering av personuppgifter
- Nöjda medarbetare
- Medarbetarnas mående och hälsa
- Säker arbetsmiljö
- Kontinuerlig kompetensutveckling
- Högkvalitativa utbildningar
- Medarbetare bidrar till verksamhetsutveckling

Detta mäter vi

- Nöjd kund-/klientindex
- Andel uppföljda individuella planer
- Antal kritiska avvikelser som rapporteras till myndighet
- Andel av myndighetsinspektioner som ger allvarliga anmärkningar
- Andel avvikelser som upprepas
- Andel personuppgiftsincidenter som rapporteras till myndighet
- Nöjd medarbetarindex
- Sjukfrånvaro
- Antal tillbud och arbetsskador som anmäls till myndighet
- Andel medarbetare som genomfört utbildning i lärportalen
- Kvalitativ uppföljning av varje utbildning
- Antal förbättringsförslag

Leverans i enlighet med lagstiftning

79%

2024

Mäter andelen avslutade tillsynsärenden utan anmärkning

Högkvalitativa utbildningar

89%

2024

Mäter andelen kvalitativa uppföljningar av utbildningar

Rätt stöd, vård eller insats till kunder och klienter

92%

2024

Mäter andelen uppföljningar av individuella planer

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)



Ansvarstagande samhällsaktör

Som en ansvarstagande samhällsaktör strävar Humana efter att bidra till ökad kvalitet inom omsorg, främja mångfald och inkludering, stärka samhällsekonomin och minska vår miljö- och klimatpåverkan.

Humanas roll i samhället

Vår vision – att alla människor har rätt till ett bra liv – genomsyrar allt vi gör. Med kärnverksamheten i fokus bidrar vi också aktivt genom att dela vår expertis, påverka viktiga branschfrågor, erbjuda arbetstillfällen till personer långt från arbetsmarknaden och driva miljöarbete. Att vara en ansvarsfull samhällsaktör är en central del av vår affärsidé. Det handlar om att:

- Använda välfärdens resurser effektivt.
- Rekrytera och behålla engagerade och kompetenta medarbetare.
- Utveckla och implementera ny kunskap och innovativa metoder.
- Bidra till att motverka samhällsutmaningar.

Vi strävar efter en mer human välfärd i en föränderlig värld och arbetar för att stärka samhällets motståndskraft, tillsammans med både privata och offentliga aktörer.

En aktiv röst i samhällsdebatten

Humana vill vara tydliga och öppna om våra ståndpunkter, och vi för en aktiv dialog i medier, sociala medier och med beslutsfattare, organisationer och andra makthavare. Vårt mål är att skapa bättre förutsättningar för välfärdssektorn – att ge stöd till dem som behöver det och samtidigt bygga ett starkare samhälle.

Ökad synlighet

Inom personlig assistans har Humana ökat sin synlighet i såväl traditionella som sociala medier under året. Vi har deltagit i samhällsdebatten med ett stort antal egeninitierade artiklar och debattartiklar kring inte minst schablonersättningen, men även inom exempelvis tillståndsfrågor, myndighetsutövande, återkrav, misslyckandet med ”Stärkt rätt till personlig assistans” och välfärds kriminalitet.

Humana Assistans har också uppvaktat regeringen kring flera viktiga frågor bland annat schablonersättning, välfärds kriminalitet och IVO:s myndighetsutövande – med utgångspunkt

i rättssäkerhet, proportionalitet, transparens och dialog vid myndighetsutövandet.

Humana Assistans arbete med att säkra en rimlig och hållbar intäktsutveckling har nått en framgång när regeringen presenterade sin budget för 2025. Schablonersättningen höjdes med 3 procent 2025 jämfört med snittet på 1,7 procent under de senaste tio åren. Än viktigare var regeringens löfte om ett införande av en indexering av schablonersättningen.

Humana assistans har tillsammans med Vårdföretagarna också tagit initiativ och drivit på för ökad samverkan i gemensamma frågor med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Fremia och Intressegruppen för Assistansanvändare (IFA).

Vårt bidrag till en förbättrad välfärd

Vi arbetar strategiskt inom fyra prioriterade områden där vi ser att vi kan göra skillnad:

1. Kvalitet i välfärdstjänster – för att säkerställa hög standard i allt vi gör.
2. Social innovation – genom utveckling och tillämpning av nya kunskaper och metoder.
3. Effektiv resursanvändning – för att välfärdens resurser ska räcka längre.
4. Valfrihet och självbestämmande – för att sätta individens behov och preferenser i centrum.

Med dessa insatser vill vi bidra till en hållbar och inkluderande utveckling av samhället.

Kunskapsspridning för ett starkare samhälle

Den 1 oktober 2024 arrangerade Humana TFCO Summit, ett unikt möte där vi samlade ledande experter och representanter från såväl myndigheter som forskningsinstitut för att diskutera och dela erfarenheter för hur vi kan hjälpa barn och unga med normbrytande beteenden. Läs mer på sidan 26.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 Öppna utskriftsoptimerad PDF



Årets Innovation inom utbildning
Humana har tillsammans med andra kunder vunnit pris på Swedish Learning Awards för vårt arbete med ett AI-drivet utbildningsverktyg. Verktöget hjälper våra ledare att enkelt skapa utbildningar och förändringsprojekt som bygger på vetenskapliga metoder.

Fokusfredag
Under 2024 har vi haft nio webinarier med 4 998 registrerade deltagare. Våra webinarier har totalt haft över 51 000 visningar under året. Flest antal visningar hade temat: "Hur kan samhället agera tidigare för att minska gängkriminalitet?"

Utfallsmått 2024

2024 Sverige
Andel avslutade uppdrag som lett till lägre grad av insats

56% (50%)

Under 2024 har 56 procent av de totala placeringarna av barn och unga som vårdats på Humanas HVB-enheter vid avslutat uppdrag kunnat övergå till en insats av lägre intensitet. Humana har som mål att successivt öka andelen uppdrag som övergår till en lägre insats.

2024 Personlig Assistans
Andel kunder inom Personlig assistans som upplever att de kan påverka sin livssituation

79% (78%)

Under 2024 upplever 79 procent av Humanas kunder att de genom sin personliga assistans kan påverka sin livssituation kopplat till sociala relationer och välbefinnande.

2024 Norge
Andel klienter på samtliga HVB-hem som når målen i sin genomförandeplan i sin helhet eller delvis

71% (66%)

Under 2024 har 71 procent av målen i genomförandeplanen uppnåtts delvis eller i sin helhet vid avslutat uppdrag (HVB). Uppfyllda mål i genomförandeplanen är en förutsättning för att kunna övergå till en insats av lägre intensitet. För att öka andelen avslutade uppdrag som lett till en lägre grad av insats har Humana som mål att nå ett årligt resultat om 55 procent för andelen som når målen i sin genomförandeplan.

2024 Finland
Andel klienter inom barn och unga som har en stark känsla av delaktighet i sin omgivning

58% (n/a)

Under 2024 implementerades Resident Assessment Instrument (RAI) - inom barnverksamheten. RAI-bedömningen samlar in information om bland annat hur klienten klarar sig i vardagen, klientens kognitiva förmåga, psykiska symtom, sociala deltagande, rehabiliteringsresurser och stöd från klientens närstående.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 Öppna utskriftsoptimerad PDF



TFCO Summit – framtidens sociala arbete på scenen

Den 1 oktober 2024 samlade Humana Sveriges främsta experter och representanter från myndigheter och forskningsinstitut för ett toppmöte om hur vi kan hjälpa fler barn och unga med normbrytande beteenden att hitta rätt väg i livet. Utgångspunkten var TFCO (Treatment Foster Care Oregon), en beprövad metod som visat mätbara resultat, och som Humana representerar i Sverige.

TFCO:s grundare Patricia Chamberlain och ordförande John Aarons inspirerade med berättelser om metodens framgångar. Samlade deltagare gav fler perspektiv. Det handlar om att hitta rätt metoder – men också om hur finansiering och resurser kan riktas mot lösningar som verkligen fungerar. Ett verktyg för det är utfallsbaserade avtal.

Batool Ahmad, affärsutvecklare på Humana, beskrev dagen som en framgång: – TFCO Summit satte strålkastarljuset på en av våra viktigaste metoder, men också på något lika viktigt: Hur vi når resultat, hur vi



Det handlar om rätt metoder – och om hur resurser kan riktas mot lösningar som fungerar

ser till att metoderna når fram till dem som behöver dem.

TFCO summit är en del av Humanas arbete med att sprida kunskap och föra dialog med samhällsaktörer och beslutsfattare. Efter mötet har nya dialoger startat, och förhoppningen är att fler ska ta till sig TFCO för att skapa verklig förändring för de barn och unga som behöver det mest.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Stärkt hållbarhetsarbete och rapportering

Under 2024 har Humana vidareutvecklat hållbarhetsarbetet. Fokus har varit på styrning, fördjupad väsentlighetsanalys och stegvis anpassning till den nya rapporteringsstandarden ESRS.

Hållbarhet är integrerad del av Humanas kärnverksamhet och strategi. Under 2023–2024 har vi gjort ett större arbete med att förbereda oss inför de nya och utökade kraven på hållbarhetsrapportering som gäller Humana från 2025. Dessa krav baseras på EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och dess införande i svensk lag genom, bland andra, årsredovisningslagen. De viktigaste momenten har varit att utveckla styrningen av hållbarhetsarbetet med förankring i bolagets styrelse, fördjupa väsentlighetsanalysen utifrån krav på det så kallade dubbla väsentlighetsperspektivet samt att se över och uppdatera policyer, åtgärder och mål i enlighet med direktivets krav. Den dubbla väsentlighetsanalysen har hjälpt oss att mer systematiskt identifiera och bedöma vilka hållbarhetsfrågor,

risker och möjligheter som är viktigast i Humanas värdekedja och affärsmodell. De hållbarhetsfrågor vi ser som väsentliga är också centrala för Humanas strategi och kommer vara vägledande i vårt hållbarhetsarbete framåt. Analysen presenterades för och godkändes av styrelsen under våren 2024. I årsredovisningen för 2024 har vår hållbarhetsrapport tagit inspiration från den nya standarden European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Hållbarhetsrapporten finns på sidorna 62–91.

Humanas väsentliga hållbarhetsfrågor



Attraktiv arbetsgivare

Hållbarhet för medarbetarna

- Arbetsvillkor
- Arbetsmiljö
- Hälsa & säkerhet
- Jämställdhet
- Inkludering, rättvisa och mångfald
- Kompetensutveckling
- Personlig integritet och datasäkerhet



Nöjda kunder

Hållbarhet för kunder och klienter

- Hälsa och säkerhet
- Social inkludering
- Personintegritet och datasäkerhet



Ansvarstagande samhällsaktör

Hållbarhet för samhället och miljön

- Företagskultur
- Skydd för visselblåsare
- Anti-korruption och mutor
- Begränsning av klimatförändringar

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
● HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)



Humana åtar sig att sätta vetenskapliga klimatmål

Humana har anslutit sig till Science Based Targets initiative (SBTi), vilket innebär att vi åtar oss att sätta vetenskapligt baserade klimatmål: ett kortsiktigt mål (5–10 år) och ett långsiktigt nettonollmål till 2050.

– Att arbeta mot vetenskapligt baserade klimatmål visar att vi menar allvar med vårt hållbarhetsarbete och är ett konkret sätt att ta ansvar och minska vårt klimatavtryck för kommande generationer, säger Nathalie Boulas Nilsson, Vd och koncernchef för Humana.

Några exempel på hur Humana redan arbetar med att minska klimatpåverkan och hantera klimateffekter:

- Förnybar el genom ursprungsgarantier
- Successiv ökning av andelen elbilar.
- Utfasning av oljeeldad uppvärmning.
- Krav vid nybyggnation i Sverige att energianvändning ska vara minst 20 procent lägre än lagkrav.
- Installation av solceller på nya byggnader där det är möjligt.



Genom SBTi tar vi ett konkret ansvar för att minska klimatavtrycket

- Lokala initiativ, exempelvis inriktade på minskat matsvinn och återvinning.
- Komfortkyla på äldreboenden för att säkerställa en behaglig miljö vid värmeböljor, och solskyddsglas i utsatta lägen.

Med SBTi stärker Humana sitt klimatarbete ytterligare och tar ett viktigt steg mot en hållbar framtid, i linje med Parisavtalets mål.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

04

Omsorg är vårt erbjudande

Humana erbjuder omsorgstjänster i tre nordiska länder: Sverige, Finland, och Norge, vilka även utgör koncernens rörelsesegment. Vår största verksamhet finns i Sverige, där verksamheten delas upp i två affärsområden, Individ och familj samt Personlig assistans. Familjeomsorg erbjuds i alla länder, personlig assistans i Sverige och Norge och äldreomsorg i Sverige.



Humana



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Sverige

Två affärsområden – En gemensam organisation för stödfunktioner



Individ och familj

Humana erbjuder hem för vård eller boende (HVB), korttidsboenden, stödboenden, familjehem, öppenvård, sysselsättning och boende med särskild service enligt LSS, skolor, hälso- och sjukvårdsverksamheter samt särskilda boenden för både vuxna och äldre. Totalt har vi drygt 220 enheter.



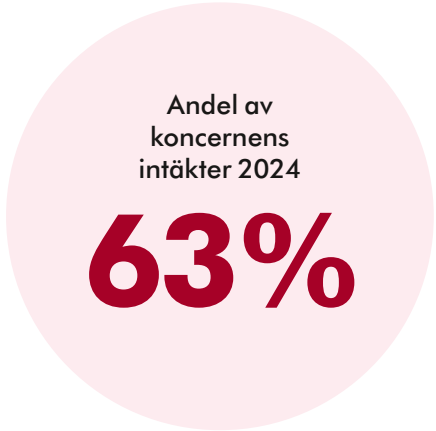
Personlig assistans

Humana erbjuder personlig assistans till individer med funktionsnedsättning. Vi är Sveriges största utförare av personlig assistans och har kunder i alla åldrar i hela Sverige.

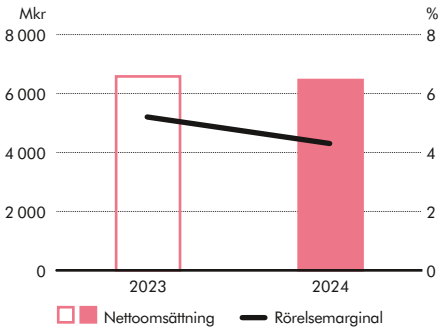


Gemensam organisation för stödfunktioner

Gemensamma stödfunktioner inom HR, Fastighet, Ekonomi, IT, samt Marknad och kommunikation stärker funktionernas förmåga att stötta kärnverksamheten och minskar sårbarheten.



Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2024	2023
Nettoomsättning, Mkr	6 458	6 581
Intäktsutveckling, %	-2	-1
Organisk utveckling, %	-1,9	-4,5
Intäktandel av Humana, %	63	68
Rörelseresultat, Mkr	275	339
Rörelsemarginal, %	4,3	5,2
Medelantal heltidsanställda	8 110	8 759

INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

● ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Individ och familj

Humana är en ledande aktör inom flera delar inom individ- och familjeomsorg i Sverige. Vi har en bredd av tjänster som motsvarar en stor del av all socialtjänst och omsorg. De flesta enheter drivs i egen regi, med en liten andel som drivs på entreprenad, främst inom äldreomsorg.

Erbjudande

Vi erbjuder bred kompetens inom psykosocial problematik, psykisk ohälsa, missbruk och funktionsnedsättning samt omsorg av äldre. Utifrån effektiv behandling, god omsorg och samordning arbetar vi för alla individers rätt till ett bra liv.

Vi erbjuder vård- och omsorg dygnet runt i en trygg, säker och hemliknande miljö, där vardagen fylls av aktiviteter och sysselsättning såväl som med god och näringsrik mat.

De flesta som får insatser av oss har stora behov vilket ställer höga krav på våra medarbetares kompetens. Vi satsar stora resurser på kompetensutveckling och använder evidensbaserade metoder. Vi är även med och utvecklar nya metoder.

Vi erbjuder flera olika behandlingsmetoder i våra verksamheter som exempelvis är inriktade på självskadebeteende, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, sexuell beteendeproblematik, kriminalitet och missbruk. Behandlingen kan ske såväl i våra boenden, som i

familjehem eller öppenvård. Bredden av verksamheter och behandlingsmetoder, tillsammans med vår storlek gör att vi kan individanpassa insatserna så att rätt person får rätt insats vid rätt tidpunkt. Genom vår "vårdfläta" kan vi även hjälpa klienten till nästa insats och hålla ihop stödet för bästa effekt, mellan olika behandlingsformer, eller olika insatser utifrån klientens ålder.

Utveckling 2024

Det har varit tydligt under året att kommunerna har haft det tufft ekonomiskt, vilket också har visat sig i färre placeringar i våra verksamheter. På äldreboenden har beläggningen ökat, och de flesta boenden drivs på full kapacitet.

Samhällets resurser går idag till stor del till gängkriminella ungdomar. Vi har metoder för att arbeta med personer med normbrytande beteenden men det är bara en liten del av vår verksamhet. Vi har arbetat för att uppmärksamma behoven hos ungdomar med andra behov och de vuxna som vi kan hjälpa

till LSS-insatser eller personer med sam-sjuklighet. Vi har även tagit en aktiv del i samhällsdebatten och de utredningar som nu görs i branschen.

Klimatet har ytterligare hårdnat när det gäller kontroll av vår verksamhet, både från kommuner, uppdragsgivare och IVO. Under året har en central Quality & Compliance-funktion implementerats, vilket lett till ytterligare harmoniserade processer för regelefterlevnad.

Under året har affärsområdet slagit ihop alla stödfunktioner och fått en effektivare organisation, med mer resiliens. Flera system har uppdaterats och styrningen har blivit mer konsekvent.

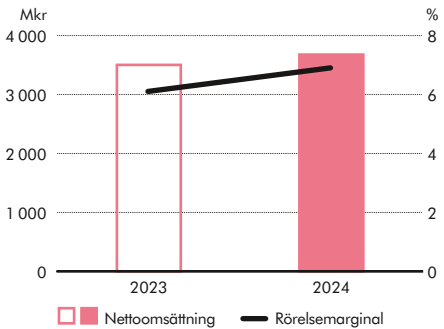
Utblick

Det är en fortsatt svår ekonomisk situation i kommunerna vilket gör att de fortsatt vill undvika externa placeringar och prioritera personer med större behov. Även regionerna har stora ekonomiska utmaningar och i Skåne har man beslutat att både avsluta vårdval LARO till förmån för upphandlad verksamhet, samtidigt som man ändrar

Andel av
koncernens
intäkter 2024

36%

Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2024	2023
Nettoomsättning, Mkr	3 678	3 502
Intäktsutveckling, %	5	8
Organisk utveckling, %	4,9	6,4
Intäktandel av Humana, %	36	36
Rörelseresultat, Mkr	253	214
Rörelsemarginal, %	6,8	6,1
Medelantal heltidsanställda	3 634	3 567

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

ersättningsmodell. Detta innebär stora utmaningar för vår LARO-verksamhet. Under 2025 träder en ny socialtjänstlag i kraft med stort fokus på evidensbaserade metoder och förebyggande arbete. Humana är väl positionerad inom barn och unga och kan tillgodose kommunernas stora behov av specialiserade omsorgstjänster.

Det finns ett stort behov av bostäder, både inom LSS och äldreomsorg, dels på grund av att det inte byggts ut i tillräcklig omfattning samt ett ökande antal äldre framöver. Vi kommer att fortsätta

utöka antalet bostäder, kostnadseffektivt och med hög kvalitet. Under året kommer vi öppna ett nytt äldreboende med 100 nya lägenheter i Strängnäs.

Vi kommer framöver även att fortsätta vårt arbete med evidens och regelefterlevnad, samtidigt som vi kommer att fördjupa vårt arbete med att mäta effekterna av det arbete som vi gör, för att tydligare visa på både den individuella nyttan och samhällseffekten av vårt arbete.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Personlig assistans

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

Erbjudande

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

Personlig assistans är en kundvals-marknad, där kunden själv bestämmer vem som ska utföra assistansen. Cirka 19 000 personer i Sverige är berättigade till personlig assistans. Knappt 1 600 av dem har valt Humana som utförare. Det gör oss till Sveriges största assistansanordnare med verksamheter i hela landet.

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

Utveckling 2024

Ett omfattande arbete görs kring opinionsbildning och påverkan för att föra fram viktiga perspektiv kring frågor som den mångåriga låga uppräknings- ersättningsschablonen, de allt striktare behovsbedömningarna, och andra behov av tydligare och förutsägbara villkor; perspektiv och förslag som vi i stort delar med funktionsrättsrörelsen. Egna samhällskontakter och ett flertal debattartiklar har kombinerats med gemensamma initiativ inom Vårdförstagarna. Den större höjningen av ersättningsschablonen i regeringens budget för 2025 är en delframgång för dessa gemensamma ansträngningar.

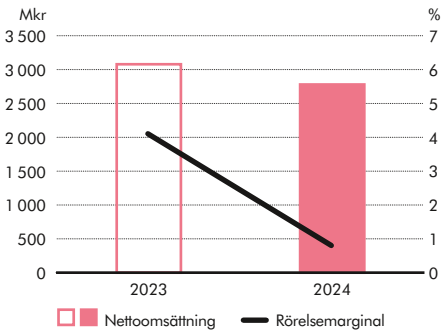
Utblick

Branschens marginaler kommer fortsatt vara utmanande med en låg schablonhöjning (3 procent), höga initiala krav på löneökningar och en fortsatt stor osäkerhet kring IVO:s ägar- och ledningsprövningar. Detta kommer skapa möjligheter för Humana. Dels för att vi som ett större bolag kan anpassa oss bättre till nya förutsättningar och för att vi under 2023 vann i domstol mot IVO. Detta sammantaget gör att vi upplevs som ett tryggare alternativ för kunder och för bolagsägare som överväger att sälja sin verksamhet. Vi kommer även under kommande år att arbeta med att utveckla vårt erbjudande och specialisera oss ytterligare mot de tre personkretsar som finns inom ramen för LSS.

Andel av koncernens intäkter 2024

27%

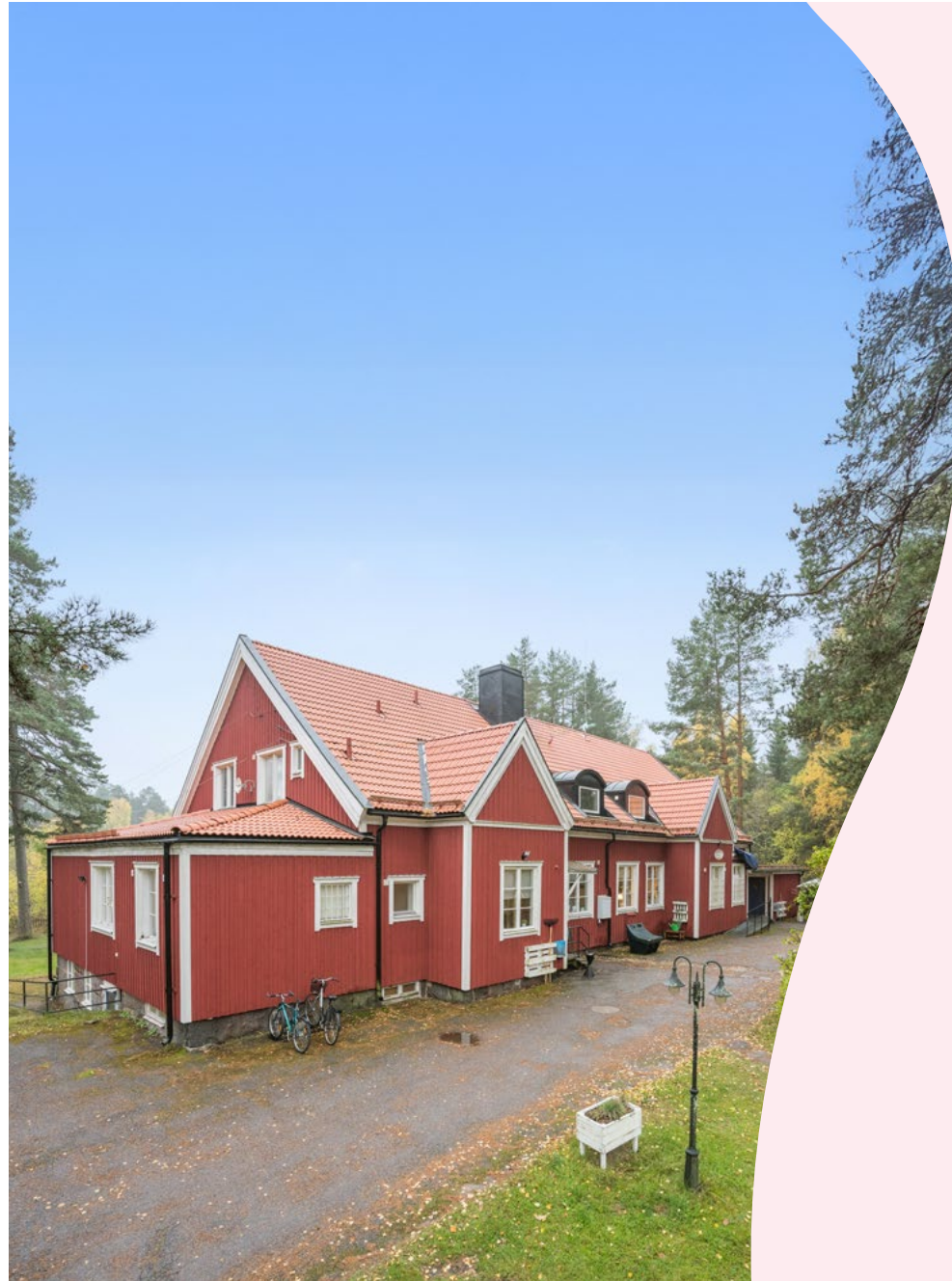
Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2024	2023
Nettoomsättning, Mkr	2 780	3 079
Intäktsutveckling, %	-10	-9
Organisk utveckling, %	-9,7	-14,9
Intäktandel av Humana, %	27	32
Rörelseresultat, Mkr	23	125
Rörelsemarginal, %	0,8	4,1
Medelantal heltidsanställda	4 476	5 193

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF



HVB-certifiering - ett bevis på ett fantastiskt jobb

Under 2024 certifierades Humanas HVB-hem K-Rehab Väst i Älvkarleby enligt en ny standard. Standarden syftar till att säkerställa kvaliteten inom HVB-verksamheter och bedömer faktorer som personaltäthet, utbildningsnivå hos personalen och informationsflöden. Genom att bli certifierade strävar vårdaktörerna efter att tydligt visa sitt engagemang för en professionell och pålitlig verksamhet. K-Rehab i Väst är därmed ett av de första certifierade verksamheterna i Sverige.

– Det blir något större av det hela när vi ser att vi faktiskt arbetar på rätt sätt. Vanligtvis fokuserar kontrollerna mer eller mindre på en sak åt gången, medan certifieringsprocessen fokuserar på alla delar. Jag har alltid brunnit för utveckling, och trots att vi certifierats arbetar vi konsekvent med inställningen att vi alltid kan bli bättre, säger Annica Björkman, verksamhetschef.

Inom socialtjänsten, särskilt inom HVB, är det avgörande med en effektiv och enhetlig tillsyn när verksamheter tar emot individer

med komplexa utmaningar och som befinner sig i en sårbar situation. Med den nya standarden tillkommer tillfällen där verksamheten granskas av extern aktör.

– Jag är stolt över att kunna säga att vi är duktiga på det vi gör. Det blir ett bevis, både för medarbetarna och utåt, att vi gör ett fantastiskt jobb och att vi gör det varje dag. Vi är en välfungerande verksamhet som ständigt arbetar utifrån en helhetssyn på människan, avslutar Annica.

Jag är stolt över att kunna säga att vi är duktiga på det vi gör



INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

● ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Finland

Humana erbjuder individ- och familjeomsorg samt boendetjänster i Finland. Under 2024 har Humana fortsatt sin specialiseringsstrategi och öppnat totalt tre nya enheter för institutionsvård för barn och för personer med psykisk ohälsa, samt byggt om befintliga lokaler till enheter som erbjuder vård för krävande symtom.

Erbjudande

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

Humana Finland driver cirka 130 vårdenheter och har 50 team som erbjuder öppenvård. Under ett år hjälper Humana Finland cirka 7 000 kunder och klienter och deras familjer.

Utveckling 2024

Humana Finland utvecklades positivt under den första delen av året, både finansiellt och verksamhetsmässigt. Senare delen av året präglades av ansträngd offentlig ekonomi. Regionerna sparade in på förebyggande vård, vilket hade en direkt effekt på den öppenvård som Humana erbjuder. Humana mötte den minskade efterfrågan genom effektivisering och utveckling av den del av organisationen som erbjuder öppenvård.

Efterfrågan på institutionstjänster för barn med särskilt utmanande behov fortsatte att öka. Marknadsutvecklingen ligger i linje med Humana Finlands strategi att erbjuda högspecialiserade tjänster. Humana behöll också sin position som Finlands största aktör inom öppenvård. År för år blir Humana en alltmer välkänd tjänsteleverantör och arbetsgivare i Finland. Humana lyckades också bibehålla sitt anseende på en god nivå, vilket är en viktig prestation då hela samhällssektorns anseende i Finland fortsatte att sjunka. Ett särskilt initiativ för att stärka Humanas varumärke och kommunicera om vår påverkan i samhället var teaterpjäsen Mielelön tarina, som skrevs tillsammans med ungdomarna inom vår institutionsvård. Pjäsen spelades upp fyra gånger under 2024 i fyra olika städer: Åbo, Seinäjoki, Rovaniemi och Helsingfors.

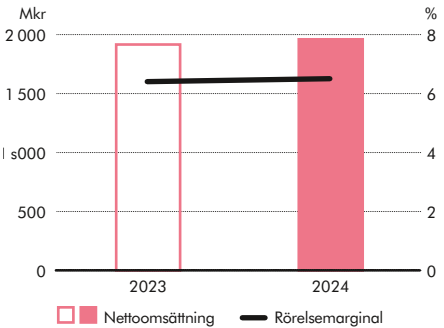
Humana ingick under året avtal om att avyttra sina äldreboendeneheter som ett led i specialiseringsstrategin.

Utblick

Humanas mål är att stärka sin position som en aktör inom högkvalitativa sociala tjänster i Finland. Detta inkluderar förbättrad lönsamhet och tillväxt. Efterfrågan på barn- och ungdomsvård samt institutionsvård förväntas öka. Det kommer också att finnas ett växande behov av specialistkompetens för att stödja barn som lider av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eller psykisk ohälsa, eller som visar tecken på på drogmissbruk eller våldsamt beteende. Humana kommer att fortsätta att erbjuda heltäckande tjänster för barn med komplexa problem, även via öppenvården. Genom att ge stöd i tid är det möjligt att ingripa innan det krävs mer omfattande åtgärder. Under de kommande åren ämnar Humana söka tillväxt inom tjänster för personer med funktionsnedsättning. I Finland finns ett tydligt behov av specialistkompetens inom institutionsvård för personer med funktionsnedsättning.



Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2024	2023
Nettoomsättning, Mkr	1 960	1 916
Intäktsutveckling, %	2	26
Organisk utveckling, %	2,7	15,8
Intäktandel av Humana, %	19	20
Rörelseresultat, Mkr	128	123
Rörelsemarginal, %	6,5	6,4
Medelantal heltidsanställda	2 042	2 072

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)



Stärkt hjälp för personer med funktionsnedsättning

En ny lag i Finland stärker rättigheter och omsorg för personer med funktionsnedsättning i Finland. Humana är redan aktör på området och satsar nu strategiskt på att växa och kunna hjälpa fler med stöd, service och boende. Med de utökade rättigheterna finns både möjligheten och behovet att växa. Stödet och servicen omfattar både personer med intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar.

I dag har Humana 13 enheter med totalt 117 platser, för äldre ungdomar, unga vuxna och vuxna med funktionsnedsättning. Och redan nu tänker man nytt kring hur boenden kan utformas, och fungera i samklang med samhället runtomkring. Ett exempel är ett nytt och unikt servicekvarter i Esbo. Där finns Humana Kuurinkallios boende, för personer med funktionsnedsättning. Där finns också naturförskolan Pioni.

Barnen och de boende kan ha vissa aktiviteter tillsammans, barnen kan till exempel uppträda för de boende, eller så kan man



Barnen och de boende kan ha vissa aktiviteter tillsammans

ha gemensamt pyssel. Alltid givetvis utifrån såväl barnens önskemål och vilja, som de boendes önskemål och förmåga. På så sätt kan både barnens lärmiljö och de boendes vardag berikas, och man lär sig tidigt att människor kan vara olika, på olika sätt.

Naturtemat och närheten till Esbos centralpark förenar också boendet och förskolan.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Norge

Humana omsorg og assistanse är en av Norges största privata vårdgivare inom vård- och behandlingstjänster samt brukarstyrd personlig assistans (BPA). Årets förvärv av Team Olivia Norge innebär en förstärkning av samtliga befintliga verksamhetsområden.

Erbjudande

I Norge är Humana en rikstäckande aktör inom social omsorg och behandling, till exempel specialiserade program för barn och unga, familjehemslösningar och anpassade boenden för personer med funktionsnedsättning, psykisk ohälsa och/eller missbruksproblematik. Vi erbjuder även BPA, avsett för att personer med långvariga funktionsnedsättningar eller sjukdomar ska kunna leva ett likställt liv. Efter förvärvet tillhandahåller vi nu tjänster under flera varumärken i Norge; Humana omsorg og assistanse, AssisterMeg, BoHab och Solhaugen.

Utveckling 2024

I Norge har vi haft ännu ett framgångsrikt år. Förvärvet och integrationen av en av våra största branschkollegor har gått enligt plan och bidragit till ett stärkt rykte och position på den norska marknaden.

Genom integrationen med AssisterMeg har Humana BPA nästan fördubblats och är nu den största komersiella BPA-utföraren i Norge, och den näst största på hela den norska BPA-marknaden,

inklusive ideella aktörer. Vi erbjuder nu BPA i stora delar av landet med tillstånd i 189 av landets kommuner.

Humana omsorg og assistanses hälso- och omsorgssegment finns representerat i 12 av 15 landsting och har därmed en rikstäckande boende- och omsorgstjänst för personer med omfattande hjälpbehov. 90 procent av bemanningen och omsättningen avser dygnet-runt-tjänster på boenden för personer med intellektuell funktionsnedsättning, psykisk ohälsa och missbruksproblem. Vi har avtal med många av Norges största kommuner, och under 2024 har vi lyckats med flera nya avtal och etableringar.

I Norge har politikerna gått från att ha som politiskt mål att fasa ut privata aktörer inom omsorg för barn, till att ha en central roll i att lösa vad som beskrivs som "en kris" i det norska barnskyddssystemet. Med sin geografiska profil och anpassade avdelningar är Humana rustat för att möta regeringens behov. I och med förvärvet erbjuder vi nu även ett trygghets- och säkerhetscenter, vilket stärker det professionella erbjudandet.

Tjänster för barn och unga samt familjehemsvård fortsätter att växa organiskt och finns nu representerat i 13 av 15 landsting. Året avslutades med en hög efterfrågan på institutionsplaceringar och interventionstjänster samt en något nedåtgående trend för familjehemsplaceringar.

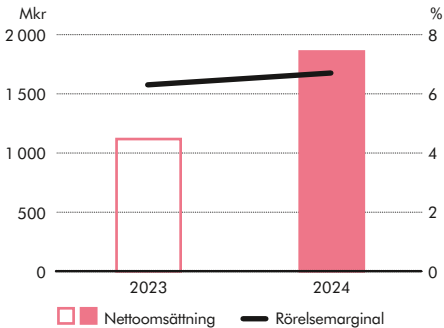
Utblick

Trots att "Avkommersialiseringskommittén" i augusti 2024 levererade rapporten om hur privata aktörer kan fasa ut ur välfärden i Norge, upplever vi nu att det finns ett större behov av oss än någonsin tidigare. Vi fortsätter att arbeta systematiskt med kvalitetsarbete, professionell kompetens och prestationsmätning för att kunna visa på effekten av det arbete vi gör. Humana kommer under 2025 att fortsätta integrera de nya bolagen, säkerställa en god omsorg och kvalitet samt fokusera på ledarutveckling och medarbetarnas välbefinnande. Vi förväntar oss ytterligare tillväxt och synergieffekter inom lönsamhet, professionell utveckling och digitala system under de kommande åren.

Andel av koncernens intäkter 2024

18%

Nettoomsättning och rörelsemarginal



Nyckeltal	2024	2023
Nettoomsättning, Mkr	1 858	1 118
Intäktsutveckling, %	66	8
Organisk utveckling, %	11,9	12,8
Intäktandel av Humana, %	18	12
Rörelseresultat, Mkr	117	75
Rörelsemarginal, %	6,3	6,7
Medelantal heltidsanställda	1 801	1 163

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
● ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Starkare organisation och närvaro i Norge

Förvärvet av Team Olivia och bolagets integration med Humana Norge har stärkt organisationen på flera sätt och är en viktig milstolpe i vår utveckling. Genom en samlad närvaro och ett bättre resursutnyttjande är vi nu ännu bättre rustade att möta behoven hos omsorgstagare, kunder och samarbetspartners över hela landet. Tillsammans kan vi leverera ännu bättre tjänster som möter både regionala och nationella behov.



Ser redan goda resultat

Morten Remman arbetar som integrations-samordnare inom barn och unga och har varit nära involverad i arbetet med att knyta ihop de två stora aktörerna. Han kan redan berätta om goda resultat.
– Integrationen har gett oss en utökad tjänsteportfölj och en mer flexibel organisationsstruktur. Det innebär att vi har ökat vår förmåga att anpassa oss till förändringar på marknaden, samtidigt som vi bygger en solid plattform för framtida tillväxt och utveckling i många regioner, beskriver Remman.

Morten Remman
Integrations-samordnare inom division barn och unga.
Lokaliserad i Nord-Norge



Snabb hjälp när det behövs som mest

Kjeld Christian Fjeldvig, chef för intag och anbud, håller med Remman.
– Integrationen ger oss en flexibilitet och ett driv som verkligen gynnar våra användare och partners. Ett exempel på detta är hur Solhaugen vård och behandling nyligen bidrog med personal till Humana omsorg och assistanses område för stödinsatser, så att vi på rekordtid kunde etablera en lokal dygnsplacering för en ung flicka. Samarbetet gjorde det möjligt att hitta en lösning som var av stor betydelse för både uppdragsgivaren och klienten, säger Fjeldvig.

Kjeld Christian Fjeldvig
Chef för intag och anbud, division barn och unga.
Lokaliserad i södra Norge



Stärkt samarbete och förtroende

Susan Gutteberg, specialist metod och kvalitet, påpekar hur integrationen har stärkt vårt rykte i möten med samarbetspartners:
– I en situation där en avtalad plats för Bufdir (Barne-, ungdoms- och familjedirektoratet) måste dras tillbaka skulle Solhaugen kunna erbjuda en ledig plats. Detta säkerställde inte bara en bra lösning för ungdomarna, utan också att vi undvek missnöje och förlust av trovärdighet hos kunden. Sådana exempel visar hur vi står starkare tillsammans och kan möta utmaningar på ett mer flexibelt och professionellt sätt, säger Gutteberg.

Susan Gutteberg
Specialist metod och kvalitet, division barn och unga.
Lokaliserad i Innlandet



Professionell robusthet – för dem vi finns till för

Den nya föreståndaren för Humana och Solhaugen familjehem, Karen Eilertsen, berättar om två familjehem på Solhaugen som hade det svårt och som var på väg att avsluta. – Det var ungdomar med starka uttryck och stora svårigheter att kommunicera i hemmet. I båda fallen startades en önskan om att få en miljöarbetare som kunde ha en tät uppföljning med den unga personen, medan vår specialistkonsult fokuserade på hemmet. Vi fick snabbt hjälp av duktig och kompetent behandlingspersonal från Humana Fosterhjem. Placeringarna finns fortfarande kvar och vi som utförare har gjort vad vi kan för att förhindra olyckliga överträdelser, förklarar Eilertsen.

Karen Eilertsen
Chef för Familjehem, division barn och unga.
Lokaliserad i västra Norge



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
● HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

05

Humana som investering

Att investera i Humana är att investera i hållbar välfärd. Humana verkar på en icke-cyklisk marknad där vi har positionerat oss som en aktör med hög grad av specialisering. Genom ständig kompetensutveckling löser vi samhällsproblem där ingen annan kan.



Humana



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
● HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)



Investera i Humana – investera i hållbar välfärd

Humana har en stark position på den växande omsorgsmarknaden och en tydlig strategi för att nå sitt övergripande mål – att vara den självklara valet av omsorgstjänster för beställare med höga kvalitetskrav och för medarbetare i omsorgen.

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

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

Lönsam tillväxt

Tillväxt

7,3%

årlig genomsnittlig intäkstillväxt de senaste fem åren.

Skuldsättningsgrad

3,0x

Uppnår 2024 det finansiella målet om en skuldsättningsgrad på 3,0x.

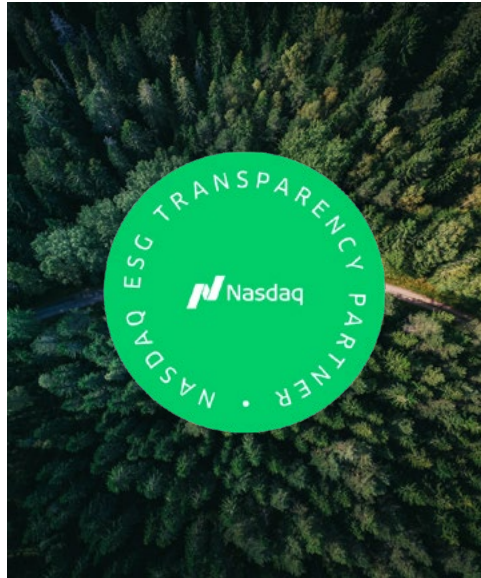
Hållbart värdeskapande

56%

andel av totala placeringar av barn och unga i Sverige som lett till en lägre grad av insats.

82%

kundnöjdhet. En ökning om 2 procentenheter.



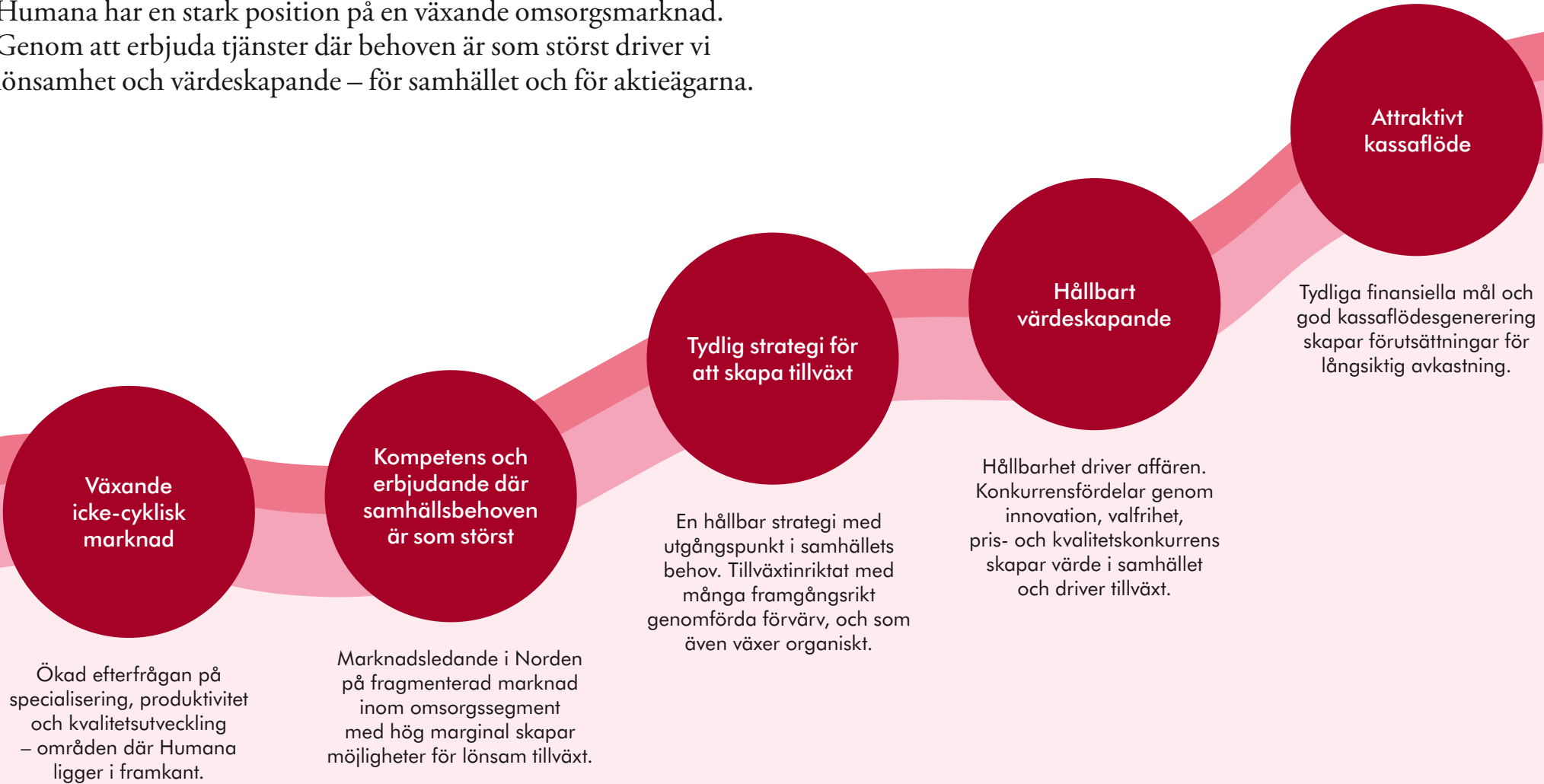
Humana verkar för transparens och ökat engagemang för ESG-frågor. Som ett led i detta är Humana en Nasdaq ESG Transparency Partner.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
● HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Fem skäl att investera i Humana

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



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
● HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Humanas aktie

Handel och börsvärde

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

Under 2024 omsattes sammanlagt 30,3 miljoner aktier till ett värde av 965 miljoner kronor på Nasdaq Stockholm. Den genomsnittliga dagsomsättningen för aktien uppgick till 3,8 miljoner kronor.

Totalt, på samtliga handelsplatser, omsattes Humana-aktier till ett samlat värde av 1,35 miljarder kronor. De fem handelsplatserna med störst omsättning

var Nasdaq Stockholm (70 procent av avsluten), Cboe BXE (10 procent), Cboe DXE (9 procent), Cboe TDM (7 procent) och Aquis Exchange (2 procent).

Kursutveckling

Humanas aktie handlades årets sista handelsdag till en aktiekurs om 35,65 kronor, en ökning med 27 procent under 2024. Det motsvarade ett börsvärde om 1,8 miljarder kronor och en ökning under året med 0,5 miljarder kronor. Årets högsta betalkurs uppgick till 41,70 kronor och noterades

11 november 2024. Årets lägsta betalkurs uppgick till 21,50 kronor och noterades 8 februari 2024.

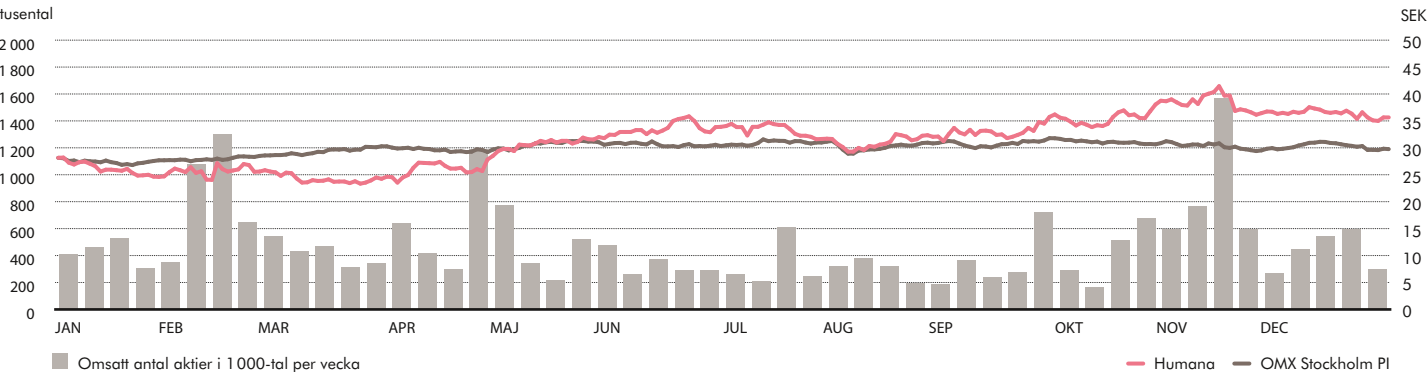
Aktiekapital

Det totala antalet aktier uppgick per 31 december 2024 till 51 826 058. Varje aktie har ett kvotvärde om 0,025 kronor och aktiekapitalet uppgår till 1 279 656 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 5 891 aktieägare. Andelen aktieäggande i Sverige uppgick till 59,5 procent. Det utländska ägandet uppgick till 40,5 procent. Aktieägare i Norge innehade 17,9 procent av röster och kapital, aktieägare i Finland 6,0 procent, aktieägare i USA 2,4 procent och aktieägare i Tyskland 2,1 procent. De tio största aktieägarna innehade 60,4 procent av röster och kapital.

Humanas aktiekurs under 2024



Nyckeltal

	2024	2023
Antal aktier vid årets slut, miljoner	51	48
Börsvärde vid årets slut, Mkr	1 848	1 346
Antal aktieägare	5 891	6 571
Aktiekurs vid årets slut, kr	35,65	28,15
Kursförändring under året, %	+27	-27
Årshögsta, kr	41,70	42,45
Årslägst, kr	21,50	12,28
Resultat per aktie, kr	2,36	3,72
Utdelning, kr/aktie ¹⁾	1,00	0,00
Utdelning i % av resultat per aktie ¹⁾	34,8	0
Andel aktier i Sverige, %	59,5	59,3
Andel aktier ägda av de 10 största ägargrupperna, %	60,4	63,9

¹⁾ Avser styrelsens förslag till årsstämma 2025.

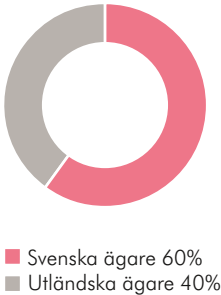
INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
● HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

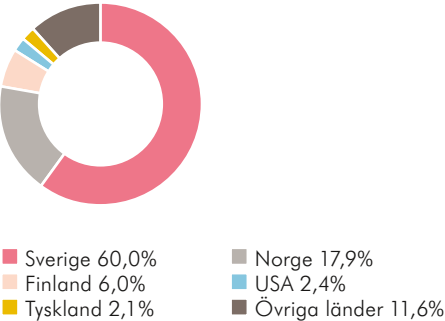
Personer i Humanas koncernledning ägde per 31 december 2024 totalt 39 574 aktier, motsvarande 0,1 procent av röster och kapital. Humanas styrelseledamöter med närstående ägde 13 295 651 aktier, motsvarande 25,7 procent av röster och kapital, där 25,5 procent avser huvudägaren Impilos innehav.

Utdelning och utdelningspolicy
Humanas mål är att utdelningen ska uppgå till 30 procent av årets resultat samt att utdelningsförslaget ska beakta Humanas långsiktiga utvecklingspotential och finansiella ställning. Styrelsen har till årsstämman 2025 föreslagit en utdelning om 1,00 kronor per aktie, motsvarande cirka 35 procent av årets resultat.

Aktieägarfördelning



Aktieäggande per land



Finansiell kalender

2025	24 april	Delårsrapport januari–mars
	6 maj	Årsstämma
	18 juli	Delårsrapport januari–juni
	24 oktober	Delårsrapport januari–september

Banker som löpande bevakar Humana

Företag	Analytiker / e-post
ABG Sundal Collier	Julia Sundvall julia.sundvall@abgsc.se
Carnegie	Kristofer Liljeberg kristofer.liljeberg@carnegie.se
DNB, Den Norske Bank	Karl-Johan Bonnevier k.j.bonnevier@dnb.se
SEB	Jakob Lembke jakob.lembke@seb.se
Kepler Cheuvreux	Anton Lund alund@keplercheuvreux.com

De tio största aktieägarna

31 december 2024	Antal aktier	% av röster och kapital
Impilo Care AB	13 238 425	25,5
Incentive AS	7 424 523	14,3
Nordea Investment Funds	1 868 172	3,6
SEB Asset Management	1 742 588	3,4
Avanza Pension	1 614 820	3,1
Norges Bank Investment Management	1 455 993	2,8
Max Mitteregger	1 165 000	2,3
Evli Fund Management	932 300	1,8
Dimensional Fund Advisors	919 350	1,8
Nordnet Pensionsförsäkring	910 193	1,8
Totalt 10 största	31 271 364	60,4

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

Aktieägarstruktur, 31 december 2024

Aktieinnehav, antal aktier	Antal aktieägare	% av röster och kapital
1–500	4 420	1,0
501–1 000	536	0,9
1 001–5 000	581	2,6
5 001–10 000	155	2,2
10 001–20 000	64	1,8
20 001–50 000	56	3,6
50 001–	52	87,9
Totalt	5 891	100,0

Ägarkategorier, 31 december 2024

	%
Utländska ägare	40,5
Svenska ägare; finansiella företag och övriga juridiska personer	40,1
privatpersoner	19,4
Totalt	100,0

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

06

Bolags- styrning

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



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

[Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Ordförande har ordet

Vi fortsätter utveckla Humana till den ledande omsorgsaktören på den nordiska marknaden. Vi alla som jobbar på Humana har ett viktigt och inspirerande uppdrag i att skapa bättre förutsättningar för våra omsorgstagare – alla har rätt till ett bra liv.



Många förbättringar under året
Styrelsens främsta uppgift är att skapa långsiktiga förutsättningar för Humana att utvecklas och växa på ett hållbart och lönsamt sätt, samtidigt som vi bidrar till en positiv samhällsutveckling. Vi lägger ännu ett intensivt år bakom oss med en omvärld som präglats av krig som bidragit till hög inflation och höga räntenivåer, och som i sin tur pressat kommuner och regioner ekonomiskt. Trots tuffa förutsättningar lämnar vi ett år bakom oss med ett förbättrat resultat men framför allt glädjer vi oss åt att fler av våra kunder och klienter har fått ett bättre liv. Det ser vi genom våra utfallsmått som vi fortsätter utveckla för att på ett bättre sätt se att våra insatser ger resultat för våra kunder och klienter. Vårt fokus ligger på den organiska tillväxten men förvärvet av Team Olivias

2024 tog Humana betydelsefulla kliv genom att förbättra viktiga nyckeltal som tar oss närmare våra mål

norska verksamhet var en pusselbit som förstärker vår verksamhet på den norska marknaden. Integrationen har gått bra och vi ser redan flera positiva effekter av samgåendet. Vi har också avyttrat vår finska äldreomsorg för att tydligare fokusera på övriga omsorgstjänster i Finland.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Närmare våra mål

2024 tog Humana betydelsefulla kliv genom att förbättra viktiga nyckeltal som tar oss närmare våra finansiella mål.

Den organiska tillväxten för koncernen var positiv för helåret. Exklusive Personlig assistans uppgick den till 5,5 procent – att jämföras med vår målsättning om 5 procent. Total tillväxt uppgick till 7 procent.

Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 5,0 procent, en förbättring jämfört med föregående år även om resultatet inte når upp till målet om 7 procent.

Skuldsättningsgraden uppgick vid årsskiftet till 3,0x, vilket gör att vi uppfyller vårt mål om 3,0x.

Årets starka resultat föranleder att vi kan föreslå utdelning till våra aktieägare. Styrelsen föreslår därför en utdelning om 1,00 SEK per aktie.

Under året har vi också rekryterat Nathalie Boulas Nilsson som ny Vd. Jag är övertygad om att Nathalie med sin branschkunskap, sitt ledarskap, och sin energi, starkt kommer att bidra till att fortsätta utveckla Humana.

Förutsättningar för framtiden

Vi har en stark agenda framåt som känns både utmanande och inspirerande. Vi ska fortsätta fokusera på den organiska tillväxten genom att enträget arbeta med att skapa nöjda och lojala kunder och beställare, samt motiverade och stolta medarbetare. Vi ska utveckla vår kvalitet och våra processer som

tillsammans ska skapa god tillväxt och lönsamhet. Vid mina olika verksamhetsbesök slås jag över det starka engagemang som finns bland våra chefer och medarbetare och jag känner mig väldigt stolt över våra insatser för våra kunder och klienter som i slutändan ska resultera i ett bättre liv för dem.

Nästa steg i vårt hållbarhetsarbete

Jag känner mig stolt över att vara en del av ett bolag som gör en så stor samhällsinsats inom den nordiska välfärden, där hållbarhet är en integrerad del av verksamheten. Under 2024 har Humana stärkt hållbarhetsarbetet genom att utveckla styrningen, fördjupa väsentlighetsanalysen samt sett över policys, åtgärder och mål. Hållbarhetsfrågorna får ökad prioritet framöver och vi har nu också en uttalad målsättning om att sätta vetenskapligt baserade



Jag känner mig stolt över att vara en del av ett bolag som gör en så stor samhällsinsats inom den nordiska välfärden

klimatmål, på kort sikt (5–10 år) såväl som ett netto-nollmål till 2050. Vi stärker därigenom vårt arbete med att minska våra klimatutsläpp och bidrar till en mer hållbar framtid.

En ansvarstagande bolagsstyrning

En effektiv bolagsstyrning är avgörande för ett ansvarstagande bolag. Att rätt organisation är på plats är styrelsens ansvar. Det möjliggör ett effektivt beslutsfattande och god ordning och reda samt uppföljning.

Styrelsens sammansättning präglas av en bred erfarenhet och ett stort engagemang och arbetet bedrivs i nära dialog med koncernledningen i Humana. Min målsättning är att Humanas intressenter ska känna sig trygga med att styrelsen bidrar med styrning, support och ramar som gör att bolaget fortsätter utvecklas i rätt riktning, till nytta för såväl ägare

som kunder. Årligen görs en utvärdering av styrelsens arbete och även det här året var resultatet av utvärderingen mycket positiv.

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

Anders Nyberg
Styrelseordförande



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Regelverk, styrmodell och intern kontroll

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

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

Regelverk och styrmodell

Humana är ett svenskt publikt aktiebolag noterat på Nasdaq Stockholm. Bolaget, med organisationsnummer 556760-8475, har sitt säte och huvudkontor i Stockholm. Bolagsstyrningsrapporten (sidorna 44–58) är en del av bolagets förvaltningsberättelse och granskas av bolagets revisorer.

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

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

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

Externa styrinstrument

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

Interna styrinstrument

Till de interna styrinstrumenten hör den av stämman antagna bolagsordningen, arbetsordningen för bolagets styrelse

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

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

1 Aktieägare

Det totala antalet aktier i Humana, som är noterat på Nasdaq Stockholm, uppgår till 51 826 058. Samtliga aktier ger lika rösträtt samt lika rätt till bolagets vinst och kapital. Bolagets registrerade aktiekapital uppgick per den 31 december 2024 till 1 279 656 kronor. Det finns ingen bestämmelse i Humana AB:s

bolagsordning som begränsar rätten att överlåta aktier.

Det finns sedan årsstämman 2024 ett utestående bemyndigande för styrelsen att besluta om att emittera nya aktier motsvarande en utspädning om maximalt 10 procent av det totala antalet utestående aktier i bolaget vid tidpunkten för stämmans beslut om bemyndigandet. En emission av 4 miljoner aktier har utförts inom ramen för bemyndigandet, motsvarande 8,4 procent av totalt utestående aktier.

Vid årets slut hade Humana 5 891 aktieägare. De tio största aktieägarna, som är registrerade direkt eller som ägargrupp hos Euroclear Sweden, svarade för 60,4 procent av rösterna och kapitalet i bolaget. Svenska investerare ägde 59,5 procent av rösterna och kapitalet. Största aktieägare per den 31 december 2024 var Impilo Care AB med 25,5 procent av rösterna och kapitalet.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

2 Bolagsstämma

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

Alla aktieägare som är upptagna i aktieboken och som har anmält sitt deltagande i tid enligt den föreskrift

som finns i kallelsen till stämman, har rätt att delta på Humanas stämma samt att rösta för sina aktier. Aktieägare kan även företrädas av ombud vid stämman.

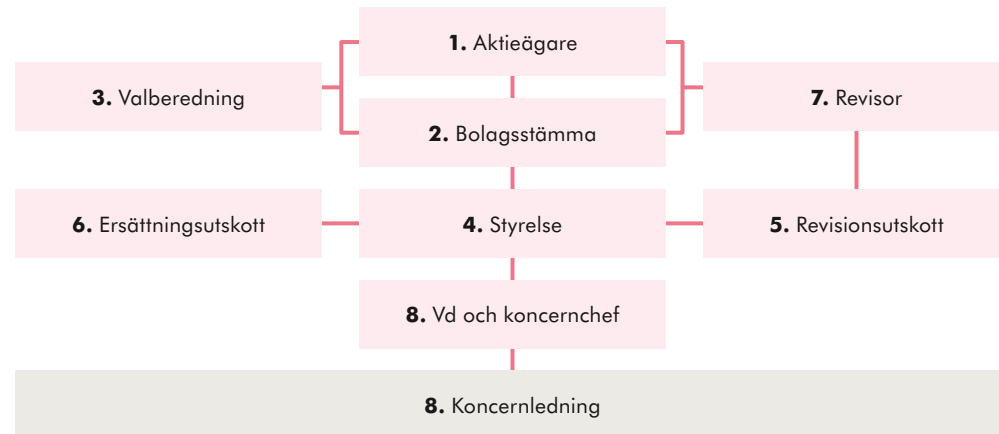
Årsstämman i Humana hölls den 16 maj 2024 och genomfördes fysiskt men med möjlighet till förhandsröstning (poströstning).

Beslut vid årsstämman 2024 inkluderade:

- att till förfogande stående vinstmedel balanseras i sin helhet i ny räkning och att ingen utdelning därmed lämnas för verksamhetsåret 2023
- att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2023

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.



- att styrelsen ska bestå av sju ordinarie ledamöter utan suppleanter
- omval av Anders Nyberg som styrelsens ordförande, omval av styrelseledamöterna Monica Lingegård, Fredrik Strömholm, Grethe Aasved, Carolina Oscarius Dahl, Leena Munter-Ollus och Ralph Riber som styrelseledamöter
- att arvode till styrelsen ska utgå med totalt 3 100 000 kronor
- omval av KPMG AB till revisionsbolag med Helena Nilsson som huvudansvarig revisor
- att godkänna styrelsens ersättningsrapport
- att fastställa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
- att ge styrelsen ett bemyndigande att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier om sammanlagt högst så många aktier som motsvarar tio procent av det totala antalet utestående aktierna i bolaget
- att ge styrelsen bemyndigande att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, att besluta om förvärv av egna aktier samt besluta om överlåtelse av egna aktier.

3 Valberedning

Valberedningens uppgift är att arbeta för att ledamöterna i Humanas styrelse tillsammans har den kunskap och erfarenhet som är relevant för att kunna vara med och säkerställa att Humana över tid utvecklas på

Hållbarhetsstyrning

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

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

Arbetet utgår ifrån Humanas värdegrund, strategiska målområden och uppförandekod. Ansvar för övergripande strategier, mål och åtgärder samt uppföljning ligger hos koncernledningen. Hit rapporterar hållbarhetsansvarig, som tillsammans med hållbarhetsrepresentanter från bolagets olika affärsområden samt centrala funktioner, samordnar hanteringen och rapporteringen av hållbarhetsfrågor i bolaget. Bolagets Vd avrapporterar till styrelsen som följer upp och är delaktig i att driva arbetet framåt. Läs mer i Humanas hållbarhetsredovisning på sidorna 62–91.



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Årsstämma 2025

Humana AB håller årsstämma tisdagen den 6 maj 2025 i Lindhagen konferens, Lindhagensgatan 126, i Stockholm. Stämman kommer att hållas fysiskt men med möjlighet till förhandsröstning (poströstning).

Rätt att delta och anmälan till bolaget

Den som önskar delta i stämman ska

- dels vara införd som aktieägare i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken fredagen den 25 april 2025, och
- dels anmäla sin avsikt att delta till bolaget senast tisdagen den 29 april 2025.

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

Förvaltarregistrerade aktier

Den som har sina aktier förvaltarregistrerade genom bank eller annan förvaltare måste, för att kunna delta på stämman, inregistrera aktierna i eget namn hos Euroclear Sweden AB per tisdagen den 29 april 2025 och förvaltare bör således underrättas i god tid före nämnda datum. Sådan registrering kan vara tillfällig.

Anmälan om deltagande

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

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

Poströstning

Aktieägarna får utöva sin rösträtt vid stämman genom poströstning.

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

Poströstningsformuläret gäller som anmälan.

Det ifyllda formuläret, inklusive eventuella bilagor, måste vara

Euroclear Sweden AB (som administrerar formulären å bolagets vägnar) tillhanda senast tisdagen den 29 april 2025. Formuläret bör i god tid före stämman skickas med e-post till: GeneralMeetingService@euroclear.com eller med post i original till: Humana AB, "Årsstämma", c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm.

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

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

Ytterligare anvisningar och villkor framgår av poströstningsformuläret.

bästa möjliga sätt. Baserat på bland annat den styrelseutvärdering som görs en gång per år, tillsammans med kraven i Koden, bolagsspecifika behov samt på kommentarer som ges till valberedningen från Humanas styrelseordförande, utvärderar valberedningen styrelsens arbete.

Valberedningens arbete består vidare i att lägga fram förslag till årsstämman om antalet styrelseledamöter, om styrelsens sammansättning samt att ge förslag om arvodering till styrelsen, inklusive arvode för utskottsarbete. Valberedningen ska också lägga fram förslag om styrelsens respektive årsstämmans ordförande samt revisorer och deras arvodering. Valberedningens förslag på styrelseledamöter, styrelsearvoden och val av revisorer presenteras i kallelsen till årsstämman. En motivering till valberedningens förslag om styrelsens sammansättning publiceras på Humanas webbplats i samband med att kallelsen publiceras.

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Styrelsens ordförande ska inte vara ordförande i valberedningen. Det utgår inte någon ersättning till medlemmarna i valberedningen.

- Medlemmar i valberedningen inför årsstämman 2025:
- Fredrik Strömholm, representant från Impilo Care AB, valberedningens ordförande
 - Alexander Kopp, representant från Incentive AS
 - Anette Andersson, representant från SEB Asset Management AB
 - Richard Torgerson, representant från Nordea Funds
 - Anders Nyberg, Humanas styrelse-ordförande

Medlemmarna i valberedningen inför årsstämman 2025 representerade cirka 48 procent (per den 31 december 2024) av samtliga röster i bolaget.

4 Styrelse

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

Styrelseledamöter

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

Humanas styrelse har sedan bolagsstämman 2024 haft sju stämموvalda ledamöter utan suppleanter, varav fyra kvinnliga och tre manliga ledamöter. Samtliga styrelseledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och dess ledning. Fem av de sju, undantaget ledamöterna Fredrik Strömholm och Carolina Oscarius-Dahl, är även oberoende i förhållande till bolagets största aktieägare. Humana uppfyllde därmed 2024 års krav från Nasdaq Stockholm och reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning gällande styrelsemedlemmars oberoende.

En presentation av styrelseledamöterna finns på sidan 56, se även tabellen nedan.

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

Styrelsens arbete

Styrelsens uppgifter och ansvar regleras i aktiebolagslagen och i Humanas bolagsordning. Därutöver regleras styrelsens arbete av en av styrelsen årligen fastställd arbetsordning. Arbetsordningen beskriver bland annat arbets- och ansvarsfördelningen mellan styrelsens ledamöter, styrelsens ordförande och verkställande direktören.

Styrelsen utformar även instruktioner för styrelsens utskott. Styrelsen i Humana följer löpande upp den strategiska inriktningen, den ekonomiska utvecklingen och bolagets metoder och processer för att upprätthålla en väl fungerande

verksamhet. Humanas styrelse ska även säkerställa en god kvalitet på den ekonomiska rapporteringen och internkontrollen samt utvärdera verksamheten efter av styrelsen fastställda mål och riktlinjer. Styrelsens ordförande och verkställande direktören ska följa bolagets utveckling samt förbereda och leda styrelsemötena. Styrelseordföranden är också ansvarig för att styrelseledamöterna varje år utvärderar sitt arbete och fortlöpande får den information som krävs för att utföra sitt arbete på ett effektivt och tillfredsställande sätt.

Under 2024 har styrelsen hållit 17 styrelsemöten, åtta ordinarie och nio extra styrelsemöten. Stående punkter på ordinarie agenda är en rapport från Vd liksom investeringsärenden, bevakningsärenden och rapportering från utskottsmöten. Fyra gånger om året, vid mötena i februari, april, juli och oktober, godkänner styrelsen delårsrapporterna.

Humanas styrelse under 2024 – Ersättningar, oberoende, närvaro, aktieinnehav och optioner

	Styrelsearvode (stämmoår), kronor	Ersättning utskottsarbete (stämmoår), kronor	Oberoende till		Närvaro vid möten			Per 31 dec 2024
			Bolaget och bolagets ledning	Huvud- ägaren	Styrelse, 17 st	Revisions- utskott, 5 st	Ersättnings- utskott, 4 st	Aktieinnehav, ¹⁾ antal
Anders Nyberg	775 000	170 000	Ja	Ja	17 av 17	5 av 5	4 av 4	43 700
Grethe Aasved	290 000	50 000	Ja	Ja	16 av 17	–	4 av 4	1 276
Monica Lingegård	290 000	50 000	Ja	Ja	16 av 17	–	4 av 4	1 500
Leena Munter-Ollus	290 000	60 000	Ja	Ja	16 av 17	4 av 5	–	750
Carolina Oscarius Dahl	290 000	50 000	Ja	Nej	16 av 17	–	4 av 4	–
Ralph Riber	290 000	60 000	Ja	Ja	17 av 17	5 av 5	–	10 000
Fredrik Strömholm	290 000	145 000	Ja	Nej	17 av 17	5 av 5	–	13 238 425

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

På två möten i februari och mars behandlades årsredovisningen. Vid styrelsemötet i februari redovisar Humanas huvudansvariga revisor Helena Nilsson från KPMG sina synpunkter avseende föregående räkenskapsår och styrelsen har även en separat punkt på agendan med revisorn där medlemmar ur koncernledningen inte närvarar. Under mötet i februari behandlas även HR-frågor inkluderat bland annat medarbetarundersökning och successionsplanering. Styrelsen har vidare fastställt och reviderat policyer samt behandlat Humanas kvalitets- och hållbarhetsarbete, men även diskuterat förvärvsfrågor. I september genomförde styrelsen sitt årliga strategimöte med en genomgång och situationsanalys av de marknadssegment Humana verkar inom samt tillhörande strategiska handlingsplaner.

Styrelsens arbete under året

Styrelsearbetet har under 2024 inneburit en rad beslut av större strategisk karaktär. Humanas specialiseringsstrategi har understrukits i och med beslutet om att förvärva Team Olivias verksamhet i Norge, samtidigt som bolagets verksamhet i Danmark avyttrats samt även avtal om att avyttra äldreomsorgsverksamheten i Finland har ingåtts.

Ett allt större fokus på hållbarhet har även präglat styrelsearbetet och bolaget har i början av 2025 beslutat att ansluta sig till Science Based Targets för att åta sig att sätta klimatmål på kortare sikt samt ett långsiktigt netto-nollmål.

I början av 2024 etablerade bolaget en Sverigeorganisation, för att öka organisationens effektivitet. Styrelsen har under året följt implementationen av den nya organisationen.

Under året har även en ny Vd anställts. Områden som vidare har diskuterats löpande i styrelsearbetet är hur Humana och branschen påverkas av politiken och den politiska debatten på respektive marknad.

Utvärdering av styrelsens arbete

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

Ersättning till styrelsen

Totalt uppgick ersättningen för styrelse- och utskottsarbetet under stämмоåret 2024–2025 till 3 100 000 kr (2 765 000).

5 Revisionsutskott

Revisionsutskottets huvudsakliga arbetsuppgift är att stödja styrelsen i arbetet med att uppfylla sitt ansvar inom finansiell rapportering, redovisning, revision, intern kontroll och riskhantering. Revisionsutskottet arbetar enligt en av

styrelsen fastställd arbetsordning. Till utskottets arbetsuppgifter hör även att se över rutiner för internrevision och att granska och övervaka revisorns opartiskhet och självständighet. Revisionsutskottet träffar fortlöpande revisorerna för att informera sig om revisionens inriktning, omfattning och iakttagelser från revisionen.

Revisionsutskottet har under 2024 hållit fem protokollförda möten. Samtliga möten i revisionsutskottet har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i revisionsutskottet 2024–2025

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

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

6 Ersättningsutskott

Ersättningsutskottets huvudsakliga uppgift är att lämna förslag till styrelsen om ersättning och villkor till Vd och koncernchef, ersättningsprinciper för koncernledningen samt att följa och

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.

utvärdera pågående och avslutade incitamentsprogram. Ersättningsutskottet arbetar enligt en arbetsordning som antagits av styrelsen. Vidare ska utskottet fatta beslut om ersättning och villkor för övriga personer i koncernledningen. Medlemmarna i ersättningsutskottet är även ansvariga för att följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Ersättningsutskottet har också ett ansvar för successionsplanering och talent management.
Ersättningsutskottet har under 2024 hållit fyra protokollförda möten. Mötena har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i ersättningsutskottet 2024–2025

- Anders Nyberg, ordförande
- Grethe Aasved
- Monica Lingegård
- Carolina Oscarius Dahl

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

7 Revisor

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

Revisor utses av årsstämman efter förslag från valberedningen och väljs för en period fram till nästa årsstämma. Vid Humanas årsstämma den 16 maj 2024 beslutades att välja KPMG AB till revisor i bolaget till och med årsstämman 2025.

KPMG har utfört sitt revisionsarbete

och i samband med detta utfört viss redovisningsrådgivning, men inga andra tjänster utöver detta.

KPMG har varit revisor i bolaget sedan 2008, men då Humana blev börsnoterat först 2016 kan KPMG ansvara för revisionen till och med 2025 och kan därefter väljas till ytterligare 10 år.

Auktoriserade revisorn Helena Nilsson är huvudansvarig för revisionen sedan 2018.

8 Vd och koncernchef samt koncernledning

Vd och koncernchef

Vd och koncernchefen är ansvarig för den löpande förvaltningen av Humana i enlighet med tillämplig lagstiftning och

tillämpliga regler, inbegripet Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter samt Koden och de instruktioner och strategier som fastställts av styrelsen.

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

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

Vd:s arbete och prestationer utvärderas regelbundet av styrelsen.

Koncernledningen

Koncernledningen i Humana består förutom av Humanas Vd och koncernchef, av chefer för Humanas tre länder, CFO, CIO, Kommunikationsdirektör och HR-direktör. Från 1 januari 2025 representeras Sverige i koncernledningen av affärsområdescheferna för Individ och familj respektive Personlig assistans. Beslutsfattande av viktiga operativa frågor sker i koncernledningen där Vd har slutlig beslutsrätt.

Koncernledningen fördelade sig vid årets utgång på tre kvinnor och fyra män. En presentation av koncernledningens medlemmar finns på sidorna 57–58, se även tabellen ovan.

Humanas koncernledning under 2024 – Aktieinnehav och optioner

Namn	Befattning	Ingår i koncernledningen sedan	Anställd sedan	Aktieinnehav 31 december 2024 ¹⁰⁾
Nathalie Boulas Nilsson ¹⁾	Vd och koncernchef och landschef Sverige	2024	2024	9 050
Johanna Rastad ²⁾	Vd och koncernchef	2019	2018	Ej relevant
Anders Broberg ³⁾	Affärsområdeschef Äldreomsorg	2018	2018	Ej relevant
Hans Dahlgren ⁴⁾	Affärsområdeschef Personlig assistans och kommunikationsdirektör	2022	2022	–
Christoffer Herou ⁵⁾	CFO	2024	2024	4 600
Kimmo Huhtimo ⁶⁾	Tillförordnad Landschef Finland	2024	2020	–
Anu Kallio ⁷⁾	Landschef Finland	2020	2020	Ej relevant
Fredrik Larsson ⁸⁾	CFO	2023	2023	Ej relevant
Mona Lien	Landschef Norge	2014	2014	20 913
Titti Lilja ⁹⁾	Affärsområdeschef Individ och familj	2021	2010	5 240
Nina Marklund Krantz	HR-direktör	2021	2017	4 512
Adam Nerell	CIO	2022	2022	499

¹⁾ Från och med 22 juli 2024. ²⁾ Till och med 19 juli 2024. ³⁾ Till och med 29 februari 2024. ⁴⁾ Från och med 1 augusti 2023. Tidigare, från 2022, Kvalitets-, kommunikations-, och utvecklingsdirektör.
⁵⁾ Från och med 1 september 2024. ⁶⁾ Från och med 1 september 2024. ⁷⁾ Till och med 31 augusti 2024. ⁸⁾ Till och med 31 oktober 2024. ⁹⁾ Till och med 30 april 2024 och från och med 1 januari 2025.
¹⁰⁾ Avser totalt aktieinnehav, eget, via närstående, i kapitalförsäkring samt i bolag.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare
Gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare
Riktlinjerna för ersättning till styrelse, Vd och andra ledande befattningshavare fastställdes vid årsstämman den 16 maj 2024. Riktlinjerna framgår i not K5.

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

Enligt aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning är det Humanas styrelse som är ytterst ansvarig att se till att företagets organisation är så utformad att den finansiella rapporteringen, förvaltningen och verksamheten följs upp och kontrolleras på ett betryggande sätt. Humanas Vd har delegerat till CFO att ansvara för implementering och upprätthållande av formella rutiner som säkerställer att beslutade principer för finansiell rapportering och intern kontroll efterföljs. Det är dock varje enskild medarbetares ansvar att vara en del i den interna styrningen och kontrollen, exempelvis genom att följa ekonomihandboken och utföra de kontroller som beslutats för att förebygga, upptäcka och hantera brister och felaktigheter.

Ansaret för den interna kontrollen
I Humana är intern styrning och kontroll en integrerad del av företagets verksamhetsstyrning. För att tydliggöra och möjliggöra en struktur kring hur organisationen hanterar sina risker och vem som ansvarar för vad rörande företagets riskhantering, interna styrning och kontroll, utgår företaget från modellen med tre ansvarslinjer i sitt kontrollarbete. Styrelsen är ytterst ansvarig för bolagets organisation och fastställer väsentliga policyer som rör riskhantering utifrån ägarpreferenser och direktiv. Bolagets Vd är underordnad styrelsen och ansvarar formellt för den löpande förvaltningen.

Första ansvarslinjen
Humana är ett decentraliserat företag som ger stort ansvar och frihet för den enskilde individen att löpande i vardagen fatta beslut som bidrar till att förbättra och underlätta vardagen för företagets kunder och klienter. Den första ansvarslinjen i arbetet att hantera verksamhetens risker är därför organisationen i den löpande verksamheten som till exempel utgörs av affärsområdeschef, divisionschef, regionschef, verksamhetschef, enhetschef och anställda i affärsverksamheten. De äger sina respektive risker, och ansvarar för att arbeta med den dagliga interna kontrollen genom att identifiera, utvärdera, kontrollera och motverka risker, samt att se till att lagar och regler upprätthålls och interna rutiner och riktlinjer och

efterlevs och kvalitet upprätthålls. De sätter upp lämpliga kontrollaktiviteter och ser till att dessa utförs på ett korrekt sätt. Verksamhetschefer bär ett stort ansvar. Såväl tillstånd som regelverk är kopplade till det lokala ledarskapet. Effektiviteten i verksamheterna beror på nyckelfaktorer som företagskultur och den uppfattning för rätt och fel som ledningen etablerar i verksamheten, samt tydligheten i samtliga anställdas ansvar för sitt arbete.

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

Tredje ansvarslinjen
I den tredje linjen återfinns internrevisionsfunktionen som arbetar på styrelsens uppdrag och granskar första och andra linjens arbete. Styrelsen har,



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

baserat på revisionsutskottets utvärdering, beslutat att inte inrätta någon särskild funktion för internrevision. Bolaget anser att det förstärkta kvalitetsledningssystemet i kombination med den kontroll som sker i respektive affärsområde samt inom ekonomifunktionen säkerställer behovet av erforderlig kontroll och uppföljning. Styrelsen prövar årligen behovet av en internrevisionsfunktion.

System för intern kontroll – COSO-modellen

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

Kontrollmiljö

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

En väl fungerande kontrollmiljö handlar om en tydlig organisationsstruktur,

tydliga beslutsvägar, gemensamma värderingar i form av etik, moral och integritet samt befogenheter som är tydligt definierade och kommunicerade genom styrdokument. Exempel på styrdokument i Humana är policyer, riktlinjer, manualer, instruktioner och uppförandekod (Code of Conduct).

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

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

- Ett omfattande kvalitetsarbete på alla nivåer i företaget – Ett koncerngemensamt ledningssystem med riktlinjer, internkontroller och uppföljning är implementerat i hela koncernen. Humanas använder ett kvalitetsindex, HQI, för kvalitetsuppföljning. Under året har Humana utvecklat sociala utfallsmått som ett led i att tydligare följa upp, utvärdera och säkerställa kvaliteten.
- Koncerngemensamma policyer inom flera viktiga områden såsom medarbetare, kommunikation, mångfald samt insynsfrågor, till exempel.
- Kvalitetspolicy, Visselblåspolicy, Miljöpolicy, Arbetsmiljöpolicy samt Mångfalds- och inkluderingspolicy.

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

Vidare har Humana styrande dokument som ska ge stöd och underlätta för samtliga medarbetare att agera i enlighet med Humanas internt uppsatta regler och riktlinjer. Styrande dokument för redovisning och finansiell rapportering omfattar områden av särskild betydelse för att verka för en korrekt, fullständig och aktuell redovisning, rapportering och informationsgivning. Ekonomihandboken är Humanas centralt styrande dokument vad gäller riktlinjer för att uppnå en god intern styrning och kontroll över den finansiella rapporteringen. Vid förvärv ingår det som en väsentlig del i integrationsarbetet att säkerställa att värderingar och övrig kontrollmiljö överensstämmer med Humanas riktlinjer.

Riskbedömning

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Kontrollaktiviteter

Humana genomför löpande kontrollaktiviteter för de väsentliga risker som identifieras. Bolagets CFO har ansvaret att säkerställa att identifierade risker relaterade till den finansiella rapporteringen på koncernnivå hanteras. Kontrollaktiviteterna följer strukturen i rapporteringsprocessen och ekonomiorganisationen. Varje enhets redovisning valideras och stäms av i den lokala bokföringen innan den överförs till affärsområden och koncernekonomi för konsolidering. Controllers och ekonomichefer i respektive affärsområde gör budgetar, uppdaterar estimat samt genomför analyser av utfall. I avstämningarna och rapporterna görs särskilda utredningar när så bedöms vara nödvändigt. Samtliga affärsområden presenterar sina finansiella resultat i skriftliga rapporter på månadsbasis.

Information och kommunikation

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

Humanas kommunikations- och informationskanaler möjliggör att informationen snabbt kan kommuniceras ut till berörda medarbetare. Styrande dokument i form av policyer, riktlinjer

och manualer, i det fall det avser den finansiella rapporteringen, kommuniceras framförallt via intranätet och koncernens ekonomihandbok. Förutom den skriftliga kommunikationen diskuteras nyheter, risker, utfall av kontroller etc. i löpande möten. Kommunikationen sker också i månatliga bokslutsmöten där ekonomichefer deltar.

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

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

Uppföljning

Varje verksamhetschef eller affärsområdeschef respektive ekonomiorganisation är ytterst ansvariga för den löpande uppföljningen av den finansiella



informationen för respektive enhet. Informationen följs vidare upp på affärsområdesnivå, av koncernfunktioner, av koncernledningen och slutligen av styrelsen. En sammanställning och status på identifierade åtgärder avrapporteras till styrelsen via det löpande arbetet i revisionsutskottet. Humanas revisionsutskott har till uppgift att säkerställa att Humanas finansiella

rapportering och bolagets redovisning är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga noteringskrav, samt att bolagets internkontroll följer upprättade processer.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Öppna utskriftsoptimerad PDF

Styrelse



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

Anders Nyberg

Född 1956.

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

Utbildning: Ekonomlinjen vid Stockholms universitet. Diplomerad vid IHR (Institutet för högre kommunikation och reklamutbildning).

Andra pågående uppdrag: Styrelseordförande i Gordon delivery, strelseledamot Vaccin Direkt och Aquadental.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd Apotek Hjärtat, Vice Vd i ICA och Axfood. Styrelseledamot Apopro (Danmark).

Grethe Aasved

Född 1954.

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

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

Andra pågående uppdrag: Rådgivande styrelseledamot inom Hälsoveteknologi, Det Norske Veritas (DNV). Styrelseordförande Medicinska fakulteten på Norges Tekniskt – och Naturvetenskapliga Universitet (NTNU).

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd för St. Olavs Sjukhus, Universitetssjukhuset i Trondheim. Vd för Norge i Aleris Helse. Direktör för statliga angelägenheter på Pfizer (Norge). Styrelseledamot i HEMIT HF och styrelseledamot i Kavliinstituttet for systemneurovitenskap, NTNU. Styrelseledamot i Unicare Holding, Pfizer (Norge) och Tomra Systems. Styrelseordförande i Yngre läkares förening i Norge, Vice ordförande i Norske läkarföreningen, Generalsekreterare i den europeiska organisationen för läkare, Bryssel.

Monica Lingegård

Född 1962.

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

Utbildning: Civilekonom från Stockholms universitet.

Andra pågående uppdrag: Vd SJ.

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

Leena Munter-Ollus

Född 1968.

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

Utbildning: Magisterexamen i ekonomi från Svenska Handelshögskolan i Helsingfors.

Andra pågående uppdrag: Tillförordnad chef för Transformation på Business Finland. Vd på Taitotalo. Styrelseledamot på Työkanava. Förvaltningsrådets ordförande kooperativet Varuboden – Oslo.

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

Carolina Oscarius Dahl

Född 1983.

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

Utbildning: Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm.

Andra pågående uppdrag: Delägare på Impilo. Styrelseledamot Avia Pharma Holding och Decon Products Holding.

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

Ralph Riber

Född 1958.

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

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

Andra pågående uppdrag: Styrelseordförande för Internationella Engelska skolan, styrelseledamot på Stockholms Stadsmission.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd för Internationella Engelska Skolan, Ambea, Tärna Kompani och Atveda. Konsultchef på Adacra. Styrelseledamot på Fenix Begravning, Esperio Care Group, Aleris, Internationella Engelska Skolan och Stadsmissionens skolstiftelse. Konsult på Riber Enterprises.

Fredrik Strömholm

Född 1965.

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

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

Andra pågående uppdrag: Medgrundare av Impilo och ordförande för dess investeringskommitté, styrelseledamot i Oric 3D, Euro Accident, Decon Products Holding och tandlaegen.dk samt styrelseordförande i Natur & Kultur och ledamot i högskolestyrelsen i GIH och styrelsen i Skellefteå AIK Hockey.

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

➔ Öppna utskriftsoptimerad PDF

Koncernledning



Nathalie Boulas Nilsson

Född 1969.
Uppdrag och invald: Vd och koncernchef och landschef Sverige sedan juli 2024.
Utbildning: Msc Business and Administration, Bsc nationalekonomi och internationell ekonomi, Handelshögskolan Stockholm.
Andra pågående uppdrag: –
Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: CEO Norlandia och Vd Frösunda, Country Manager Norlandia Health and Care Group Sweden, Operativ chef Tema Cancer på Karolinska universitetssjukhuset, Vd Locum AB.



Hans Dahlgren

Född 1970.
Uppdrag och invald: Affärsområdeschef Personlig assistans sedan 2023, samt Kommunikationsdirektör. Tidigare, från 2022, Kvalitets-, kommunikations- och utvecklingsdirektör.
Utbildning: Handelshögskolan i Stockholm MBA med inriktning förändringsledning, IT och sjukvård, Fil kand inriktning statskunskap/företagsekonomi, Uppsala universitet, California State University och Babson F.W. Olin Graduate School of Business.
Andra pågående uppdrag: Styrelseledamot Vårdföretagarna bransch Personlig assistans.
Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd Sveriges Läkarförbund/Läkartidning & arbetande ordförande Lipus AB, Affärsområdeschef omsorg samt kommunikationsdirektör Team Olivia, Affärsutvecklingschef och marknadschef Praktikertjänst AB, Näringspolitisk chef Vårdföretagarna/Almega, Chef för det politiska stödet i riksdagen och Kommunikationsdirektör SACO. Ett trettiotal styrelseuppdrag inom främst privat sjukvård och omsorg men även kommunal förvaltning, A-kassa, ideella föreningar, tidning och försäkringsbolag.



Christoffer Herou

Född 1981.
Uppdrag och invald: CFO sedan 2024.
Utbildning: Civilekonom, Lunds Universitet.
Andra pågående uppdrag: –
Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Group CFO C-RAD, Group CFO Brado (publ.) / Frösunda Omsorg, CFO Norlandia Health and Care Group Sweden, CFO, Wind Division, Siemens AB, Senior Associate Audit, KPMG.



Kimmo Huhtimo

Född 1970.
Uppdrag och invald: Tillförordnad landschef Finland sedan 2024. Tidigare, sedan 2020, Divisionschef barn och unga och personer med funktionsnedsättning.
Utbildning: Civilingenjör, Helsingfors tekniska universitet
Andra pågående uppdrag: –
Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Flertal ledningspositioner inom omsorg på Mehiläinen och Lassila & Tikanoja Oyj.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Koncernledning



Mona Lien

Född 1962.

Uppdrag och invalid: Landschef Norge sedan 2014.

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

Andra pågående uppdrag: Styrelseledamot i den norska handelsorganisationen NHO Geneo och ordförande i NHO Helse och velferd.

Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag: Vd och ägare Loft AS, affärsutvecklingschef och Vd för INOM Norge. Arbetat i olika roller i offentlig sektor, inom skola och psykiatri. Egenföretagare i fyra år.



Nina Marklund Krantz

Född 1974.

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

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

Andra pågående uppdrag: –

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



Adam Nerell

Född 1977.

Uppdrag och invalid: CIO sedan 2022.

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

Andra pågående uppdrag: –

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

Medlemmar som har lämnat koncernledningen och tillkommit i koncernledningen efter rapportperiodens utgång

Johanna Rastad, Vd och koncernchef till och med 19 juli 2024.

Anders Broberg, affärsområdeschef Åldreomsorg till och med 29 februari 2024.

Titti Lilja, affärsområdeschef Individ och familj till och med den 30 april 2024 och från och med 1 januari 2025.

Fredrik Larsson, CFO till och med 31 augusti 2024.

Anu Kallio, landschef Finland till och med 31 augusti 2024.

Leila Rutanen, landchef Finland från och med 19 juni 2025.

Jonas Jarborn, Quality and Compliance direktör från och med 28 april 2025.

Gabriella Reuterswärd, CMO, tillträder under 2025.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Risker och riskhantering

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

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

Humana har i sin riskanalys identifierat de huvudsakliga risker som skulle kunna påverka bolagets verksamhet och förmåga att uppnå uppsatta mål. I tabellen beskrivs kortfattat de mest väsentliga riskerna samt hantering för att begränsa eventuella effekter på verksamheten. Hållbarhetsrelaterade risker finns i hållbarhetsredovisningen på sidorna 62–91.

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

Riskerna har värderats utifrån sannolikhet och påverkan, bedömt utifrån en tidshorisont på 1–5 år.

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



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Omvärldsrelaterade risker

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

Verksamhetsrelaterade risker

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
● BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

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

Finansiella risker

Finansiella risker	Likviditetsrisken är risken att koncernen inte kan fullgöra sina betalningsförpliktelser. Finansieringsrisken är risken att bolaget kan komma att få problem att fullgöra de skyldigheter som är förknippade med bolagets finansiella skulder. Koncernen verkar i Sverige, Finland, och Norge och exponeras därigenom för risker i form av omräkning från euro respektive norska 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 finansiella kostnader påverkas av marknadens ränteläge. Förändringar i räntorna, kan öka kostnaderna för Humanas lån och därmed få en negativ påverkan på koncernens resultat och kassaflöde. Humanas kreditrisker och kreditförluster är till övervägande del hänförliga kundfordringar och Humanas överskottslikviditet. Kreditrisken för kundfordringar består i att utestående fordringarna och icke fakturerade utförda tjänster till Humanas beställare inte kommer att betalas. Kreditrisken för överskottslikviditet består i att banken inte kan fullgöra sina åtaganden.	Likviditets- och finansieringsrisken hanteras centralt för koncernen av bolagets CFO. Koncernens finanspolicy sätter ramverk och riktlinjer vad gäller riskmandat och limiter i finansverksamheten. För att underlätta likviditetsplanering och likviditetsstyrning har koncernen kreditfaciliteter, till exempel checkräkningskrediter, samt cashpooler. Humana jobbar även löpande med sin likviditet med likviditetsprognoser. Fokus på kassaflödet och anpassningar vid ändrade marknadsförutsättningar minskar risken att inte kunna fullgöra skyldigheterna enligt finansieringsavtalen. Koncernens lån kan, men behöver inte, räntesäkras genom ingående av s.k. ränteswappar eller ränteoptioner. Humana har inte räntesäkrat några lån under 2024. Koncernens lån löper i regel med 3 månaders räntebindningstid, vilket är i enlighet med koncernens finanspolicy. Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och regioner, vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Risken för kreditförluster bedöms som låg. Humanas överskottslikviditet placeras endast med låg risk på inlåningskonton hos nordiska banker med hög kreditrating. Humanas exponering mot utländska valutor balanseras delvis genom upplåning i den lokala valutan.		
--------------------	--	---	---	---

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

07

Hållbarhets- redovisning

Allmänna upplysningar	63
Miljörelaterad information	74
Social information	81
Bolagsstyrningsinformation	89



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Allmänna upplysningar

Humanas vision ”Alla har rätt till ett bra liv” handlar om hållbarhet på individ- och samhällsnivå. Hållbarhet är därför kärnan av bolagets verksamhet och sedan länge en integrerad del av bolagets strategi och affärsmodell.

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Innehåll

	Sida
Allmänna upplysningar	63–70
Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsrapporten	64
Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter	64
Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll och information som lämnas i hållbarhetsfrågor	65
Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem	65
Förklaring om tillbörlig aktsamhet	65
Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering	66

	Sida
Strategi, affärsmodell och värdekedja	66
Intressenters intressen och synpunkter	68
Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	68
Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter	69
Förteckning över datapunkter i övergripande och tematiska standarder som härrör från annan EU-lagstiftning (ESRS 2, Tillägg B)	89–91

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Öppna utskriftsoptimerad PDF

Allmänna upplysningar

Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsredovisningen

Humanas hållbarhetsredovisning för 2024 omfattar perioden 1 januari 2024 till och med 31 december 2024 och har utarbetats på konsoliderad nivå med samma omfattning som den finansiella rapporteringen. Väsentliga händelser på och efter 1 januari 2025 och fram till rapportdagen inkluderas.

Hållbarhetsredovisningen innehåller information om de väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter (så kallade "IRO:er") som är kopplade till den egna verksamheten samt till bolagets värdekedja. Värdekedjans tidigare led omfattar inköp av varor och tjänster, medan den nedströms värdekedjan omfattar omsorgstjänster som tillhandahålls kunder och klienter, och i slutändan samhället i stort. Bolagets IRO:er identifierades genom en dubbel väsentlighetsanalys (DMA) under 2023–2024 och beskrivs närmare på sidorna 69–70.

Hållbarhetsredovisningen för 2024 har tagit inspiration från årsredovisningslagens implementering av EU:s direktiv om företagens hållbarhetsrapportering – Corporate Sustainability Directive (CSRD) och rådande tolkningar av stillhörande standarder för hållbarhetsrapportering – European Sustainability Reporting Standards (ESRS) – som trädde i kraft i Sverige den 1 juli 2024. Formellt ska Humana rapportera enligt de nya rapporteringsstandarderna från och med räkenskapsåret 2025, men genom att i hållbarhetsredovisningen för 2024 inspireras av kraven vill Humana underlätta för övergången inför årsredovisningen för 2025.

Upplysningar avseende särskilda omständigheter

Rapportering enligt ESRS:erna kommer att ställa stora krav på inhämtning av nya data i Humana-koncernen och från värdekedjan. Humana arbetar nu för att säkerställa data för att kunna rapportera bolagets väsentliga mått över tid. I årets hållbarhetsredovisning inkluderas information om värdekedjan där Humana redan har tillgång till tillräckligt god data, alternativt indirekta källor. Detta gäller till exempel upplysningar kring GHG-utsläpp i scope 3, se vidare på sidan 74.

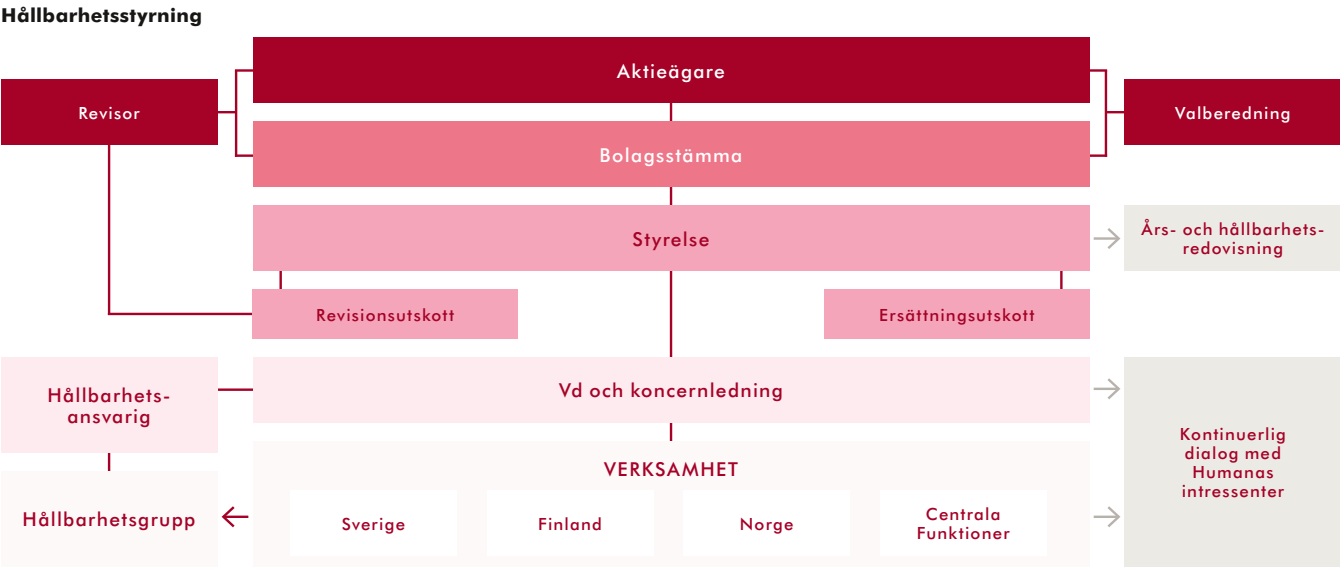
Där det anses föreligga osäkerhet i uppskattning och utfall i kvantitativa mått eller monetära belopp, alternativt osäkerhet kring framtåtblickande uppgifter, anges detta.

Hållbarhetsstyrning i Humana

Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll och information som lämnas i hållbarhetsfrågor

Humanas koncernledning och styrelse samt styrelsens arbete och utskott presenteras närmare i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 47–56. I bolagsstyrningsrapporten beskrivs även koncernens övergripande styrmodell med externa och interna styrinstrument samt ansvarsfördelning.

Illustration av hur Humanas hållbarhetsarbete är organiserat:



Styrelsens roll

Styrelsens ledamöter besitter som grupp mångårig och bred erfarenhet av såväl ämnesområden som geografier som är relevanta för att leda och utöva tillsyn över bolagets hållbarhetsfrågor. I sammanfattning kan nämnas styrelseledamöternas kollektiva erfarenhet från följande sektorer och typer av verksamheter: hälso- och sjukvård, omsorg och socialt arbete, läkemedel, välfärdsteknik, kompetensutveckling, bemanning, arbetsgivarorganisationer, skola, skattefinansierad verksamhet och privat välfärd. Genom en årlig utvärdering av styrelsens kompetens i relation till bolagets väsentliga risker och möjligheter, inklusive hållbarhetsfrågor, fastställer styrelsen huruvida den som kollektiv fortsatt besitter, eller har tillgång till, den kompetens och expertis som bolaget behöver för att kunna adressera dessa väsentliga frågor. Utvärderingen leds av styrelsens ordförande och presenteras för valberedningen enligt den process som beskrivs på sidan 48–49 i bolagsstyrningsrapporten.

Styrelsen ansvarar för att fastställa bolagets övergripande hållbarhetsstrategi och mål, samt för att godkänna resultatet av den dubbla väsentlighetsanalys som ligger till grund för bedömning och fastställande av bolagets hållbarhetsfrågor. Styrelsen ansvarar också för att godkänna övergripande policyer och att utöva tillsyn över bolagets förvaltning. Hit räknas uppföljning av bolagets hållbarhets-

arbete och -mål, inklusive bolagets utveckling, hantering och framsteg i relation till de IRO:er som identifierats som väsentliga för bolaget i hållbarhetsavseende. Styrelsen avger årligen en extern rapport över bolagets hållbarhetsarbete och -mål i form av års- och hållbarhetsredovisningen. Styrelsens ansvar för hållbarhetsfrågor återspeglas i styrelsens arbetsordning. Minst en gång per år håller styrelsen en längre diskussion om koncernens väsentliga hållbarhetsfrågor samt framdriften i dessa.

Revisionsutskottet ansvarar för att stödja styrelsen i att uppfylla sina skyldigheter inom hållbarhetsrapportering och att se över rutiner för internrevision av hållbarhetsarbetet. Revisionsutskottets ansvarsområden för hållbarhetsfrågor återspeglas i den arbetsordning som styrelsen utfärdat till revisionsutskottet. Samtliga möten i revisionsutskottet redovisas för styrelsen.

Koncernledningens roll

Vd och koncernledning ansvarar för att leverera på styrelsens fastslagna strategi och mål liksom att fatta beslut över och styra övergripande verksamhetsfrågor, vilket inkluderar hållbarhetsfrågor. Vd och koncernledning ansvarar därutöver för att det finns system och processer på plats för uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet, bland annat för resultatutvecklingen av bolagets hållbarhetsfrågor. Utöver en längre diskussion i styrelsen minst en gång per år, rapporterar Vd även månadsvis till styrelsen.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Övriga roller i den operativa verksamheten

Bolagets hållbarhetsansvarig har ett övergripande ansvar för samordning och styrning av bolagets hållbarhetsfrågor och samarbetar med övriga organisationen i fråga om implementering och uppföljning. Hållbarhetsansvarig rapporterar löpande till koncernledningen och årligen till styrelsen. Hållbarhetsansvarig leder, tillsammans med koncernens ekonomifunktion, arbetet med hållbarhetsredovisningen.

Bolagets landschefer och affärsområdeschefer samt chefer för centrala gruppfunktioner ansvarar för att fastställa hållbarhetsrelaterade instruktioner och rutiner anpassade för verksamheten som syftar till att implementera och följa upp hållbarhetsfrågor och -mål.

Bolagets hållbarhetsgrupp är en tvärfunktionell representation från alla länder samt från centrala funktioner, med syfte att utveckla planer och samarbeta i frågor som rör koncernens löpande hållbarhetsarbete. Hållbarhetsrepresentanterna har minst kvartalsvisa avstämningar med hållbarhetsansvarig för kunskaps- och erfarenhetsutbyte och för samordning av datainsamling.

Chefer och enskilda medarbetare i verksamheten genomför aktiviteter som beslutats och bidrar till framdrift i hållbarhetsarbetet genom det dagliga arbetet.

Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem

Av not K5 på sidan 112–113 framgår hur bolagets incitamentssystem kopplar till hållbarhetsfrågor. Där framgår att målen för rörlig ersättning för ledande befattningshavare ska vara relaterade till utfall av finansiella mål för koncernen och affärsområdena, samt tydligt definierade individuella mål såsom mätbar kvalitet och hållbarhet, kundnöjdhet, medarbetarnöjdhet och viktiga projekt och aktiviteter. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen.

Förklaring om tillbörlig aktsamhet

Humanas process för tillbörlig aktsamhet

Tillbörlig aktsamhet i fråga om hållbarhet handlar om att Humana har en process för att identifiera, förebygga, begränsa och redovisa hur bolaget behandlar faktiska och potentiella negativa konsekvenser för människor och miljö som kan uppstå i bolagets egen verksamhet eller i värdekedjan. Humanas process för att tillse tillbörlig aktsamhet framgår av följande delar av hållbarhetsredovisningen:

Centrala delar i tillbörlig aktsamhet	Punkter i hållbarhetsredovisningen	Sida	Avser människor och/eller miljö?
Att bygga in tillbörlig aktsamhet i styrning, strategi och affärsmodell	Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll	64	Människor och miljö
	Integrering av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem	65	Människor och miljö
	Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	67–68, 72, 79, 84, 87	Människor och miljö
Samarbete med påverkade intressenter	Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan	64	Människor och miljö
	Intressenters intressen och synpunkter	68	Människor och miljö
	Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter	69	Människor och miljö
	Antagna policyer för hur väsentliga hållbarhetsfrågor ska hanteras	72, 79–80, 84, 87	Människor och miljö
	Samarbete med påverkade intressenter med särskilt avseende på den egna arbetskraften, respektive konsumenter och slutanvändare	79, 84	Människor
Att identifiera och bedöma negativa konsekvenser för människor och miljö	Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter	69, 72	Människor och miljö
	Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	67–68, 72, 79, 84, 87	Människor och miljö
Att vidta åtgärder för att behandla negativa konsekvenser för människor och miljön	Åtgärder och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna	72, 78, 80, 85	Människor och miljö
Att följa upp insatsernas ändamålsenlighet	Mål och mått	73, 82–83, 85, 88	Människor och miljö

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering

Tillsammans med koncernens ekonomifunktion leder hållbarhetsansvarig arbetet med hållbarhetsredovisningen. Även om Humana har hållbarhetsrapporterat sedan flera år, har den påbörjade anpassningen till kraven i CSRD och tillhörande rapporteringsstandarder inneburit att många fler delar av organisationen involverats och att flera nya datapunkter ska inhämtas. Primära källor för eventuella fel i hållbarhetsrapporteringen är den mänskliga faktorn i manuell processer; att data rapporteras in felaktigt eller ofullständigt, alternativt inte konsolideras korrekt.

Under 2025 kommer ett ytterligare arbete göras för att minimera risken för fel genom att införa systematisk uppföljning och kontroll av de olika delarna av rapporteringsprocessen samt att införa en rutin om att definitioner, processer och strukturer för datainhämtning och konsolidering ska utvärderas årligen för att säkerställa att de bidrar till att Humanas hållbarhetsrapportering är korrekt och återspeglar verkliga förhållanden.

Revisionsutskottet kommer att följa implementeringsarbetet samt erbjudas möjlighet att lämna synpunkter på både DMA:n och hållbarhetsrapporten innan de presenteras för styrelsen för godkännande. Härutöver kommer Humanas revisorer ges i uppdrag att översiktligt granska hållbarhetsrapporten för 2025.

Humanas strategi

Strategi, affärsmodell och värdekedja

Strategi och affärsmodell

Humanas kärnverksamhet handlar om att bidra till social hållbarhet i samhället. Hållbarhet är integrerat i Humanas affärsmodell och strategi: att erbjuda kvalitativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster till uppdragsgivarna och vara en attraktiv arbetsgivare för medarbetarna.

Humana vill, som en ansvarstagande samhällsaktör, också bidra till utvecklingen av omsorgen i samhället i stort i Norden. Att satsa på kvalitativ omsorg som bygger på – och utvecklar – evidensbaserade behandlingsmetoder, som utnyttjar innovation och är effektiv bedöms fortsätta vara en möjlighet för Humana över tid. Kommunerna har ofta stora behov men otillräckliga resurser att möta särskilt komplexa omsorgsbehov. Detta innebär en möjlighet för Humana att utöka erbjudandet av specialiserad omsorg och behandling, där också potentialen för ytterligare positiv påverkan bedöms vara stor. Samtidigt utgör eventuella brister i omsorgstjänsterna och, tillika politiska beslut om begränsningar av privata välfärdsbolag, risker för Humana.

Till att utföra verksamheten har Humana över 23 000 medarbetare, vilka utgör bolagets viktigaste resurs. Den stora medarbetarstyrkan omfattar allt från högutbildade specialistroller till tjänster utan formella utbildningskrav.

Humanas verksamhet och medarbetare beskrivs vidare i Förvaltningsberättelsen, sidorna 93–97.

Humanas värdekedja

Omsorg är en personalintensiv verksamhet och medarbetarna i den egna verksamheten är helt avgörande för kvaliteten och resultatet av omsorgen. Majoriteten av medarbetarna inom Humana är anställda direkt av bolaget, medan en liten andel, <5 procent, är inhyrd personal, framför allt genom avtal med externa bemanningsbolag. Detta gäller i Sverige särskilt inom yrkeskategorierna sjuksköterskor, läkare och arbetsterapeuter, i Finland sjuksköterskor och undersköterskor och i Norge behandlingspedagoger och -assistenter.

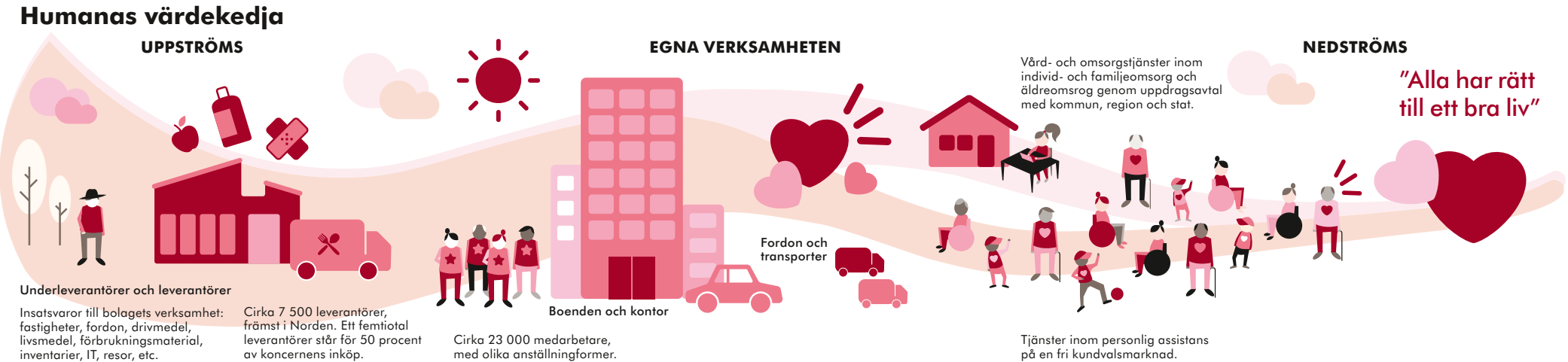
Humanas omsorgstjänster kräver också tillgång till ändamålsenliga fastigheter, dels i form av olika boendetyper som äldreboenden, HVB och LSS-boenden, dels i form av lokaler för öppenvård och administration. Särskilt inom individ- och familjeomsorgen finns behov av transporter till och med klienter, samt mellan verksamhetens enheter.

Inköp till Humanas omsorgsverksamheter består framför allt av fastighetsfaciliteter, livsmedel, inventarier, fordon och förbrukningsartiklar. Till verksamhetens administration är de största inköpen associerade till IT, resor och kontorsmaterial. Produktinköp står för cirka 6 procent av Humanas omsättning. Leverantörsbasen är diversifierad med över 7 500 registrerade leverantörer, främst från Norden. Ett femtiotal leverantörer står för cirka 50 procent av inköpta varor och tjänster.

Humanas uppdragsgivare inom individ- och familjeomsorg och äldreomsorg är kommuner, regioner och stat medan det inom personlig assistans framför allt är enskilda individer med omsorgsbehov som är kunder. Mottagare av de faktiskt utförda omsorgstjänsterna är omkring 10 000 enskilda individer med olika komplexitet i sina omsorgsbehov, i alla åldrar och med en geografisk spridning över hela Sverige, Norge och Finland (samt en liten del i Danmark, som avyttrades under 2024).

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Öppna utskriftsoptimerad PDF



VÄSENTLIGA KONSEKVENSER, RISKER OCH MÖJLIGHETER:

- Utsläpp från tillverkning och transporter i leverantörskedjan bidrar till negativ klimatpåverkan.
- Potentiell risk för mutor och korruption i inköpsprocesser.
- Utsläpp från fastigheter, egna transporter och resor samt energiförbrukning i verksamheten bidrar till negativa konsekvenser för klimat och miljö.
- Möjligheterna att attrahera och behålla personal i en personalintensiv bransch påverkas av arbetsvillkor, arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter samt jämställdhet och diskriminering.
- Tunga lyft, hot och våld, stress, smittspridning, etc kan medföra negativa fysiska och psykiska konsekvenser för medarbetarna och leda till sjukfrånvaro och hög personalomsättning.
- Mutor och korruption i försäljnings- och avtalsprocesser eller att bolaget utnyttjas för olika typer av välfärdsbrott kan bidra till ökade kostnader för kund och samhälle samt innebära anseenderisker för bolaget.
- Stöd och omsorg innebär positiva konsekvenser för hälsa, välbefinnande och livskvalitet för kunder och klienter.
- Brister i kvalitet och felaktig behandling kan leda till negativa konsekvenser för kunder och klienter, samt risker för bolaget.
- Felhanterade och/eller läckta personuppgifter kan leda till negativa konsekvenser för kunder och klienter och/eller medarbetare, samt sanktioner för bolaget.
- Personer med omsorgsbehov får förutsättningar att leva ett mer självständigt liv, med ökad social inkludering som följd.
- Ökat utbud av vård- och omsorgsplatser i Norden bidrar till ökad tillgänglighet och valfrihet för kunder och klienter samt deras närstående.
- Högkvalitativ och kostnadseffektiv vård- och omsorg bidrar till att lösa samhällsutmaningar och minska kostnaderna.

EXEMPEL PÅ STRATEGIER OCH VERKTYG FÖR ATT HANTERA:

- Inkludera hållbarhetsaspekter i urval och beslut kring inköp av produkter och tjänster.
- Förenkla inköpsprocessen genom att välja leverantörer och grossister med god värdegrund och ett mer hållbart urval.
- Samordning av inköp där möjligt.
- Välja fordon, transporter och energi med lägre klimatavtryck. Energieffektivera fastigheter där möjligt. Sätta vetenskapligt baserade klimatmål.
- Kollektivavtal som omfattar alla anställda samt en väletablerad dialog med fackliga företrädare lägger grunden för rimliga arbetsvillkor.
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete som bygger på riskprevention och att främja friskfaktorer.
- Löpande kompetensutveckling och en digital lärportal.
- Mätning och uppföljning av medarbetarnöjdhet.
- Aktivt värdegrundsarbete, god företagskultur och utbildning för att främja mångfald, rättvisa och inkludering samt hög etik. Visselblåsarfunktion för att systematiskt ta emot och hantera eventuella misstankar/ärenden.
- Systematiskt kvalitetsarbete, inklusive mätning och uppföljning av kvalitet samt kund/klientnöjdhet.
- Tydlig utbildning och styrning för ökad IT-säkerhet.
- Löpande dialog och nära samarbete med kommun, region och stat för att säkerställa rätt typ av resurser på rätt plats.
- Utveckling av evidensbaserade behandlingsmetoder som utnyttjar innovation.
- Ett ökat erbjudande av specialiserad omsorg för att möta samhällets mest komplexa behov.
- Sociala utfallsmått som ett led i att tydligare följa upp, utvärdera och säkerställa kvaliteten.

Löpande hantering och styrning genom styrdokument, instruktioner, mål, uppföljning samt intern och extern rapportering

INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

● HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Intressenters intressen och synpunkter

Humanas intressenter

Humana för kontinuerlig dialog med sina intressenter med syfte att använda intressenternas intressen och synpunkter som underlag i bolagets dubbla väsentlighetsanalys och andra beslutsprocesser som får påverkan på bolagets strategi och affärsmodell. Dialogerna utformas för att ge ett så effektivt utbyte som möjligt, i kanaler och med en frekvens som är lämplig för respektive intressentgrupp. Nedan finns en sammanfattad beskrivning av Humanas viktigaste intressentgrupper, typ av dialog i form av kanal och frekvens samt viktiga önskemål och synpunkter som lyfts fram av respektive intressentgrupp.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Humanas väsentliga hållbarhetsfrågor

Till att utföra verksamheten har Humana cirka 23 000 medarbetare, vilka utgör bolagets viktigaste resurs. Den stora medarbetarstyrkan innebär också väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter för bolaget, relaterat till medarbetarnas arbetsvillkor, arbetsmiljö, likabehandling, personintegritet etc. Central är också bolagets styrning och värdegrund vilken utgör basen för en fungerande kärnverksamhet, där etik och moral, integritet och transparens är grundpelarna. Utöver de konsekvenser, risker och möjligheter som hänför sig till bolagets

egen verksamhet och som berör samhällsansvar och bolagsstyrning har bolaget också viss påverkan och påföljande risker kopplade till klimatförändringar. Särskilt bolagets fastighetsutnyttjande och transporter i den egna verksamheten samt inköp av varor och tjänster i värdekedjans tidigare led har påverkan på växthusgasutsläpp. De konsekvenser, risker och möjligheter som identifierats som väsentliga i Humanas dubbla väsentlighetsanalys finns sammanfattade på sidan 70. Ytterligare redogörelse för respektive konsekvens, risk samt möjlighet görs sedan under *Klimatförändringar* (sidorna 72–74), *Den egna arbetskraften* (sidorna 79–83), *Konsumenter och slutanvändare* (sidorna 84–85), samt *Ansvarsfullt företagande* (sidorna 87–88).

Intressentgrupp	Typ av dialog: kanal och frekvens	Viktiga synpunkter på Humanas verksamhet
Kunder och klienter	• Kontinuerlig dialog i verksamheterna • Årliga kund-/klientundersökningar • Verksamhetsspecifika undersökningar • Synpunkts-funktion via Humanas webbplats • Patientsäkerhetsberättelse • Kvalitetsdeklaration	• Hög kvalitet och säkerhet i omsorgen • Anpassning efter individuella behov • Icke-diskriminering, inkludering • Säker persondatahantering
Beställare i kommun, region och stat	• Upphandlingar • Möten • Avtalsuppföljning • Kundundersökningar hos Socialtjänsten	• Kostnadseffektiv omsorg • Innovation och utveckling av tjänsterna och behandlingsmetoderna • Valfrihet • Lösa samhällsutmaningar • Tillstånds- och regelefterlevnad • Transparens och anti-korruption i anbudsförfaranden • Miljövänliga produkter
Medarbetare och medarbetar-representanter	• Årlig medarbetarundersökning • Årliga medarbetarsamtal • Kontinuerliga arbetsplatsmöten • Exit-samtal • Avvikelserapportering • Synpunkts- och klagomålsfunktion • Visselblåsarfunktion • Rekryteringsdialoger • Central och lokal dialog med arbetstagarrepresentanter • Fackliga förhandlingar • Skyddsronder • Skyddskommittéer	• Arbetsmiljö • Arbetsvillkor • Kompetensutveckling • Skälig ersättning • Hållbarhet (miljö och klimat) • Persondatahantering
Myndigheter	• Regelverk • Rapporter • Inspektioner och granskningar • Incidentrapportering • Utredningar	• Tillstånds- och regelefterlevnad • Hög kvalitet och säkerhet i omsorgstjänster • Möta individers krav och behov • Transparens

Intressentgrupp	Typ av dialog: kanal och frekvens	Viktiga synpunkter på Humanas verksamhet
Ägare och investerare	• Årsstämma • Individuella möten och gruppmöten med aktieägare, investerare och bankers analytiker, till exempel i samband med delårsrapporter och investerarkonferenser	• Hög kvalitet i omsorgstjänster • Utveckling och innovation för att möta ökande samhällsbehov • Lönsamhet • Tillstånds- och regelefterlevnad
Lån- och kreditgivare	• Finansiell rapportering • Möten	• Finansiell stabilitet • Lönsamhet • Regelefterlevnad • Transparens
Politiker	• Enskilda möten • Genom branschorganisationer • Humana remissinstans inom personlig assistans och individ- och familjeomsorg	• Lösa samhällsutmaningar • Valfrihet
Forskare/akademin	• Gemensamma forskningsprojekt, samverkansmöten	• Utveckling av sociala tjänster och behandlingsmetoder
Leverantörer	• Upphandlingar • Möten • Avtalsuppföljning	• Affärsmässighet med hög grad av etik och objektivitet vid upphandlingar och inköp. • Tydlighet kring krav på hållbarhetsaspekter. • Affärsetik och anti-korruption i upphandling och under avtalstid
Naturen	• Tyst intressent som kommer till tals via ex. – Regelverk – Forskningsrapporter – Media	• Minimal negativ påverkan på miljön i alla delar av värdekedjan

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Hantering av konsekvenser, risker och möjligheter

Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter

Process för att fastställa Humanas väsentliga hållbarhetsfrågor
För att identifiera de konsekvenser, risker och möjligheter som uppstår till följd av bolagets verksamhet och dess affärsförbindelser, samt för att bedöma deras väsentlighet har bolaget genomfört en dubbel väsentlighetsanalys. Resultaten av väsentlighetsanalysen ligger i sin tur till grund för informationen som redogörs för i bolagets hållbarhetsredovisning. Processen för att genomföra väsentlighetsanalysen har sett ut på följande sätt:

1. Fastställande av väsentlighetsanalysens resurser
Bolagets hållbarhetsansvarig utsågs till projektledare för väsentlighetsanalysen med CFO och koncernekonomichef som styrgrupp. Representeranter från bolagets länder/affärsområden och relevanta centrala funktioner utsågs till referenspersoner.

Till att fatta beslut om väsentlighetsanalysen utsågs:
1) *Landschefer/Affärsområdeschefer* till att besluta om beskrivningen av värdekedjan för respektive land/affärsområde samt de potentiella konsekvenser, risker och möjligheter som identifierats som en del av värdekedjeanalysen.
2) *Koncernledningen* till att besluta om resultatet av den dubbla väsentlighetsanalysen och listan över Humanas väsentliga hållbarhetsfrågor inklusive de avväganden som gjorts för att nå dit.
3) *Styrelsen* till att fastslå Humanas väsentliga hållbarhetsfrågor, vilka utgör ramverket för hållbarhetsredovisningen.

2. Identifikation av bolagets intressenter och sammanställning av deras viktigaste hållbarhetsfrågor
Det har tidigare gjorts ett större arbete inom Humana med att identifiera bolagets intressenter och sammanfatta slutsatserna av de intressentdialoger som sker inom verksamheten. Under 2023 gjordes en översyn och uppdatering av väsentlighetsanalysen med inspiration från ESRs och med värdekedjan som grund. I de fall uppdaterade synpunkter inte inhämtades direkt från intressentgruppen i fråga, kunde referenspersoner, med sin breda representation från olika delar av verksamheten, informera och kommentera analysen utifrån sina perspektiv och intressentgrupper som de interagerar med. Kanaler och viktiga synpunkter finns sammanfattade i tabellen på föregående sida.

3. Beskrivning av bolagets värdekedja samt identifikation av potentiella konsekvenser, risker och möjligheter utifrån värdekedjan
En beskrivning av värdekedjan för respektive affärsområde togs fram med hjälp av referenspersoner från länderna/affärsområdena och relevanta stabsfunktioner. Respektive värdekedja delades upp i inköp av varor och tjänster i värdekedjans tidigare led, den egna verksamheten, samt ”användningen” av produkten/tjänsten hos kunder och klienter, det vill säga utförda omsorgstjänster till kunder och klienter, dels inom den egna verksamheten, dels som en del av värdekedjans senare led. Som en integrerad del av värdekedjeanalysen gjordes också en analys av inköpta varor och tjänster för att förstå risker för kränkningar av mänskliga

rättigheter och miljöbrott i leverantörskedjorna, samt utifrån risker kopplade till leverantörsbasen i sig (utifrån produkternas nödvändighet för verksamheten och verksamhetens beroende till leverantörerna). I identifieringen av hållbarhetsrisker i Humanas leverantörskedja har Upphandlingsmyndighetens lista över högriskprodukter använts.
Med utgångspunkt i beskrivningen av respektive värdekedja identifierades potentiella konsekvenser, risker och möjligheter härrörande till den egna verksamheten samt till de tidigare och senare delarna av värdekedjorna.
Slutsatsen efter genomgång av alla värdekedjor var att verksamheterna inom Humana – oavsett land, affärsområde eller tillgångsslag – liknar varandra i så pass stor utsträckning att det går att utgå från, och i hållbarhetsredovisningen, åskådliggöra, en och samma övergripande värdekedja för hela bolagskoncernen, utan att det sker på bekostnad av någon enskild värdekedja eller potentiell konsekvens, risk eller möjlighet. Se sidorna 66–67, för en närmare beskrivning och illustration av Humanas värdekedja.

4. Sammanställning av bruttolista över potentiella hållbarhetsfrågor
Intressenternas viktiga synpunkter samt de potentiella konsekvenser, risker och möjligheter som identifierats utifrån värdekedjan resulterade i en längre lista av möjliga hållbarhetsfrågor. Denna lista jämfördes mot listan av hållbarhetsfrågor och underliggande hållbarhetsämnen som finns i ESRs 2 AR16, Humanas identifierade risker inom ramen för bolagets övergripande riskanalys, ämnesexperterns inspel, samt input från flera ESG rating institut, Sustainability Accounting Standards Board (SASB) samt sektoranalyser och -jämförelser. Arbetet resulterade i en bruttolista med hållbarhetsfrågor som potentiellt skulle kunna vara väsentliga i Humanas affärsmodell och värdekedja.

Humanas process för dubbel väsentlighetsanalys



5. Dubbel väsentlighetsanalys för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter (”IRO-analys”)
Med inspiration av den senaste tolkningen av ESRs 1 och med utgångspunkt i bruttolistan över potentiella hållbarhetsfrågor samt datainsamling i form av workshops, möten och/eller intervjuer med interna och externa ämnesexperter, gjordes en dubbel väsentlighetsanalys för att bedöma och fastställa Humanas väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter utifrån konsekventiell väsentlighet och finansiell väsentlighet. Grunden till skattningen av varje aspekt har dokumenterats.

Bedömning av konsekventiell väsentlighet
Humanas påverkan på människor och/eller miljö. Skattning av allvarlighetsgraden baserat på skala (scale), omfattning (scope), återställbarhet (remediability) samt sannolikheten (likelihood) att respektive konsekvens ska inträffa. Sannolikhet för negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter prioriterades upp i bedömningen av allvarlighetsgrad.

Bedömning av finansiell väsentlighet
En hållbarhetsfrågas potential att ha väsentlig påverkan på Humanas finansiella förutsättningar. Skattning av storleken av potentiell finansiell påverkan samt sannolikhet på kort sikt <1 år, medellång sikt 1–5 år och lång sikt >5 år. I skattningen användes samma tröskelvärden för finansiell väsentlighet utifrån rörelse-resultatet som används i koncernens riskprocess (ERM).

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

6. Slutsatser, validering och beslut
Hållbarhetsfrågor som skattats över en viss nivå för konsekventiell väsentlighet och/eller för finansiell väsentlighet, eller för båda, bedömdes som väsentlig, medan frågor som värderats lägre bedömdes som icke-väsentliga. Processen för den dubbla väsentlighetsanalysen samt den preliminära sammanställningen av väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter validerades av styrgruppen samt delar av koncernledningen. Det slutliga resultatet presenterades för beslut i koncernledningen samt i styrelsen under våren 2024.
Vilken hållbarhetsinformation som ska lämnas i förhållande till varje hållbarhetsfråga har bedömts baserat på de väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter som har identifierats för respektive fråga och vilka upplysningskrav som är relevanta för Humana.
Humana gör en årlig översyn av den dubbla väsentlighetsanalysen för att bekräfta att urval och prioritering bedöms fortsatt relevant givet utvecklingen i bolagets omvärld, ändringar i tolkningen och användningen av ERS:erna samt intressenternas viktiga synpunkter.

Humanas väsentliga hållbarhetsfrågor

		Värdekedjan			Konsekvens	Risk	Möjlighet
		Upp	Egen	Ned			
Klimatförändringar	Begränsning av klimatförändringar	●	●	○	●	○	○
Den egna arbetskraften							
Arbetsvillkor, arbetsmiljö, hälsa, säkerhet	Trygg anställning	○	●	○	●	○	○
	Arbetstid	○	●	○	●	●	○
	Rimliga löner	○	●	○	●	○	○
	Social dialog, föreningsfrihet, kollektivförhandlingar etc	○	●	○	●	○	○
	Balans mellan arbete och privatliv	○	●	○	●	○	○
	Hälsa och säkerhet	○	●	○	●	●	○
	Väld och trakasserier	○	●	○	●	○	○
Mångfald, rättvisa, inkludering och kompetensutveckling	Jämställdhet och lika lön	○	●	○	●	○	○
	Mångfald	○	●	○	●	○	○
	Utbildning och kompetensutveckling	○	●	○	●	○	○
Personlig integritet & datasäkerhet	Personlig integritet	○	●	○	●	●	○
Konsumenter och slutanvändare							
Hälsa och säkerhet	Hälsa och säkerhet	○	●	●	●	●	●
	Personlig säkerhet	○	●	●	●	●	○
	Skydd av barn	○	●	●	●	○	○
Social inkludering	Icke-diskriminering	○	●	●	●	○	○
	Tillgång till varor och tjänster	○	●	●	●	●	●
Personlig integritet & datasäkerhet	Personlig integritet	○	●	●	●	○	○
Ansvarsfullt företagande							
	Företagskultur	○	●	○	●	○	○
	Skydd för visselblåsare	○	●	○	●	○	○
	Korruption och mutor	●	●	●	●	●	○

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Miljörelaterad information

Arbetet med vård och omsorg som bedrivs inom Humana är till stor samhällsnytta. Samtidigt förekommer metoder och material i bolagets verksamhet som medför miljöpåverkan, exempelvis växthusgasutsläpp, som Humana arbetar för att minska.

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Innehåll

	Sida
Klimatförändringar	72–74
Omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna	72
Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	72
Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga klimatrelaterade konsekvenser, risker och möjligheter	72
Policyer för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna	72
Åtgärder och resurser med avseende på klimatförändringspolicyer	72
Mål för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna	73
Energianvändning och energimix	73
Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp	73
Upplysningar enligt artikel 8 i förordning (EU) 2020/852 (Taxonomiförordningen)	74–77

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Klimatförändringar

Strategi

Omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna

Humana har i inledningen av 2025 anslutit sig till Science Based Targets initiative och avser att under 2025 sätta vetenskapligt baserade klimatmål som både omfattar ett kortsiktigt mål och långsiktigt nettonollmål. Dessa mål är i linje med Parisavtalet och EU:s klimatmål.

Humanas viktigaste åtgärder för att nå klimatmålen handlar kortsiktigt om att fasa ut eldningsolja som källa till uppvärmning, köpa ytterligare gröna el- och fjärrvärmecertifikat samt att fortsätta förändringen av fordonsflottan till att gå från till stora delar fossildriven till fossilfri, samt att bidra till minskade utsläpp i värdekedjan orsakade av inköpta varor och tjänster, pendlingsresor och affärsresor. Långsiktigt handlar omställningsplanen om att fortsätta arbetet mot en helt fossilfri egen verksamhet, att styra mot fossiloberoende inköp och att engagera medarbetare och leverantörer till att minska sina växthusgasutsläpp. Humana planerar att neutralisera de kvarvarande utsläppen genom åtgärder utanför den egna verksamheten och värdekedjan.

Styrelsen förväntas behandla och godkänna klimatmålen och omställningsplanen under 2025.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Humanas påverkan på den globala uppvärmningen i form av växthusgasutsläpp utgörs till cirka 90 procent av indirekta utsläpp i värdekedjan och till 10 procent av direkta utsläpp inom den egna verksamheten. De direkta utsläppen uppstår framför allt till följd av biltransporter inom verksamheten och uppvärmning av boenden. Indirekt sker påverkan särskilt i relation till utveckling, nyttjande och underhåll av fastigheter samt till följd av resor samt inköp och förbrukning av bland annat livsmedel, engångsprodukter och IT.

Humana har inte genomfört detaljerade klimatscenarioanalyser, men kunde i den dubbla väsentlighetsanalysen konstatera att bolagets affärsmodell överlag har relativt god resiliens. I Humanas affärsmodell handlar det framför allt om att minska utsläpp för att begränsa bolagets klimatpåverkan, samtidigt som Humana säkerställer att bolaget fortsätter att vara ett relevant alternativ för kunder och klienter som också strävar efter att minimera sina utsläpp. Härutöver kan inte Humana utesluta fysiska klimatrisker, det vill säga att verksamheten i ett område drabbas av extremväder och/eller en naturkatastrof, vilket under en tid skulle kunna försvåra, eller till och med förhindra, ordinarie leverans av omsorgstjänster till kunder och klienter.

Humana måste även göra vissa löpande åtgärder för att möta klimateffekter, till exempel att vid värmebölja kunna erbjuda kyla på äldreboenden.

Hantering

Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga klimatrelaterade konsekvenser, risker och möjligheter

Humana har som en del av den dubbla väsentlighetsanalysen gjort bedömningar för att fastställa klimatrelaterade konsekvenser, risker och möjligheter och därmed följt DMA:ns arbetsgång i analysen. En utvecklad klimatscenarioanalys planeras att genomföras under 2025.

Policyer för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna

Humanas miljöpolicy hanterar väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter relaterade till begränsning av och anpassning till klimatförändringarna. Miljöpolicyen gäller för alla delar och alla anställda inom Humana. Policyen beskriver att Humana ska minimera verksamhetens klimatpåverkan med mål att minska bolagets växthusgasutsläpp i enlighet med Parisavtalet, samt att minska riskerna för negativa konsekvenser av klimatförändringarna genom beredskapsarbete.

Den koncerngemensamma miljöpolicyen kompletteras av styrdokument som varje land/affärsområde är ansvarigt för att ta fram utifrån situationsanpassade väsentlighetsbedömningar.

Godkännande, ansvar och tillgängliggörande

Miljöpolicyen godkänns årligen av styrelsen i Humana AB som också utvärderar dess efterlevnad på årsbasis. Styrelsen ansvarar vidare för att tillse att koncernen har en lämplig styrning inom miljöområdet och att det finns erforderliga policyer och styrdokument på plats. Humanas koncern-Vd ansvarar för att policyn är anpassad efter Humanas verksamhet och att den fastställer målsättningar och inriktningar för koncernens miljöarbete samt att det finns tillräckliga resurser och kunskap i koncernen för att kunna bedriva detta arbete effektivt. Landschefer ansvarar för att implementera policyn inom Humanas länder. Det operativa ansvaret för implementering och efterlevnad i verksamheterna är delegerat till chefer med personalansvar. De ska också tillse att erforderligt arbete sker i verksamheterna, exempelvis genom att medarbetarna får tillgång till specifika instruktioner, rutiner och andra former av praktisk handledning och utbildning som de behöver som stöd i det dagliga miljöarbetet.

Miljöpolicyen finns tillgänglig för Humanas medarbetare via Humanas ledningssystem, Humanas intranät samt på Humanakoncernens webbsida (humanagroup.se).

Åtgärder och resurser med avseende på klimatförändringspolicyer

För att minska klimatpåverkan ska Humana arbeta utifrån tre huvudstrategier: ansvarsfulla inköp, minimerad förbrukning och minimerat avfall.

Vid inköp ska miljökrav ställas på leverantörer och entreprenörer, och där det är möjligt ska produkter och tjänster med lägre miljöpåverkan prioriteras. Humana ska också övergå till fossilfria resurser genom att exempelvis teckna elavtal för förnybar energi och successivt gå över till att använda fordon som drivs med förnybara drivmedel.

För att förbättra resurseffektiviteten ska medarbetare utbildas löpande i miljöfrågor, och goda exempel sprids inom organisationen för att öka engagemanget.

Humana ska hushålla med material och resurser som vatten och energi, minimera användningen av engångsprodukter samt fasa ut miljö- och hälsofarliga material. Samarbeten med fastighetsägare ska prioriteras för att säkerställa energieffektivitet vid nybyggnation och ombyggnation. Onödiga transporter ska undvikas genom utveckling av digitala arbetssätt och exempelvis val av tåg framför flyg och bil. Dessutom följs en IT-strategi för att minska energiförbrukningen och klimatavtrycket kopplat till IT-inköp och användning.

Även om avfall inte identifierats som väsentlig i Humanas dubbla väsentlighetsanalys, ska Humanas verksamheter arbeta aktivt för att förebygga onödigt avfall, inklusive matsvinn, samt säkerställa korrekt avfallssortering. Restprodukter, som matavfall, ska användas för att skapa nytta. Allt avfall, inklusive farligt avfall som läkemedelsavfall, ska hanteras och kasseras korrekt.

För att minska risken för fysiska klimatrisker ska Humana skapa beredskap genom att genomföra riskanalyser och ta fram åtgärdsplaner för att minimera avbrott och olägenheter i verksamheterna vid extrema väderhändelser och naturkatastrofer; vidta åtgärder för att minska fysiskt och psykiskt lidande av klimateffekter på särskilt utsatta kunder och klienter; samt säkerställa nödvändiga beredskapslager för att säkra tillgång på värme, vatten, mat, läkemedel etc. vid större avbrott.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Mål och mått

Mål för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna

Humana har i inledningen av 2025 anslutit sig till Science Based Targets initiative och avser att under 2025 sätta vetenskapligt baserade klimatmål som både omfattar ett kortfristigt mål och ett långsiktigt nettonollmål. Dessa mål är i linje med Parisavtalet och EU:s klimatmål.
När målen validerats av Science Based Targets initiative kommer beskrivningen av målen att utvecklas i hållbarhetsrapporten.

Energianvändning och energimix

	2024
Total användning av fossil energi (MWh)	25 520
Andel fossila källor i total energianvändning (%)	39
Användning från kärnenergikällor (MWh)	3 056
Andel från kärnenergikällor i total energianvändning (%)	5
Bränsleförbrukning från förnybara källor, inbegripet biomassa	862
Förbrukning av inköpt eller förvärvad elektricitet, värme, ånga och kylning från förnybara källor (MWh)	36 511
Förbrukning av egenproducerad förnybar icke-bränsleenergi (MWh)	0
Total användning av förnybar energi (MWh)	37 373
Andel förnybara källor i total energianvändning (%)	57
Total energianvändning (MWh)	65 949

Humanas energianvändning och energimix för 2024 visar att en majoritet av Humanas energi (57 procent) kommer från förnybara källor. Humana har under de senaste åren arbetat aktivt för att minska klimatpåverkan genom att öka andelen förnybar energi i verksamheten, framförallt genom att säkerställa att direktinköpt elektricitet omfattas av ursprungsgarantier, samt att solceller anläggs på nya fastigheter som har rätt förutsättningar.

Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp

	2024	2023	%
Scope 1-växthusgasutsläpp			
Bruttoväxthusgasutsläpp scope 1 (tCO ₂ e)	3 695	4 097	-10%
Scope 2-växthusgasutsläpp			
Platsbaserade bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 2 (tCO ₂ e)	1 621	1 836	-12%
Marknadsbaserade bruttoväxthusgasutsläpp scope 2 (tCO ₂ e)	4 262	1 355	215%
Betydande växthusgasutsläpp inom scope 3			
Totala indirekta bruttoutsläpp scope 3 (tCO ₂ e)	42 976	35 817	20%
1 Inköpta varor och tjänster	22 903	19 080	20%
2 Kapitalvaror	3	2	19%
3 Bränsle- och energirelaterade verksamheter (ingår inte i scope 1 eller scope 2)	2 193	2 107	4%
4 Transport och distribution i tidigare led	91	107	114%
5 Avfall genererat i verksamheter	1 534	ingen uppgift	saknas jämförelse
6 Tjänsteresor	3 962	2 558	55%
7 Anställdas pendling	12 290	11 964	3%
Totala utsläpp av växthusgaser			
Totala utsläpp av växthusgaser (platsbaserade) (tCO ₂ e)	48 292	41 750	16%
Totala utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserade) (tCO ₂ e)	50 933	41 268	23%

Växthusgasintensitet baserad på nettoinkomster

	2024	2023
Växthusgasintensitet per nettointäkt		
Totala utsläpp av växthusgaser (platsbaserade) per nettointäkt (ton CO ₂ e/MSEK)	4,69	4,33
Totala utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserade) per nettointäkt (ton CO ₂ e/MSEK)	4,95	4,28

Humana beräknar växthusgasutsläppen enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet) utifrån operational control approach (kontroll utifrån användningsfasen). Bolaget har rapporterat utsläpp inom scope 1, 2 och 3 sedan 2022.

Scope 1 – direkta utsläpp

Humanas scope 1-utsläpp härrör till 85 procent av bränsleförbränning från ägda och leasade bilar, till 12 procent av eldningsolja och gas för uppvärmning av boenden och till 3 procent av läckage från köldmedier, exempelvis från värme-pumpar och AC-aggregat.

Utvecklingen under året visade en total minskning av scope 1-utsläppen på cirka 10 procent, framförallt förklarad av minskade volymer eldningsolja och lägre utsläpp från bilflottan.

För att minska scope 1-utsläppen har i Sverige en ny bilpolicy införts under året som stipulerar att alla nya leasingbilar måste vara antingen hybrider eller elbilar. I den norska verksamheten är 30 procent av bilarna elbilar, i Sverige och Finland är 10 procent respektive 5 procent laddhybrider eller elbilar.

Eldningsolja är under planerad utfasning och den förbrukade volymen olja har gått ner med 20 procent under 2024 jämfört med 2023.

För beräkning av scope 1 har aktivitetsbaserad data använts, i första hand uppgifter om faktiska förbrukade bränslevolymer samt körda distanser.

Biogena koldioxidutsläpp från förbränning eller biologisk nedbrytning av bio-massa och som inte rapporterats inom scope 1-utsläppen är 200 ton CO₂e.

Scope 2 – indirekta utsläpp från elektricitet och värme

Humanas scope 2-rapportering omfattar el och fjärrvärme för boenden och kontor. Scope 2 marknadsbaserade utsläpp ökade med 215 procent jämfört med 2023. Den stora ökningen berodde på att elektriciteten som tillkom med den förvärvade verksamheten i Norge inte täcktes av ursprungsgarantier för förnybar energi, vilket är fallet för övrig direktinköpt el i koncernen. Humanas mål är att 100 procent av den direktinköpta elektriciteten i koncernen ska vara ursprungs-märkt och komma från förnybara källor.

Platsbaserade scope 2-utsläpp minskade däremot med 12 procent. På grund av rapporteringsmetoden tar den platsbaserade beräkningen inte hänsyn till investeringar i förnybar energi.

För beräkning av scope 2 har aktivitetsbaserad data använts, i första hand uppgifter om förbrukade volymer elektricitet och fjärrvärme, och där det inte varit möjligt med faktisk förbrukningsdata, uppskattade volymer baserat på area.

Biogena koldioxidutsläpp från förbränning eller biologisk nedbrytning av bio-massa och som inte rapporterats inom scope 2-utsläppen är 398 ton CO₂e.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Scope 3 – övriga indirekta utsläpp

De totala bruttoutsläppen inom scope 3 ökade med 20 procent från 35 817 ton CO₂e år 2023 till 42 976 ton CO₂e år 2024. Till ökningen bidrog inköpta varor och tjänster med +3 823 ton CO₂e, avfall med +1534 ton CO₂e och affärsresor med +1404 ton CO₂e. Ökningen av inköpta varor och tjänster var främst ett resultat av ökad tillväxt. Avfall var en ny scope 3-kategori 2024 och affärsresor ökade kraftigt på grund av att utsläpp från privatbilar i Finland som använts i tjänsten inte tidigare hade varit del av rapporteringen.

Humanas scope 3-rapportering för 2024 omfattar följande sju kategorier:

- Inköpta varor och tjänster
- Kapitalvaror
- Bränsle- och energirelaterade aktiviteter
- Transport och distribution i tidigare led
- Avfall från verksamheten
- Affärsresor
- Anställdas pendlingsresor

Undantaget kategorierna avfall, pendlingsresor och till viss del affärsresor, baseras utsläppsberäkningarna inom scope 3 på uppgifter om kostnader.

För avfall har uppskattningar av avfallsvolymer använts, baserat på nationella mätningar i Sverige av hushållsavfall om avfall i äldreomsorgen. För pendlingsresor har utsläppen beräknats utifrån svaren från en koncerngemensam enkätundersökning om pendlingsvanor som genomfördes i oktober 2024. Affärsresor har vid sidan om kostnadsuppgifter, baserats på resta distanser med olika färdmedel.

Biogena koldioxidutsläpp från förbränning eller biologisk nedbrytning av biomassa som sker i värdekedjan men inte ingår i de rapporterade scope 3-utsläpp är 253 CO₂e.

Öppna utskriftsoptimerad PDF

Upplysningar enligt artikel 8 i förordning (EU) 2020/852 (Taxonomiförordningen)

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

Humana bedriver omsorg och tillhandahåller sociala tjänster i form av personlig assistans, individ- och familjeomsorg och äldreomsorg. Många av bolagets omsorgstagare bor i fastigheter som upplåts till Humana och inom verksamheterna sker ofta transporter av omsorgstagare och medarbetare. I EU-taxonomin finns såväl vård och omsorg som fastighets- och transportrelaterade aktiviteter upptagna.

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

Humanas vård- och omsorgstjänster träffas inte

Resultatet av analysen är att omsättningen från Humanas huvudsakliga ekonomiska aktivitet, nämligen 12.1 vård och omsorg med boende inte är tillämplig för rapportering, då den inte innebär en så kallad ”möjliggörande verksamhet” utifrån EU-taxonomin's definitioner. Inte heller någon rapportering av kapital- eller driftsutgifter i relation till 12.1 vård och omsorg kan komma i fråga då en förutsättning är att en klimatrisk- och sårbarhetsanalys genomförts, vilket framförallt åligger fastighetsägarna och inte Humana.

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

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

Försiktighetsprincip

För 2024 års rapportering fortsätter Humana att anta en försiktighetsprincip och anger inte att någon del av bolagets aktiviteter är förenlig med taxonomin. I takt med att EU-taxonomin och rapporteringspraxis utvecklas avser Humana att utveckla datainsamling och analys för att kunna bedöma bolagets förenlighet med taxonomin.

Trots att Humana arbetar med att begränsa klimatförändringarna, exempelvis genom utbyten av energisystem, bedöms inte dess omfattning 2024 vara signifikant för rapportering.

INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Omsättning ¹⁾																			
Räkenskapsår 2024																			
Ekonomiska verksamheter	Kod	Omsättning	Andel av omsättningen, år 2024	Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)						Minimiskyddsåtgärder	Andel förenlig med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2) omsättning, år 2023	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställnings-verksamhet)
				Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föröreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föröreningar	Biologisk mångfald och ekosystem				
		Mkr	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																			
De miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheternas omsättning (A.1)																			
Varav möjliggörande verksamheter																			
Varav omställningsverksamheter																			
A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																			
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)																			
A. Omsättning för verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1 + A.2)																			
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
Omsättningen hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin																			
TOTALT																			

¹⁾ Andel av omsättningen från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – upplysningar som omfattar år 2024

OM TILLÄMPLIGT:

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

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

INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

Öppna utskriftsoptimerad PDF

Kapitalutgifter ²⁾																				
Räkenskapsår 2024		Kriterier för väsentligt bidrag								Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)										
Ekonomiska verksamheter	Kod	Kapitalutgifter	Andel av kapitalutgifterna, år 2024	Begränsning av klimafförändringar	Anpassning till klimafförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Begränsning av klimafförändringar	Anpassning till klimafförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Minimiskyddsåtgärder	Andel förenliga med taxonomikraven (A.1.) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2.) kapitalutgifter, år 2023	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställningsverksamhet)	
				J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N					J/N
		Mkr	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T	
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																				
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Varav möjliggörande verksamheter		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Varav omställningsverksamheter		-	-	-						-	-	-	-	-	-	-	-			
A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																				
Transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon	CCM 6.5	33	4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2%			
Förvärv och ägande av byggnader	CCM 7.7	666	88%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								94%			
Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		699	92%	92%	-	-	-	-	-								96%			
A. Kapitalutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1 + A.2)		699	92%	92%	-	-	-	-	-								96%			
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
Kapitalutgifter för verksamheter som inte omfattas av taxonomin		58	8%																	
TOTALT		757	100%																	

2) Andel av kapitalutgifterna från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – upplysningar som omfattar år 2024

OM TILLÄMPLIGT:		
Andel av kapitalutgifter/totala kapitalutgifter		
	Taxonomiförenlighet per mål, %	Mål som omfattas av taxonomin, %
CCM	-	92%
CCA	-	-
WTR	-	-
CE	-	-
PPC	-	-
BIO	-	-

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

INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

Öppna utskriftsoptimerad PDF

Driftsutgifter³⁾

Räkenskapsår 2024

Ekonomiska verksamheter	Kod	Driftsutgifter	Andel av driftsutgifter, år 2024	Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)						Minimiskyddsåtgärder	Andel förenliga med taxonomikraven (A.1.) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2.) driftsutgifter, år 2023	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställnings-verksamhet)
				Begränsning av klimaförändringar	Anpassning till klimaförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem	Begränsning av klimaförändringar	Anpassning till klimaförändringar	Vatten och marina resurser	Cirkulär ekonomi	Föreningar	Biologisk mångfald och ekosystem				
		Mkr	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	M	O
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																			
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Varav möjliggörande verksamheter		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Varav omställningsverksamheter		-	-	-						-	-	-	-	-	-	-	-		
A.2. Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																			
Förvärv och ägande av byggnader	CCM 7.7	103	78%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								81%		
Transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon	CCM 6.5	30	22%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								19%		
Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		133	100%	100%	-	-	-	-	-								100%		
A. Driftsutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin (A.1 + A.2)		133	100%	100%	-	-	-	-	-								100%		
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																			
Driftsutgifter för verksamheter som inte omfattas av taxonomin		-	-																
TOTALT		133	100%																

3) Andel av driftsutgifterna från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven – upplysningar som omfattar år 2024

OM TILLÄMPLIGT:

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

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

KÄRNERGI- OCH FOSSILGASRELATERADE VERKSAMHETER

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Social information

Kärnan i Humanas affärsmodell och strategi är att erbjuda kvalitativa tjänster som innebär att personer med vård- och omsorgsbehov får förutsättningar att leva ett bra liv. Den dagliga verksamheten är helt avhängig av Humanas medarbetare som därför är bolagets viktigaste resurs.

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Innehåll

	Sida
Den egna arbetskraften	79–83
Intressenters intressen och synpunkter	79
Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	79
Policyer för den egna arbetskraften	79
Rutiner för kontakter med medarbetare och deras företrädare angående konsekvenser	80
Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka de egna medarbetarna kan uppmärksamma problem	80
Åtgärder och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna	80
Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras	82
Uppgifter om företagets anställda	82
Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda	82
Kollektivavtalstäckning och social dialog	83
Mångfaldsindikatorer	83
Tillräckliga löner	83

	Sida
Socialt skydd	83
Mått för arbetsmiljö	83
Mått för balans mellan arbete och fritid	83
Ersättningsmått (löneskillnader och total ersättning)	83
Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter	83
Konsumenter och slutanvändare	84–85
Intressenters intressen och synpunkter	84
Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	84
Policyer för konsumenter och slutanvändare	84
Rutiner för kontakter med konsumenter och slutanvändare	85
Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka konsumenter och slutanvändare kan uppmärksamma problem	85
Åtgärder och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna	85
Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras	85

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Den egna arbetskraften

Den egna arbetskraften bestod per 31 december 2024 av 23 550 personer som är medarbetare anställda av bolaget (motsvarande 96 procent), och cirka 1 100 personer som är inhyrd personal från bemannings- och konsultbolag (motsvarande 4 procent). Vid en omräkning av totalt utförd arbetstid under 2024 till antal heltidsanställningar, blir det totala medelantalet heltidsanställda 12 074. Där inget anges, omfattar samtliga lämnade upplysningar i avsnittet ”Den egna arbetskraften” medarbetare anställda av Humana.

Strategi

Intressenters intressen och synpunkter

En beskrivning av Humanas viktigaste intressentgrupper, typ av dialog i form av kanal och frekvens samt viktiga önskemål och synpunkter som lyfts fram av respektive intressentgrupp finns på sidan 68. På nästa sida finns en mer detaljerad beskrivning av Humanas löpande kontakt med arbetskraften och arbetstagarföreträdare under rubriken ”Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarföreträdare”.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

De flesta av Humanas 23 000 medarbetare arbetar direkt med vård och omsorg. För Humanas kunders och klienters hälsa och säkerhet är det helt avgörande att tjänsterna levereras med hög kvalitet och utan större avbrott. Samtidigt som det som medarbetare upplevs som positivt att man får möjlighet att hjälpa personer med betydande behov, kan arbetet i perioder upplevas som fysiskt ansträngande, psykiskt påfrestande och/eller stressigt. För att verksamheten ska kunna löpa på så bra och effektivt som möjligt, med minimerade negativa konsekvenser på den egna arbetskraften, måste Humana tillse att de som arbetar i verksamheterna och hos kunder i så hög utsträckning som möjligt trivs med sitt arbete och mår bra.

Givet Humanas affärsmodell och strategi, har Humana identifierat flera konsekvenser, risker och möjligheter inom följande tre huvudområden:

Arbetsvillkor, arbetsmiljö, hälsa och säkerhet: För många yrkesgrupper inom vård- och omsorgssektorn är risken för belastningsskador, hot och våld samt smitta högre än för andra grupper. Mängden arbetstid och -belastning kan bitvis vara hög och säkerheten på egna boenden i den egna verksamheten samt hos kunder och klienter kan brista och medföra olika typer av skador. Om inte den generella arbetsmiljön för anställd och inhyrd personal, både fysiskt i form av arbetstid och belastning, men även psykosocialt och organisatoriskt, är tillräcklig god, kan det leda till minskad arbetslust, skador, allmän ohälsa, sjukskrivningar och hög personalomsättning.

Mångfald, rättvisa, inkludering och kompetensutveckling: Förmågan att skapa en attraktiv arbetsplats är avgörande för att kunna attrahera, rekrytera, utveckla och därmed också behålla rätt personal, något som i perioder kan vara

en utmaning inom vård- och omsorgssektorn. Ett välutvecklat arbete för jämställdhet, mångfald och kompetensutveckling kan bidra till att förenkla rekrytering av nya medarbetare samt hålla personalomsättnings- och sjukskrivningsnivåer så låga som möjligt. En potentiell positiv konsekvens av Humanas affärsmodell och strategi är att den är lämpad för att kunna erbjuda arbetstillfällen för personer som av olika skäl annars står utanför arbetsmarknaden. En positiv följeffekt av god mångfald och inkludering är att den egna arbetskraften då också bättre speglar samhället i stort och bolagets kunder och klienter, vilket kan öka förståelsen för olika typer av behov och önskemål.

Personlig integritet och datasäkerhet: Humana hanterar stora mängder personuppgifter som rör den egna arbetskraften. Personlig integritet är en av FN:s universella mänskliga rättigheter och det är av yttersta vikt att data hanteras ansvarsfullt för att undvika negativa konsekvenser för individen om data hamnar i orätta händer. Hanteringen av medarbetares personliga data innebär också stora risker för Humana som bolag där brister i hanteringen kan resultera i betydande böter och förlorat anseende.

Hantering

Humanas arbetskraft fördelade sig under 2024 mellan Sverige (68 procent), Finland (17 procent) och Norge (15 procent), länder som alla har välutvecklade socialförsäkringssystem, lagar och regelverk. Detta bidrar till att begränsa negativa konsekvenser och risker relaterade till arbetsvillkor, arbetsmiljö och organisationsfrihet. Vidare tillämpar Humana kollektivavtal i sina verksamheter vilket ger ett grundskydd i fråga om arbetstagar- och mänskliga rättigheter.

Policyer för den egna arbetskraften

Humana har ett antal policyer och styrdokument för att hantera väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter relaterade till den egna arbetskraften.

Uppförandekod (Code of Conduct): Uppförandekoden gäller för samtliga anställda och fastställer de etiska riktlinjerna för Humanas verksamhet. Syftet med koden är att beskriva Humanas principer och förväntningar för hur medarbetare inom Humana samt Humana som arbetsgivare, affärspartner och samhällsaktör ska agera i det dagliga arbetet. Ansvar för utgående från Uppförandekoden gäller i relation till alla medarbetare, kunder, klienter, närstående, beställare, leverantörer, investerare och andra samarbetspartners.

Humanas uppförandekod är förenlig med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande samt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen och täcker in: Respekt för mänskliga rättigheter, Likabehandling och diskriminering, Barns rättigheter, Personlig integritet, Delaktighet, Arbetsmiljö, Visselblåsar skydd, Transparent informationsgivning, Ansvar och affärsetik och Hållbarhet.

Uppförandekoden beskriver också bolagets visselblåsarfunktion samt hur medarbetare kan rapportera om missförhållanden eller överträdelser. Vidare förskriver koden att bolaget ska tillämpa kollektivavtal i sina verksamheter. Alla inom Humana har ett ansvar att se till att Uppförandekoden inte bara finns utan också efterlevs. Det gäller både medarbetare, chefer, koncernledning och styrelse. I samband med anställning bekräftar varje ny medarbetare att hen tagit del av och kommer att följa uppförandekoden. Koden ingår också i den obligatoriska introduktionen för nyanställda.

Även om bemanningsbolagen är formellt arbetsgivare för inhyrd personal i Humana, förväntas bemanningsbolagen tillämpa liknande krav och förväntningar som i Humanas uppförandekod. Det är sedan varje medarbetares ansvar att bidra till att principerna och förväntningarna i koden upprätthålls inom koncernen. Handlingar som strider mot uppförandekoden accepteras inte och kan resultera i disciplinära åtgärder, vilket även kan innebära arbetsrättsliga följder och polisanmälan.

Uppförandekoden finns tillgänglig i Humanas ledningssystem, intranät och på Humanakoncernens webbsida (humanagroup.se).

Uppförandekoden adresserar och hanterar konsekvenser, risker och möjligheter relaterade till den egna arbetskraften, men även till kunder och klienter, klimat och miljö, samt affärsetik och anti-korruption.

Arbetsmiljöpolicy: Arbetsmiljöpolicyen gäller för alla delar av och alla anställda inom Humana. Den gäller även för externa parter som ingått ett avtal med Humana där arbetsmiljöansvar omfattas.

Policyn beskriver hur Humana ska verka för att säkerställa en sund och säker arbetsmiljö, både fysiskt, psykosocialt och organisatoriskt samt att genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete verka för att minimera arbetsmiljörisker i form av exempelvis ohälsa och olyckor. Den koncerngemensamma arbetsmiljöpolicyen kompletteras av styrdokument som varje land/affärsområde ansvarar för att ta fram utifrån verksamhetens behov. Exempelvis finns riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering, hot och våld, alkohol- och droger samt företagshälsovård. Humana har också ett ledningssystem som omfattar arbetsmiljö.

Det operativa arbetsmiljöansvaret vilar hos chefer med direkt personalansvar. Humana vill verka för goda principer för hälsa, säkerhet och arbetsmiljö, oavsett om det handlar om anställda eller inhyrda medarbetare.

Policy för mångfald, rättvisa och inkludering: Policyen omfattar alla delar av och samtliga anställda inom Humana.

Policyn ska bidra till att motverka diskriminering (där även trakasserier ingår) på grund kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, politisk åskådning, social eller kulturell bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Den främjar också lika möjligheter för alla, såsom lika lön och villkor för lika prestation samt samma möjlighet till utbildning och kompetensutveckling.

Humana har också ett utvecklat värdegrundsarbete och ett tydligt ställningstagande för inkludering och mot diskriminering, där likabehandling ska vara en självklarhet och bolaget ska eftersträva mångfald. Humana har nolltolerans mot trakasserier, mobbning, hot, förtryck eller annan kränkande särbehandling.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Informationssäkerhetspolicy: Policyn adresserar datasäkerheten på Humana och omfattar alla informationstillgångar inom Humanas verksamheter oavsett manuell eller automatisk behandling och oberoende av i vilken form eller miljö den förekommer. Policyn gäller samtliga anställda och ska bidra till att säkerställa att data är skyddad från obehöriga, går att lita på, finns tillgänglig för behöriga användare när den behövs samt att det går att spåra och säkerställa vilka som har haft tillgång till, eller ändrat, datan.

Godkännande, ansvar och tillgängliggörande
Policyerna som beskrivits ovan revideras och godkänns årligen av styrelsen i Humana AB som också utvärderar deras efterlevnad på årsbasis.
Styrelsens ansvarar vidare för att tillse att koncernen har en lämplig styrning inom medarbetarområdet och att det finns erforderliga policyer och styrdokument på plats. Humanas koncern-Vd ansvarar för att policyerna är anpassade efter Humanas verksamhet och att de fastställer målsättningar och inriktningar för koncernens arbete på medarbetarområdet och att det finns tillräckliga resurser och kunskap i koncernen för att kunna bedriva detta arbete effektivt. Landschefer tillsammans med HR-direktören ansvarar för att implementera policyerna inom Humanas länder, undantaget informationssäkerhetspolicyn, där CIO har det strategiska och operativa ansvaret för informationssäkerhetsarbetet. Det operativa ansvaret för implementering och efterlevnad av policyerna i verksamheterna är delegerat till chefer med personalansvar. De ska också tillse att erforderligt arbete sker i verksamheterna, exempelvis genom att medarbetarna får tillgång till specifika instruktioner, rutiner och andra former av praktisk handledning och utbildning som de behöver som stöd i det dagliga arbetet.
Uppförandekoden, arbetsmiljöpolicyn, policyn för mångfald, rättvisa och inkludering samt informationssäkerhetspolicyn finns tillgängliga för Humanas medarbetare via Humanas ledningssystem, Humanas intranät och på Humana-koncernens webbsida (humanagroup.se).

Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarföreträdare
Den egna arbetskraftens perspektiv beaktas i bolagets beslut och åtgärder för att hantera faktiska och potentiella konsekvenser för den egna arbetskraften. Kontakterna sker såväl med företagets egen arbetskraft som med arbetstagarföreträdare.
För att kunna mäta effektiviteten i aktiviteter riktade mot den egna arbetskraften, mäter Humana medarbetarnas övergripande nöjdhetsgrad genom ett Nöjd medarbetarindex (NMI). Mätningen genomförs årligen genom en medarbetarundersökning som innehåller frågor om bland annat arbetssituation, arbetsföretagets sättningar, delaktighet, vision- och värdegrund, arbetsklimat, ledarskap och utvecklings-/medarbetarsamtal. Undersökningen innehåller också frågor om hur villiga medarbetarna är att rekommendera Humana som arbetsgivare till andra, så kallad Employee Net Promotor Score (eNPS). Med undantag för nyanställda

bjuds alla medarbetare in att delta i undersökningen och uppföljning av resultaten sker på flera nivåer i bolaget. Däremellan görs också pulsmätningar i varierande omfattning i olika delar av organisationen.
Dialog med medarbetarna sker i övrigt i form av möten direkt mellan chef och medarbetare och/eller HR-funktion och medarbetare. Med undantag för personliga assistenter, som erbjuds lönesamtal, ska såväl medarbetarsamtal som lönesamtal genomföras med var och en av Humanas medarbetare minst årligen. Exitsamtal genomförs som rutin när en medarbetare som varit anställd slutar, för att fånga in orsak samt eventuella synpunkter och förbättringsförslag.
Möten mellan Humana och fackliga arbetstagarrepresentanter sker på central och lokal nivå, genom fackliga samverkansmöten, förhandlingar i enskilda ärenden samt genom skyddsronder där arbetsplatsens skyddsombud kan närvara. Kontakt med arbetstagarföreträdare tas inför förändringar som berör arbetstagarerna. Dessa kontakter sker löpande och i olika former, exempelvis som medverkan, samråd och/eller information. Vd:ar och HR-direktörer i respektive länder är de funktioner och högsta befattningar som har operativt ansvar för att kontakter äger rum och att resultaten från dem beaktas i bolagets beslut.
Härutöver har Humana skyddskommittéer med representanter från arbetsgivaren och fackliga arbetstagarrepresentanter, som tittar närmare på arbetsmiljöfrågor, företagshälsövård, risker och förebyggande åtgärder. Skyddskommittéerna träffas cirka tre gånger per år eller oftare vid behov. De följer upp risker/händelser och förslag som berör den egna arbetskraften, men även konsekvenserna av de beslut som fattas, exempelvis genom uppföljning av sjukfrånvaro.
Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler för att uppmärksamma problem
Visselblåsarsystem
Den egna arbetskraften har tillgång till en visselblåsarfunktion där allvarliga arbetsrelaterade missförhållanden eller oegentligheter (eller misstanke om sådana) kan rapporteras, framför allt av den som har eller haft en arbetsrelaterad relation till Humana. Detta innebär att personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang fått ta del av eller inhämtat information om arbetsrelaterade missförhållanden kan rapportera detta. Humanas visselblåsarfunktion är en extern tjänst där en oberoende part granskar och hanterar inkomna ärenden. Anmälan överlämnas från den externa leverantören för utredning till Humanas Head of Group Legal, utom i situationer då denne berörs av anmälan. I sådana fall lämnas ärendet till en extern utredare.
Den som anmäler en incident eller avvikelse via visselblåsarsystemet kan behålla sin anonymitet under hela processen om så önskas. I så fall kan varken visselblåsaren eller rapporten spåras. I såväl svensk, norsk som finsk rätt finns skydd för visselblåsare i bland annat grundlagarna, anställningsskyddslagar, medbestämmandelagar och i rättspraxis. Visselblåsarfunktionen finns tillgänglig via Humanas intranät och publika webbplatser, på respektive lands språk.

Avvikelserapportering
Humana har också ett system för rapportering och hantering av avvikelser, synpunkter och klagomål, vilket riktar sig till såväl den egna arbetskraften som till kunder, klienter och andra målgrupper. Systemet för avvikelserapportering finns tillgänglig via bolagets intranät. Synpunkts- och klagomålsfunktion, liksom visselblåsarfunktion finns tillgängliga via bolagets intranät samt via publika webbplatser, på respektive lands språk. Läs mer på sidorna 87–88.
När nya medarbetare anställs ingår information om rapportering och hantering av synpunkter och klagomål samt möjlighet till visselblåsning som en obligatorisk del av introduktionen på Humana.
Kollektivavtalen ger en trygghet för anställda genom att det finns en tydlig process (förhandlingsordning) för att hantera konflikter. Fackliga företrädare kan agera för sina medlemmar och lösa problem utan att ärendena behöver gå via rättsväsendet, vilket minskar risken för skada för de anställda, och för bolaget.
Åtgärder och strategier för att minska de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna
Utöver Humanas styrdokument och arbetsmiljöledningssystem som utgör centrala delar i Humanas systematiska arbetsmiljöarbete, förekommer ett antal aktiviteter och åtgärder på kort och lång sikt för att adressera väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter relaterade till den egna arbetskraften.
Arbetsvillkor, arbetsmiljö, hälsa och säkerhet
Humana arbetar aktivt med utbildningar och information till chefer och medarbetare för att öka medvetenheten om arbetsmiljöfrågor och för att främja hälsa och säkerhet. Under 2024 har det skett främst genom introduktionsutbildning, värdegrundsutbildning och genom riktade utbildningar till chefer.
Humana har också ett organisationsöverskridande arbetsmiljöforum vars syfte är att driva arbetsmiljöfrågor framåt, bland annat genom att dela kunskap och goda exempel mellan affärsområden och verksamheter. Arbetsmiljöteamet i Sverige har under 2024 arbetat med en uppdaterad arbetsmiljöpolicy och inventerat kompetensbehovet inom arbetsmiljöområdet för Humanas chefer med mål att skapa en ny utbildningsstruktur under 2025. Gruppen har också arrangerat en arbetsmiljövecka för Humana Sverige på tema delaktighet som ett sätt att skapa bättre arbetsmiljö. Arbetsmiljöveckan är återkommande varje år och 2025 planeras temat bli hot och våld i arbetsmiljön.
För att minska antalet arbetsrelaterade olyckor och skador arbetar Humana förebyggande, exempelvis genom regelbundna riskbedömningar i form av årliga skyddsronder och hantering av rapporterade tillbud och arbetsskador samt kontinuerliga utbildningsinsatser för chefer och medarbetare.
Med syfte att öka frisknärvaron arbetar Humana bland annat genom kontinuerlig utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetet och genom att erbjuda medarbetarna friskvårdsbidrag.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Humana arbetar förebyggande med psykosocial hälsa genom ett väletablerat värdegrundsarbete. Alla medarbetare genomför en värdegrundsutbildning som del av introduktionen och det finns också en utbildning så att medarbetare kan ta en roll som värdegrundsledare på Humana. Inom flera delar av organisationen skickas det månadsvis ut ”värdegrundsposter” (med olika dilemman och övningar) som diskuteras i personalgrupperna och som är anpassade efter målgrupp. Chefer erbjuds föreläsningar och får coachande stöd för att kunna arbeta förebyggande med värdegrundsfrågor.

Initiativ i enskilda affärsområden

Affärsområdet Individ och familj i Sverige har under 2024 bemannats upp med regionala kvalitetsutvecklare som jobbar närmare verksamheterna med kvalitet och säkerhet. En utbildning för arbetsmiljöåret har upprättats för att öka kunskapen i organisationen och arbeta proaktivt med arbetsmiljöfrågor. Också det systematiska arbetsmiljöarbetet har följts upp på ett mer strukturerat sätt genom checklistor. Under 2025 kommer affärsområdet göra en satsning på chefer för att bygga hållbara medarbetare och team.

Affärsområde Personlig assistans i Sverige har under 2024 startat ett arbete med fokus på friskfaktorer med syfte att främja en sund organisatorisk och social arbetsmiljö. Med en extern expertorganisation till stöd har det genomförts forskningsbaserade övningar i distrikten inom Personlig assistans med syfte att bygga hållbara medarbetare och team. Detta arbete har även genomsyrat olika forum för chefer och tjänstepersoner under 2024, ett arbete som planeras fortsätta under 2025.

Mångfald, rättvisa och inkludering

Alla anställda inom Humana erbjuds grundläggande utbildning om mångfald, rättvisa och inkludering. Det sker dels utifrån genomgång av policyer, dels genom att området aktualiseras i personalmöten, skyddsronder, värdegrundsövningar och intern information. Under 2025 kommer en analys göras av hur mångfald är representerad bland Humanas medarbetare och chefer, vilken kommer komma ligga till grund för fortsatt arbete med mål och åtgärder.

För att säkerställa lika lön och lika villkor för medarbetarna genomför Humana lönekartläggningar varje år. Syftet med lönekartläggningarna är att hitta, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Under 2024 har ett nytt systemstöd införts i Sverige för att underlätta analysarbetet och för att löpande kunna följa utvecklingen.

För att minimera förekomsten av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier ska Humanas chefer arbeta förebyggande genom att utreda risker och vidta åtgärder. Cheferna ansvarar också för att skyndsamt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp misstankar om diskriminering, kränkande särbehandling och andra former av exkludering inom sina verksamheter. Som en förebyggande åtgärd presenterades under 2024 ett årshjul med månatliga, kvartalsvisa och årliga aktiviteter för att ge värdegrundsarbetet tydlig struktur och att hålla det levande kontinuerligt.

Kompetensutveckling

Under 2024 har ett nytt rekryteringssystem införts i Norge och Sverige. I samband med detta har rutinerna för rekryteringsprocessen uppdaterats utifrån ett kompetensbaserat perspektiv. Rekrytering är en strategisk kompetensförsörjningsfråga och därför är det affärskritiskt att lyckas väl. Exempelvis ska ett kompetensramverk användas som underlag för kravprofiler, intervjufrågor vara kompetensbaserade och referenstagning göras utifrån kompetenser.

För att identifiera relevanta kompetensbehov genomförs kompetenskartläggningar inom varje affärsområde. Utbildningsinnehållet i Humanas utbildningssystem riktas sedan för att passa medarbetares behov utifrån olika roller med syfte att ge alla rättvisa möjligheter till relevant utbildning och kompetensutveckling.

Alla medarbetare erbjuds medarbetarsamtal årligen. Enligt medarbetarundersökningen hade 77 procent haft medarbetarsamtal under 2024, 8 procent inte haft det på grund av att de är nyanställda och övriga 15 procent hade inte angivit någon orsak till varför de inte haft medarbetarsamtal.

Personlig integritet och datasäkerhet

Humana har en etablerad organisation för att sköta hanteringen av personuppgiftsfrågor och stärka skyddet av persondata. De lokala verksamheterna i varje land och affärsområde utför det operativa arbetet med dataskydd, inklusive att upptäcka och rapportera avvikelser och incidenter, samt att genomföra förbättringsarbete. I Humanas tre länder finns Dataskyddsombud (DSO:er) utsedda som ansvarar för dataskyddsfrågor enligt lag. Till stöd för DSO:erna finns ett tvärfunktionellt samarbetsorgan, Privacy Office, som har till uppgift att följa dataskyddsutvecklingen, informera och utbilda organisationen, leda arbetet med det så kallade Privacy Champions-nätverket och ansvara för processer kring registerutdrag och utredning av personuppgiftsincidenter. Privacy Champions-nätverket är medarbetare inom Humana som får specialutbildning för att kunna ge lokalt kunskapsstöd i dataskyddsfrågor.

Personuppgiftsskydd

Humana har under 2024 genomfört flera åtgärder för att stärka skyddet av personuppgifter samt minska risken för felaktig datahantering. Bland annat har koncernen övergått till ett gemensamt system för personuppgiftshantering med signifikant höjt skydd, arbetet med egenkontroller har utvecklats, en ny utbildning i GDPR har införts, en särskild utbildningsinsats för koncernens kommunikations- och marknadsföringsgrupper genomförts och ett uppdaterat informationsblad för klienter tagits i bruk.

Humana har också arbetat med att förbättra den systematiska hanteringen av personuppgifter. Detta inkluderar fortsatt arbete med register över pågående databehandling (artikel 30-register), ökad systematik i arbetet med risk- och konsekvensbedömningar och avtalsreglering av personuppgiftsbehandling.

Utöver att det fortsatta arbetet med att förbättra den systematiska hanteringen av personuppgifter, planerar Humana att införa ett nytt mikroutbildningsformat för att nå ut bredare med GDPR-utbildningen, samt att genomföra simulerade tillsyner av de största riskområdena relaterade till personlig integritet.

Datasäkerhet

För att få en tydlig bild av bolagets data och dess potentiella sårbarheter har Humana under 2024 genomfört en grundlig inventering av bolagets informationstillgångar. Efter kartläggningen genomfördes en riskanalys för att identifiera potentiella hot och sårbarheter, exempelvis utifrån scenarier relaterat till obehörig åtkomst, dataläckage och systemfel.

Riskanalysen resulterade i en prioriteringslista över åtgärder, där en fråga som hanterats under 2024 var datagallring, vilket minskar risken för att känslig information hamnar i fel händer, samt underlättar hanteringen av befintlig data.

För att ytterligare skydda system och data har också en så kallad zero-trust arkitektur införts under året. Detta är en säkerhetsmodell som bygger på principen att aldrig lita på någon och alltid verifiera varje användare och enhet innan tillgång ges till systemen.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Mål och mått

Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras

Humanas övergripande målsättning är att vara förstahandsvalet för alla som arbetar med omsorg i Sverige, Norge och Finland och att medarbetarna ska känna sig nöjda och lojala.

Employee Net Promoter Score

Humana har som mål att uppnå ett branschledande Employee Net Promoter Score (eNPS) som på lång sikt ska vara >+25.

Mål för 2024: +20	Utfall för 2024: +16
-------------------	----------------------

eNPS mäts som andel medarbetare som i den årliga medarbetarundersökningen svarar 9 eller 10 på en tiogradig skala om de skulle rekommendera Humana som arbetsgivare.

Könsfördelning på ledande positioner

Humana har också som mål att uppnå en jämn könsfördelning på ledande positioner, det vill säga chefer i ledningsgrupper på lands-/affärsområdesnivå och i koncernledningen.

Mål 2024: 40–60 % (av endera kön)	Utfall 2024: 58 % (kvinnor)
-----------------------------------	-----------------------------

Övriga medarbetarrelaterade mått och resultat 2024

Nöjd medarbetarindex: 77

Ledarskapindex: 80

Index för arbetsförutsättningar: 81

Därutöver har Humana ytterligare medarbetarrelaterade mål för intern rapportering och uppföljning som planeras att redovisas i 2025 års hållbarhetsrapport.

Uppgifter om företagets anställda

Antal anställda per kön och per land

Könstillhörighet	Antal anställda (antal personer)
Män	7 210
Kvinnor	16 340
Annot	
Ej angivet	
Totalt anställda	23 550

Land	Antal anställda (antal personer)
Sverige	14 186
Finland	3 336
Norge	6 028

Uppgifterna avser data per 2024-12-31.

Antal anställda per anställningsform

	Kvinna	Man	Övriga*	Uppgift saknas	Totalt
Antal anställda (antal personer)	16 340	7 210			23 550
Antal tillsvidareanställda (antal personer)	9 316	4 089			13 405
Antal tillfälligt anställda (antal personer)	7 024	3 121			10 145
Antal behovsanställda (antal personer)	6 980	3 184			10 164
Antal heltidsanställda (antal personer)	4 271	2 077			6 348
Antal deltidsanställda (antal personer)	5 089	1 949			7 038

Uppgifterna avser data per 2024-12-31. Under året har en större verksamhet i Norge med cirka 2 300 medarbetare förvärvats. Humanas danska verksamhet, med ett trettiotal medarbetare, har avyttrats.

De redovisade siffrorna avser antal individer och uppgifterna baseras på angiven anställningsform i medarbetarsystemet. I de fall medarbetare har fler än en anställningsform, har den som angivits som primär i medarbetarsystemet använts. Inom personlig assistans finns en särskild anställningsform benämnd ”så länge uppdraget varar” (SLUV). Detta är en anställningsform som fortgår så länge som den assistansberättigade har behov av assistans. Inom Humana räknas personliga assistenter med SLUV till gruppen tillsvidareanställda.

Humana har en betydande andel anställda med tidsbegränsade anställningar, deltidsanställningar och behovsanställningar. Behovsanställda innebär anställningar utan garanterade arbetstimmar och där den anställda schemaläggs efter behov. Antalet behovsanställda som finns registrerade i medarbetarsystemet är oftast som störst vid årets slut på grund av anställningsavtalens utformning som ofta löper till årsskiftet.

Det relativt stora behovet av dessa typer av anställningar förklaras av att vård och omsorg är en personalintensiv verksamhet som i stor utsträckning löper dygnet runt och dessutom ställer stora krav på anpassningar utifrån enskilda omsorgstagares behov. För vissa medarbetare kan dessa typer av anställningar innebära bristfällig anställningstrygghet medan de för andra ger en möjlighet till flexibilitet.

Det totala antalet tillsvidareanställda som lämnade företaget under rapporteringsperioden var 2 535 personer.

Personalomsättningen under rapporteringsperioden var 21,63 procent. Uppgiften avser antalet personer som lämnat bolaget under rapporteringsperioden med anställningsformen tillsvidare, inte omräknat till heltidsekvivalenter. Den procentuella personalomsättningen räknas med totala antalet som lämnat i täljaren och 11 720 i nämnaren som avser snitt på antalet tillsvidareanställda under 2024.

Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda

Den egna arbetskraften bestod per 31 december 2024 av 23 550 personer, motsvarande 96 procent som är anställda av bolaget, och cirka 1 100 personer, motsvarande 4 procent, som är inhyrda från bemannings- eller konsultbolag. Inhyrd personal är ett förekommande inslag inom vård och omsorg, exempelvis i rollerna läkare, sjuksköterskor, undersköterskor och behandlingspedagoger. Personal kan vara inhyrd på heltid eller deltid samt under både kortare och längre perioder. Konsulter används i vissa expertroller, ibland över tid men oftast under tiden en rekrytering till en ordinarie anställning pågår. Där inget anges, omfattar samtliga lämnade upplysningar under avsnittet ”Den egna arbetskraften” bolagets anställda.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Kollektivavtalstäckning och social dialog

Samtliga anställda, med undantag för koncernchefen, omfattas av kollektivavtal. Då det inte är tillåtet att föra register över vilka medarbetare som är fackligt anslutna i de nordiska länderna går det inte att lämna några mer detaljerade upplysningar om det. Inte heller vad gäller andelen kollektivanslutna bland inhyrd personal. Kollektivavtal ger ett grundskydd i fråga om arbetstagar- och mänskliga rättigheter och leder till positiva effekter på arbetsvillkor. För social dialog som facklig samverkan och arbetet i kommittéer, se sidan 80.

Mångfaldsindikatorer

Könsfördelning bland de högsta cheferna

	Kvinnor	Män
Antal	22 st	16 st
Andel	58 %	42 %

Uppgifterna avser 2024-12-31

Definitionen av högsta chefer är medlemmar av koncernledningen, medlemmar i ländernas och affärsområdenas ledningsgrupper samt de medarbetare som rapporterar direkt till medlemmar av koncernledningen eller ledningsgrupperna (assisteranter undantagna).

Åldersfördelning

Under 30 år: 24 %
30–50 år: 48 %
Över 50 år: 28 %

Uppgifterna avser 2024-12-31

Tillräckliga löner

Samtliga anställda på Humana finns i Sverige, Norge och Finland, länder som har välutvecklade system och praxis för tillräckliga löner. Samtliga anställda omfattas av kollektivavtal och därmed säkerställs att löner ligger i nivå med gängse referenslöner. Humana genomför även årliga lönekartläggningar för att identifiera, åtgärda och förhindra oskäliga löneskillnader, exempelvis mellan män och kvinnor.

Socialt skydd

Samtliga anställda omfattas av socialt skydd enligt de nationella riktlinjer och socialförsäkringssystem som gäller på respektive marknad och omfattar skydd mot inkomstbortfall vid större livshändelser såsom sjukdom, pension, föräldraledighet och arbetsskador och förvärvade funktionshinder.

Mått för arbetsmiljö

	Anställda	Medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda
Andel som omfattas av företagets arbetsmiljösystem	100 %	Ingen uppgift

Uppgiften avser 2024-12-31

	Anställda	Medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda
Antal dödsfall som orsakats av arbetsrelaterade skador och arbetsrelaterad ohälsa	1	0

Uppgifterna avser helåret 2024

	Anställda	Medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda
Antal arbetsrelaterade olyckor	750	Ingen uppgift
Olycksfallsfrekvens	32,86	Ingen uppgift

Uppgifterna avser helåret 2024

	Anställda
Antal fall av dokumenterad arbetsrelaterad ohälsa	61

Uppgifterna avser helåret 2024

Uppgifterna om arbetsrelaterade olyckor och arbetsrelaterad ohälsa har sammanställts genom att

- i Sverige inkludera de arbetsskador, respektive sjukdomsfall, som rapporterats i Humanas avvikelssystem med en angiven konsekvens, samt de fall, även om angiven konsekvens saknas i avvikelssystemet, har anmälts till Arbetsmiljöverket.
- i Finland, gällande arbetsplatsolyckor, inkludera arbetsplatsolyckor och olyckor under pendling som rapporterats till försäkringsbolaget, samt i fall av arbetsrelaterad ohälsa inkludera fall av arbetsrelaterade sjukdomar och misstänkta arbetsrelaterade sjukdomar som rapporterats till försäkringsbolaget.
- i Norge inkludera alla registrerade skador som anmälts till den norska arbets- och välfärdsmyndigheten NAV.

Mått för balans mellan arbete och fritid

	Anställda
Andel som har rätt till ledighet av familjeskäl	100 %. Rätten säkras genom socialpolitik och kollektivavtal.
Andel som har tagit ledigt av familjeskäl (uppdelat på kön)	Ingen uppgift

Ersättningsindikatorer (löneskillnader och total ersättning)

Löneklyftan mellan könen är 100,7 procent uttryckt som den genomsnittliga lönenivån bland kvinnliga anställda uttryckt i procent av de manliga arbetstagar- nas genomsnittliga lönenivå. Uppgiften avser 2024-12-31. Motsvarande uppgift för tidigare perioder var 100,6 procent per 2023-12-31 och 100,5 procent per 2022-12-31.

Den årliga totala ersättningsgraden för den högst betalda personen i förhållande till medianvärdet för den totala ersättningen för alla anställda (exklusive den högst betalda personen) är 14,81 gånger. Uppgiften avser 2024-12-31.

Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter

Inga böter eller viten har utgått för klagomål eller incidenter som relaterar till mänskliga rättigheter inom den egna arbetskraften.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Konsumenter och slutanvändare

Humana har ungefär 10 000 kunder och klienter som är att betrakta som bolagets “konsumenter och slutanvändare”. Konsumenter och slutanvändare är den terminologi som används i ESRs och som därför behållits i det här avsnittets rubriker, medan kunder och klienter är den terminologi som valt att användas i löptexten.

Humanas *kunder* har en avtalsrättslig relation direkt med Humana, antingen som direkta mottagare av Humanas omsorgstjänster (exempelvis personliga assistansmottagare) eller som kunder i form av beställare av Humanas tjänster (exempelvis kommunernas socialtjänster). I den här redovisningen används benämningen “kunder” för de direkta omsorgstagarna, medan beställare av tjänster till förmån för andra individer benämns som “beställare” eller “uppdragsgivare”.

Humanas *klienter* är individer som inte har en avtalsrättslig relation direkt med Humana, men som är direkta mottagare av Humanas omsorgs- och skol-tjänster, exempelvis via kommuners och regioners avtal med Humanas individ- och familjeomsorg eller äldreomsorg.

Strategi

Intressenters intressen och synpunkter

En beskrivning av Humanas viktigaste intressentgrupper, typ av dialog i form av kanal och frekvens samt viktiga önskemål och synpunkter som lyfts fram av respektive intressentgrupp finns på sidan 68. På nästa sida, under “Rutiner för kontakter med konsumenter och slutanvändare” återfinns en närmare beskrivning av Humanas rutiner för kontakter med kunder och klienter.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Kärnan i Humanas affärsmodell och strategi är att erbjuda kvalitativa tjänster som innebär att personer med omsorgsbehov får förutsättningar att leva ett bra liv, med ökad social inkludering som följd. Humana verkar i Sverige, Norge och Finland där socialförsäkringssystemen är välutvecklade och efterfrågan på omsorgstjänster är stor. På Humanas marknader finns både privata och offentliga utförare av omsorgstjänster. De privata omsorgsbolagen fyller en viktig roll som komplement till offentliga alternativ med cirka 29 procent privata aktörer i Sverige, 13 procent i Norge och 54 procent i Finland.

Humanas vård- och omsorgstjänster riktar sig till några av samhällets mest sårbara och utsatta grupper, inklusive:

- Personer med funktionsnedsättningar som behöver personlig assistans, boendestöd, skola och/eller daglig verksamhet. Inom denna grupp finns både barn, ungdomar och vuxna.
- Individer med psykosocial problematik, psykisk ohälsa och/eller missbruk som behöver boendestöd och/eller behandling. Inom denna grupp finns både barn, ungdomar och vuxna.
- Äldre som behöver omsorg i särskilda boenden.

Rätt utförda, medför bolagets affärsmodell och strategi flera faktiska positiva konsekvenser, exempelvis:

Förbättrad tillgänglighet och livskvalitet för personer med funktionsnedsättningar: Humana tillhandahåller tjänster inom personlig assistans och LSS-boenden som är särskilt utformade för att förbättra livskvaliteten och tillgängligheten för personer med funktionsnedsättningar. Dessa tjänster gör det möjligt för dessa individer att leva mer självständigt och delta i samhället på sina egna villkor. Genom personlig assistans kan, till exempel, många personer med omfattande funktionsnedsättningar leva i sina egna hem och ta del av utbildning, arbete och sociala aktiviteter på ett sätt som annars inte skulle vara möjligt.

Stöd till individer med psykosociala problem: Inom individ- och familjeomsorgen arbetar Humana med personer som har olika former av psykosociala problem till följd av psykisk ohälsa och/eller missbruk, eller som har behov av rehabilitering. Genom sina stödsatser hjälper Humana dessa individer att återfå stabilitet i livet, förbättra sin psykiska hälsa och återintegreras i samhället, vilket har långsiktiga positiva effekter på både individen och samhället.

Kvalitativ omsorg för äldre: Humanas äldreomsorg erbjuder trygghet och stöd till äldre som inte längre kan bo hemma. Företagets fokus på individanpassad vård och omsorg gör att äldre får en tillvaro där de kan leva ett värdigt liv, med en hög grad av personlig autonomi. Detta förbättrar deras fysiska och mentala hälsa och minskar känslan av isolering och ensamhet som är vanligt förekommande i denna målgrupp.

Bättre valfrihet för individen, lägre kostnader för samhället: Med en stor volym omsorgsplatser på många orter kan Humana bidra till ökad tillgänglighet och valfrihet för enskilda kunder, samtidigt som samhällets totala efterfrågan på omsorgstjänster möts. Med flera aktörer på en ort, stärks också kvalitets- och priskonkurrensen, vilket kan leda till mer högkvalitativ omsorg till en lägre kostnad för samhället.

Även om kärnan i Humanas affärsmodell medför flera positiva konsekvenser för kunder, klienter och samhället i stort, är det viktigt att den löpande verksamheten utförs rätt för att minimera risken för brister i kvalitet. Exempelvis skulle olika former av kvalitetsbrister till följd av otillräcklig bemanning, alternativt kompetens- och/eller resursbrist kunna leda till en felaktig eller en bristfällig vård- eller omsorgsinsats med negativa konsekvenser. Det kan också uppstå direkta fysiska risker för kunder och klienter i Humanas boendemiljöer.

I och med att Humanas kunder och klienter i hög grad tillhör sårbara och utsatta grupper, har Humana ett stort ansvar att säkerställa att dessa individer blir hörda, hanteras med respekt, får den omsorg och det stöd de har rätt till och inte utsätts för diskriminering. En stor del av Humanas kunder och klienter är barn, vilket ställer särskilda krav på att barnens perspektiv beaktas och hur omsorgstjänsterna utförs.

Humana hanterar också personuppgifter som rör bolagets kunder och klienter, inte minst stora mängder hälsouppgifter som betraktas som särskilt känsliga och extra skyddsvärda. Personlig integritet är en av FN:s universella mänskliga rättigheter och det är av yttersta vikt att data hanteras ansvarsfullt för att undvika

negativa konsekvenser för individen om data hamnar i orätta händer. Brister i hanteringen kan också resultera i betydande böter och förlorat anseende.

Det är viktigt att Humana tillser att enskilda incidenter inte utvecklas till att bli systematiska brister som i större utsträckning skulle kunna leda till minskad kundnöjdhet, förlorat förtroende och negativa effekter på varumärket. Det skulle också öka risken för juridiska påföljder och/eller förlorade tillstånd med negativ påverkan på bolagets framtida intäkter och lönsamhet som följd.

Hantering

Policyer för konsumenter och slutanvändare

Humana har ett antal policyer och styrdokument för att hantera väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter relaterade till sina kunder och klienter.

Kvalitetspolicy: Policyn beskriver Humanas fyra huvudstrategier som syftar till att säkerställa god och säker kvalitet i verksamheterna: systematiskt förbättringsarbete, effektiva arbetssätt, kvalitetsmätning & transparent kvalitetsredovisning, samt medarbetarnas kompetensutveckling & trivsel. Policyn omfattar alla delar av och alla medarbetare i Humana-koncernen. Policyn föreskriver också att Humana ska ha ett processtyrt kvalitetsledningssystem samt system för rapportering och hantering av avvikelser. I kvalitetsarbetet ingår att identifiera och mildra risker som kan påverka kunderna och klienterna negativt samt tillvarata de möjligheter som förbättrar kvaliteten i bolagets tjänster.

Kvalitetspolicyn kompletteras av styrdokument som respektive land och verksamhet är ansvariga för att ta fram utifrån behov. Dessa styrdokument omfattar hela kärnprocessen för Humanas utförande av vård och omsorg, indelade i processerna “förberedelser inför uppdrag”, “påbörjande av uppdrag”, “hantering av kund/klient i verksamheten” och “avslutande av uppdrag”.

Uppförandekod och informationssäkerhetspolicy: Beskrivs på sidorna 79 respektive 80.

Godkännande, ansvar och tillgängliggörande

Policyerna som beskrivits ovan revideras och godkänns årligen av styrelsen i Humana AB som också utvärderar deras efterlevnad på årsbasis.

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att säkerställa att Humanas kvalitetsarbete är robust och genomförs enligt fastställda riktlinjer. Styrelsen ska vid minst ett möte årligen behandla kvalitetspolicyns efterlevnad och föreslå eventuella ändringar. Humanas koncern-Vd ansvarar för att det finns en kvalitetspolicy som är anpassad för koncernens verksamhet och som fastställer Humanas målsättning och inriktning för koncernens kvalitetsarbete. Koncern-Vd ansvarar också för att det finns tillräckliga resurser och kunskap i koncernen för att kunna bedriva ett effektivt kvalitetsarbete. Landschefer tillsammans med chefen för kvalitet och regellefterlevnad ansvarar för den övergripande styrningen av kvalitetsområdet inom Humanas verksamheter. Det operativa utförandet av implementering och efterlevnad är delegerat hierarkiskt genom organisationen. Uppförandekoden, kvalitetspolicyn samt informationssäkerhetspolicyn finns tillgängliga för Humanas kunder och klienter via Humanakoncernens webbsida (humanagroup.se) och för Humanas medarbetare via ledningssystemet och intranät.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Rutiner för kontakter med konsumenter och slutanvändare

Kontakterna med Humanas kunder och klienter sker såväl med de direkta omsorgstagarna som med anhöriga, samt beställare av Humanas tjänster inom kommun, region, stat och myndigheter.

Den huvudsakliga dialogen med kunder och klienter sker som en del av den dagliga omsorgsverksamheten, direkt mellan kund/klient och Humanas medarbetare. I inledningen av varje uppdrag upprättar Humana tillsammans med kunden/klienten en genomförandeplan som fastställer de mål och insatser som kunden/klienten ska arbeta med under omsorgstiden.

I årliga brukarundersökningar mäts hur delaktig kunden/klienten känner sig i sin genomförandeplan. Resultatet av 2024 års mätning var 85 procent för de svenska affärsområdena, 90 procent i Norge och 72 procent i Finland.

För att på ett övergripande sätt kunna mäta effektiviteten i aktiviteter riktade mot direkta kunder och klienter, mäter Humana årligen också kundernas och klienternas nöjdhetsgrad genom ett Nöjd Kund/Brukarindex dit alla kunder och klienter bjuds in att delta. Nöjd kund-/brukarindex beräknas utifrån fem områden som omfattar bemötande, trygghet, delaktighet, självbestämmande och nöjdhet. Uppföljning av resultaten sker på årsbasis och redovisas bland annat i patient- och kvalitetsredovisningar.

Humana har också dialoger med beställarna i kommuner, region och stat för att ta tillvara kundernas och klienternas intressen. Dessa sker både i form av upphandlingar, möten, avtalsuppföljningar och beställarundersökningar. Som en naturlig följd av att verksamheterna kontinuerligt är föremål för granskningar sker det också en regelbunden dialog med tillsynsmyndigheterna.

Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka konsumenter och slutanvändare kan uppmärksamma problem

Kunder, klienter och deras närstående kan framföra synpunkter och klagomål antingen till sin kontaktperson inom Humana, eller via synpunktsfunktionen på Humanas publika webbplatser. Funktionen finns tillgänglig på respektive lands språk. Den som lämnar synpunkter kan välja att vara anonym. Information om klagomålsprocessen finns på webbsidan och i en riktlinje för klagomål och synpunkter. Alla inkomna klagomål handläggs och dokumenteras enligt rutin och det säkerställs att det går att följa upp klagomålshanteringen i efterhand.

Humanas kunder och klienter informeras om att verksamheten är tillståndspliktig och vilken tillsynsmyndighet som är ansvarig för granskning.

Åtgärder och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna

Majoriteten av Humanas verksamheter är tillståndspliktiga och strikt reglerade i alla länder där företaget verkar. Detta innebär att Humana omfattas av betydande krav och regelverk som bidrar till att skapa barriärer för nya aktörer, men

också hantera många av de konsekvenser, risker och möjligheter relaterade till kunder och klienter som potentiellt kan uppstå i Humanas affärsmodell.

Ett högt förtroende bland kunder och klienter är centralt för Humanas position på omsorgsmarknaden. Personlig assistans i Sverige och Norge är kundvalsmarknader. Individer som har personlig assistans är beroende av att assistansen är säker, tillgänglig och håller god kvalitet, men deras beslut om assistansutförare påverkas också av varumärke och anseende.

Inom övriga verksamheter nås Humanas klienter främst genom offentliga upphandlingsprocesser och direkta avtal med kommuner, regioner och stat. Dessa beställare och uppdragsgivare ställer höga krav på kvalitet, säkerhet och kostnadseffektivitet för sina klienters räkning. Humana har också en mindre del privata kunder som själva, eller via försäkringar, bekostar sina omsorgstjänster, såsom vissa öppenvårdstjänster.

För att nå så goda resultat som möjligt för kunder och klienter är Humanas huvudprincip att vården och omsorgen ska vila på lika delar engagemang och struktur och att den ska kännetecknas av individanpassade lösningar, gemensam värdegrund, evidensbaserad praktik samt engagerade medarbetare med hög kompetens.

En viktig del i hög kund- och klientsäkerhet är att all information som tillhandahålls är korrekt, transparent och lättförståelig, särskilt instruktioner och information som ges till vård- och omsorgstagare och deras anhöriga. All marknadsföring och kommunikation ska vara etisk och transparent.

Medarbetarnas roll i kvalitetsarbetet

Engagerade och kompetenta medarbetare är Humanas viktigaste resurs för att leverera kvalitativa tjänster. Som ett led i kvalitetsarbetet erbjuds Humanas medarbetare fortbildning och kompetensutveckling. Ute i verksamheterna sker ett kontinuerligt arbete för att säkerställa kvalitativ omsorg och att minimera risker.

Humanas företagskultur uppmanar medarbetarna att uppmärksamma och rapportera avvikelser och fel men uppmuntrar också medarbetarna att komma med förslag på förbättringar. All personal som arbetar med barn och ungdomar ska lämna utdrag ur belastningsregistret.

Kvalitetsledningssystem stödjer systematiskt förbättringsarbete

Humana arbetar proaktivt och systematiskt för att säkerställa att risker och avvikelser upptäcks tidigt. Centralt i det arbetet är Humanas kvalitetsledningssystem som är byggt för att stödja det systematiska förbättringsarbetet.

Humana utvärderar kontinuerligt både processer, aktiviteter och rutiner. Målet är att kvalitetsledningssystemet ska bidra till att alla Humanas verksamheter håller en genomgående hög kvalitet över tid.

Humanas interna avvikelshanteringsprocess ska säkerställa att avvikelser kopplade till bolagets tjänster, särskilt vad gäller omsorgskvalitet, säkerhet och integritet för kunder och klienter, uppmärksammas och hanteras snabbt för att minimera risken för att de ska utvecklas till mer systematiska eller allvarigare fel. Kritiska avvikelser som anmälts till myndigheter mäts, analyseras och följs upp, exempelvis enligt Lex Sarah och Lex Maria i Sverige, och deras motsvarigheter i Norge och Finland. De kritiska avvikelserna omfattar situationer där kunder eller klienter påverkas negativt och där insatser krävs för att förebygga liknande hän-

delser i framtiden. Mätningen utgörs av antalet kritiska avvikelser som anmälts i relation till totala antalet kunder och klienter och redovisas som en säkerhetsnivå. För att tydliggöra säkerhetsnivån inverteras värdet, vilket innebär att en högre siffra speglar en bättre säkerhetsnivå. Resultatet för 2024 var 99,9 med ett mål satt till 99,5.

Humanas affärsområde Individ och familj (inklusive äldreomsorg) är certifierat mot ISO 9001 för kvalitet och ISO 14001 för miljö, vilket innebär extern revision av ledningssystem och processer som styr Humanas verksamheter. Ett par svenska verksamheter är dessutom certifierade mot kvalitetsstandarden för HVB 41000:2018.

Humanas centrala Quality & Compliance-funktion, som etablerades i början av 2024, har som yttersta syfte att genom stöd till affärsområdenas stödfunktioner, minska risken för att kunder och klienter drabbas av bristande regelefterlevnad med negativa konsekvenser tsm följd. Funktionen har under 2024 fokuserat på att standardisera och harmonisera processer för regelefterlevnad samt på rapportering av nyckeltal. Funktionen har också implementerat regelbundna månatliga uppföljningar för att säkerställa att kvalitets- och regelefterlevnadsarbetet följer uppsatta mål.

I Finland har egenkontroller blivit viktigare i och med att lagen om tillsyn över social- och hälsovården trädde i kraft i början av 2024, vilket ledde till en utveckling av Humana Finlands rutiner för egenkontroll. Efterlevnad av de nya bestämmelserna implementerades genom utbildningar, uppdatering av enheter- nas egenkontrollplaner och interna revisioner.

Avseende åtgärder och strategier för att hantera personintegritet och data-säkerhet, läs på sidan 81.

Mål och mått

Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras

Humanas övergripande målsättning är att vara den självklara utföraren av omsorgstjänster för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav.

Nöjd kund/nöjd brukarindex var 82 procent i 2024 års mätning, en förbättring från föregående år med två procentenheter.

Därutöver har Humana detaljerade mål och mätetal för intern uppföljning och rapportering och planerar att redovisa fler av dessa externt i 2025 års hållbarhetsrapport.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Bolagsstyrningsinformation

En förutsättning för Humanas verksamhet är ett högt förtroende i samhället. Förtroende förtjänar Humana genom att vara ett pålitligt, tryggt och stabilt omsorgsföretag med hög kvalitet och säkerhet i allt bolaget gör. Det innebär också att Humana ska arbeta på ett etiskt och ansvarsfullt sätt, och leva upp till de avtal och överenskommelser som tecknats.

Innehåll

	Sida
Ansvarsfullt företagande	87–88
Förvaltnings-, tillsyns- och ledningsorganens ansvar	87
Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	87
Affärsetiska policyer och företagskultur	87
Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor	88
Fall av korruption och mutor	88

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Ansvarsfullt företagande

Styrning

Förvaltnings-, tillsyns- och ledningsorganens ansvar

Styrelsen ansvarar för att tillse att det finns ett arbete för att tillsäkra höga affäretiska standarder i bolaget. Detta innefattar att årligen revidera och godkänna bolagets uppförandekod som sätter ramarna för etiskt företagande, god bolagsstyrning och efterlevnad av lagar och regler. Styrelsen övervakar även att företagskulturen främjar integritet och transparens samt att risker kopplade till affäretik hanteras på ett ansvarsfullt sätt. Läs mer om styrelsens ansvar i bolagsstyrningsrapporten, sidorna 50–51.

Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Humana bedriver verksamheter som till största del finansieras av allmänna medel och kräver tillstånd från tillsynsmyndigheter, såsom från Inspektionen för Vård och Omsorg (IVO) i Sverige, och dess motsvarigheter i Norge och Finland. Tillstånden förutsätter att Humana kan fullgöra sina skyldigheter mot det allmänna samt i övrigt agerar laglydigt.

Humana erbjuder vård- och omsorgstjänster i Norden där risken för korruption generellt anses låg, med Finland, Norge och Sverige på platserna 2, 6 respektive 8 i Transparency Internationals Corruption Perceptions Index från februari 2025. Humanas kunder som är beställare och uppdragsgivare utgörs framför allt av kommuner och regioner som valt Humana genom direktupphandling eller genom offentlig anbudprocess, vilka styrs av nationella lagar om upphandling. Koncernen har även mer än 2 000 direktkunder som är berättigade till personlig assistans och som själva har valt Humana som assistansutförare.

Humanas verksamhet är till stor del decentraliserad och varje år tecknas en stor volym avtal och kontrakt med uppdragsgivare, kunder och leverantörer där beslutsmandat för att ingå avtal delegerats till olika organisatoriska nivåer inom Humana, beroende på typ av verksamhet. Sammantaget innebär detta att det trots styrdokument och styrprocesser kan finnas en risk på kort-, medel, och/eller lång sikt att aktörer i Humanas värdekedja eller enskilda medarbetare i Humanas egna verksamhet agerar oetiskt i relationer med kunder och leverantörer genom att till exempel ta emot eller ge mutor, gåvor och/eller andra förmåner eller utövar andra former av vänskapskorruption för att på ett otillbörligt sätt vinna fördelar. Det finns också en risk att medarbetare och/eller samarbetspartners agerar bedrägligt eller utnyttjas för olika typer av välfärdsbrott.

Brott, korruption och bedrägerier har en skadlig och kostsam inverkan på samhället. Förutom risken för rättsliga påföljder och risken att förlora tillstånd, kan ett olagligt eller oetiskt beteende också medföra betydande skada på Humanas varumärke och allmänhetens förtroende för bolaget, med väsentlig ekonomisk skada som följd.

Påverkan i branschfrågor

Humana verkar för att bolaget och branschen ska få rätt förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag i hela Norden. I detta arbete söker Humana löpande dialog med branschkollegor, tillståndsmyndigheter, försäkringskassa, politiker och tjänstemän på riksnivå, regional och kommunal nivå, samt olika myndigheter.

Humana deltar också inom branschorganisationer som Vårdföretagarna och dess motsvarigheter i Finland och Norge, och agerar regelbundet remissinstans i statliga utredningar. Under 2024 har Humana, inom ramen för Vårdföretagarna, drivit på för bättre verktyg och lagliga möjligheter för att motverka välfärds kriminalitet. Humana är också delaktig i utformningen av kvalitetsstandarder inom omsorgsområdet i Sverige genom samarbeten via Svenska institutet för standarder.

Humana är politiskt obundet och bolaget tillåter inga politiska donationer.

Hantering

Affäretiska policyer och företagskultur

De viktigaste verktygen i Humanas arbete med att hantera väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter relaterat till affäretik är det interna ledarskapet och Humanas företagskultur. Ett tydligt ledarskap kring vad som är rätt och fel samt en väl förankrad företagskultur med gemensamma värderingar ger Humanas medarbetare den riktning och det mandat som behövs för att i vardagen kunna leverera ett individanpassat bemötande med hög kvalitet.

Humanas gemensamma värdegrund bygger på kärnvärdena Glädje, Engagemang och Ansvar. Bolaget bedriver ett aktivt värdegrundsarbete som årligen mäts och följs upp. Målsättningen är att medarbetarna ska uppleva att värderingarna är styrande för Humana, mätt som minst 4,2 av maximalt 5,0 på en skala 1–5. Under 2024 var utfallet 4,0, en siffra som var oförändrad jämfört med 2023. Som en del av värdegrundsarbetet får medarbetare och chefer stöd och vägledning genom att öva på etiska dilemman och värderingsfrågor är ett ofta förekommande inslag på verksamheternas arbetsplatsträffar. Humana har också utsett ett antal värdegrundledare som arbetar för att kontinuerligt levandegöra värdegrunden i Humanas verksamheter.

Som stöd i arbetet med att förebygga och hantera väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter relaterade till affäretik, har Humana också ett antal policyer och styrdokument:

Uppförandekod (Code of Conduct): Humanas uppförandekod gäller samtliga medarbetare och fastställer de etiska riktlinjerna för Humanas verksamhet. Koden stipulerar nolltolerans mot korruption. Koden beskriver också hur Humana tillser att verksamheten bedrivs på ett sätt som är förenlig med FN:s konvention mot korruption. Läs mer om uppförandekoden på sidan 79. Liknande riktlinjer för affärspartners och leverantörer finns specificerade i Humanas uppförandekod för leverantörer.

Riktlinje mot muta och gåva: Riktlinjen stipulerar att det är förbjudet att begära eller ge någon form av löften i samband med gåvor. Humana ska aldrig utnyttja mutor för att exempelvis behålla en kund och det gäller i alla relationer med kunder, klienter, boende, leverantörer, myndigheter, externa parter eller andra beslutsfattare. Erbjudanden om representation får endast accepteras om de ligger inom ramarna för god affärssed och relationsbyggande. Riktlinjen godkänns av landschefen i Sverige.

Riktlinje för visselblåsning: Gäller samtliga medarbetare i koncernen och beskriver hur en rapport om arbetsrelaterade missförhållande kan göras och ska hanteras, inklusive behandling av personuppgifter, dokumentation, återkoppling samt tystnadsplikt och vad skyddet av visselblåsare innebär. Riktlinjen godkänns av koncern-Vd.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor

Humana motarbetar korruption och mutor samt bedrägeri dels genom policyer och löpande värdegrundsarbete, dels genom internkontroll med rutiner och attesträtt.

Styrelsen är ytterst ansvarig för att Humana har ett erforderligt arbete mot mutor och korruption, inklusive att godkänna och följa upp policyer och styr-dokument. Landschefer och affärsområdeschefer tillsammans med Vd ansvarar för implementeringen av uppförandekoden och styrningen av anti-korrupsions-området inom Humanas verksamheter. Humanas funktion för kvalitet och regel-efterlevnad är övergripande ansvarig för det systematiska kvalitetsarbetet och regelefterlevnad.

I samband med anställning bekräftar varje ny medarbetare att hen har tagit del av och kommer följa Uppförandekoden. Humana har också en digital utbild-ning om uppförandekoden som innehåller ett avsnitt om korruption och mutor. Utbildningen är obligatorisk för alla medarbetare.

Humanas leverantörer förväntas efterleva Humanas uppförandekod för leve-rantörer. Utöver detta hanteras leverantörerna i enlighet med Humanas process för tillbörlig aktsamhet som beskrivs på sidan 65.

Incidentrapportering och -hantering

För rapportering och hantering av incidenter och avvikelser finns rutiner och flera system till stöd. Humanas avvikelsehanteringssystem är tillgängligt via bolagets intranät och används för rapportering och hantering av avvikelser, missförhållan-den, risker för missförhållanden, risker, arbetsskador, tillbud och person-uppgiftsincidenter som har inträffat och/eller upptäckts i verksamheten. Bolaget har också ett system för rapportering och hantering av synpunkter och klagomål som riktar sig till såväl medarbetarna som till kunder, klienter och andra mål-grupper. Funktionen finns tillgängligt via intranätet samt bolagets publika webb-platser, på respektive lands språk. Härutöver finns en visseblåsarfunktion där allvarliga arbetsrelaterade missförhållanden eller oegentligheter (eller misstanke om sådana) kan rapporteras, framför allt av den som har eller haft en arbetsre-laterad relation till Humana, läs mer på sidan 80.

Under året har totalt 13 rapporter inkommit genom koncernens visseblås-ningskanaler, varav 2 bedömdes falla inom visseblåsarlagen. Inkomna rappor-ter har hanterats i enlighet med interna rutiner.

Genom förbättrad registerkontroll och tydligare rutiner har Humana under 2024 stärkt sitt skydd mot välfärds kriminalitet och brott riktade mot kunder och medarbetare.

Mål och mått

Fall av korruption och mutor

Under 2024 hade Humana inga bekräftade fall av mutor eller korruption. Det saknas fällande domar eller bötesbelopp, eller företagsbot, att rapportera.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Tabell hämtad från ESRS 2 (Tillägg B): Förteckning över datapunkter i övergripande och tematiska standarder som härrör från annan EU-lagstiftning

Tabellen visar datapunkter som härrör från annan EU-lagstiftning och som i framtiden förväntas redogöras för enligt ESRS rapporteringsstandarder (ESRS 2, IRO-2), samt var i Humanas hållbarhetsredovisning det finns information relaterat till respektive punkt.

Upplysningskrav och relaterad datapunkt	Humanas rapportering	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referens-värdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag
ESRS 2 GOV-1 Jämnare könsfördelning i styrelserna punkt 21 d	Sida 113	●		●	
ESRS 2 GOV-1 Procentandel oberoende styrelseledamöter punkt 21 e	Sida 50			●	
ESRS 2 GOV-4 Redogörelse för due diligence (tillbörlig aktsamhet) punkt 30	Sida 65	●			
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till fossila bränslen punkt 40 d i	Ej tillämplig	●	●	●	
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till kemikalieproduktion punkt 40 d ii	Ej tillämplig	●		●	
ESRS 2 SBM-1 Deltagande i verksamhet med anknytning till kontroversiella vapen punkt 40 d iii	Ej tillämplig	●		●	
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till odling och produktion av tobak punkt 40 d iv	Ej tillämplig			●	
ESRS E1-1 Omställningsplan för att uppnå klimatneutralitet senast 2050 punkt 14	Sida 72				●
ESRS E1-1 Företag som är uteslutna från EU-referensvärdena för anpassning till Parisavtalet punkt 16 g	Ej tillämplig		●	●	
ESRS E1-4 Minskningsmål för utsläpp av växthusgaser punkt 34	Sida 73	●	●	●	
ESRS E1-5 Energiförbrukning från fossila källor uppdelad efter källor (endast sektorer med hög klimatpåverkan) punkt 38	Ej tillämplig	●			
ESRS E1-5 Energi- förbrukning och energimix punkt 37	Sida 73	●			
ESRS E1-5 Energiintensitet förknippad med verksamheter i sektorer med hög klimatpåverkan punkterna 40–43	Ej tillämplig	●			
ESRS E1-6 Brutto och totala växthusgasutsläpp scope 1, 2, 3 punkt 44	Sida 73	●	●	●	
ESRS E1-6 Bruttoutsläppsintensitet för växthusgasutsläpp punkterna 53–55	Sida 73	●	●	●	
ESRS E1-7 Upptag av växthusgaser och koldioxidkrediter punkt 56	Ej tillämplig				●
ESRS E1-9 Referensportföljens exponering mot klimatrelaterade fysiska risker punkt 66	Ej tillämplig			●	
ESRS E1-9 Uppdelning av monetära belopp efter akut och kronisk fysisk risk, punkt 66 a	Ej tillämplig		●		
ESRS E1-9 Plats för betydande tillgångar utsatta för väsentlig fysisk risk, punkt 66 cs	Ej väsentlig		●		
ESRS E1-9 Uppdelning av det redovisade värdet på sina fastighetstillgångar efter energieffektivitetsklasser punkt 67 c	Ej väsentlig		●		

Ej tillämplig = Ej relevant för Humanas sektor/typ av verksamhet.
Ej väsentlig = Ej uppfyllt krav på påverkansväsentlighet eller finansiell väsentlighet i Humanas DMA.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Upplysningskrav och relaterad datapunkt	Humanas rapportering	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referens- värdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag
ESRS E1-9 Portföljens grad av exponering mot klimatrelaterade möjligheter punkt 69	Ej tillämplig			●	
ESRS E2-4 Mängden av varje förorening som förtecknas i bilaga II till förordningen om ett europeiskt register över utsläpp och överföringar som släpps ut i luft, vatten och mark, punkt 28	Ej väsentlig	●			
ESRS E3-1 Vattenresurser och marina resurser punkt 9	Ej väsentlig	●			
ESRS E3-1 Särskild strategi punkt 13	Ej väsentlig	●			
ESRS E3-1 Hållbara oceaner och hav punkt 14	Ej väsentlig	●			
ESRS E3-4 Totalt återvunnet och återanvänt vatten punkt 28 c	Ej väsentlig	●			
ESRS E3-4 Total vattenförbrukning i m3 per nettoinkomst av egen verksamhet punkt 29	Ej väsentlig	●			
ESRS 2 – IRO 1 – E4 punkt 16 a i	Ej väsentlig	●			
ESRS 2 – IRO 1 – E4 punkt 16 b	Ej väsentlig	●			
ESRS 2 – IRO 1 – E4 punkt 16 c	Ej väsentlig	●			
ESRS E4-2 Hållbara mark-/jordbruksmetoder/-policyer punkt 24 b	Ej väsentlig	●			
ESRS E4-2 Hållbara metoder/policyer för hållbarhet i haven punkt 24 c	Ej väsentlig	●			
ESRS E4-2 Policyer för att behandla avskogning punkt 24 d	Ej väsentlig	●			
ESRS E5-5 Icke-återvunnet avfall punkt 37 d	Ej väsentlig	●			
ESRS E5-5 Farligt avfall och radioaktivt avfall punkt 39	Ej väsentlig	●			
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risk att utsättas för tvångsarbete punkt 14 f	Ej väsentlig	●			
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risk att utsättas för barnarbete punkt 14 g	Ej väsentlig	●			
ESRS S1-1 Åtaganden i policy för mänskliga rättigheter punkt 20	Sida 79	●			
ESRS S1-1 Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1–8, punkt 21	Sida 79			●	
ESRS S1-1 Processer och åtgärder för att förhindra människohandel punkt 22	Ej väsentlig	●			
ESRS S1-1 Strategi för förebyggande av arbetsplatsolyckor eller ett system för att hantera sådana punkt 23	Sida 79–81, 83	●			
ESRS S1-3 Mekanismer för klagomålshantering i samband med personalfrågor punkt 32 c	Sida 80	●			
ESRS S1-14 Antal dödsfall och antal och andel arbetsrelaterade olyckor punkt 88 b och c	Sida 83	●		●	

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
● HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Upplysningskrav och relaterad datapunkt	Humanas rapportering	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag
ESRS S1-14 Antal dagar förlorade på grund av skador, olyckor, dödsfall eller sjukdom punkt 88 e	Ingen fullständig-data tillgänglig	●			
ESRS S1-16 Ojusterad löneklyfta mellan könen punkt 97 a	Sida 83	●		●	
ESRS S1-16 Överdrivet hög Vv-lön punkt 97 b	Sida 83	●			
ESRS S1-17 Fall av diskriminering, punkt 103 a	Ingen fullständig-data tillgänglig	●			
ESRS S1-17 Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer punkt 104 a	Sida 79	●		●	
ESRS 2 – SBM3 – S2 Betydande risk för barnarbete eller tvångsarbete i värdekedjan punkt 11 b	Ej väsentlig	●			
ESRS S2-1 Åtaganden i policy för mänskliga rättigheter punkt 17	Ej väsentlig	●			
ESRS S2-1 Policyer för medarbetare i värdekedjan punkt 18	Ej väsentlig	●			
ESRS S2-1 Respekterar inte FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer punkt 19	Ej väsentlig	●		●	
ESRS S2-1 Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1–8, punkt 19	Ej väsentlig			●	
ESRS S2-4 Människorättsfrågor och människorättsfall kopplade till företagets värdekedja i tidigare och senare led punkt 36	Ej väsentlig	●			
ESRS S3-1 Människorättsåtaganden punkt 16	Ej väsentlig	●			
ESRS S3-1 Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, ILO:s principer eller OECD:s riktlinjer punkt 17	Ej väsentlig	●		●	
ESRS S3-4 Människorättsfrågor och människorättsincidenter punkt 36	Ej väsentlig	●			
ESRS S4-1 Policyer för konsumenter och slutanvändare punkt 16	Sida 84	●			
ESRS S4-1 Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer punkt 17	Sidor 79 och 84	●		●	
ESRS S4-4 Människorättsfrågor och människorättsincidenter punkt 35	Sida 85	●			
ESRS G1-1 FN:s konvention mot korruption punkt 10 b	Sida 87	●			
ESRS G1-1 Skydd för visseblåsare punkt 10 d	Sida 80, 87	●			
ESRS G1-4 Böter för brott mot lagar mot korruption och mutor punkt 24 a	Sida 88	●		●	
ESRS G1-4 Standarder för bekämpning av korruption och mutor punkt 24 b	Sida 87	●			

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

08

Finansiell rapportering

Förvaltningsberättelse	93
Vinstdisposition	97
Finansiella rapporter	98
Koncernens resultaträkning och rapport över totalresultat	98
Koncernens balansräkning	99
Koncernens rapport över förändringar i eget kapital	100
Koncernens rapport över kassaflöden	101
Moderbolagets resultaträkning	102
Moderbolagets balansräkning	103
Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital	104
Moderbolagets kassaflödesanalys	105
Redovisningsprinciper	106
Noter	110
Koncernens noter	110
Moderbolagets noter	124
Styrelsens underskrifter	125
Revisionsberättelse	126
Övrigt	
Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS	130
Flerårsöversikt	131
Nyckeltal	131
Definitioner finansiella nyckeltal	132
Kvartalsöversikt	133
Femårsöversikt	134

Den legala årsredovisningen omfattar sidorna 44–58 samt 62–125, där den lagstadgade Hållbarhetsrapporten enligt Årsredovisningslagen i dess lydelse före 1 juli 2024 återfinns på sidorna 62–91.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Humana AB (publ), organisationsnummer 556760-8475, med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2024.

Verksamhet

Humana är ett av de största omsorgsföretagen i Norden. Företagets vision är "Alla har rätt till ett bra liv". Humana har cirka 23 000 medarbetare som erbjuder kvalitativa tjänster till cirka 10 000 kunder och klienter inom individ- och familjeomsorg, personlig assistans, äldreomsorg samt bostäder med särskild service. Humana är marknadsledande inom individ- och familjeomsorg och personlig assistans i Sverige. I Finland och i Norge är Humana en stor utförare av tjänster inom individ- och familjeomsorg samt marknadsledande inom personlig assistans i Norge, samt inom öppenvård i Finland. Humana bedriver även äldreomsorg i Sverige.

Marknad

Omsorgssektorn i Norden är en viktig del av nordisk välfärd. Den totala adresserbara marknaden uppgår till cirka 368 miljarder kronor, varav cirka 107 miljarder utgör den privata marknaden. Privatiseringsgraden skiljer sig mellan länderna och mellan olika segment.

Omsorgsmarknaden i Norden fortsätter att växa, drivet av demografiska faktorer men även bredare samhällstrender. Samma underliggande drivkrafter finns på alla nordiska marknader även om tillväxten varierar något. De ökande behoven väntas leda till fortsatt marknadstillväxt. Politiska beslut kan påverka marknadstillväxten både negativt och positivt.

Stämningsansökan

Humana Assistans AB lämnade in en stämningsansökan till Stockholms tingsrätt den 14 juni 2024 för att få rätten till kompensation prövad för delar av den ekonomiska skada som Humana Assistans AB lidit med anledning av IVO:s felaktiga beslut den 31 januari 2023 att återkalla Humana Assistans AB tillstånd. I stämningsansökan yrkar Humana Assistans AB att staten ersätter Humana Assistans AB med 225,5 Mkr för kundbortfall och 14 Mkr för rättegångskostnader kopplade till processen i Förvaltningsrätten. Processen i tingsrätten uppskattas ta ungefär 18 månader men kan komma att ta längre tid.

Finansiell översikt

Rörelseintäkter och rörelseresultat

Koncernens nettoomsättning uppgick till 10 295 Mkr (9 638), en ökning med 7 procent. Organiskt ökade intäkterna med 0,6 procent (0,9). Organisk tillväxt exklusive Personlig assistans uppgick till 5,5 procent (10,0).

Förvärvade verksamheter bidrog med 634 Mkr till tillväxten. Rörelseresultatet uppgick till 467 Mkr (453), en ökning med 3 procent. Rörelsemarginalen uppgick till 4,5 procent (4,7). Det justerade rörelseresultatet uppgick till 518 Mkr (441), en ökning med 18 procent. Den justerade rörelsemarginalen var 5,0 procent (4,6). Rörelseresultatet har justerats med poster specificerade i not K10. Det justerade rörelseresultatet påverkades positivt av förvärv, prisökningar i samtliga affärsområden och ökad beläggning inom Äldreomsorg. Volymminskning inom Personlig assistans samt ökade personalkostnader inom samtliga affärsområden hade negativ effekt på det justerade rörelseresultatet. Rörelseresultatet påverkades positivt med cirka 10 Mkr till följd av att

tillgångar för försäljning inte är föremål för avskrivning. Motsvarande avskrivningar under samma period 2023 uppgick till 10 Mkr.

Avskrivningarna ökade till 583 Mkr (538), till största del hänförligt till ökade avskrivningar av nyttjanderättstillgångar, på grund av förvärvet av Team Olivia. Resultat före avskrivningar och nedskrivningar, EBITDA, uppgick till 1 050 Mkr (992), vilket motsvarar en EBITDA-marginal om 10,2 procent (10,3). Justerad EBITDA uppgick till 1 101 Mkr (979) och den justerade EBITDA-marginalen uppgick till 10,7 procent (10,2).

Sverige

Nettoomsättningen uppgick under året till 6 458 Mkr (6 581). Nettoomsättningen minskar till följd av att den minskade volymen inom Personlig assistans inte kompenseras av prisökningar i Sverige. Rörelseresultatet uppgick till 275 Mkr (339), en minskning med 19 procent jämfört med föregående år. Rörelsemarginalen uppgick till 4,3 procent (5,2). Justerat rörelseresultat var 284 Mkr (269). Jämförelseperioden



INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

● FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

🔗 Öppna utskriftsoptimerad PDF

inkluderar bland annat omvärderingar av en tilläggsköpeskilling om 74 Mkr. Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 4,4 procent (4,1). Det justerade rörelseresultatet ökar till följd av generella prisökningar samt högre beläggning inom Äldreomsorg, delvis motverkat av minskad volym inom Personlig assistans.

Individ och familj

Nettoomsättningen uppgick till 2 712 Mkr (2 608). Intäktsökningen förklaras främst av prisökningar, delvis motverkat av minskad beläggning inom barn och unga och vuxen. Rörelseresultatet uppgick till 216 Mkr (214), ökning med 1 procent jämfört med föregående år. Rörelsemarginalen uppgick till 8,0 procent (8,2). Justerat rörelseresultat var 210 Mkr (218), där en omvärdering av slutlig tilläggsköpeskilling justerats (-6 Mkr). Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 7,7 procent (8,3). Justerat rörelseresultat påverkades negativt av lägre beläggning inom divisionerna barn och unga samt vuxen och ökade

personalkostnader, framför allt relaterat till första halvan av året. Resultatminskningen mitigeras något av prisjusteringar och effektiviseringar.

Personlig assistans

Nettoomsättningen uppgick till 2 780 Mkr (3 079), en minskning med 10 procent. Intäktsminskningen förklaras främst av färre antal kunder och därmed färre antal utförda assistanstimmar. Rörelseresultatet minskade med 82 procent till 23 Mkr (125). Rörelsemarginalen uppgick till 0,8 procent (4,1). Justerat rörelseresultat uppgick till 37 Mkr (51). Rörelseresultatet har justerats med 13 Mkr, vilket framförallt inkluderar en slutlig reglering av en tilläggsköpeskilling om 10 Mkr, och jämförelseperioden har justerats för en omvärdering av en tilläggsköpeskilling om 74 Mkr. Den justerade rörelsemarginalen uppgick till 1,3 procent (1,7). Det justerade rörelseresultatet påverkas av framför allt lägre volym, delvis motverkat av kostnadsanpassningar och effektiviseringar.

Äldreomsorg

Nettoomsättningen uppgick till 966 Mkr (895), en organisk ökning med 8,0 procent (9,8). Intäktsökningen och den organiska tillväxten beror på ökad beläggning och prisökningar. Rörelseresultatet ökade till 37 Mkr (0). Rörelsemarginalen uppgick till 3,8 procent (0,0). Rörelseresultatet ökar till följd av ökad beläggning, prisjusteringar samt kostnadseffektiviseringar.

Finland

Nettoomsättningen uppgick till 1 960 Mkr (1 916), en ökning med 2 procent. Organiskt växte intäkterna med 2,7 procent (15,8). Ökningen av intäkter och den organiska tillväxten förklaras främst av en större andel klienter med komplexa behov inom barn och unga.

Rörelseresultatet ökade till 128 Mkr (123). Rörelsemarginalen ökade till 6,5 procent (6,4). Ökningen av rörelseresultatet är i huvudsak drivet av prisjusteringar, delvis motverkat av färre antal kunder inom öppenvården samt ökade personalkostnader.

Norge

Nettoomsättningen uppgick till 1 858 Mkr (1 118), en ökning med 66 procent. Organiskt växte intäkterna med 11,9 procent (12,8). Ökningen av intäkter förklaras i huvudsak förvärvat av Team Olivia som bidrog med 634 Mkr från den 3 juni 2024. Organiskt ökade intäkterna på grund av en större andel klienter med komplexa behov, framför allt inom barn och unga.

Rörelseresultatet ökade med 56 procent till 117 Mkr (75). Rörelsemarginalen minskade till 6,3 procent (6,7). Rörelseresultatet påverkas positivt med 48 Mkr från förvärvet av Team Olivia. Rörelseresultatet påverkas positivt av prisjusteringar och ökad beläggning inom barn och unga samt familjehem, men motverkas av högre årliga lönejusteringar än förväntat.

Finansnetto

Finansiella poster uppgick netto till -272 Mkr (-222), varav räntenettot avseende lån och likvida medel uppgick till -143 Mkr (-121). Ökningen avser främst ökade räntesatser på externa lån. Valutaeffekter påverkade med -3 Mkr (9). Räntekostnader avseende leasingskuld i enlighet med IFRS 16 uppgick till -127 Mkr (-110).

Resultat före skatt

Resultat före skatt uppgick till 195 Mkr (231), en minskning med 36 Mkr och motsvarar en resultatmarginal före skatt på 1,9 procent (2,4).

Skatt

Skattekostnaden uppgick till -50 Mkr (-53), vilket motsvarade en effektiv skattesats om 25,9 procent (23,1).

Årets resultat och resultat per aktie
Årets resultat uppgick till 145 Mkr (178), en minskning med 33 Mkr jämfört med föregående år. Resultat per aktie uppgick till 2,87 kronor (3,72).

Nyckeltal per rörelsesegment

Mkr	Sverige		Finland		Norge	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nettoomsättning, Mkr	6 458	6 581	1 960	1 916	1 858	1 118
Organisk intäktsutveckling, %	-1,9	-4,5	2,7	15,8	11,9	12,8
Rörelseresultat, Mkr	275	339	128	123	117	75
Rörelsemarginal, %	4,3	5,2	6,5	6,4	6,3	6,7
Medelantal kunder/klienter	4 437	4 664	4 047	4 501	983	602
Medelantal heltidsanställda	8 110	8 759	2 042	2 072	1 801	1 163

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Förvärv under året

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

- Team Olivia Norge AS (Norge) i juni 2024. Företaget tillhandahåller individ- och familjeomsorg samt personlig assistansverksamhet.

Ytterligare information om förvärvet finns i not K3. Om rörelseförvärvet under året skulle ha genomförts per den 1 januari 2024 så skulle koncernens intäkter under året uppgått till 10 711 Mkr (416 Mkr högre) och periodens resultat skulle uppgått till 144 Mkr (1 Mkr lägre).

Tillgångar som innehas för försäljning

Humana ingick avtal om att avyttra äldreomsorgsverksamheten i Finland i maj 2024 och i väntan på beslut från konkurrensmyndigheten redovisas denna verksamhet som tillgångar som innehas för försäljning. Tillgångar som innehas för försäljning uppgår till 552 Mkr och består av nyttjanderättstillgångar (264 Mkr), övriga anläggningstillgångar (245 Mkr) och kortfristiga fordringar (43 Mkr). Skulderna som innehas till försäljning uppgår till 344 Mkr och består av leasingkulder (271 Mkr) och kortfristiga skulder (73 Mkr). Avyttringen har slutförts under februari 2025. Slutlig reglering sker under första kvartalet 2025 och förväntas generera en realisationsvinst.

Balansräkning

Humanas balansomslutning uppgick till 10 626 Mkr (10 029), en ökning med 597 Mkr eller 5,9 procent.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångarna inkluderar huvudsakligen goodwill, inventarier och nyttjanderättstillgångar (leasing av fastigheter och bilar). Anläggnings-tillgångarna ökade under året med 147 Mkr, 1,8 procent, till 8 245 Mkr (8 098). Nyttjanderättstillgångar uppgick till 2 932 Mkr (3 167) och avser leasingkontrakt som redovisas som tillgång i enlighet med IFRS 16. Goodwill utgör 56 procent av anläggningstillgångarna. Posten uppgår till 4 576 Mkr (4 402).

Omsättningstillgångar

Omsättningstillgångarna uppgick till 2 381 Mkr (1 930), en ökning med 451 Mkr. Ökningen är främst hänförlig till tillgångar som innehas för försäljning om 552 Mkr. Kundfordringar minskade till 1 031 Mkr (1 079). Likvida medel minskade under året med 92 Mkr till 583 Mkr (675).

Finansiering

Humana har ett finansieringsavtal som uppgår till cirka 2,7 miljarder kronor. Avtalet tecknades under 2021 och har under 2024 förlängts till 2026. Kredit-faciliteterna löper med en årlig räntesats som motsvarar relevant IBOR plus en varierande marginal baserad på Humanas räntebärande nettoskuld

i förhållande till EBITDA. Den viktade genomsnittliga räntan (inklusive ramav-gifter för outnyttjade krediter) uppgår till 6,8 procent per den 31 december 2024, varav huvuddelen är rörlig ränta. Kredit-faciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmässiga finan-siella villkor, däribland vissa finansiella nyckeltal, såsom räntebärande netto-skuld/EBITDA och räntetäckningsgrad, vilka inte får avvika negativt från vissa i avtalet angivna nivåer. Humana har under året uppfyllt dessa villkor.

Eget kapital

Eget kapital uppgick till 3 292 Mkr (2 926) per den 31 december 2024. Soliditeten uppgick till 31 procent (29). Humana genomförde den 3 juni 2024 en apportemission på 4 000 000 aktier, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 33 kronor per aktie. Apportemission i moderbolaget gjordes till en kurs på 26,25 kronor per aktie. Genom apport-emissionen har det totala antalet aktier i Humana ökat till 51 826 058.

Kapitalstruktur

Mkr	2024	2023
Balansomslutning	10 626	10 029
Sysselsatt kapital	8 719	8 332
Eget kapital	3 292	2 926
Räntebärande nettoskuld, exkl. leasingkulder	1 494	1 434

Skulder

Koncernens räntebärande nettoskuld exklusive leasingkulder uppgick vid årets slut till 1 494 Mkr (1 434), en ökning med 4,1 procent jämfört med föregående år. Skuldsättningen förbättrades främst på grund av ökat resultat. Skuldsättningsgraden exklusive effek-terna av IFRS 16 minskade till 3,0 ggr (3,4). Det finansiella målet för företagets kapitalstruktur för 2024 var en ränte-bärande nettoskuld som inte överstiger 3,0 gånger EBITDA, exklusive IFRS 16.

Kassaflöde

Kassaflödet för året uppgick till -97 Mkr (13), där kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 869 Mkr (621). Kassaflödet från investeringsverksam-heten uppgick till -532 Mkr (-151) och förklaras huvudsakligen av förvärvet av Team Olivia och investeringar i nya enheter, främst relaterat till ett äldre-boende i Strängnäs. Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -434 Mkr (-457) och utgörs huvudsak-ligen av amortering av leasingkulder.

Finansiell ställning

Mkr	2024	2023
Långfristiga räntebärande skulder	1 876	1 755
Kortfristiga räntebärande skulder	201	354
Likvida medel	-583	-675
Räntebärande nettoskuld (exkl. IFRS 16)	1 494	1 434
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr (exkl. IFRS 16)	3,0x	3,4x
Soliditet, %	31	29

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Säsongsvariationer

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

Medarbetare

Medelantalet heltidsanställda i Humana under året uppgick till 12 074 (12 046). Medelantalet anställda som arbetade på centrala funktioner uppgick till 104 (95). Medelantalet anställda per land fördelade sig som följer:

- Sverige: 8 215 anställda (-6 procent) eller 68 procent
- Norge: 1 801 anställda (+55 procent) eller 15 procent
- Finland: 2 042 anställda (-1 procent) eller 17 procent

Av det totala antalet medarbetare var 69 procent (69) kvinnor och 31 procent (31) män. Andelen kvinnor bland de högsta cheferna uppgick till 58 procent (57). Andelen kvinnor i Humanas koncernledning uppgick vid årets slut till 43 procent (56).

Humana bedriver löpande ett arbete för att öka kompetensen i företaget. Under året uppgick antalet genomförda internutbildningar i Humana Academy lärportal till 58 239 (41 294), vilket är en ökning med 41 procent.

Värdeskapande hållbarhetsarbete

Humanas kärnverksamhet handlar om social hållbarhet i samhället. Hållbarhet är en integrerad del i Humanas strategi. Det hållbara perspektivet genomsyrar bolagets vision, övergripande målsättning, våra fyra strategiska målområden – nöjda kunder, attraktiv arbetsgivare, lönsam tillväxt, ansvarstagande samhällsaktör – samt bolagets värdegrund. Humana ska erbjuda kvalitativa och kostnadseffektiva omsorgstjänster till uppdragsgivarna och vara en attraktiv arbetsgivare för medarbetarna. Humana vill, som en ansvarstagande samhällsaktör också bidra till utvecklingen av omsorgen i samhället i stort.

Humanas lagstadgade hållbarhetsrapport har upprättats i enlighet med kraven i ÅRL i dess lydelse före 1 juli 2024 och omfattar sidorna 62–91.

Bolagsstyrning

En utförlig beskrivning av bolagets styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–58.

Framtidsutsikter

Behovet av omsorgstjänster fortsätter öka inom våra nordiska marknader och segment. Inte minst behovet av omsorg

för de individer som har komplexa och stora behov av stöd.

Omsorgsbranschen påverkas löpande av politiska viljeyttringar och på samtliga av våra nordiska marknader är nya lagar och utredningar under vardande som kommer påverka branschen. I både Sverige och Finland kommer dessa att öka fokus på förebyggande insatser och sannolikt stärka individens rätt. I Norge är det sannolikt att det tunga fokuset på att avveckla privata aktörer kommer förändras efter en stor remissrunda i samhället. Frågor kring hur vi i samhället ska komma till rätta med gängkriminalitet i allmänhet och kopplingar till skattefinansierad vård och omsorg i synnerhet sätter ett ökat tryck på förebyggande insatser.

Vi på Humana har valt att arbeta med en specialiseringsstrategi där vi är marknadsledande inom flera av de områden där behoven växer snabbt. I stora delar av vår verksamhet har vi specialiserat oss på individer med stora behov. Vi arbetar kontinuerligt med metodutveckling och forskning och med en hög kundnöjdhet är vi väl positionerade för fortsatt tillväxt.

Samtidigt som lagar och samhällsutvecklingen ställer ökade krav på omsorgstjänster har kommunerna ökat finansiell press på sina budgetar. Inte minst driver demografin, med en ökande andel äldre i framför allt Finland och Sverige, på behovet av utveckling av kostnadseffektiva lösningar. Det ökande behovet och den demografiska utmaningen leder till att bristen på arbetskraft inom sektorn kommer fortsätta öka.

För att kunna fortsätta leverera omsorgstjänster till rätt kvalitet behöver vi kunna fortsätta attrahera och behålla bra medarbetare. Med vårt stora fokus på värderingsbaserad företagskultur har vi ett bra utgångsläge och kommer fortsätta arbeta för att behålla vår höga medarbetarnöjdhet och låga personalomsättning.

Höjer vi blickarna utanför Norden så finns det flera faktorer som på olika sätt kan komma att påverka konjunkturläget. Ett ökat hot om tullkrig i världen innebär ökad risk för inflation och höjda räntor. Därtill kommer krig, oroshärdar och geopolitiska utspel som skapar osäkerhet kring det makroekonomiska läget. Tyvärr har även den mycket viktiga klimatfrågan hamnat i bakvattnet med anledning av osäkerheten i världen. Under 2025 kommer vi på Humana att ta vårt ansvar för framtida generationer genom att sätta både kortsiktiga och långsiktiga hållbarhetsmål med fokus på att nå ett nettonollmål 2050.

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 (18). Moderbolagets soliditet uppgick per den 31 december till 54 procent (52).



INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Risker och osäkerhetsfaktorer

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

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

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

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

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

Händelser efter balansdagen

I januari 2025 meddelades att Humana ansluter sig till Science Based Targets initiative och åtar sig att arbeta mot vetenskapligt baserade klimatmål.

I februari 2025 avyttrades 21 äldre-boenden i Finland till en köpeskilling om 25 Meur motsvarande cirka 285 Mkr.

Styrelsens förslag till årsstämman 2025 är att en utdelning om 1,00 SEK per aktie lämnas för räkenskapsåret 2024. Styrelsens utdelningsförslag motsvarar 35 procent av årets resultat vilket är något över bolagets kommunicerade utdelningspolicy om 30 procent.

I februari meddelade Humana att styrelsen, med stöd av bemyndigande från årsstämman 2024, beslutat att återköpa upp till 1 000 000 egna aktier i Humana AB i syfte att förbättra bolagets kapitalstruktur och för att öka styrelsens handlingsutrymme i samband med eventuella framtida företagsförvärv.

Under februari och mars 2025 genomfördes återköp av totalt 1 000 000 egna aktier för 46 Mkr vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 45,55 per aktie. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgår därefter till 1 000 000 aktier, vilket motsvarar 1,93 procent av det totala antalet utestående aktier röster.

I mars meddelade Humana att styrelsen, med stöd av bemyndigande från årsstämman 2024, beslutat att återköpa

ytterligare upp till 1 000 000 egna aktier i Humana AB i syfte att förbättra bolagets kapitalstruktur och för att öka styrelsens handlingsutrymme i samband med eventuella framtida företagsförvärv.

I mars 2025 meddelade Humana att Jonas Jarborn utsetts till Quality and Compliance direktör. Jonas tillträder sin roll senast den 28 april 2025.

I mars 2025 meddelade Humana att Gabriella Reuterswärd utsetts till Chief Marketing Officer.

Vinstdisposition

Styrelsen föreslår årsstämman att en utdelning om 1,00 SEK per aktie lämnas för verksamhetsåret 2024. Övrigt resultat föreslås balanseras i ny räkning.

Kronor	
Överkursfond	1 201 834 072
Balanserat resultat	419 715 239
Årets vinst	69 266 345
Summa att disponera	1 690 815 656
Styrelsens föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:	
Utdelning	51 826 058
Vinstmedel att balansera i ny räkning	1 638 989 598
Summa	1 690 815 656

Styrelsen anser att den föreslagna utdelningen enligt 18 kap 4 § aktiebolagslagen är försvarlig. Styrelsens fullständiga uttalande kommer att ingå i årsstämmans dokumentation.

I Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–58 finns en utförlig beskrivning av koncernens styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen.

I avsnittet för Risker och riskhantering på sidorna 59–61 finns en utförlig beskrivning av koncernens riskanalys och hantering av de bedömda riskerna.

Årsstämman 2024 beslutade om riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare. Dessa gäller tills årsstämman 2028 och finns beskrivna i not K5 på sidorna 112–113.

Humanas hållbarhetsrapport återfinns på sidorna 62–91.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Finansiella rapporter

Koncernens resultaträkning

Mkr	Not	2024	2023
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning	K1	10 295	9 638
Övriga rörelseintäkter	K2	6	89
Totala intäkter		10 302	9 728
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	K4, K6	-1 184	-1 200
Personalkostnader	K5	-8 025	-7 530
Avskrivningar och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	K12–K14	-583	-538
Övriga rörelsekostnader	K2	-42	-6
Rörelseresultat	K1	467	453
Finansiella intäkter	K7	20	27
Finansiella kostnader	K7	-292	-250
Resultat före skatt		195	231
Inkomstskatt	K8	-50	-53
Årets resultat		145	178
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		144	176
Innehav utan bestämmande inflytande		1	2
Årets resultat		145	178
Resultat per aktie före och efter utspädning, kronor	K9	2,87	3,72

Koncernens rapport över totalresultat

Mkr	Not	2024	2023
Årets resultat		145	178
Övrigt totalresultat			
Poster som har eller kan överföras till resultaträkningen:			
Kursdifferenser vid omräkning av utländsk verksamhet	K21	12	-49
Valutasäkring av nettoinvesteringar i utlandsverksamheter	K21	-12	22
Akkumulerade kursdifferenser återförda via periodens resultat		0	-2
Årets övriga totalresultat		0	-28
Årets totalresultat		145	150
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		144	149
Innehav utan bestämmande inflytande		1	1

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Koncernens balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2024	31 dec 2023
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Goodwill	K3, K11	4 567	4 402
Övriga immateriella anläggningstillgångar	K12	48	37
Materiella anläggningstillgångar	K13	639	432
Nyttjanderättstillgångar	K14	2 932	3 167
Uppskjuten skattefordran	K8	41	44
Finansiella anläggningstillgångar		17	16
Summa anläggningstillgångar		8 245	8 098
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar	K15	1 031	1 079
Skattefordringar		100	74
Övriga fordringar		22	10
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	K16	93	92
Summa kortfristiga fordringar		1 246	1 255
Likvida medel	K17	583	675
Tillgångar som innehas för försäljning	K26	552	-
Summa omsättningstillgångar		2 382	1 930
SUMMA TILLGÅNGAR		10 626	10 029

Mkr	Not	31 dec 2024	31 dec 2023
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Aktiekapital	K18	1	1
Övrigt tillskjutet kapital		1 228	1 096
Reserver		22	22
Balanserat resultat inklusive årets resultat		1 911	1 768
Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		3 163	2 886
Eget kapital hänförligt till innehav utan bestämmande inflytande		130	39
Totalt eget kapital		3 292	2 926
Långfristiga skulder			
Långfristiga leasingskulder	K19	2 680	2 908
Andra långfristiga räntebärande skulder	K19	1 876	1 755
Uppskjutna skatteskulder	K8	37	58
Avsättningar		6	1
Summa långfristiga skulder		4 599	4 722
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga leasingskulder	K19	393	389
Andra kortfristiga räntebärande skulder	K19	201	354
Leverantörsskulder		244	273
Övriga kortfristiga skulder		309	283
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	K20	1 245	1 083
Skulder som innehas för försäljning	K26	344	-
Summa kortfristiga skulder		2 735	2 381
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		10 626	10 029

🔗 Öppna utskriftsoptimerad PDF

INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

● FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

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		
Ingående balans 1 jan 2023	K18	1	1 096	50	1 592	2 739	-0	2 739
Årets totalresultat								
Årets resultat		-	-	-	176	176	2	178
Årets övriga totalresultat		-	-	-27	-	-27	-1	-28
Årets totalresultat		-	-	-27	176	149	1	150
Transaktioner med ägare								
Förändringar i innehav utan bestämmande inflytande		-	-	-	-1	-1	38	37
Summa transaktioner med ägare		-	-	-	-1	-1	38	37
Utgående balans 31 dec 2023		1	1 096	22	1 768	2 886	39	2 926

Ingående balans 1 jan 2024	K18	1	1 096	22	1 768	2 886	39	2 926
Årets totalresultat								
Årets resultat		-	-	-	144	144	1	145
Årets övriga totalresultat		-	-	0	-	0	0	0
Årets totalresultat		-	-	0	144	144	1	145
Transaktioner med ägare								
Aktieägartillskott		-	-	-	-	-	90	90
Nyemission		0	132	-	-	132	-	132
Summa transaktioner med ägare		0	132	-	-	132	90	222
Utgående balans 31 dec 2024		1	1 228	22	1 911	3 163	130	3 292

Öppna utskriftsoptimerad PDF

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Koncernens rapport över kassaflöden

Mkr	Not	2024	2023
Resultat före skatt		195	231
Justeringar för:			
Av- och nedskrivningar		583	538
Finansiella intäkter		-20	-27
Finansiella kostnader		292	250
Realisationsresultat vid försäljning av dotterföretag		8	-
Realisationsresultat vid försäljning av materiella anläggningstillgångar		9	-1
Omvärdering av tilläggsköpeskillning		4	-74
Övriga ej kassaflödespåverkande poster		6	-0
Resultat före skatt justerat för ej kassaflödespåverkande poster		1 076	917
Förändringar:			
Minskning (+)/ökning (-) av kundfordringar		100	-58
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar		-15	-19
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder		34	-36
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder		-27	85
Kassaflöde från den löpande verksamheten exklusive ränte- och skattebetalningar		1 168	888
Erhållen ränta		16	19
Erlagd ränta		-256	-247
Betald inkomstskatt		-60	-39
Kassaflöde från den löpande verksamheten		869	621
Förvärv av rörelse, netto likvidpåverkan	K3	-243	-108
Avyttring dotterföretag, netto likvidpåverkan		-1	-
Avyttring av fastigheter		3	121
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		7	6
Investeringar i övriga anläggningstillgångar		-299	-170
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-532	-151
Upptagna lån	K21	150	150
Amortering av skulder till kreditinstitut	K21	-191	-209
Amortering av leasingskuld		-483	-435
Förändring i innehav utan bestämmande inflytande		90	37
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-434	-457
Årets kassaflöde		-97	13
Likvida medel vid årets början	K17	675	690
Valutakursdifferens i likvida medel		5	-28
Likvida medel vid årets slut	K17	583	675

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Moderbolagets resultaträkning

Mkr	Not	2024	2023
Rörelsens intäkter			
Rörelseintäkter	MB1	-	-
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	MB1, MB2	-8	-26
Personalkostnader	K5	-9	-19
Rörelseresultat		-17	-45
Resultat från finansiella poster			
Övriga ränteintäkter och liknande intäkter		117	116
Räntekostnader och liknande kostnader		-221	-185
Resultat före skatt och bokslutsdispositioner		-121	-114
Bokslutsdispositioner			
Erhållet koncernbidrag		215	145
Förändring av periodiseringsfond	MB4	-5	-3
Resultat före skatt		89	28
Skatt		-20	-10
Årets resultat tillika årets totalresultat		69	18

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Moderbolagets balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2024	31 dec 2023
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i dotterbolag	MB3	1 789	1 684
Uppskjuten skattefordran		14	9
Summa anläggningstillgångar		1 803	1 693
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordringar koncernföretag		1 584	1 495
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		1	0
Summa kortfristiga fordringar		1 585	1 495
Likvida medel		-	-
Summa omsättningstillgångar		1 585	1 495
SUMMA TILLGÅNGAR		3 388	3 187

Mkr	Not	31 dec 2024	31 dec 2023
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Bundet eget kapital			
Aktiekapital	K18	1	1
Fritt eget kapital			
Överkursfond		1 202	1 096
Balanserat resultat		420	403
Årets resultat		69	18
Summa eget kapital		1 691	1 518
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond	MB4	179	174
Summa obeskattade reserver		179	174
Långfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	MB5	1 327	1 338
Summa långfristiga skulder		1 327	1 338
Kortfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut		142	138
Skatteskuld		15	4
Leverantörsskulder		3	3
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	MB6	30	12
Summa kortfristiga skulder		191	157
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 388	3 187

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital

Mkr	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 jan 2023	1	1 096	403	1 500
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	18	18
Utgående balans 31 dec 2023	1	1 096	420	1 518
Ingående balans 1 jan 2024	1	1 096	420	1 518
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	69	69
Apportemission	0	105	-	105
Utgående balans 31 dec 2024	1	1 202	489	1 691

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Moderbolagets kassaflödesanalys

Mkr	2024	2023
Resultat före skatt	89	28
Justeringar för:		
Finansiella intäkter	-117	-116
Finansiella kostnader	221	185
Koncernbidrag	-215	-145
Förändring periodiseringsfond	5	3
Resultat före skatt justerat för ej kassaflödespåverkande poster	-17	-45
Förändringar:		
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar	-46	-4
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder	22	22
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder	0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten exklusive ränte- och skattebetalningar	-41	-26
Erhållen ränta	21	2
Erlagd ränta	-86	-99
Realiserad kursvinst/förlust	6	-
Betald inkomstskatt	-16	-5
Kassaflöde från den löpande verksamheten	-128	-129
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-	-
Upptagna lån	150	150
Amortering av skulder till kreditinstitut	-167	-209
Koncernbidrag	145	188
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	128	129
Årets kassaflöde	-	-
Likvida medel vid årets början	-	-
Likvida medel vid årets slut	-	-

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Redovisningsprinciper

P1 Allmän information

Denna årsredovisning och koncernredovisning omfattar Humana AB (publ) (Humana AB), organisationsnummer 556760-8475, och dess dotterbolag. Humana AB är ett svensktregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm. Adressen till huvudkontoret är Warfvinges väg 39, 112 51 Stockholm, Sverige. Koncernen bedriver omsorgsverksamhet i segmenten Sverige, Finland och Norge (se not K1). De finansiella rapporterna har godkänts för utfärdande av styrelsen och verkställande direktören den 26 mars 2025. Årsredovisningen är föremål för fastställande på årsstämman den 6 maj 2025.

P2 Övergripande redovisningsprinciper och bedömningar

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

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

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

Bedömningar och uppskattningar
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 uppskattningar som företagsledningen gjort och som har en betydande påverkan på de finansiella rapporterna och som kan medföra en väsentlig justering i framtiden är främst relaterade till genomförda nedskrivningsprövningar avseende goodwill, vid värderingar i samband med rörelseförvärv och för antaganden vid beräkning av leasingskuld.

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

Värderingar i samband med rörelseförvärv
Vid rörelseförvärv av dotterbolag eller verksamheter fastställs verkligt värde på identifierbara tillgångar och skulder. Dessa tillgångar och skulder värderas med hjälp av olika värderingstekniker. Andra uppskattningar 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 genomförda förvärv framgår av Not K3.

Antaganden vid beräkning av leasingskuld
Vid beräkning av leasingskuld har företagsledningen gjort ett antal uppskattningar, som, om de hade gjorts på annat sätt, skulle påverkat leasingskuldens storlek. Förändring av diskonteringsräntan påverkar storleken på skulden och räntekostnaderna som är hänförliga till skulden. En ny diskonteringsränta sätts när ett nytt kontrakt läggs till, när en förlängningsoption aktiveras eller vid förändring av omfattningen på hyreskontraktet. Underlag för diskonteringsräntan erhålls av extern part på årsbasis. Se not K14 för leasing.

För mer detaljerade redovisningsprinciper hänvisas till väsentliga redovisningsprinciper i not P4. Avrundningar kan förekomma i tabeller och räkningar.

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.

P4 Väsentliga redovisningsprinciper

De nedan angivna redovisningsprinciperna har tillämpats konsekvent på samtliga perioder som presenteras i koncernens finansiella rapporter.

Nya redovisningsprinciper som tillämpas från 1 januari 2024
Humana har gjort bedömningen att nya eller ändrade standarder och tolkningsuttalanden inte har haft någon väsentlig effekt på koncernens finansiella rapporter.

Klassificering
Anläggningstillgångar består i allt väsentligt av tillgångar som förväntas återvinnas efter mer än tolv månader räknat från balansdagen. Långfristiga skulder utgörs i allt väsentligt av belopp som Humana per rapportperiodens slut har en ovillkorad rätt att välja att betala längre bort i tiden än tolv månader efter rapportperiodens slut. Har Humana inte en sådan rätt per rapportperiodens slut redovisas skuldbeloppet som kortfristig skuld. Omsättningstillgångar och kortfristiga skulder består i allt väsentligt av belopp som förväntas återvinnas eller betalas inom tolv månader räknat från balansdagen.

Segmentsrapportering
Humana har tre länder som också redovisas som tre segment; Sverige, Finland samt Norge. Danmark samt centrala funktioner rapporteras som Övrig verksamhet. Verksamheten i Danmark avyttrades den 2 september 2024. Nettoomsättning och rörelseresultat per segment redovisas efter allokering av segmentsspecifika kostnader men exklusive kostnader för centrala funktioner. Resultateffekten av redovisningsprincipen IFRS 16 Leasingavtal redovisas som Övrig verksamhet medan affärsområdena belastas med leasing/hyresavgifter linjärt över leasingperioden. 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.

Konsolideringsprinciper och rörelseförvärv
Dotterföretag
Koncernredovisningen omfattar moderbolaget Humana AB och dess dotterföretag. Dotterföretag är företag som står under bestämmande inflytande från moderbolaget. Bestämmande inflytande föreligger om moderbolaget är exponerad för rörlig avkastning från sitt innehav och har förmåga att påverka avkastningen genom sitt inflytande. Ett dotterbolag omfattas av koncernredovisningen från den tidpunkt som moderbolaget får bestämmande inflytande tills dess det bestämmande inflytandet upphör. Humana antas ha bestämmande inflytande om koncernen äger majoriteten av aktierna och aktierna har lika rösträtt och ger proportionerlig andel av avkastningen från företaget och relevanta aktiviteter bestäms av majoritetsbeslut. Humana antas också ha bestämmande inflytande om Humana enligt avtal har rätt att utse majoriteten av styrelsen, eller ordförandeposten vid lika antal ledamöter, även om koncernen inte innehar majoriteten av aktierna.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

P4, forts.

Intern försäljning och övriga mellanhavanden inom koncernen har eliminerats i koncernredovisningen. Vinsten och förluster som uppstår till följd av koncern-interna transaktioner elimineras under förutsättning att en förlust inte påvisar ett nedskrivningsbehov.

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

Dotterföretag i utländsk valuta

Poster som ingår i de finansiella rapporterna för de olika enheterna i koncernen är värderade i den valuta som används i det land i vilket respektive företag är verksamt (funktionell valuta). I koncernredovisningen används svenska kronor (SEK), som är moderbolagets funktionella valuta och rapporteringsvaluta. Humanas utländska koncernföretags tillgångar och skulder omräknas till balansdagens kurs. Samtliga poster i resultaträkningen omräknas till årets genomsnittskurs. Omräkningsdifferenser förs direkt till koncernens övriga totalresultat. Säkringsredovisning tillämpas i koncernen, se vidare avsnitt för säkringsredovisning.

Rörelseförvärv

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

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

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

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

Intäkter

Bolagen inom Humana utför assistanstjänster hos kund samt vård på boenden inom områdena äldreomsorg, HVB, jour- och familjehem, särskilda boenden och stödboenden. Humana utför även öppenvårdstjänster. Koncernens tjänster utförs baserat på de kontrakt som tecknats i verksamheten. I Humanas assistansverksamhet utförs tjänsterna till största del genom avtal med månadsfakturerings. Ersättningen baseras på antal brukare och antal assistans-timmar eller liknande tjänster. Ersättning från Försäkringskassan för assistans utbetalas månadsvis i efterskott.

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

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

Personalkostnader

Kortfristiga ersättningar

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

Pensionsförpliktelser

Humana har olika pensionsplaner vilka klassificeras som antingen avgifts-bestämda eller förmånsbestämda pensionsplaner.

Humanas förmånsbestämda åtaganden för ålderspension och familjepension för tjänstemän i Sverige (ITP2) tryggas genom försäkring i Alecta, som är en förmånsbestämd plan som omfattar fler arbetsgivare. För räkenskapsåret 2024 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.

Under 2024 förvärvade Humana Team Olivia Norge AS som har fonderade förmånsbestämda pensionsplaner. Det förmånsbestämda pensionsåtagandet värderas enligt den så kallade Projected Credit Unit-metoden med avdrag för verkligt värdet på förvaltningstillgångarna. För det fall förvaltningstillgångarnas verkliga värde överstiger värdet på pensionsåtagandet redovisas en finansiell tillgång endast om överskottet bedöms vara tillgängligt för en återbetalning eller minskning av framtida avgifter. Kostnader för intjänad pensionsrätt redovisas som personalkostnad, diskonterings effekt på pensionsskulden redovisas som räntekostnad och aktuariella vinster eller förluster redovisas i övrigt totalresultat.

Finansiella intäkter och kostnader

Finansiella intäkter består av räntointäkter och vinst vid omvärdering eller avyttring av finansiella instrument. Finansiella kostnader består av räntekostnader på lån (inklusive periodiserade transaktionskostnader), pensionsskuld och leasing-skuld, förlust vid värdeförändring eller avyttring av finansiella instrument. Ränt-intäkter och räntekostnader redovisas enligt effektivräntemetoden. Valutakurs-vinster och valutakursförluster redovisas netto.

Leasing

Leasingavtal där koncernen är leasetagare

Koncernen redovisar en nyttjanderättstillgång och en leasingskuld vid leasing-avtalets inledningsdatum.

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

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

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

Skuldens värde ökas med räntekostnaden för respektive period och reduce-ras med leasingbetalningarna. Räntekostnaden beräknas som skuldens värde multiplicerat med diskonteringsräntan. Leasingskulden 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 av 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 50 000 kronor, redovisas inte någon nyttjanderättstillgång och leasingskuld. Leasingavgifter för dessa leasingavtal redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

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

Skatter

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

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

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

Uppskjuten skatt beräknas med tillämpning av de skattesatser och skatte-regler som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen. Uppskjutna skattefordringar avseende avdragsgilla temporära skillnader och underskotts-avdrag 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.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

P4, forts.

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

Immateriella tillgångar

Goodwill

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

Övriga immateriella tillgångar

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

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

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

Avskrivningsprinciper

Avskrivningar redovisas i årets resultat linjärt över beräknad nyttjandeperiod, såvida inte sådana nyttjandeperioder är obestämbara. Nyttjandeperioderna omprövas minst årligen. Immateriella tillgångar med bestämbara nyttjandeperioder skrivs av från den tidpunkt då de är tillgängliga för användning. De beräknade nyttjandeperioderna är:
– systemutveckling och licenser 5–10 år
– kundrelationer 5–10 år

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar upptas till anskaffningsvärde, med avdrag för ackumulerade avskrivningar samt eventuella nedskrivningar.

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

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

Verkliga värden för materiella tillgångar anskaffade i ett rörelseförvärv värderas normalt med en kostnadsbaserad metod, där verkligt värde härleds utifrån avskrivet återanskaffningsvärde på tillgången.

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 med beaktande av tillgångens förväntade restvärde. Mark skrivs inte av. Följande huvudgrupper av komponenter har identifierats och ligger till grund för avskrivningen på byggnader:
– Stomme 40–100 år
– Stomkompletteringar, innerväggar m.m. 20–40 år
– Installationer; värme, el, VVS, ventilation m.m. 25–40 år
– Yttre ytskikt; fasader, yttertak m.m. 20–70 år
– Inre ytskikt, maskinell utrustning m.m. 10–25 år
– Inventarier 5–10 år
– Investering annans fastighet, över kontraktstiden
Använda avskrivningsmetoder, restvärden och nyttjandeperioder omprövas vid varje års slut.

Nedskrivningar

Nedskrivning av materiella, immateriella tillgångar och nyttjanderättstillgångar

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

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

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

Finansiella tillgångar och skulder – Finansiella instrument

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

En finansiell tillgång eller finansiell skuld redovisas i balansräkningen när bolaget blir part enligt instrumentets avtalsmässiga villkor. En fordran redovisas

när bolaget presterat och en avtalsenlig skyldighet föreligger för motparten att betala, även om faktura ännu inte har skickats. Skulder redovisas när motparten har presterat och avtalsenlig skyldighet föreligger att betala, även om faktura ännu inte mottagits. Leverantörsskulder redovisas när faktura mottagits.

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

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

Klassificering och värdering av finansiella tillgångar

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

Klassificering och värdering av finansiella skulder

Finansiella skulder klassificeras till upplupet anskaffningsvärde med undantag av villkorad tilläggsköpeskilling vid rörelseförvärv. Villkorade tilläggsköpeskillingar är normalt finansiella skulder och redovisas till verkligt värde via resultatet. Finansiella skulder redovisade till upplupet anskaffningsvärde värderas initialt till verkligt värde inklusive transaktionskostnader. Efter det första redovisningstillfället värderas de enligt effektivräntemetoden.

Säkringsredovisning

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

Tillgångar och skulder som innehas för försäljning

Tillgångar som innehas för försäljning klassificeras som innehav för försäljning om deras redovisade värden kommer att återvinnas i huvudsak genom försäljning och inte genom fortlöpande användning. En anläggningstillgång värderas till det lägsta av det redovisade värdet och det verkliga värdet efter avdrag för försäljningskostnader. Från och med att anläggningstillgångarna omklassificeras upphör avskrivningarna. Skulder som tillhör verksamheten som innehas för försäljning klassificeras som skulder som innehas för försäljning.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

PM1 Moderbolagets redovisningsprinciper

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

Skillnad mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper

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

Andelar i dotterföretag

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

Finansiella instrument och säkringsredovisning

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

I moderbolaget värderas finansiella anläggningstillgångar till anskaffningsvärde minus eventuell nedskrivning och finansiella omsättningstillgångar enligt lägsta värdets princip. I moderbolaget redovisas samtliga finansiella skulder till upplupet anskaffningsvärde.

Leasade tillgångar

Moderbolaget tillämpar inte IFRS 16 Leasingavtal. Som leasetagare redovisas leasingavgifter som kostnad linjärt över leasingperioden och således redovisas inte nyttjanderätter och leasingkulder i balansräkningen.

Koncernbidrag

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

Obeskattade reserver

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Koncernens noter

Not K1 Segmentsredovisning och intäkter

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

Sverige, erbjuder individ- och familjeomsorg med enheter inom HVB, korttidsboenden, boenden med särskild service enligt LSS, familjehem och hälso- och sjukvårdsverksamhet, samt personlig assistans och äldreomsorg. Rörelsesegment Sverige är uppdelat i två affärsområden, Individ och familj och Personlig assistans.

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

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

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

Rörelsesegment

Mkr	Sverige		Finland		Norge		Övrigt		Totalt	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nettoomsättning – Externa intäkter	6 458	6 582	1 960	1 916	1 858	1 118	20	24	10 295	9 638
Övriga rörelseintäkter	6	80	0	1	0	0	0	9	6	89
Rörelseintäkter	6 463	6 662	1 960	1 916	1 859	1 118	20	32	10 302	9 728
EBITDA	339	401	151	145	129	83	430	362	1 050	992
Avskrivningar och nedskrivningar	-64	-62	-23	-22	-12	-8	-483	-446	-583	-538
Rörelseresultat	275	339	128	123	117	75	-53	-84	467	453
Finansiella intäkter									20	27
Finansiella kostnader									-292	-250
Resultat före skatt									195	231

För jämförbarhet, visas nedan de tidigare rapporterade rörelsesegmenten (affärsområdena) i Sverige.

Mkr	Individ och familj		Personlig assistans		Äldreomsorg		Totalt Sverige	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nettoomsättning – Externa intäkter	2 712	2 608	2 780	3 079	966	895	6 458	6 582
Övriga rörelseintäkter	6	6	0	74	-	0	6	80
Rörelseintäkter	2 718	2 614	2 780	3 152	966	895	6 463	6 662
EBITDA	259	253	27	129	53	19	339	401
Avskrivningar och nedskrivningar	-44	-39	-4	-4	-16	-19	-64	-62
Rörelseresultat	216	214	23	125	37	0	275	339

Nettoomsättning per land och tjänst

Mkr	Sverige		Finland		Norge		Danmark		Totalt	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Individ- och familjeomsorg	2 715	2 608	1 559	1 518	1 257	735	16	24	5 547	4 884
Assistansverksamhet	2 780	3 079	-	-	601	383	-	-	3 381	3 461
Äldreomsorg	966	895	401	398	-	-	-	-	1 367	1 293
Total nettoomsättning	6 461	6 581	1 960	1 916	1 858	1 118	16	24	10 295	9 638

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K1, forts.

Anläggningstillgångar per land ¹⁾		
	2024	2023
Sverige	5 546	5 474
Finland	1 594	2 014
Norge	1 046	544
Danmark	0	6
Totalt	8 186	8 038

¹⁾ I tabellen ingår inte finansiella anläggningstillgångar eller uppskjutna skattefordringar.

Not K2 Övriga rörelseintäkter och övriga rörelsekostnader

Övriga rörelseintäkter		
	2024	2023
Omvärdering av tilläggsköpeskillning	6	74
Elstöd	-	7
Resultat vid försäljning av dotterföretag	-	5
Övrigt	1	4
Totalt	6	89

Övriga rörelsekostnader		
	2024	2023
Förvärvsrelaterade kostnader	20	-
Omvärdering av tilläggsköpeskillning	10	-
Resultat vid försäljning av dotterföretag	8	-
Förlust vid försäljning av materiella anläggningstillgångar	5	3
Justering av köpeskillning	-	4
Totalt	42	6

Not K3 Förvärv av rörelse

Humana har genomfört ett (ett) större rörelseförvärv under året inom affärsområdet Norge. 100 procent av aktierna har förvärvats i Team Olivia Norge AS.

Genomförda förvärv 2024

Team Olivia Norge AS (Norge)

I april 2024 tillkännagav Humana förvärvet av 100 procent av aktierna i Team Olivia Norge AS. Team Olivia har en majoritet av sin verksamhet inom området individ- och familjeomsorg samt assistansverksamhet. Den totala köpeskillingen om 400 Mkr finansieras med befintlig kassa och en emission av stamaktier till säljaren Team Olivia AB, beslutad av styrelsen genom emissionsbemyndigandet från årsstämman den 9 maj 2023. Genom emissionen tillföll 4 000 000 nya aktier Team Olivia AB. Genom emissionen har det totala antalet aktier i Humana ökat till 51 826 058. De nyemiterade aktierna motsvarar cirka 7,7 procent av det totala antalet aktier och röster i Humana AB. Transaktionen slutfördes den 3 juni 2024. Nettoomsättning från det förvärvade bolaget som ingår i koncernens resultaträkning sedan den 3 juni uppgår till 634 Mkr för helåret. Det förvärvade bolaget bidrog till periodens resultat om 24 Mkr. Transaktionskostnader har upptagits med 19 Mkr i koncernens resultat.

Goodwill

Den goodwill som uppkommit genom förvärvet av Team Olivia under 2024 kommer dels komplettera den norska verksamheten att bli mer heltäckande och effektiv vad gäller omsorgstjänster och expertis genom en samlad personalstyrka. Utöver de samordningsvinster som uppstår, kommer förvärvet att komplettera Humanas omsorg till barn, unga och vuxna geografiskt. Den goodwill som uppstått är inte skattemässigt avdragsgill.

Förvärvsrelaterade kostnader

Förvärvsrelaterade kostnader om 19 Mkr (-) avser arvoden till konsulter och jurister främst för finansiell och legal due diligence i samband med förvärv och har redovisats som övriga rörelsekostnader i resultaträkningen.

Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten

2024, Mkr	Team Olivia Norge AS ¹⁾	Summa
Kundrelationer	24	24
Övriga anläggningstillgångar	5	5
Nyttjanderättstillgångar	103	103
Kortfristiga fordringar	117	117
Likvida medel	51	51
Leasingskulder	-103	-103
Uppskjutna skatteskulder	-5	-5
Kortfristiga skulder	-185	-185
Netto identifierbara tillgångar och skulder	7	7
Goodwill	393	393
Total köpeskillning	400	400
Nyemission	-132	-132
Likvida medel i förvärvade enheter	-51	-51
Påverkan på likvida medel	216	216
Reglerade köpeskillningar hänförlig till tidigare förvärv		26
Total påverkan på likvida medel		243

¹⁾ Förvärvsanalysen är preliminär

Humanas förvärv under 2024 har totalt ökat koncernens intäkter med 634 Mkr och årets resultat med 24 Mkr. Om förvärvet hade inträffat per den 1 januari 2024 uppskattar företagsledningen att koncernens intäkter skulle ha varit 10 711 Mkr (416 Mkr högre) och årets resultat 144 Mkr (1 Mkr lägre).

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K3, forts.

Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten

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

Genomförda förvärv 2023

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

Villkorad köpeskillning

Tidigare års tilläggsköpeskillningar har reglerats under året.

Förvärv efter balansdagen

Inga rörelseförvärv har gjorts efter balansdagen.

Not K4 Övriga externa kostnader

Mkr	2024	2023
Direkta verksamhetskostnader ¹⁾	448	413
Inköpta tjänster	27	61
Lokal- och fastighetskostnader	216	217
IT kostnader	155	137
Marknadsföringskostnader	22	22
Övriga kostnader	316	350
Totalt övriga externa kostnader	1 184	1 200

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

Not K5 Anställda, personalkostnader och ersättningar till ledande befattningshavare

Kostnader för ersättningar till anställda

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

Mkr	2024	2023
Löner och ersättningar	6 035	5 635
Pensionskostnader, avgiftsbaserade planer	449	401
Sociala avgifter	1 322	1 297
Övriga personalkostnader	220	197
Totalt	8 025	7 530

Medelantalet anställda

2024	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	8 215	46
Norge	1 801	37
Finland	2 042	21
Danmark	16	43
Totalt	12 074	31

2023	Medelantalet anställda	Varav män, %
Sverige	8 785	32
Norge	1 163	37
Finland	2 072	21
Danmark	26	43
Totalt	12 046	31

Under 2023 och 2024 har moderbolaget enbart haft en person anställd, Vd och Koncernchef, vars ersättning framgår av tabellen ”Ersättningar till styrelse och koncernledning” sid 114.

Pensioner

Huvuddelen av de anställda i koncernen omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner. För det fåtal tjänstemän i Sverige som tryggas av förmånsbestämda pensionsåtaganden ITP2 för ålder- och familjepension sker detta genom försäkring i Alecta. Premien för den förmånsbestämda ålders- och familjepensionen är individuellt beräknad och är bland annat beroende av lön, tidigare intjänad pension och förväntad återstående tjänstgöringstid. Förväntade avgifter för nästa rapportperiod för ITP 2-försäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 9 Mkr (2024 betalades 9 Mkr).

Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alectas försäkringstekniska metoder och antaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19. Den kollektiva konsolideringsnivån ska normalt tillåtas variera mellan 125 och 175 procent. Om Alectas kollektiva konsolideringsnivå understiger 125 procent eller överstiger 175 procent ska åtgärder vidtas i syfte att skapa förutsättningar för att konsolideringsnivån återgår till normalintervallet. Vid låg konsolidering kan en åtgärd vara att höja det avtalade priset för nyteckning och minskning av befintliga förmåner. Vid hög konsolidering kan en åtgärd vara att införa

premierreduktioner. Alectas preliminära konsolideringsgrad för 2024 är 162 procent (157). Premierna till Alecta fastställs genom antaganden om ränta, livslängd, driftskostnader och avkastningsskatt och är beräknad så att betalning av konstant premie till pensionstidpunkten räcker för hela målförmånen, som baseras på den försäkrades nuvarande pensionsmedförande lön, då ska vara intjänad. Det saknas ett fastställt regelverk för hur underskott som kan uppkomma ska hanteras, men i första hand ska förluster täckas av Alectas kollektiva konsolideringskapital, och leder således inte till ökade kostnader genom höjda avtalade premier. Det saknas även regelverk för hur eventuella överskott eller underskott ska fördelas vid avveckling av planen eller företags utträde ur planen.

Incitamentsprogram

Under 2024 fanns tre incitamentsprogram för långsiktig rörlig ersättning som vardera löper under tre år. Syftet med incitamentsprogrammen är att underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål.

LTI 2024–2026

För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2024, 2025 och 2026, vilken mäts årligen och ger utfall i spannet 90–100 procent av målen som sätts utifrån den strategiska planen. Utfallet är maximalt 10–30 procent av baslönen sammantaget över tre år och där max är med en fjärdedel 2024 och 2025 respektive, och med två fjärdedelar för 2026. Oavsett intjäningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2027 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden.

LTI 2023–2025

För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2023, 2024 och 2025, vilken mäts årligen och ger utfall i spannet 90–100 procent av målen som sätts utifrån den strategiska planen. Utfallet är maximalt 10–30 procent av baslönen sammantaget över tre år och där max är med en fjärdedel 2023 och 2024 respektive, och med två fjärdedelar för 2025. Oavsett intjäningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2026 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden.

LTI 2022–2024

För det finansiella prestationsmålet används bolagets vinst per aktie under 2022, 2023 och 2024, vilken mäts årligen och ger utfall i spannet 90–100 procent av målen som sätts utifrån den strategiska planen. Utfallet är maximalt 10–30 procent av baslönen sammantaget över tre år och där max är med en fjärdedel 2022 och 2023 respektive, och med två fjärdedelar för 2024. Oavsett intjäningsår betalas LTI ut under första kvartalet 2025 och förutsätter fortsatt anställning under hela perioden.

Årsstämmans riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K5, forts.

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

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

För ytterligare information om Humanas affärsstrategi, se vidare sid 14–28.

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

Ersättning och ersättningsformer

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

Fast lön

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

Rörlig ersättning

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

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

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

De finansiella målen fastställs av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och finansiella målsättning. När mätperioden för uppfyllelse av de förutbestämda målen för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det genom en helhetsbedömning bedömas i vilken utsträckning dessa mål har uppfyllts.

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

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

Pension

Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras på kollektivavtalsbestämmelser inom respektive geografisk marknad. Vid ingående av nya pensionsavtal ska ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha premiebestämda pensionsavtal baserade på fast lön. Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande. Pensionering sker för ledande befattningshavare enligt respektive lands pensionsregler. Pensionspremierna varierar för respektive geografisk marknad och pensionspremiernas storlek ska följa kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för verkställande direktören kan uppgå till högst 30 procent av den fasta kontantlönen.

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

Övriga förmåner

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

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

Särskilda ersättningar

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

Ersättning till styrelseledamöter

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

Villkor vid uppsägning 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. Uppsägningstiden från den ledande befattningshavarens sida är sex månader. För verkställande direktören gäller vid uppsägning från Humanas sida

en uppsägningstid om sex månader och ett avgångsvederlag om tolv månader. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdes sida. Avtal om avgångsvederlag träffas separat efter beslut i ersättningsutskottet.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

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

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

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

Frågående av riktlinjerna

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

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

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

Anställningsvillkor för Vd och övriga medlemmar av koncernledningen

Anställningsvillkoren för Vd och övriga medlemmar av koncernledningen är i enlighet med de riktlinjer som beslutats på bolagsstämman. Kortsiktig rörlig ersättning, STI, utgår enligt samma villkor för Vd och övriga medlemmar av koncernledningen medan långsiktig rörlig ersättning, LTI, utgår med 30 procent av den fasta lönen till Vd och 10–20 procent av den fasta lönen för övriga medlemmar av koncernledningen.

Könsfördelning i styrelse och koncernledning per 31 december 2024

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

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Not K5, forts.

Ersättningar till styrelse och koncernledning

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

	Löner och andra ersättningar	STI	LTI	Pension	Summa
2024, Tkr					
Styrelse					
Anders Nyberg, ordf.	915				915
Grethe Aasved	325				325
Carolina Oscarius Dahl	325				325
Monica Lingegård	325				325
Leena Munter-Ollus	335				335
Ralph Riber	335				335
Fredrik Strömholm	414				414
Totalt styrelse	2 975				2 975
Nathalie Boulas Nilsson, Vd och Koncernchef ¹⁾	2 335	-	-	223	2 559
Johanna Rastad, Vd och Koncernchef ²⁾	4 822	466	-	423	5 711
Övriga (10 personer)	14 053	258	-	2 508	16 819
Totalt koncernledning	21 211	724	-	2 930	25 088
Totalt i koncernen	24 186	724	-	2 930	28 063

¹⁾ Tillträdde sin tjänst som Vd och Koncernchef den 22 juli 2024

²⁾ Frånträdde sin tjänst som Vd och Koncernchef den 21 juli 2024

	Löner och andra ersättningar	STI	LTI	Pension	Summa
2023, Tkr					
Styrelse					
Anders Nyberg, ordf.	665				665
Sören Mellstig, ordf. ²⁾	309				309
Grethe Aasved ¹⁾	194				194
Karita Bekkemellem ²⁾	93				93
Carolina Oscarius Dahl ¹⁾	194				194
Kirsi Komi ²⁾	111				111
Monica Lingegård	318				318
Leena Munter-Ollus ¹⁾	200				200
Ralph Riber ¹⁾	200				200
Fredrik Strömholm	394				394
Totalt styrelse	2 677				2 677
Johanna Rastad, Vd och Koncernchef	5 224	1 501	-	601	7 326
Övriga (10 personer)	17 860	3 728	-	3 116	24 704
Totalt koncernledning	23 084	5 229	-	3 717	32 030
Totalt i koncernen	25 761	5 229	-	3 717	34 707

¹⁾ Tillträdde i styrelsen vid årsstämman 2023 (9 maj)

²⁾ Frånträdde styrelsen vid årsstämman 2023 (9 maj)

Not K6 Ersättning till revisorer

Mkr	2024	2023
KPMG		
Revisionsuppdrag	10	10
Skatterådgivning	0	0
Övriga tjänster	1	0
Summa	11	11

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

Not K7 Finansiella intäkter och kostnader

Finansiella intäkter

Mkr	2024	2023
Ränteintäkter	14	17
Valutakursvinster, netto	4	10
Övriga finansiella intäkter	1	-
Summa finansiella intäkter	20	27

Finansiella kostnader

Räntekostnader för upplåning till upplupet anskaffningsvärde:

Mkr	2024	2023
Räntekostnader	157	139
Räntekostnader på leasingskuld	127	109
Valutakursförluster, netto	7	1
Övriga finansiella kostnader	1	1
Summa finansiella kostnader	292	250

Not K8 Inkomstskatt

Följande komponenter ingår i skattekostnaden:

Mkr	2024	2023
Aktuell skattekostnad (+)/skatteintäkt (-)		
Årets skattekostnad	75	54
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	-4	1
Summa aktuell skatt	70	55

Uppskjuten skattekostnad (+)/skatteintäkt (-)

Summa uppskjuten skatt	-20	-1
Redovisad inkomstskatt	50	53

Mkr	2024	2023
Avstämning av effektiv skatt		
Redovisat resultat före skatt	195	231
Skatt enligt gällande skattesats 20,6 % (20,6%)	40	48

Skatteeffekt av:

Ej avdragsgilla kostnader	13	6
Ej skattepliktiga intäkter	-2	-1
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	-4	-1
Förändring av ej redovisade underskottsavdrag	0	-1
Schablonränta på periodiseringsfond	3	2
Skillnad i skattesats mellan moderföretag och utländska dotterföretag	1	1
Skattereduktion inventarieinköp	-0	-
Övrigt	0	0
Redovisad skatt	50	53

Uppskjuten skattefordran

Immateriella anläggningstillgångar	4	2
Materiella anläggningstillgångar	25	16
Leasingskulder	650	688
Outnyttjat negativt räntenetto	14	9
Nettoredovisning	-652	-671

Summa uppskjuten skattefordran

Uppskjuten skatteskuld		
Immateriella anläggningstillgångar	-11	-
Obeskattade reserver, periodiseringsfonder	-74	-80
Nyttjanderättstillgångar	-603	-649
Nettoredovisning	652	671
Summa uppskjuten skatteskuld	-37	-58

Av förändringen i nettoskulden för uppskjuten skatt om 18 Mkr (5) har 20 Mkr (1) redovisats över resultaträkningen, -2 Mkr (2) direkt i balansräkningen och - Mkr (2) mot eget kapital och 0 Mkr (0) som omräkningsdifferens.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Öppna utskriftsoptimerad PDF

Not K8, forts.

Ej redovisade uppskjutna skattefordringar

Underskottsavdrag och avdragsgilla temporära skillnader för vilka uppskjuten skatt inte redovisas i balansräkningen uppgår till 40 Mkr (34), motsvarande en uppskjuten skattefordran om 8 Mkr (7).

Uppskjutna skattefordringar avseende dessa poster redovisas inte, då underskotten är föremål för koncernbidragsspärrar.

Koncernen omfattas av OECD:s modellregler för Pillar II, det vill säga de internationella reglerna om en global minimibeskattnng om minst 15 procent. Lagstiftning om Pillar II har antagits i Sverige, där Humana AB har sitt säte, och trädde i kraft den 1 januari 2024. Koncernen har gjort en utvärdering av sin exponering för tilläggsskatt och enligt utvärderingen överstiger den effektiva skatten beräknad enligt de tillfälliga lättnadsreglerna (transitional safe harbour) 15 procent för samtliga jurisdiktioner där koncernen är verksam avseende 2024 och förväntar oss ingen tilläggsskatt utgår därför.

Not K9 Resultat per aktie

Mkr	2024	2023
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	144	176
Årets resultat	145	178
Resultat per aktie före och efter utspädning, kr	2,87	3,72
Vägt genomsnittligt antal utestående aktier	50 165 856	47 826 058

Not K10 Jämförelsestörande poster

Mkr, (Rörelsesegment)	2024	2023
Inom rörelseresultatet:		
Förvävsrelaterade transaktions- och integrationskostnader (Övrigt)	-22	-
Kostnader i samband med IVO:s återkallande av tillstånd (Övrigt)	-13	-46
Resultat vid avyttring av dotterföretag (Övrigt)	-8	-
Kostnader i samband med IVO:s återkallande av tillstånd (Sverige)	-5	-
Omvärdering av tilläggsköpeskilling, netto (Sverige)	-4	74
Centrala omställningskostnader (Övrigt)	-	-8
Justering av köpeskilling (Sverige)	-	-4
Kostnader i samband med dataintrång (Övrigt)	-	-3
Summa jämförelsestörande poster	-51	13

Not K11 Goodwill

Goodwill

Mkr	2024	2023
Ackumulerade anskaffningsvärden vid årets ingång	4 402	4 409
Förvärv av dotterföretag	377	25
Åvyttring av verksamhet	-6	-
Tillgångar som innehas för försäljning, se not K26	-239	-
Valutakursdifferenser	34	-32
Vid årets utgång	4 567	4 402

Nedskrivningsprövning

Goodwill allokeras till kassagenererande enheter för nedskrivningsprövning enligt följande:

Mkr	31 dec 2024	31 dec 2023
Individ och familj	1 733	1 733
Personlig assistans	1 099	1 099
Äldreomsorg	8	8
Norge	771	401
Finland	956	1 155
Danmark	-	6
Totalt	4 567	4 402

Goodwillvärdet provas årligen för att se om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årliga nedskrivningsprövningen görs på segmentsnivå då uppföljningen av goodwill görs på denna nivå, genom att beräkna återvinningsvärdet, vilket är det högre av nyttjandevärdet och nettoförsäljningsvärdet med avdrag för försäljningskostnader.

Nyttjandevärdet bygger på kassaflödesberäkningar som baseras på specifika finansiella planer som fastställts av ledningen för de närmaste tre åren. De kassaflöden som beräknats därefter har baserats på en årlig tillväxttakt enligt de antaganden som anges nedan. De beräknade kassaflödena har sedan nuvärdesberäknats med en diskonteringsränta enligt vad som framgår nedan.

De viktiga antagandena i prognoserna och de metoder som använts för att skatta värden är nedanstående. De använda metoderna är de samma för alla kassagenererande enheterna.

Viktiga antaganden i beräkningen	Metod för att skatta värdet
Tillväxt, %	Tillväxttakten under prognosperioden baseras på specifika planer för de närmsta tre åren utifrån branschdata och ledningens uppskattning utifrån tidigare erfarenhet. Tillväxt-takten efter prognosperioden är i linje med kostnadsutveck-lingen i branschen.
Rörelsemarginal	Rörelsemarginalen har prognostiserats utifrån historiska utfall och förväntningar om framtida marginal baserade på tidigare erfarenheter.
Diskonteringsränta	Diskonteringsräntan är framtagen genom en vägd genom-snittlig kapitalkostnad för branschen och återspeglar aktuella marknadsmässiga bedömningar om pengars tidsvärde och bedömda specifika risker i respektive enhet.

Antaganden	Långsiktigt tillväxt	Diskonterings-ränta efter skatt	Diskonterings-ränta före skatt
Individ och familj	2% (2%)	9,4% (9,8%)	11,4% (11,8%)
Personlig assistans	1,5% (1,5%)	9,4% (9,8%)	11,4% (11,9%)
Äldreomsorg	2% (2%)	9,4% (9,8%)	11,4% (11,7%)
Norge	2% (2%)	9,4% (9,8%)	11,5% (12,0%)
Finland	2% (2%)	9,4% (9,8%)	11,2% (11,7%)

Känslighetsanalys

Det beräknade återvinningsvärdet för Personlig assistans var nära redovisat värde per den 31 december 2024 varför två känslighetsanalyser upprättats. Känslig-hetsanalyserna baserat på nyttjandevärden har gjorts där dels EBIT-marginalen och dels diskonteringsräntan efter skatt justerats med en procentenhet. Dessa justerade antagande medför ett nedskrivningsbehov enligt tabellen nedan.

2024	Förändring	Nedskrivningsbehov (Mkr)
Diskonteringsränta	+ 1%-enhet	42
EBIT-marginal	- 1%-enhet	220

2023	Förändring	Nedskrivningsbehov (Mkr)
Diskonteringsränta	+ 1%-enhet	72
EBIT-marginal	- 1%-enhet	307

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K12 Övriga immateriella anläggningstillgångar

2024	Systemutveckling och licenser	Kund- relationer	Övrigt	Summa
Ackumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	39	49	11	99
Investeringar	0	-	1	1
Förvärv av rörelse	-	24	-	24
Utrangeringar/ avyttringar	-16	-	-3	-19
Valutakursdifferens	1	-1	0	0
Tillgångar som innehas för försäljning, se not K26	-	-	-3	-3
Vid årets utgång	24	72	6	102
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-36	-19	-7	-62
Utrangeringar/ avyttringar	16	-	1	16
Årets avskrivningar	-1	-7	-1	-9
Valutakursdifferens	-1	0	-0	-1
Tillgångar som innehas för försäljning, se not K26	-	-	1	1
Vid årets utgång	-22	-26	-6	-54
Redovisat värde	2	46	0	48

2023	Systemutveckling och licenser	Kund- relationer	Övrigt	Summa
Ackumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	18	51	17	86
Investeringar	1	-	-	1
Utrangeringar/ avyttringar	-	-	-7	-7
Omklassificeringar	20	-	-	20
Valutakursdifferens	-0	-1	-0	-1
Vid årets utgång	39	49	11	99
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-18	-15	-14	-46
Utrangeringar/ avyttringar	-	-	7	7
Omklassificeringar	-16	-	-	-16
Årets avskrivningar	-2	-5	-0	-7
Valutakursdifferens	0	1	0	1
Vid årets utgång	-36	-19	-7	-62
Redovisat värde	3	30	4	37

Not K13 Materiella anläggningstillgångar

2024	Bygg- nader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Inven- tarier	Pågående arbete	Summa
Ackumulerade anskaffningsvärden					
Vid årets ingång	68	345	334	58	805
Investeringar	7	50	30	201	289
Förvärv av rörelse	-	1	1	1	3
Utrangeringar/avyttringar	-5	-11	-18	-	-35
Omklassificeringar	-	3	1	-4	-
Valutakursdifferens	0	1	3	0	4
Tillgångar som innehas för försäljning, se not K26	-1	-11	-25	-	-37
Vid årets utgång	69	378	325	257	1 029
Ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar					
Vid årets ingång	-17	-146	-210	-	-372
Utrangeringar/ avyttringar	1	9	14	-	25
Årets avskrivningar	-2	-37	-31	-	-70
Valutakursdifferens	0	-0	-2	-	-2
Tillgångar som innehas för försäljning, se not K26	1	9	21	-	31
Vid årets utgång	-16	-165	-208	-	-389
Redovisat värde	52	213	117	257	639

2023	Bygg- nader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Inven- tarier	Pågående arbete	Summa
Ackumulerade anskaffningsvärden					
Vid årets ingång	99	326	280	44	750
Investeringar	46	34	38	53	171
Förvärv av rörelse	-	0	1	-	1
Utrangeringar/avyttringar	-114	-6	-26	-	-145
Omklassificeringar	37	-7	43	-40	33
Valutakursdifferens	-1	-2	-2	1	-4
Vid årets utgång	68	345	334	58	805
Ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar					
Vid årets ingång	-18	-102	-166	-	-286
Förvärv av rörelse	-	-	-1	-	-1
Utrangeringar/ avyttringar	2	3	15	-	20
Omklassificeringar	4	-14	-23	-	33
Årets avskrivningar	-4	-33	-36	-	-72
Årets nedskrivningar	-	-0	-	-	-0
Valutakursdifferens	-1	1	1	-	1
Vid årets utgång	-17	-146	-210	-	-372
Redovisat värde	51	199	124	58	432

Not K14 Leasing

Informationen som ges nedan är utifrån Humanas perspektiv som leasetagare.

Nyttjanderättstillgångar

2024	Byggnader och lokaler	Bilar	Summa
Redovisat värde 31 december 2024	2 892	40	2 932
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	408	33	441

2023	Byggnader och lokaler	Bilar	Summa
Redovisat värde 31 december 2023	3 146	21	3 167
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under året	919	23	943

De under året tillkomna nyttjanderättstillgångarna för lokaler avser till största delen befintlig verksamhet. 174 Mkr (518) avser Sverige, 161 Mkr (375) Finland och 73 Mkr (26) Norge. I årets redovisade värde gällande nyttjanderättstillgångar, utöver de under året tillkommande nyttjanderättstillgångarna, tillkommer

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K14, forts.

nyttjanderättstillgångar från förvärvet av Team Olivia i Norge med 91 Mkr avseende lokaler och 12 Mkr avseende bilar. Koncernen har ingått nya leasingavtal som ännu ej har tagits i bruk uppgående till en total förpliktelse om 49 Mkr.

Påverkan på koncernens resultaträkning

Resultaträkningen visar följande siffror relaterade till leasingavtal:

	Not	2024	2023
Avskrivningar och nedskrivningar på nyttjanderättstillgångar			
Byggnader och lokaler		478	440
Bilar		25	19
Summa		503	459
Räntekostnader (inkluderat i finansiella kostnader)	K7	127	109
Rörlig leasingkostnad, fastighetsskatt		2	2
Kostnader relaterade till kortfristiga leasingavtal (inkluderat i övriga externa kostnader)	K4	45	49
Kostnader relaterade till leasingavtal där tillgången är av lågt värde, vilka inte redovisas som kortfristiga leasingavtal (inkluderade i övriga externa kostnader)	K4	13	12

År 2024 var det totala kassautflödet för leasingavtal 607 Mkr (547).

Koncernens leasingverksamhet

Koncernen leasar bilar och olika typer av byggnader och lokaler för kontor, HVB och LVU hem, lägenhetskompex 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 14,6 år (15,1), och även här finns normalt sett möjlighet till förlängning. Den genomsnittligt vägda räntesatsen uppgår till 3,8 procent (3,55) för byggnader och lokaler samt 5,13 procent (3,41) 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 leaseade tillgångarna får inte användas som säkerhet för lån.

För förfalloanalys av leasingskulden se not K21.

Optioner att förlänga och säga upp avtal

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

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

Sale and leaseback

Inga sale and leaseback-transaktioner har ingåtts under 2023 och 2024.

Not K15 Kundfordringar

	31 dec 2024	31 dec 2023
Kundfordringar brutto	1 040	1 086
Reserv för kundförluster	-8	-7
Summa	1 031	1 079
Ej förfallna fordringar	945	906
Förfallna 1–30 dagar	38	121
Förfallna 31–60 dagar	15	15
Förfallna > 60 dagar	42	45
Summa	1 040	1 086

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

Not K16 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	31 dec 2024	31 dec 2023
Upplupna intäkter	38	31
Förutbetalda hyror	23	26
Förutbetalda IT-licenser	8	10
Övrigt	23	24
Summa	93	92

Not K17 Likvida medel

Likvida medel innefattar följande:

	31 dec 2024	31 dec 2023
Kontanter	1	1
Banktillgodohavanden	583	674
Summa	583	675

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

Not K18 Eget kapital

Aktiekapital

Vid 2024 års ingång bestod aktiekapitalet av 47 826 058 B-aktier och vid 2024 års utgång till 51 826 058 B-aktier. Humanas aktiekapital utgörs av ett aktieslag där varje aktie har samma röstvärde och ger samma rätt till utdelning.

	2024	2023
Antal aktier		
Vid årets ingång	47 826 058	47 826 058
Apportemission	4 000 000	-
Vid årets utgång	51 826 058	47 826 058

	Antal aktier	Röster per aktie	Antal röster
Aktiekapital, B-aktier	51 826 058	1	51 826 058

Aktiernas kvotvärde om 0,025 kronor motsvaras av ett aktiekapital om 1 279 656 kronor.
Humana AB har inte genomfört några återköp av egna aktier under 2024.

Apportemission av stamaktier som ingår i eget kapital

Vid årsstämman 2023 fick styrelsen ett bemyndigande att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier. Emission ska kunna ske med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Genom beslut med stöd av bemyndigandet ska sammanlagt högst så många aktier kunna ges ut vid nyemission av aktier som motsvarar tio procent av det totala utestående aktier i bolaget vid tidpunkten för stämmans beslut om bemyndigandet.

Den 25 april 2024 beslutade styrelsen om att utnyttja bemyndigandet. Humana genomförde den 3 juni 2024 en apportemision på 4 000 000 aktier, vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 33 kronor per aktie. Apportemission i moderbolaget gjordes till en kurs på 26,25 kronor per aktie. Genom apportemissionen har det totala antalet aktier i Humana ökat till 51 826 058. De nyemitterade aktierna motsvarar ca 7,7 procent av det totala antalet aktier och röster i Humana, på fullt utspädd basis.

Omräkningsreserven

Omräkningsreserven innefattar alla valutakursdifferenser som uppstår vid omräkning av finansiella rapporter från utlandsverksamheter som har upprättat sina finansiella rapporter i en annan valuta än svenska kronor. I omräkningsreserven inkluderas även säkringsreserven som utgör säkring av nettoinvestering i utlandsverksamheter.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K19 Räntebärande skulder

Kortfristiga	31 dec 2024	31 dec 2023
Leasingskulder	393	389
Banklån	201	333
Tilläggsköpeskilling	-	21
Totalt redovisat värde	594	743

Långfristiga	31 dec 2024	31 dec 2023
Leasingskulder	2 680	2 908
Banklån	1 875	1 753
Övrigt	1	1
Totalt redovisat värde	4 556	4 662

Upplåning sker i svenska kronor, i norska kronor samt i euro. Av banklånen 2024 avser 1 468 Mkr (1 476) moderbolaget.

Lånevillkor banklån

Humana har ett finansieringsavtal som uppgår till 2,7 miljarder kronor. Avtalet som tecknades under 2021 och har under 2024 förlängts till 2026. Kreditfaciliteterna löper med en årlig räntesats som motsvarar relevant IBOR plus en varierande marginal som baseras på Humanas räntebärande nettoskuld i förhållande till EBITDA. Den viktade genomsnittliga räntan som löper på kreditfaciliteterna (inklusive ramavgifter för outnyttjade krediter) uppgår till 6,8 procent per den 31 december 2024, varav huvuddelen är rörlig ränta. Kreditfaciliteterna villkoras av att Humana uppfyller vissa marknadsmässiga finansiella villkor, däribland vissa finansiella nyckeltal, såsom räntebärande nettoskuld/EBITDA och räntetäckningsgrad, vilka inte får avvika negativt från vissa i avtalet angivna nivåer. Humana har under året uppfyllt dessa villkor. Se även not K21 och K22.

Not K20 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Mkr	31 dec 2024	31 dec 2023
Upplupna löner	424	403
Upplupna semesterlöner	553	489
Upplupna pensioner	106	89
Upplupna revisionsarvoden	7	7
Upplupna räntekostnader	36	1
Övrigt	119	94
Summa	1 245	1 083

Not K21 Finansiella instrument och riskhantering

31 dec 2024	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella anläggnings-tillgångar	17	17
Kundfordringar	1 031	1 031
Övriga fordringar	22	22
Upplupna intäkter	38	38
Likvida medel	583	583
Summa	1 691	1 691

31 dec 2024	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Leasingskuld	-	3 073	3 073
Banklån	-	2 077	2 077
Leverantörsskulder	-	244	244
Övriga kortfristiga skulder	-	309	309
Upplupna kostnader	-	36	36
Övriga långfristiga skulder	-	1	1
Summa	-	5 740	5 740

31 dec 2023	Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Finansiella anläggnings-tillgångar	16	16
Kundfordringar	1 079	1 079
Övriga fordringar	10	10
Upplupna intäkter	31	31
Likvida medel	675	675
Summa	1 811	1 811

31 dec 2023	Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde	Bokfört värde
Leasingskuld	-	3 297	3 297
Banklån	-	2 086	2 086
Leverantörsskulder	-	273	273
Övriga kortfristiga skulder	-	283	283
Upplupna kostnader	-	1	1
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	21	-	21
Summa	21	5 940	5 961

Verkligt värde skiljer sig inte väsentligt från redovisat värde på kundfordringar, övriga fordringar, likvida medel, leverantörsskulder och övriga skulder.

Finansiella instrument som värderas till verkligt värde

När verkligt värde för en tillgång eller skuld ska fastställas, använder koncernen observerbara data i så stor utsträckning som möjligt. Verkliga värden kategoriseras i olika nivåer i en verkligt värde hierarki baserat på indata som används i värderingstekniken enligt följande:

- Nivå 1: enligt priser noterade på en aktiv marknad för samma instrument
- Nivå 2: utifrån direkt eller indirekt observerbar marknadsdata som inte inkluderas i nivå 1
- Nivå 3: utifrån indata som inte är observerbara på marknaden

31 dec 2024	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Skuld avseende tilläggs-köpeskilling	-	-	-	-
Verkligt värde				

31 dec 2023	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Skuld avseende tilläggs-köpeskilling	-	-	21	21
Verkligt värde	-	-	21	21

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	2024	2023
Tilläggsköpeskilling		
Ingående balans	21	171
Anskaffningsvärde förvärv	-	9
Reglerat under året	-26	-91
Räntekostnad	1	2
Redovisat mot resultaträkningen	5	-70
Utgående balans	-	21

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K21, forts.

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

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

Känslighetsanalys

Det maximala utestående beloppet för tilläggsköpeskillningar som kan utgå uppgår till - Mkr (158).

Finansiella instrument som inte värderas till verkligt värde

Typ	Värderingsteknik	Väsentliga icke-observerbara indata	Värderingsnivå
Andra finansiella skulder ¹⁾	Diskonterade kassaflöden	E/T	2

¹⁾ Andra finansiella skulder avser banklån samt finansiella leasingskulder.

Risk avseende finansiella instrument

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker.

- Finansierings- och likviditetsrisk
- Kreditrisk
- Ränterisk
- Valutarisk

Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker har utformats av styrelsen och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler i form av riskmandat och limiter för finansverksamheten. Koncernens finansiella transaktioner och risker hanteras centralt av CFO i samråd med styrelsen. Den övergripande målsättningen för finansverksamheten är att tillhandahålla en kostnadseffektiv finansiering samt att minimera negativa effekter på koncernens resultat till följd av marknadsrisker.

Likviditets- och finansieringsrisk

Likviditetsrisken är risken att koncernen inte kan fullgöra sina betalningsförpliktelser. Likviditetsrisken hanteras centralt för koncernen av CFO. För att underlätta likviditetsplanering och likviditetsstyrning har koncernen kreditfaciliteter, till exempel checkräkningskrediter och cashpooler. Finansieringsrisken är risken att bolaget inte kan fullgöra skyldigheter som är förknippade med bolagets finansiella skulder. Fokus på kassaflödet och anpassningar vid ändrade marknadsförutsättningar minskar risken att inte kunna fullfölja skyldigheterna enligt finansieringsavtalen.

Specifikation av tillgänglig likviditet:	31 dec 2024	31 dec 2023
Outnyttjad kreditfacilitet, checkräkningskredit	200	200
Outnyttjad kreditfacilitet, revolver	440	800
Kassa	583	675
Totalt	1 223	1 675

Koncernens räntebärande skulder, som framgår av Not K19, uppgick vid årsskiftet till 5 150 Mkr (5 405), varav kortfristig skulder 594 Mkr (743) och långfristiga skulder 4 556 Mkr (4 662).

Löptidsanalys avseende finansiella skulder

2024	< 3 mån	3–12 mån	1–5 år	> 5 år	Summa
Banklån	-	201	1 875	-	2 076
Räntor avseende banklån	31	88	60	-	179
Leasingskulder	96	461	1 577	1 622	3 757
Räntor avseende leasingskulder	3	15	52	54	125
Leverantörsskulder	244	-	-	-	244
Övrigt	-	-	1	-	1
Totalt	374	765	3 565	1 676	6 382

2023	< 3 mån	3–12 mån	1–5 år	> 5 år	Summa
Banklån	-	333	1 733	-	2 066
Räntor avseende banklån	32	87	58	-	177
Leasingskulder	46	344	1 270	1 637	3 297
Räntor avseende leasingskulder	2	11	42	54	109
Leverantörsskulder	273	-	-	-	273
Skuld för tilläggsköpeskillning	-	23	-	-	23
Räntor avseende skuld för tilläggsköpeskillning	0	1	-	-	1
Övrigt	-	-	1	-	1
Totalt	353	799	3 104	1 691	5 947

Kreditrisk

Med kreditrisk avses exponering av fordringar i form av placeringar av överskottslikviditet och kundfordringar. Överskottslikviditet placeras endast på inlåningskonton hos nordiska banker med hög kreditrating. Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och regioner, vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Risken för kreditförluster bedöms vara låg.

Maximal exponering för kreditrisk	31 dec 2024	31 dec 2023
Kundfordringar	1 031	1 079
Övriga fordringar	22	10
Banktillgodohavanden	583	674
Totalt	1 636	1 763

Ränterisk

Humanas finansiella kostnader påverkas av marknadens ränteläge. Koncernens lån kan, men behöver inte, räntesäkras genom ingående av s.k. ränteswappar eller ränteoptioner. Humana har inte räntesäkrat några lån under 2024.

Koncernens ränterisk uppstår i huvudsak genom långfristig upplåning. Koncernens lån löper i regel med 3 månaders räntebindning, vilket är i enlighet med koncernens finanspolicy.

Genomslaget på lånens räntekostnader vid en förändring av marknadsräntan med +/- 1 procentenhet på balansdagen skulle vara +/- 21 Mkr (21).

Valutarisk

Koncernen verkar i Sverige, Finland och Norge och exponeras därigenom för valutarisker från valutaexponeringar i EUR samt i norska kronor. Koncernens resultat påverkas av omräkning av de utländska dotterbolagens resultaträkningar, där omräkningen sker till räkenskapsårets genomsnittskurs. I det fall det utländska dotterbolagets lokala valuta förändras i relation till SEK, förändras koncernens redovisade nettoomsättning och resultat som omräknas till SEK. Vidare uppstår valutarisk genom framtida affärstransaktioner, redovisade tillgångar och skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter. Exponeringen i norska kronor och EUR har delvis balanserats genom upplåning i norska kronor och EUR.

Nettotillgångar i NOK uppgår till 278 Mkr (231) inklusive goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 6 Mkr (4) och på koncernens övriga totalresultat 3 Mkr (12). Nettotillgångar i EUR uppgår till 597 Mkr (581) inklusive goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenheter skulle vara 6 Mkr (6) och på koncernens övriga totalresultat 8 Mkr (7).

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Not K21, forts.

Säkring av nettoinvestering i utlandsverksamhet
Av räntebärande lån per 31 december 2024 finns lån uppgående till 38,5 MEUR som används för säkringsredovisning av del av nettoinvestering i dotterbolaget Arjessa Oy i Finland. Sedan 1 januari 2018 tillämpas säkringsredovisning för EUR och NOK, vilket innebär att den effektiva delen av valutakursförändringen på lånen redovisas i koncernens rapport över totalresultat för att möta valuta-kursförändringen på investeringen i dotterbolaget. Koncernen har under november 2023 slutat valutasäkringsredovisa NOK.
Säkringen blir ineffektiv när beloppet på investeringen i det utländska dotterbolaget blir lägre än lånebeloppet.

Den finansiella ställningens påverkan av säkringsinstrumentet är:

2024	Nominellt belopp	Bokfört värde Mkr	Förändring i verkligt värde som används för att mäta ineffektiviteten i perioden
Räntebärande lån i MEUR	38,5	442	-12
2023	Nominellt belopp	Bokfört värde Mkr	Förändring i verkligt värde som används för att mäta ineffektiviteten i perioden
Räntebärande lån i MEUR	39,7	444	1
Räntebärande lån i MNOK	-	-	27

Den finansiella ställningens påverkan de säkrade posterna är:

2024	Omräkningsreserv	Förändring i verkligt värde som används för att mäta ineffektivitet
Nettoinvestering i utländska dotterbolag Mkr	12	-12
2023	Omräkningsreserv	Förändring i verkligt värde som används för att mäta ineffektivitet
Nettoinvestering i utländska dotterbolag Mkr	-49	28

Säkringsresultatet före skatt som redovisats i övrigt totalresultat överensstämmer med förändringen i verkligt värde vilken används för att mäta effektiviteten. Ingen ineffektivitet är redovisad i koncernens resultat.

Säkringsredovisningens påverkan i eget kapital och övrigt totalresultat	Omräknings-reserv
2024	
Vid årets ingång	22
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter	12
Valutakursdifferenser vid omvärdering av säkringsinstrument (räntebärande lån)	-16
Skatteeffekt	3
Vid årets utgång	22
2023	
Vid årets ingång	50
Valutakursdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter	-49
Valutakursdifferenser vid omvärdering av säkringsinstrument (räntebärande lån)	28
Skatteeffekt	-7
Vid årets utgång	22

Kapitalhantering
Koncernens policy är att ha en god finansiell ställning, som bidrar till att bibehålla investerares, kreditgivares och marknadens förtroende samt utgöra en god grund för fortsatt utveckling av affärsverksamheten; samtidigt som den långsiktiga avkastning som genereras till aktieägarna är tillfredsställande. Styrelsen söker uppnå en balans mellan den högre avkastning på eget kapital som möjliggörs med hög belåningsgrad och fördelarna och säkerheten som följer av en stark kapitalbas. Målsättningen är att fortsätta generera avkastning till ägare och nytta för andra intressenter.

Avstämning av skulder som härrör från finansieringsverksamheten

	1 jan 2024	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar			Skulder som innehas för försäljning	31 dec 2024
			Förvärv/avyttring av dotterbolag	Förändring leasingavtal	Valutakursdifferenser		
Banklån	2 086	-41	-	-	31	-	2 076
Leasingskulder	3 297	-483	103	401	26	-271	3 073
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	5 383	-524	103	401	57	-271	5 149
	1 jan 2023	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar			31 dec 2023	
			Förvärv/avyttring av dotterbolag	Förändring leasingavtal	Valutakursdifferenser		
Banklån	2 173	-59	-	-	-28	2 086	
Leasingskulder	3 051	-435	-	691	-10	3 297	
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	5 224	-494	-	691	-38	5 383	

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K22 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

Mkr	31 dec 2024	31 dec 2023
Ställda säkerheter		
Övriga ställda säkerheter	6	7
Summa ställda säkerheter	6	7
Eventalförpliktelser		
Övriga eventalförpliktelser	0	1
Summa eventalförpliktelser	0	1

Not K25 Bolag som omfattas av dessa finansiella rapporter

Humana AB är moderbolag i koncernen som inkluderar dotter- och dotterdotterföretag enligt förteckningen nedan. Samtliga dotter- och dotterdotterföretag har ett räkenskapsår som sammanfaller med moderbolagets.

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Aatuntien toimitalo Oy, 0749474-4	300	Pori, Finland	100%
Adventum Specialpedagogik AB, 556387-6753	1 000	Borlänge	100%
Adventum Vård AB, 556330-3030	1 000	Borlänge	100%
Anna ja Aatu Oy, 1771445-6	30	Oulu, Finland	100%
Arjessa Oy, 2367998-4	11 211 785	Helsinki, Finland	100%
Arkipäivä Oy, 0585203-4	75	Tornio, Finland	100%
Assistans på Gotland AB, 556763-8209	1 000	Gotland	100%
Assistermeg AS, 990513449	97 403	Oslo, Norge	100%
Baggium Vård & Behandling AB, 556747-5230	1 000	Göteborg	100%
Balans Behandling AB, 556979-4224	500	Luleå	100%
Balans Behandlingshem AB, 556858-9567	500	Luleå	100%
Balans Familjehemsvård AB, 559050-1317	500	Luleå	100%
Balans Öppenvård AB, 559051-4104	500	Luleå	100%
Balanshem AB, 556733-8099	1 000	Höör	100%
Barrebacken AB, 556610-6760	108	Stockholm	100%
Behandlingshemmet Källtorp AB, 556668-5979	1 000	Stockholm	100%
Björkvik-Ringsjöhemmet AB, 556435-1889	1 500	Stockholm	100%
Björkviks vårdhem AB, 556257-3575	2 000	Stockholm	100%
Björntorps HVB-hem AB, 556740-6219	1 000	Stockholm	100%
Bohab AS, 923937471	3 000	Harestua, Norge	100%
Botnia 24h Oy, 2091344-8	10	Tornio, Finland	100%
Cajanuksentienkoti Oy, 2114734-3	100	Kempele, Finland	100%
Cureum AB, 556681-8661	821	Örebro	100%
Dammenskolan i Holvarby AB, 559392-8509	1 000	Uppsala	100%
Davidsbo Fastigheter AB, 556787-3327	1 000	Norberg	100%
Davidsbogård AB, 556709-4296	1 000	Norberg	100%
Enigheten Personligassistans AB, 556717-5178	1 000	Borlänge	100%
Fabriken Förändringskonsulterna i Skaraborg AB, 556650-8544	1 000	Stockholm	100%
Fideli Omsorg AB, 559067-7265	3 402	Stockholm	100%
Fuga Omsorg AB, 556897-4371	5 000	Stockholm	100%
Habiliteket AB, 556484-2416	1 000	Täby	100%

Not K23 Eventuallångingar

Humana Assistans AB lämnade in en stämningsansökan till Stockholms tingsrätt den 14 juni 2024 för att få rätten till kompensation prövad för delar av den ekonomiska skada som Humana Assistans AB lidit med anledning av IVO:s felaktiga beslut den 31 januari 2023 att återkalla Humana Assistans AB tillstånd. I stämningsansökan yrkar Humana Assistans AB att staten ersätter Humana Assistans AB med 225,5 Mkr för kundbortfall och 14 Mkr för rättegångskostnader kopplade till processen i Förvaltningsrätten. Processen i tingsrätten uppskattas ta ungefär 18 månader men kan komma att ta längre tid.

Not K24 Transaktioner med närstående

Koncernens nyckelpersoner består av styrelse, verkställande direktör och koncernledning dels genom ägande i Humana och dels genom rollen som ledande befattningshavare. I närståendekretsen ingår även huvudägaren Impilo Care AB, vilka representeras i styrelsen av Carolina Oscarius Dahl och Fredrik Strömholm. Transaktioner med närstående sker på marknadsmässiga grunder.

Ersättningar till nyckelpersoner

Ersättningen till nyckelpersoner framgår i not K5.

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Hallandshem AB, 556699-6129	1 000	Kungsbacka	100%
Hoitokoti Iltatähti Oy, 1012150-0	100	Vantaa, Finland	100%
Hoivakoti Joutsenkulma Oy, 2348341-2	22 500	Varkaus, Finland	100%
Human Care AS, 997915038	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care BO AS, 925034657	1	Kvaefjord, Norge	100%
Human Care Eiendom 2 AS, 823755872	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 3 AS, 925669342	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 4 AS, 927119757	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom 5 AS, 927966263	3 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Eiendom AS, 922597871	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Holding AS, 923166076	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Human Care Holding 2 AS, 912829472	10 000	Oslo, Norge	100%
Human Care Ung AS, 925036226	1	Tonsberg, Norge	100%
Humana Assistans AB, 556605-3996	100 000	Örebro	100%
Humana Avopalvelut Oy, 2292973-4	240	Lohja, Finland	100%
Humana BU Holding AB, 559224-2688	1 000	Stockholm	100%
Humana Care Real Estate Finland AB, 559222-3142	1 000	Stockholm	100%
Humana Care Real Estate Norge AB, 559222-3159	1 000	Stockholm	100%
Humana Danmark ApS, 39804778	500	Søborg, Danmark	100%
Humana Ekeliden AB, 556891-0508	50 000	Örebro	100%
Humana Familj Holding AB, 559224-1292	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjeforum Sverige AB, 556589-3764	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjestödsgruppen i Sverige AB, 556699-8182	1 000	Stockholm	100%
Humana Fastighets Holding AB, 559224-3322	1 000	Stockholm	100%
Humana Fastighetsförvaltning AB, 559222-3126	1 000	Stockholm	100%
Humana Fastighetsutveckling AB, 559222-3118	1 000	Stockholm	100%
Humana Finland AB, 559224-0435	1 000	Stockholm	100%
Humana Finland Oy, 2991142-2	100	Helsinki, Finland	100%
Humana Gripengatan AB , 559307-3074	250	Stockholm	100%
Humana Group AB, 556697-0249	1 478 571	Örebro	100%
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 428 570	Stockholm	100%

Not K25, forts.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Humana Hoiva Oy (EMO), 2769452-4	4 379 414	Oulu, Finland	100%
Humana Holding AB, 556645-2206	1 000	Örebro	100%
Humana KBT Mälardalen AB, 556718-7025	1 000	Stockholm	100%
Humana Kettu Oy, 2397006-9	10 000	Naantali, Finland	100%
Humana Lapsiperhepalvelut Oy, 3202598-2	133 213 115	Helsinki, Finland	100%
Humana LSS Holding AB, 559223-5807	1 000	Stockholm	100%
Humana LSS Sverige AB, 556754-3912	1 000	Sala	100%
Humana Maskrosen AB, 556697-9729	1 500	Hagfors	100%
Humana Omsorg AB, 556749-0007	1 000	Stockholm	100%
Humana Omsorgsfastigheter AB, 559192-1282	50 000	Stockholm	100%
Humana Real Estate Finland AB, 559222-3134	1 000	Stockholm	100%
Humana Sociala tjänster Sverige AB, 556658-1277	5 000	Stockholm	100%
Humana Solstenen i Skåne AB, 556952-5842	1 000	Lund	100%
Humana Uula Oy, 1072328-8	250	Taivalkoski, Finland	100%
Humana Vintergatan AB, 556635-7603	1 000	Alingsås	100%
Humana Vuxna Holding AB, 559223-5799	1 000	Stockholm	100%
Humana Vårdboende 1 AB, 559354-9529	2 500	Stockholm	100%
Humana Vårdboende 2 AB, 559354-9537	2 500	Stockholm	100%
Humanan Havu Oy, 3437759-4	100	Seinäjoki, Finland	100%
Humanan Kallio Oy, 1786707-3	100	Helsinki, Finland	100%
Humanan Kruunu Oy, 3439265-5	100	Seinäjoki, Finland	100%
Humlans HVB AB, 556641-8165	3 000	Ockelbo	100%
HVB Lappetorp AB, 556525-0247	1 020	Trosa	100%
Ilmatuulikoti Oy, 2141642-7	1 200 000	Iitti, Finland	100%
INOM – Innovativ Omsorg i Sverige AB, 556739-6725	1 000	Stockholm	100%
INOM – Innovativ Omsorg i Norden AB, 556782-9105	3 524 259	Stockholm	100%
Jokilaakson Perhekodit Oy, 1741579-8	20	Ylivieska, Finland	100%
Joterplan Oy, 1482883-7	50	Saarijärvi, Finland	100%
JOWE AB, 556644-6281	100	Stockholm	100%
J-son Företagspartner AB, 556503-6067	3 000	Stockholm	100%
J-son Pedagogikcentrum AB, 556612-6479	1 000	Stockholm	100%
J-son Resurscentrum AB, 556949-2696	3 000	Stockholm	100%
J-son Utvecklingscentrum AB, 556253-3512	200	Stockholm	100%
Karttusenranta Oy, 1877402-0	1 000	Oulu, Finland	100%
Kiinteistö Oy Lepola, 28759123	100	Isokyrö, Finland	100%
Kiinteistö Oy Vuokonollila 2, 3133661-5	10	Seinäjoki, Finland	100%
Kilen Akut/Utrednings- och 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%

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Lastensuojeluyksikkö Pihakoivu Oy, 1991926-0	–	Seinäjoki, Finland	100%
Lounatuulikoti Oy, 1013647-0	20	Äänekoski, Finland	100%
Lunna Gård AB, 556586-2371	1 000	Stockholm	100%
Luotsimaja Oy, 2036069-5	65	Pori, Finland	100%
Matiimi Oy, 0706096-2	100	Lempäähä, Finland	100%
Muhoksen Palvelukoti Oy, 0586645-2	1 000	Muhos, Finland	100%
Namikan Pienryhmäkoti Oy, 2461106-8	1 000	Lahti, Finland	100%
Neuropsyk i Bollnäs AB, 556543-1516	1 000 000	Stockholm	100%
Nordic Care AB, 556658-8710	1 000	Örebro	100%
Nordic Senior Services Oy, 2301404-2	178 846 495	Tampere, Finland	100%
Norrbärke Sjukhem AB, 556564-9778	2 500	Stockholm	100%
Nuorisokoti Valokki Oy, 2284728-8	1 250	Kurikka, Finland	100%
Nuorisopsykiatrinen Asumiskoti Puro Oy, 1744507-3	240	Vaasa, Finland	100%
Nygårds Vård Gotland AB, 556417-0511	2 000	Gotland	100%
Oasen Ungdomscenter AB, 556686-2313	1 000	Aneby	100%
Oasen Utbildningscenter AB, 556650-1796	1 000	Aneby	100%
Odalen Humana Upphandling 1 AB, 559329-9726	125	Stockholm	50%
Off. Clinic AB, 556625-9429	1 000	Kristianstad	100%
Orana AB, 556353-3966	1 000	Kristianstad	100%
Orana Kristianstad AB, 556714-8878	1 000	Kristianstad	100%
Orana Vård & Omsorg Holding AB, 559012-0159	50 000	Kristianstad	100%
Paavolakoti Oy, 1077276-8	100	Mänttä-Vilppula, Finland	100%
Palvelukeskus Kaski Oy, 1816473-2	100	Pihtipudas, Finland	100%
Palvelukoti Hilma Oy, 0955759-3	15	Keuruu, Finland	100%
Palvelukoti Metsärinne Oy, 0711287-3	100	Haapavesi, Finland	100%
Partnergruppen Svenska AB, 556177-0362	10 000	Stockholm	100%
Perhetalo Arjessa Oy, 2487220-9	1 000	Helsinki, Finland	100%
Pienkoti Aura Oy, 1853882-9	10	Jyväskylä, Finland	100%
Pienryhmäkoti Arjen Sydän Oy, 2179372-4	130	Siuntio, Finland	100%
Pienryhmäkoti Puolenhehtaarin Metsä Oy, 2166211-8	270	Lohja, Finland	100%
Pirtakoti Oy, 2203782-4	100	Tornio, Finland	100%
Prompting AB, 556606-5990	200	Stockholm	100%
R.I.K. assistans Aktiebolag, 556765-6797	1 000	Stockholm	100%
Ramlösa Social Utveckling AB, 556266-5520	1 000	Helsingborg	100%
Rehabiliteringsbolaget i Mälardalen AB, 556755-5049	1 000	Örebro	100%
Rengsjö Vårdcenter AB, 556383-1857	1 000	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%
Solhaugen Fosterhjem og Tiltakstjenster AS, 995 999 110	937	Haugesund, Norge	100%
Solhaugen Omsorg og Behandling AS, 853 439 622	2 000	Lunner, Norge	100%
Solvik Barnevern AS, 917 193 029	10 000	Dilling, Norge	100%
Solvik Omsorg og Avlastning AS, 919 924 780	100	Dilling, Norge	100%

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Not K25, forts.

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Storsjögårdens HVB AB, 556535-5780	1 000	Gävle	100%
Suolahden Palvelukoti Oy, 0767749-5	50	Åänekoski, Finland	100%
Sähäkkä Oy, 2022074-8	80	Ylivieska, Finland	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%
Täby Assistans AB, 556815-6334	500	Österåker	100%
Ungdomshemmet Hajstorp AB, 556618-0369	1 600	Töreboda	100%
Vassbo Behandlingshem AB, 556449-1602	1 000	Uddevalla	100%
Vehkakoti Oy, 1591616-9	100	Kaavi, Finland	100%
Veitikanharju Oy, 2011352-0	80	Rovaniemi, Finland	100%
Vidablick AB, 556679-3179	1 000	Helsingborg	100%
Villa Marin Hoitopalvelut Oy, 1903887-7	8 000	Kokkola, Finland	100%
Villagatan LSS AB, 559086-7361	50 000	Stockholm	100%
Vivante Oy, 1092297-3	100	Kuusamo, Finland	100%
Wikmansgården AB, 556167-4275	1 000	Stockholm	100%
Wilhelmiinakoti Oy, 2130102-1	100	Hollola, Finland	100%
Wisby Assistans AB, 556605-2725	100	Gotland	100%

Not K26 Tillgångar som innehas för försäljning

Humana ingick avtal om att avyttra äldreomsorgsverksamheten i Finland i maj 2024. Total omsättning och rörelseresultat för verksamheten uppgick 2024 till 438 Mkr respektive 26 Mkr. De tillgångar och skulder som är direkt hänförliga till verksamheten som avtalats om att avyttra presenteras som ”Tillgångar som innehas för försäljning” och ”Skulder som innehas för försäljning”.

Tillgångarna som innehas för försäljning uppgår till 552 Mkr och består av nyttjanderättstillgångar (264 Mkr), övriga anläggningstillgångar (245 Mkr) och kortfristiga fordringar (43 Mkr). Skulderna som innehas för försäljning uppgår till 344 Mkr och består av leasingskulder (271 Mkr) och kortfristiga skulder (73 Mkr).

Avyttringen har efter godkännande hos konkurrensmyndigheten genomförts under februari 2025. Slutlig reglering sker under första kvartalet 2025 och förväntas generera en realisationsvinst.

Not K27 Händelser efter balansdagen

I januari 2025 meddelades att Humana ansluter sig till Science Based Targets initiative och åtar sig att arbeta mot vetenskapligt baserade klimatmål.

I februari 2025 avyttrades 21 äldreboenden i Finland till en köpeskilling om 25 Meur motsvarande cirka 285 Mkr. Styrelsens förslag till årsstämman 2025 är att en utdelning om 1,00 SEK per aktie lämnas för räkenskapsåret 2024. Styrelsens utdelningsförslag motsvarar 35 procent av årets resultat vilket är något över bolagets kommunicerade utdelningspolicy om 30 procent.

I februari meddelade Humana att styrelsen, med stöd av bemyndigande från årsstämman 2024, beslutat att återköpa upp till 1 000 000 egna aktier i Humana AB i syfte att förbättra bolagets kapitalstruktur och för att öka styrelsens handlingsutrymme i samband med eventuella framtida företagsförvärv.

Under februari och mars 2025 genomfördes återköp av totalt 1 000 000 egna aktier för 46 Mkr vilket motsvarar en genomsnittlig kurs på 45,55 per aktie. Bolagets totala egna innehav av aktier uppgår därefter till 1 000 000 aktier, vilket motsvarar 1,93 procent av det totala antalet utestående aktier röster.

I mars meddelade Humana att styrelsen, med stöd av bemyndigande från årsstämman 2024, beslutat att återköpa ytterligare upp till 1 000 000 egna aktier i Humana AB i syfte att förbättra bolagets kapitalstruktur och för att öka styrelsens handlingsutrymme i samband med eventuella framtida företagsförvärv.

I mars 2025 meddelade Humana att Jonas Jarborn utsetts till Quality and Compliance direktör. Jonas tillträder sin roll senast den 28 april 2025.

I mars 2025 meddelade Humana att Gabriella Reuterswärd utsetts till Chief Marketing Officer.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

🔗 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Moderbolagets noter

Not MB1 Moderbolagets inköp och försäljningar till koncernföretag

Moderbolaget har ingen försäljning och inga inköp till eller från koncernbolag under 2024 och 2023.

Not MB2 Uppgift om revisorns arvode och kostnadsersättning

Mkr	2024	2023
KPMG AB		
Revisionsuppdrag	2	2
Övriga tjänster	0	-
Summa	2	2

Med revisionsuppdrag avses revisorns arbete för den lagstadgade revisionen och med revisionsnära tjänster olika typer av kvalitetssäkringstjänster. Övriga tjänster är sådant som inte ingår i revisionsuppdrag eller skatterådgivning.

Not MB3 Andelar i dotterbolag

Mkr	31 dec 2024	31 dec 2023
Ingående anskaffningsvärden	1 684	1 684
Tillskott	105	-
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	1 789	1 684

Företagets namn	31 dec 2024	31 dec 2023
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 789	1 684

Not MB4 Obeskattade reserver

Mkr	31 dec 2024	31 dec 2023
Periodiseringsfond beskattningsår 2018	-	36
Periodiseringsfond beskattningsår 2019	30	30
Periodiseringsfond beskattningsår 2020	35	35
Periodiseringsfond beskattningsår 2021	21	21
Periodiseringsfond beskattningsår 2022	22	22
Periodiseringsfond beskattningsår 2023	30	30
Periodiseringsfond beskattningsår 2024	41	-
Summa	179	174

Not MB5 Långfristiga skulder

Mkr	31 dec 2024	31 dec 2023
Långfristiga skulder som förfaller till betalning ett till fem år efter balansdagen:	1 327	1 338
Summa	1 327	1 338

Se not K19 för lånevillkor och not K21 för finansiell riskhantering.

Not MB6 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Mkr	31 dec 2024	31 dec 2023
Upplupna löner	2	10
Upplupna räntor	26	1
Övriga poster	2	1
Summa	30	12

Not MB7 Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till årsstämman förfogande stående vinstmedel:

Kronor	
Överkursfond	1 201 834 072
Balanserat resultat	419 715 239
Årets resultat	69 266 345
Summa	1 690 815 656
Disponeras enligt följande	
Utdelning	51 826 058
Balanseras i ny räkning	1 638 989 598
Summa	1 690 815 656

INNEHÅLL	2	Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed i Sverige och att koncernredovisningen har upprättats i enlighet med de internationella redovisningsstandarder som avses i Europaparlamentets och rådets förordning	(EG) nr 1606/2002 av den 19 juli 2002 om tillämpning av internationella redovisningsstandarder. Årsredovisningen och koncernredovisningen ger en rättvisande bild av moderbolaget respektive koncernens ställning och resultat. Förvaltningsberättelsen för moderbolaget respektive koncernen ger en	rättvisande översikt över utvecklingen av moderbolagets respektive koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som moderbolaget respektive de företag som ingår i koncernen står inför.
DET HÄR ÄR HUMANA	3			
TRENDER OCH MARKNAD	9			
HÅLLBAR STRATEGI	14			
ERBJUDANDE	29			
HUMANA SOM INVESTERING	39			
BOLAGSSTYRNING	44			
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62			
● FINANSIELL RAPPORTERING	92			
ÖVRIGT	130			

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Stockholm den 26 mars 2025

Nathalie Boulas Nilsson
Verkställande direktör och koncernchef

Anders Nyberg
Ordförande

Grethe Aasved
Styrelseledamot

Carolina Oscarius Dahl
Styrelseledamot

Monica Lingegård
Styrelseledamot

Leena Munter-Ollus
Styrelseledamot

Ralph Riber
Styrelseledamot

Fredrik Strömholm
Styrelseledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats den 26 mars 2025
KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

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 2024 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–58 och hållbarhetsrapporten på sidorna 62–91. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 44–58 samt 62–125 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 2024 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 2024 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt IFRS Redovisningsstandarder som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–58 och hållbarhetsrapporten på sidorna 62–91. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets revisionsutskott i enlighet med revisorsförordningens (537/2014) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbjudna tjänster som avses i revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår

professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

ANNAN INFORMATION ÄN ÅRSREDOVISNINGEN OCH KONCERNREDOVISNINGEN

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1–43, 59–91 samt 130–134. Den andra informationen består också av ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna

revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information. I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Värdering av goodwill

Se Not P2 Övergripande redovisningsprinciper inklusive Bedömningar och uppskattningar i de finansiella rapporterna, Not P4 Väsentliga redovisningsprinciper om goodwill på sidorna 107–108 samt Not K11 Goodwill på sidan 115 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området

Koncernen redovisade per 31 december 2024 goodwill om 4 567 Mkr. Goodwill prövas årligen för att bedöma om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årliga nedskrivningsprövningen är väsentlig för revisionen eftersom prövningen innefattar betydande inslag av bedömning från koncernen, bland annat i form av antaganden om verksamhetens framtida utveckling och marknadsförutsättningar. Ett annat viktigt antagande är vilken diskonteringsränta som ska användas för att återspegla marknadsmässiga bedömningar av de särskilda risker som verksamheten står inför.

Hur området har beaktats i revisionen

Vi har bedömt om de utförda nedskrivningsprövningarna är upprättade i enlighet med den teknik som föreskrivs i IAS 36 Nedskrivningar.

Vidare har vi bedömt rimligheten i koncernens antaganden om framtida kassaflöden, såsom försäljningsstillväxt och rörelsemarginalens utveckling, samt diskonteringsräntan. Detta har bland annat gjorts genom att ta del av och utvärdera skriftlig dokumentation och kontrollera antaganden i nedskrivningsprövningarna mot planer. Vårt arbete har även omfattat att ta del av koncernens känslighetsanalys för att kunna bedöma hur rimliga förändringar i antaganden kan påverka värderingen. Vi har även utvärderat koncernens historiska prognosförmåga samt utmanat antaganden om framtida tillväxt och marginal. Vi har också bedömt innehållet i de upplysningar om utförda nedskrivningsprövningar som lämnas i årsredovisningen och koncernredovisningen.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

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 Redovisningsstandarder som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och

uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som

beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som

inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- planerar och utför vi koncernrevisionen för att inhämta tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för företag eller affärsenheter inom koncernen som grund för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och genomgång av det revisionsarbete som utförts för koncernrevisionens syfte. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall åtgärder som har vidtagits för att

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

eliminera hoten eller motåtgärder som har vidtagits.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Revisorns granskning av förvaltning och förslag till disposition av bolagets vinst eller förlust

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Humana AB (publ) för år 2024 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet

Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt.

Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisions-sed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella

bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

REVISORNS GRANSKNING AV ESEF-RAPPORTEN

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en granskning av att styrelsen och verkställande direktören har upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering (Esef-rapporten) enligt 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden för Humana AB (publ) för år 2024.

Vår granskning och vårt uttalande avser endast det lagstadgade kravet.

Enligt vår uppfattning har Esef-rapporten upprättats i ett format som i allt väsentligt möjliggör enhetlig elektronisk rapportering.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
● FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Grund för uttalande
Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 18 Revisorns granskning av Esef-rapporten. Vårt ansvar enligt denna rekommendation beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till Humana AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Vi anser att de bevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar
Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att Esef-rapporten har upprättats i enlighet med 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, och för att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta Esef-rapporten utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar
Vår uppgift är att uttala oss med rimlig säkerhet om Esef-rapporten i allt väsentligt är upprättad i ett format som uppfyller kraven i 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, på grundval av vår granskning. RevR 18 kräver att vi planerar och genomför våra granskningsåtgärder för att uppnå rimlig säkerhet att Esef-rapporten är upprättad i ett format som uppfyller dessa krav.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en granskning som utförs enligt RevR 18 och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i Esef-rapporten.

Revisionsföretaget tillämpar International Standard on Quality Management 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Granskningen innefattar att genom olika åtgärder inhämta bevis om Esef-rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i rapporteringen vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Vid denna riskbedömning beaktar vi de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur styrelsen och verkställande direktören tar fram underlaget i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i den interna kontrollen. Granskningen omfattar också en utvärdering av

ändamålsenligheten och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens antaganden.

Granskningsåtgärderna omfattar huvudsakligen validering av att Esef-rapporten upprättats i ett giltigt XHTML-format och en avstämning av att Esef-rapporten överensstämmer med den granskade årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vidare omfattar granskningen även en bedömning av huruvida koncernens resultat-, balans- och egetkapitalräkningar, kassaflödesanalys samt noter i Esef-rapporten har märkts med iXBRL i enlighet med vad som följer av Esef-förordningen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten
Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–58 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplysningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga

med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten
Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 62–91 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024. Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande. En hållbarhetsrapport har upprättats.

KPMG AB, Box 382, 101 27, Stockholm, utsågs till Humana AB (publ)s revisor av bolagsstämman den 16 maj 2024. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2008.

Stockholm den 26 mars 2025

KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
ÖVRIGT	130

Öppna utskriftsoptimerad PDF

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.

Mkr	2024	2023
Rörelseresultat	467	453
Resultat vid avyttring av dotterföretag	8	-
Omvärdering av tilläggsköpeskilling	4	-74
Justerat köpeskilling	-	4
Transaktions- och integrationskostnader	22	-
Övrigt – se not K10	18	57
Justerat rörelseresultat	518	441
Justerat för Personlig assistans	-37	-51
Justerat rörelseresultat exklusive Personlig assistans	481	389
Justerad EBITDA		
Rörelseresultat	467	453
Avskrivningar och nedskrivningar	583	538
EBITDA	1 050	992
Resultat vid avyttring av dotterföretag	8	-
Omvärdering av tilläggsköpeskilling	4	-74
Justerat köpeskilling	-	4
Transaktions- och integrationskostnader	22	-
Övrigt – se not K10	18	57
Justerad EBITDA	1 101	979
Övriga rörelseintäkter	-	-4
Hyreskostnader	-607	-547
Justerad EBITDA (exkl IFRS 16)	494	428
Justerat rörelseresultat	518	441
Övriga rörelseintäkter	-	-4
Hyreskostnader	-607	-547
Avskrivningar på nyttjanderättstillgångar	501	459
Justerat rörelseresultat (exkl IFRS 16)	413	349

Mkr	2024	2023
Organisk intäktsstillväxt		
Nettoomsättning, bas	9 637	9 199
Nettoomsättning, intäktsstillväxt	61	79
Total organisk tillväxt	0,6%	0,9%
Organisk tillväxt exklusive Personlig assistans		
Nettoomsättning, bas	6 558	5 812
Nettoomsättning, intäktsstillväxt	360	582
Total organisk tillväxt, exklusive Personlig assistans	5,5%	10,0%
Operativt kassaflöde		
Rörelseresultat	467	453
Ej kassaflödespåverkande effekt från omvärdering av tilläggsköpeskilling	4	-74
Ej kassaflödespåverkande effekt från avyttring av dotterföretag	7	-
Avskrivningar och nedskrivningar	583	538
Förändring av rörelsekapital	92	-29
Investeringar i övriga anläggningstillgångar, netto	-288	-43
Operativt kassaflöde	865	846

Mkr	2024	2023
Räntebärande nettoskuld (inkl leasingsskulder)		
Långfristiga leasingsskulder	2 680	2 908
Andra långfristiga räntebärande skulder	1 876	1 755
Kortfristiga leasingsskulder	393	389
Andra kortfristiga räntebärande skulder	201	354
Skulder som innehas till försäljning, se not K26	271	-
Likvida medel	-583	-675
Räntebärande nettoskuld (inkl leasingsskulder)	4 837	4 730
Justerad EBITDA rullande 12 månader (inkl IFRS 16)	1 101	979
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA rullande 12 månader, ggr (inkl leasingsskulder)	4,4x	4,8x
Räntebärande nettoskuld (exkl leasingsskulder)		
Andra långfristiga räntebärande skulder	1 876	1 755
Andra kortfristiga räntebärande skulder	201	354
Likvida medel	-583	-675
Räntebärande nettoskuld (exkl leasingsskulder)	1 494	1 434
Justerad EBITDA rullande 12 månader (exkl IFRS 16)	494	428
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA rullande 12 månader, ggr (exkl leasingsskulder)	3,0x	3,4x
Avkastning på sysselsatt kapital, %		
Summa tillgångar	10 626	10 029
Uppskjutna skattesskulder	-37	-58
Leverantörsskulder	-244	-273
Övriga kortfristiga skulder	-309	-283
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-1 245	-1 083
Skulder som innehas för försäljning, se not K26	-73	-
Sysselsatt kapital	8 719	8 332
Rörelseresultat rullande 12 månader	467	453
Ränteintäkter rullande 12 månader	14	17
Totalt	482	470
Avkastning på sysselsatt kapital, %	5,5%	5,6%
Soliditet, %		
Totalt eget kapital	3 292	2 926
Summa tillgångar	10 626	10 029
Soliditet, %	31%	29%

INNEHÅLL

2

DET HÄR ÄR HUMANA

3

TRENDER OCH MARKNAD

9

HÅLLBAR STRATEGI

14

ERBJUDANDE

29

HUMANA SOM INVESTERING

39

BOLAGSSTYRNING

44

HÅLLBARHETSREDOVISNING

62

FINANSIELL RAPPORTERING

92

ÖVRIGT

130

 Öppna utskriftsoptimerad PDF

Flerårsöversikt

Mkr	2024	2023	2022	2021	2020
Koncernens resultaträkning i sammandrag					
Nettoomsättning	10 295	9 638	9 199	8 176	7 771
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	1 050	992	896	913	842
Rörelseresultat (EBIT)	467	453	439	493	471
Resultat före skatt	195	231	274	354	332
Årets resultat (hänförligt till moderbolagets aktieägare)	144	176	210	276	262
Koncernens resultaträkning i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Nettoomsättning	10 295	9 638	9 199	8 176	7 771
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	443	465	447	531	499
Rörelseresultat (EBIT)	361	366	367	427	416
Resultat före skatt	216	252	305	378	356
Koncernens balansräkning i sammandrag					
Tillgångar					
Goodwill	4 567	4 402	4 409	4 148	3 815
Nyttjanderättstillgångar	2 932	3 167	2 930	2 669	2 119
Övriga anläggningstillgångar	746	530	561	426	361
Omsättningstillgångar	2 381	1 930	1 907	1 759	1 749
Summa tillgångar	10 626	10 029	9 806	9 002	8 044
Eget kapital och skulder i sammandrag					
Eget kapital	3 292	2 926	2 739	2 553	2 354
Långfristiga leasingskulder	2 680	2 908	2 733	2 557	1 958
Övriga långfristiga skulder	1 919	1 814	2 324	2 223	1 569
Kortfristiga leasingskulder	393	389	318	216	232
Övriga kortfristiga skulder	2 342	1 992	1 693	1 453	1 931
Summa eget kapital och skulder	10 626	10 029	9 806	9 002	8 044
Koncernens kassaflöde i sammandrag					
Kassaflöde från den löpande verksamheten	869	621	633	689	661
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-532	-151	-246	-260	-37
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-434	-457	-424	-521	-667
Årets kassaflöde	-97	13	-38	-92	-42
Koncernens kassaflöde i sammandrag exklusive effekter av IFRS16					
Kassaflöde från den löpande verksamheten	388	203	286	397	398
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	48	-22	-56	-209	-383

Nyckeltal

Mkr	2024	2023
Resultatmått		
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	1 050	992
Rörelseresultat (EBIT)	467	453
Årets resultat	145	178
Resultat per aktie, SEK	2,87	3,72
Marginalmått		
Rörelsemarginal före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA), %	10,2	10,3
Rörelsemarginal (EBIT), %	4,5	4,7
Kapitalstruktur		
Soliditet, %	31,0	29,2
Avkastning på sysselsatt kapital, %	5,5	5,6
Räntebärande nettoskuld (exkl leasingskulder)	1 494	1 434
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA rullande 12 månader, ggr (exkl leasingskulder)	3,0	3,4
Operativt kassaflöde	865	846
Data per aktie		
Antal aktier vid årets slut	51 826 058	47 826 058
Operativt kassaflöde per aktie, SEK	16,7	17,7
Övrigt		
Heltidsanställda vid årets slut, antal	12 212	11 414
Medelantal kunder, antal	9 521	9 856

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
● ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Definitioner finansiella nyckeltal

Finansiella nyckeltal	Definition	Syfte
Avkastning på sysselsatt kapital (%)	Rörelseresultat och ränteintäkter dividerat med totalt sysselsatt kapital multiplicerat med 100.	Nyckeltalet visar verksamhetens avkastning på det kapital som ägare och långivare har ställt till förfogande. Syftet är att visa koncernens avkastning oberoende av finansiering.
EBITDA	Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar.	Nyckeltalet används för att följa upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten och underlättar jämförelser av lönsamhet mellan olika bolag och branscher.
Justerad EBITDA (exkl IFRS 16)	EBITDA (exkl IFRS 16) justerat förjämförelsestörande poster.	Nyckeltalet används för att följa upp bolagets resultat genererat av den löpande verksamheten och underlättar jämförelser av lönsamhet mellan olika bolag och branscher. Nyckeltalet är justerat för hyreskostnader och jämförelsestörande poster.
Justerat rörelseresultat och justerad EBITDA	Rörelseresultat respektive EBITDA justerat för jämförelsestörande poster.	Justeringen av jämförelsestörande poster görs för att underlätta en rättvis jämförelse mellan två jämförbara tidsperioder samt för att visa den underliggande utvecklingen i den operativa verksamheten exkluderat för engångsposter.
Justerat rörelseresultat och justerad EBITDA exklusive Personlig assistans	Justerat rörelseresultat respektive EBITDA exklusive Personlig assistans i Sverige.	Nyckeltalet används för att underlätta en rättvis jämförelse mellan två jämförbara tidsperioder för den verksamhet som inte påverkats av IVO:s felaktiga beslut i januari 2023.
Operativt kassaflöde	Rörelseresultat justerat för avskrivningar ochnedskrivningar inklusive förändringar i rörelsekapital samt investeringar i andra anläggningstillgångar (netto).	Genom att exkludera kassaflöde från företagsförvärv och finansiering underlättas en analys av kassaflödesgenereringen i den operativa verksamheten.
Organisk tillväxt	Nettoomsättningstillväxt i lokal valuta för jämförbara bolag som Humana ägde under föregående jämförelseperiod.	Nyckeltalet visar den underliggande nettoomsättningstillväxten i jämförbara bolag mellan de olika perioderna.
Organisk tillväxt exklusive Personlig assistans	Nettoomsättningstillväxt i lokal valuta för jämförbara bolag som Humana ägde under föregående jämförelseperiod exklusive Personlig assistans i Sverige.	Nyckeltalet används för att underlätta en rättvis jämförelse mellan två jämförbara tidsperioder för den verksamhet som inte påverkats av IVO:s felaktiga beslut i januari 2023.
Räntebärande nettoskuld	Upplåning med avdrag för likvida medel.	Nettoskulden används till att på ett enkelt sätt åskådliggöra och bedöma koncernens möjligheter till att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld exklusive leasingskulder	Upplåning exklusive leasingskulder med avdrag för likvida medel.	Nettoskulden används till att på ett enkelt sätt åskådliggöra och bedöma koncernens möjligheter till att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	Räntebärande nettoskuld dividerat med justerad EBITDA.	Nyckeltalet visar koncernens skuldsättning i förhållande till justerad EBITDA. Det används för att åskådliggöra koncernens möjlighet att leva upp till finansiella åtaganden.
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr (exkl leasingskulder)	Räntebärande nettoskuld dividerat med justerad EBITDA (exklusive leasingskulder).	Nyckeltalet visar koncernens skuldsättning i förhållande till justerad EBITDA, exklusive leasingskulder. Det används för att åskådliggöra koncernens möjlighet att leva upp till finansiella åtaganden.
Soliditet (%)	Eget kapital inklusive innehav utan bestämmande inflytande dividerat med balansomslutning multiplicerat med 100.	Nyckeltalet visar hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital. Syftet är att kunna bedöma koncernens betalningsförmåga på lång sikt.
Sysselsatt kapital	Totala tillgångar minus ej räntebärande skulder.	Nyckeltalet visar den del av företagets tillgångar som finansierats av räntebärande kapital.

Övriga finansiella nyckeltal

	Definition
Genomsnittligt antal aktier	Beräknas som ett genomsnitt av antalet utestående aktier på daglig basis efter inlösen och återköp.
Jämförelsestörande poster	Poster som inte förväntas återkomma och som försvårar jämförbarheten mellan två givna perioder.
Medelantal heltidsanställda	Medelantal heltidsanställda under rapporteringsperioden.
Medelantal kunder	Medelantal kunder under rapporteringsperioden.
Periodens resultat per aktie	Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare dividerat med genomsnittligt antal aktier.
Rörelseresultat	Resultat före finansiella poster och skatt.
Rörelsemarginal (%)	Rörelseresultat dividerat med nettoomsättning multiplicerat med 100.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
● ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Kvartalsöversikt

Mkr	2024					2023				
	Helår	Kv1	Kv2	Kv3	Kv4	Helår	Kv1	Kv2	Kv3	Kv4
Nettoomsättning per rörelsesegment										
Sverige ¹⁾	6 458	1 613	1 623	1 612	1 610	6 581	1 718	1 643	1 615	1 605
Finland	1 960	495	503	480	480	1 916	450	484	490	492
Norge	1 858	292	401	570	595	1 118	262	276	288	293
Övrigt	20	7	7	4	2	24	6	6	6	6
Nettoomsättning	10 295	2 407	2 534	2 666	2 687	9 638	2 435	2 410	2 398	2 396
varav Individ och familj	2 712	670	682	678	681	2 608	653	663	640	652
varav Personlig assistans	2 780	711	701	688	679	3 079	849	755	746	728
varav Äldreomsorg	966	231	239	246	249	895	216	225	229	225
Rörelseresultat per rörelsesegment										
Sverige ¹⁾	275	58	56	109	52	339	106	86	93	55
Finland	128	32	28	51	17	123	19	25	55	24
Norge	117	12	20	42	42	75	14	17	26	19
Övrigt ²⁾	-53	-16	-25	-7	-5	-84	-22	-38	-11	-13
Rörelseresultat	467	87	80	195	106	453	117	89	162	85
varav Individ och familj	216	42	52	82	40	214	54	56	74	30
varav Personlig assistans	23	12	-4	11	3	125	57	42	15	11
varav Äldreomsorg	37	5	8	16	9	0	-5	-12	4	14
Rörelsemarginal per rörelsesegment										
Sverige ¹⁾	4,3%	3,6%	3,5%	6,7%	3,2%	5,2%	6,2%	5,2%	5,7%	3,4%
Finland	6,5%	6,5%	5,6%	10,7%	3,5%	6,4%	4,2%	5,2%	11,2%	4,9%
Norge	6,3%	4,3%	5,0%	7,5%	7,1%	6,7%	5,4%	6,1%	8,9%	6,3%
Rörelsemarginal	4,5%	3,6%	3,1%	7,3%	3,9%	4,7%	4,8%	3,7%	6,8%	3,6%
varav Individ och familj	8,0%	6,2%	7,7%	12,0%	5,9%	8,2%	8,3%	8,4%	11,6%	4,6%
varav Personlig assistans	0,8%	1,7%	-0,6%	1,6%	0,5%	4,1%	6,7%	5,5%	2,0%	1,5%
varav Äldreomsorg	3,8%	2,0%	3,3%	6,4%	3,5%	0,0%	-2,4%	-5,4%	1,6%	6,0%

1) 2023 är omräknat enligt ny organisation i Sverige.

2) Effekter av IFRS 16 inkluderas i segment övrigt.

INNEHÅLL	2
DET HÄR ÄR HUMANA	3
TRENDER OCH MARKNAD	9
HÅLLBAR STRATEGI	14
ERBJUDANDE	29
HUMANA SOM INVESTERING	39
BOLAGSSTYRNING	44
HÅLLBARHETSREDOVISNING	62
FINANSIELL RAPPORTERING	92
● ÖVRIGT	130

 [Öppna utskriftsoptimerad PDF](#)

Femårsöversikt

Nyckeltal och data per aktie

Notera att tabellerna och beräkningarna nedan inte har reviderats, såvida inget annat anges.

Nyckeltal	2024	2023	2022	2021	2020
Nettoomsättning, Mkr ¹⁾	10 295	9 638	9 199	8 176	7 771
Tillväxt, %	6,8	4,8	12,5	5,2	4,4
Organisk tillväxt, konstant valutakurs, %	0,6	0,9	3,2	3,1	4,1
Förvärvad tillväxt (inklusive avyttringar), %	6,7	2,9	5,1	2,6	1,7
EBITDA, Mkr	1 050	992	896	913	842
EBITDA-marginal, %	10,2	10,3	9,7	11,2	10,8
Justerad EBITDA, Mkr	1 101	979	862	916	824
Justerad EBITDA-marginal, %	10,7	10,2	9,4	11,2	10,6
Rörelseresultat (EBIT), Mkr ¹⁾	467	453	439	493	471
Rörelsemarginal, %	4,5	4,7	4,8	6,0	6,1
Justerat rörelseresultat, Mkr	518	441	405	495	453
Justerad rörelsemarginal, %	5,0	4,6	4,4	6,1	5,8
Årets resultat, Mkr ¹⁾	145	178	210	276	262
Förändring av rörelsekapital, Mkr	92	-29	14	-12	71
Förvärv av immateriella och materiella anläggningstillgångar, Mkr ¹⁾	-299	-170	-174	-107	-133
Operativt kassaflöde, Mkr	865	846	697	785	779
Kassaflödesgenerering, %	82,4	85,3	77,8	85,9	92,5
Eget kapital ¹⁾ , Mkr	3 292	2 926	2 739	2 553	2 354
Räntebärande nettoskuld (exkl leasingskulder), Mkr	1 494	1 434	1 661	1 454	1 321
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA rullande 12 månader, ggr (exkl leasingskulder)	3,0	3,4	4,2	2,7	2,7
Soliditet, %	31,0	29,2	27,9	28,4	29,3
Avkastning på sysselsatt kapital, %	5,5	5,6	5,5	6,6	7,1
Kunder, medelantal	9 521	9 856	9 640 ²⁾	9 102 ²⁾	8 795 ²⁾
Heltidsanställda, medelantal ¹⁾	12 074	12 046	12 291	10 996	10 592
Heltidsanställda, årets slut	12 212	11 414	12 426	10 945	10 639

Data per aktie	2024	2023	2022	2021	2020
Resultat per aktie, SEK	2,87	3,72	4,37	5,67	4,94

1) Informationen är hämtad från Humanas reviderade koncernräkenskaper.
2) Omräknad exklusive kunder inom öppenvård och daglig verksamhet i affärsområde Individ och familj.

Produktion: Humana i samarbete med Hallvarsson & Halvarsson.

Foto: Anders Larsson och Mia Kaasalainen, Sara Rossi, Pexel, Johnér produktion, Maskot bildbyrå AB, Plainpicture, Internt tagna bilder från Humana Finland och Humana omsorg og assistanse.

Alla har rätt
till ett bra liv.
Ja, alla!



Humana

Humana AB
Warfvinges väg 39, 7tr
112 51 Stockholm

Kontakt/information
Telefon växel: 08-599 299 00
www.humana.se