



Humana

Ersättningsrapport för Humana AB avseende år 2023

Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs av årsstämman 2020, har efterlevts under året. Rapporten ger information om VD:s ersättning och en sammanfattning av bolagets utestående, och under året avslutade, aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare, det vill säga medlemmar i koncernledningen, finns i not K5 på sidorna 102-103 i årsredovisningen för 2023. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2023 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidan 49 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 48 i årsredovisningen för 2023.

Viktiga händelser 2023

På sidorna 8-9 i årsredovisningen för 2023 sammanfattar VD räkenskapsåret 2023 och bolagets övergripande resultat. Där ges information om de nyckelelement som haft påverkan på ersättningen under räkenskapsåret.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för att framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet är att bolaget kan attrahera och behålla skickliga medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning och andra anställningsvillkor.

Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en sammanlagd ersättning som är marknadsmässig, konkurrenskraftig och som återspeglar individens prestationer och ansvar samt koncernens resultatutveckling. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare omfatta en väl avvägd kombination av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Målen för rörlig ersättning ska vara relaterade till utfall av finansiella mål för koncernen och affärsområdena samt tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter, såsom kundnöjdhet, projektutfall och miljö och samhällspåverkan. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 102-103 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av



Humana

bolagsstämman. Det har inte förekommit några avsteg från ersättningsriktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från förfarandet för dess genomförande under räkenskapsåret. Bolagets revisor ska yttra sig om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2023 kommer tillhandahållas på bolagets hemsida i samband med att övriga stämmohandlingar inför årsstämman 2024 tillhandahålls.

Ingen ersättning har återkrävts av bolaget under räkenskapsåret.

Total ersättning till befattningshavare 2023 (Tkr)¹⁾

Befattningshavarens namn och position	Fast arvode		Rörlig ersättning		Pensionskostnader	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ³⁾
	Fast lön	Anställningsförmåner	Årliga	Långsiktiga			
Johanna Rastad (Koncernchef och VD) 2023	5 195	29 ²⁾	1 501	-	601	7 326	80%/20%

1) Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Rörlig ersättning under 2023 redovisas i tillämpliga fall under avsnitt nedan avseende kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning. Ersättningen som redovisas kan vara inestående eller utbetald under räkenskapsåret.

2) Anställningsförmån avser garageplats och sjukvårdsförsäkring.

3) Pensionskostnader som enbart avser fast lön och är premiebestämd, har räknats helt som fast ersättning.

Total ersättning till befattningshavare 2022 (Tkr)¹⁾

Befattningshavarens namn och position	Fast arvode		Rörlig ersättning		Pensionskostnader	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ⁴⁾
	Fast lön	Anställningsförmåner	Årliga	Långsiktiga			
Johanna Rastad (Koncernchef och VD) 2022	4 203	25 ³⁾	-	-	1 059	5 287	N/A
Rasmus Nerman (Koncernchef och VD) 2022²⁾	1 208	-	-	-	461	1 669	N/A

1) Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Rörlig ersättning under 2022 redovisas i tillämpliga fall under avsnitt nedan avseende kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning. Ersättningen som redovisas kan vara inestående eller utbetald under räkenskapsåret.

2) Rasmus Nerman avgick som Koncernchef och VD den 17 december 2021 och har efter det datumet inte uppburet lön, andra anställningsförmåner eller rörlig ersättning. Beloppet inkluderar semesterersättning med 1 669 Tkr.

3) Anställningsförmån avser garageplats och sjukvårdsförsäkring.

4) Pensionskostnader som enbart avser fast lön och är premiebestämd, har räknats helt som fast ersättning.



Humana

Tillämpning av prestationskriterier för 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 samt tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter, såsom kundnöjdhet, projektutfall och miljö- och samhällspåverkan. De senare används för att säkerställa fokus på icke finansiella mål av särskilt intresse. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. De finansiella målen fastställs av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med bolagets affärsstrategi och 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. Om bolaget bryter mot något av sina finansiella villkor kommer ingen bonusbetalning att göras. Bonusutbetalningen ingår som pensionsgrundande lön.

Styrelsen ansvarar för bedömningen av VD. 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.

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåren – kortsiktig rörlig ersättning 2023 (Tkr)

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	Ebit ^{1) 2)}	50%	a) 100%
			b) 751
	Operativt kassaflöde	20%	a) 100%
			b) 300
	Individuella mål	30%	a) 100%
			b) 450

1) Om bolaget förvärvar eller säljer företag eller aktiviteter under året kommer en motsvarande justering att göras av EBIT för att inkludera det förvärvade EBIT eller exkludera det sålda EBIT. Vid utvärderingen av den årliga ekonomiska utvecklingen kommer dock styrelsen att ta hänsyn till förvärv som gjorts under året.

2) Betydande engångskostnader, exkluderas i beräkningen av det slutliga EBIT.



Humana

2022 (Tkr)

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	Ebit ^{1) 2)}	60%	a) 0%
			b) -
	Operativt kassaflöde	20%	a) 0%
			b) -
	Individuella mål	20%	a) 100%
			b) -

1) Om bolaget förvärvar eller säljer företag eller aktiviteter under året kommer en motsvarande justering att göras av EBIT för att inkludera det förvärvade EBIT eller exkludera det sålda EBIT. Vid utvärderingen av den årliga ekonomiska utvecklingen kommer dock styrelsen att ta hänsyn till förvärv som gjorts under året.

2) Betydande engångskostnader, exkluderas i beräkningen av det slutliga EBIT.

Långsiktig rörlig ersättning 2020-2022

Hösten 2019 gjorde styrelsen ett större strategiarbete som resulterade i uppdaterade finansiella mål. För att sammanföra planen med ledande befattningshavare har styrelsen inrättat en långsiktig rörlig ersättning som löper under tre år. Basen är planens resultat som vinst per aktie. Oavsett intjäningsår så betalas den långsiktiga rörliga ersättningen ut i Q1 2023 och förutsätter fortsatt anställning vid utbetalningstidpunkten. Utbetalningen är pensionsgrundande. Utfallet baseras på grundlönen 2020, 2021 respektive 2022.

Långsiktig rörlig ersättning 2021-2023

Under 2021 lanserades ett nytt program. Basen är planens resultat som vinst per aktie. Oavsett intjäningsår så betalas den långsiktiga rörliga ersättningen ut i Q1 2024 och förutsätter fortsatt anställning vid utbetalningstidpunkten. Utbetalningen är pensionsgrundande. Utfallet baseras på grundlönen 2021, 2022 respektive 2023.

Långsiktig rörlig ersättning 2022-2024

Under 2022 lanserades ett nytt program. Basen är planens resultat som vinst per aktie. Oavsett intjäningsår så betalas den långsiktiga rörliga ersättningen ut i Q1 2025 och förutsätter fortsatt anställning vid utbetalningstidpunkten. Utbetalningen är pensionsgrundande. Utfallet baseras på grundlönen 2022, 2023 respektive 2024.



Humana

Långsiktig rörlig ersättning 2023-2025

Under 2023 lanserades ett nytt program. Basen är planens resultat som vinst per aktie. Oavsett intjäningsår så betalas den långsiktiga rörliga ersättningen ut i Q1 2026 och förutsätter fortsatt anställning vid utbetalningstidpunkten. Utbetalningen är pensionsgrundande. Utfallet baseras på grundlönen 2023, 2024 respektive 2025.

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret – Långsiktig rörlig ersättning 2023 (Tkr)

LTI-program 2021-2023

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	EPS 2021 ¹⁾	25%	a) 100%
			b) 120
	EPS 2022	25%	a) 0%
			b) -
	EPS 2023	50%	a) 0%
			b) -

1) Johanna Rastad har tillträtt som Koncernchef och VD den 17 december 2021 och har uppburit ersättning i egenskap av affärsområdeschef till och med 31 december 2021.

LTI-program 2022-2024

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	EPS 2022	25%	a) 0%
			b) -
	EPS 2023	25%	a) 0%
			b) -
	EPS 2024	50%	E/T
			E/T



Humana

LTI-program 2023-2025

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	EPS 2023	25%	a) 0%
			b) -
	EPS 2024	25%	E/T
			E/T
	EPS 2025	50%	E/T
			E/T

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret – Långsiktig rörlig ersättning 2022 (Tkr)

LTI-program 2020-2022

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	EPS 2020 ¹⁾	25%	a) 100%
			b) 115
	EPS 2021 ¹⁾	25%	a) 100%
			b) 120
	EPS 2022	50%	a) 0%
			b) -

1) Johanna Rastad har tillträtt som Koncernchef och VD den 17 december 2021 och har uppburet ersättning i egenskap av affärsområdeschef till och med 31 december 2021.

LTI-program 2021-2023

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	EPS 2021 ¹⁾	25%	a) 100%
			b) 120



Humana

	EPS 2022	25%	a) 0%
			b) -
	EPS 2023	50%	E/T
			E/T

1) Johanna Rastad har tillträtt som Koncernchef och VD den 17 december 2021 och har uppburit ersättning i egenskap av affärsområdeschef till och med 31 december 2021.

LTI-program 2022-2024

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Johanna Rastad (Koncernchef och VD)	EPS 2022	25%	a) 0%
			b) -
	EPS 2023	25%	E/T
			E/T
	EPS 2024	50%	E/T
			E/T

Ersättning – jämförelse

Jämförande tabell över ersättningen och bolagets resultat (Tkr)

Årlig förändring	2019	Δ	2020	Δ	2021	Δ	2022	Δ	2023
Total ersättning Johanna Rastad (Koncernchef och VD) ¹⁾	-	-	-	-	-	N/A	5 287	38,6%	7 326
Total ersättning Rasmus Nerman (Koncernchef och VD) ²⁾	6 409	20,2%	7 701	-26,4%	5 665	-70,5%	1 669	-	-
Total ersättning Ulf Bonnevier (vVD) ³⁾	3 847	-34,8%	2 510	-	-	-	-	-	-
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	369 371	27,4%	470 513	4,8%	493 068	-11,0%	438 974	3,4%	453 547
Genomsnittlig ersättning för anställda ⁴⁾ räknat i heltidsanställningar	448	2,4%	458	1,5%	465	2,6%	477	4,8%	499

1) Tillträdde 18 december 2021.

2) Avslutade sin anställning 17 december 2021

3) Avslutade sin anställning 31 augusti 2020

4) Exklusive medlemmar i koncernledningen