

Årsredovisning 2017



Humana

Innehåll

Introduktion

- 1 Humana i korthet
- 2 Året i korthet
- 4 Vd-ord
- 6 Humanas värdeskapande

Vårt bidrag till en bättre omsorg

- 10 Marknad
- 12 Marknadstrender
- 14 Strategi
- 16 Finansiella mål
- 17 Humana som investering

Hållbar omsorgsaktör

- 20 Värdningsstyrd organisation
- 22 Kvalitet
- 24 Medarbetare
- 26 FN:s globala mål

Vårt omsorgsarbete

- 30 Individ & Familj
- 32 Personlig Assistans
- 34 Äldreomsorg
- 36 Övriga Norden

Legal årsredovisning

- 41 Förvaltningsberättelse
- 43 Koncernens räkenskaper
- 48 Flerårsöversikt
- 48 Kvartalsöversikt
- 49 Nyckeltal
- 49 Moderbolagets räkenskaper
- 54 Förslag till vinstdisposition
- 56 Humana-aktien
- 58 Risker och riskhantering
- 62 Bolagsstyrningsrapport
- 63 Ordförande har ordet
- 72 Styrelse
- 74 Koncernledning
- 76 Noter till finansiella rapporter
- 94 Revisionsberättelse
- 97 Finansiella definitioner
- 100 Verksamhetsdefinitioner



Humana i korthet

Humana är ett ledande nordiskt omsorgsföretag med uppgift att ge människor ett bra liv. De tjänster som Humana erbjuder ryms inom individ- och familjeomsorg, personlig assistans, äldreomsorg och bostäder med särskild service. I Sverige är Humana marknadsledande inom individ- och familjeomsorg och personlig assistans. I Norge och Finland är Humana den näst största utföraren av tjänster inom individ- och familjeomsorg.

7 202

kunder

14 438

medarbetare

6 557

rörelseintäkter
MSEK

316

rörelseresultat
MSEK

Våra verksamhetsområden



Individ & Familj

Humana erbjuder en unik vårdfläta med specialistkompetens i form av boende, vård och behandling i egen regi för individer med psykosocial problematik och psykisk ohälsa. Vi erbjuder även särskilda boenden enligt LSS både på entreprenad och i egen regi.

Andel av koncernens intäkter:

34%

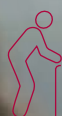


Personlig Assistans

Humana erbjuder personlig assistans till personer med funktionsnedsättning med ambitionen att leva ett liv som andra. Kunderna är i alla åldrar och finns runt om i 240 kommuner i Sverige.

Andel av koncernens intäkter:

40%



Äldreomsorg

Humana bedriver äldreomsorg genom äldreboenden, antingen i egen regi eller på entreprenad. Andelen platser i egen regi utgör en snabbt växande del.

Andel av koncernens intäkter:

8%



Övriga Norden

I både Norge och Finland är huvuddelen av Humanas verksamhet inriktad på individ- och familjeomsorg till barn, unga och vuxna. I Norge erbjuds också personlig assistans genom kundval. I Finland erbjuds även tjänster i form av äldreboenden och andra särskilda boenden.

Andel av koncernens intäkter:

18%

Alla har rätt till ett bra liv

Året i korthet



Äldreboende i Växjö och Åkersberga öppnar

Humanas andra och tredje äldreboende i egen regi öppnade i Växjö i juni med 72 lägenheter och i Åkersberga i oktober med 54 lägenheter. Boendena är centralt placerade och har innovationer som skapar möjligheter för integritet, trygghet och kvalitet.



Satsning i Norge på Vuxenpsykiatri och missbruksenheter

Införandet av kundval i Norge inom missbruk och vuxenpsykiatri öppnar upp möjligheter för Humana som redan har en kompetensmässigt stark position. Flera nya enheter har öppnats för att tillgodose detta behov.



Koncerngemensam medarbetarundersökning WeYouMe lanseras

WeYouMe är Humanas första gemensamma medarbetarundersökning som görs i alla tre länder. Nöjd medarbetar-index landade fortsatt starkt på 73, med glädjande betyg även för hur medarbetarna anknuter till våra värdeord samt uppskattar ledarskapet.

We Me You

Kännedomen om Humana fortsatt hög inom socialtjänsten

En undersökning med svarande i 98 kommuner visar på god kännedom om varumärket. Majoriteten har också en positiv inställning till Humana.



Förstärkt familjehemsvård i Finland

Överföring av kompetens och erfarenheter från Sverige inom förstärkt familjehemsvård innebar början på en satsning inom området i Finland.

Förvärv av NSS i Finland – går in i nya segment

Ett nytt segment öppnas upp för Humana i Finland genom förvärvet av NSS, Nordic Senior Services, som är verksamma inom äldreomsorg och andra särskilda boenden.

” Förvärvet av NSS innebär att vi utökar vårt tjänsteutbud i Finland.”

Rasmus Nerman, Vd

Övriga Förvärv 2017

- Ryhmäkoti Raide Oy
- Skellefteå Stöd & Behandling AB

Vinnare av Svenska Ljuspriset – innovativa ljuslösningar i Humanas äldreboende i Gävle

Humana vann på grund av innovativa ljuslösningar som stödjer vid kognitiv svikt och ger trivsel för äldre och medarbetare på vårt egen regi-boende i Gävle.





Humana i Almedalen

Humanas fokus i Almedalen låg på rundabordssamtal om såväl personlig assistans som äldreomsorg. Ett äldreomsorgsseminarium arrangerades också i samverkan med SPF Seniorerna. Därtill deltog flera från Humanas ledning i andras paneler. Ett stort antal personliga möten med politiker och andra makthavare ägde rum.



Vinnare av stiftelsen Allbrights pris för mest jämställda börsbolag

Humana utsågs i november till börsens mest jämställda bolag 2017. Juryn har särskilt hörsammat att företaget har värdegrundsambassadörer inom bolaget samt att företagets anställda i hög utsträckning upplever att de har inflytande över sin arbetssituation och utveckling.



Barnbarometern och Rädda Barnen

Humana inledde ett samarbete med Rädda Barnen i samband med Barnbarometern 2017 där det gemensamma intresset för barnens rätt i samhället förenar.

Vunna entreprenader i Sverige 2017

- Åsengården, Stockholms Stad äldreboende
- Ekbacken Hus H, Sundbyberg, äldreboende
- Vingavägen i Växjö (driftstart nov 2017), LSS-boenden
- Härryda (driftstart mars 2018), LSS-boenden.

1500

Personlig assistans

Under året uppnådde juristerna inom Personlig Assistans milstolpen, att sedan starten för över 15 år sedan ha hjälpt 1 500 personer som haft rätt till assistans att också få det.

3%

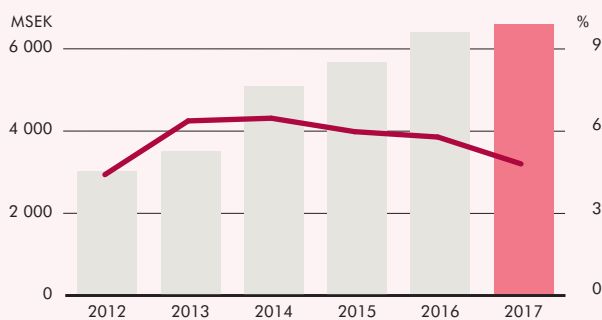
Intäktsstillväxt: 3%

Individ & Familj: 0 %
Personlig Assistans: -1 %
Äldreomsorg: -10 %
Övriga Norden: 29 %

Nyckeltal, MSEK

	2017	2016
Rörelseintäkter	6 557	6 362
Rörelseresultat	316	329
Rörelsemarginal, %	4,8	5,2
Justerat rörelseresultat	316	369
Justerad rörelsemarginal, %	4,8	5,8
Årets resultat	194	170
Operativt kassaflöde	184	-134
Räntebärande nettoskuld	1 440	1 628
Räntebärande nettoskuld/justerat EBITDA ggr	3,8	3,9
Medelantal heltidsanställda	10 003	9 912
Medelantal kunder	8 316	8 361

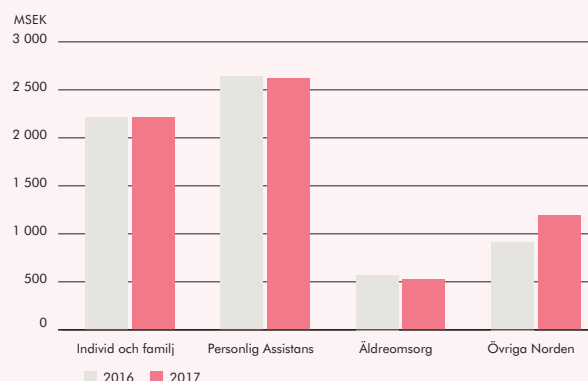
Rörelseintäkter (MSEK) och justerad rörelsemarginal (%)*



* Rörelseresultatet 2016 är justerat med 40 MSEK för kostnader för börsintroduktion.

För 2015 ingår kostnadsjusteringar uppgående till 27 MSEK. 2011-2012 i enlighet med BFN redovisningsprinciper. 2013-2017 i enlighet med IFRS redovisningsprinciper.

Rörelseintäkter (MSEK) per affärsområde



Vi bygger *framtidens* välfärd

Jag är stolt över det viktiga arbete som Humanas medarbetare genomfört under 2017. Det har varit ett utmanande år där vi gjort många förändringar för att stå bättre rustade inför framtiden. Samtidigt fortsatte vi att höja standarden inom nordisk omsorg och gav tusentals kunder och klienter möjligheten till ett bra liv. Det gjorde vi för sjuttonde året i rad – och det ska vi fortsätta med.

I år har resan möjligen varit lite skumpigare än vanligt. Även om Humana har vuxit under året har vi lagt ner mycket energi på att renodla vårt fokus inom äldreomsorgen, genomföra framtidsstärkande strukturförändringar inom individ- och familjeomsorgen, såväl i Sverige som i Norge, samt bibehålla kostnadskontroll utan att tumma på kvaliteten inom assistansområdet. Dessutom har vi förbättrat vår samordning av lednings- och IT-system och fortsatt utvecklingen av vårt viktiga kvalitetsarbete. Sammantaget bidrar detta till att vi kommer att kunna utnyttja våra skalfördelar bättre utan att tappa den entreprenörsanda som karakteriserar Humana. Det har varit ett hårt arbete men gör att vi går ur 2017 som ett starkare och bättre företag.

Ur ett organisatoriskt perspektiv är vi idag också en starkare organisation med många chefer som vet hur man framgångsrikt driver verksamhet under starkt förändringstryck.

Verksamhetsutveckling

Under 2017 har några mindre men likväl viktiga förvärv gjorts. I början av året förvärvade vi Skellefteå Stöd & Behandling inom vår individ- och familjeomsorg och i Finland har vi förvärvat Ryhmäkoti Raide och Nordic Senior Services. Det sistnämnda förvärvet, NSS, innebär att vi i Finland expanderat vårt tjänsteutbud till att även inkludera äldreomsorg, bostäder med särskild service samt socialpsykiatri för vuxna. Under året har vi även fokuserat på att sprida kunskap över landsgränserna, exempelvis genom förstärkt familjehemsvård i Finland samt specialiserade behandlingsmetoder inom området övergreppsproblematik i Norge. Från Finland hämtade vi även koncernens gemensamma *people management*-system.


I Sverige valde vi under hösten att avyttra vår hemtjänstverksamhet för att helhjärtat fokusera på äldreboenden och då framför allt boenden i egen regi. Denna strategiska inriktning har under året resulterat i invigningen av två fantastiska äldreboenden, ett i Växjö och ett i Österåker. Båda har samma moderna utformning med fokus på innovation och hållbarhet som gav Humanas boende i Gävle Svenska Ljuspriset 2017. Vi har även stärkt vår position ytterligare i Stockholm, vilket är viktigt för vår framtida tillväxt i den regionen.

Finansiell utveckling

Sett ur ett finansiellt och aktiemarknadsperspektiv var 2017 utmanande för Humana, då det betydande omställnings- och effektiviseringsarbetet påverkade både tillväxten och resultatutvecklingen. Totalt ökade intäkterna under året med tre procent, vilket är under vår målsättning på medellång sikt om en tillväxt på 8–10 procent. Detta beror dels på avyttringen av Humanas hemtjänstverksamhet, dels på att få förvärv har gjorts under året, men även på en något lägre beläggning inom delar av Individ & Familj och i den norska verksamheten. Ökade kostnader till följd av omställning och effektiviseringar, i kombination med fortsatta investeringar i etablering av nya enheter, förklarar att det justerade rörelseresultatet minskade med 14 procent jämfört med 2016 till 316 MSEK, motsvarande en marginal om 4,8 procent (5,8).

Utvecklingen i den norska verksamheten är en besvikelse och förklarar hela försämringen inom affärsområdet Övriga Norden. Den norska marknaden är utmanande, inte bara för Humana, och det kommer att krävas ett fortsatt arbete under 2018 för att vända trenden. Glädjande är att utvecklingen i Finland är över förväntan och marknaden är prioriterad för Humanas framtida tillväxtinitiativ.

För att sammanfatta det finansiella året har vi arbetat intensivt för att öka effektiviteten och stärka Humanas lönsamhet framöver. Vi kan konstatera att vårt arbete gett resultat och att vi går in i 2018 finansiellt, men även verksamhetsmässigt, på en mycket bättre nivå än tidigare där bland annat vår skuldsättning har minskat. Den bättre situationen innebär att vi under 2018 kommer att öka vårt fokus på tillväxt, både organiskt och genom förvärv.

 *Humana lämnar 2017 bakom sig som ett starkare och bättre företag med djup förankring i den nordiska välfärden.”*

En arbetsplats för alla

En av de saker som gjort starkast intryck under året är de vittnesmål om övergrepp och trakasserier som gjorts av tusentals kvinnor inom snart alla branscher, inklusive vård och omsorg. Mot bakgrund av detta var det hedrande att bli utnämnda till börsens mest jämställda företag 2017 av stiftelsen AllBright, men även förpliktande. Vi gör många saker rätt för att säkerställa jämställdhet, men kommer nu att spänna bågen än hårdare. Vi ska vara en arbetsgivare som alla medarbetare inte bara litar på utan också aktivt söker sig till och vi ska erbjuda en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier.

Politisk inverkan

På grund av ett nytt regelverk har det nu blivit svårare att bedriva verksamhet på entreprenad inom bland annat äldreomsorg i Sverige. Det har länge funnits en dubbel standard där privata aktörer har haft högre krav på sig än kommunala – och detta har nu förvärrats. Samtidigt visar Socialstyrelsens öppna jämförelser 2017, återigen, att privata verksamheter håller högre kvalitet än offentliga. Detta gäller inte minst Humana som ligger över snittet på näst intill alla punkter. Det är tydligt att det finns ett starkt behov av förändringar i lagstiftningen för att garantera ökad likvärdighet och kvalitet.

I Finland pågår arbetet med den stora sote-reformen som har för avsikt att samordna sjukvård för effektiviserings- och besparings-skäl, samtidigt som medborgarnas valfrihet ska garanteras genom att fler privata utförare släpps in. Redan idag ser vi en hög efterfrågan på våra tjänster i Finland och det finns ett starkt momentum för att denna utveckling ska fortsätta.



Inom personlig assistans, framför allt i Sverige, ser vi äntligen lite ljus i det politiska mörkret. Nedskärningar och övertolkning av domstolsbeslut har lett till att många har förlorat sin assistans. Under senhösten svängde dock den politiska debatten något och regeringen har nu drivit igenom en förändring som reducerar risken att bli av med sin assistans. Insatsen är temporär, men skapar utrymme för en översyn av lagstiftningen. Humanas jurister och övriga medarbetare gör ett fantastiskt arbete så att våra kunder får den hjälp de har rätt till. På en utmanande marknad har Humana fortsatt vinna marknadsandelar 2017.

Debatten om vinster i välfärden har nu näst intill havererat. Reepalu-utredningen utgör grund för ett lagstiftningsförslag som kraftigt kritiserats av lagrådet jämte otaliga remissinstanser. I dagsläget finns inte heller stöd i riksdagen. Förslaget är ett ideologiskt haveri och borde förpassas till papperskorgen. Fokus borde istället ligga på hur Sverige och Norden ska hantera de stora utmaningar samhället står inför, där bland annat produktivitetshöjande åtgärder och innovationer krävs för att lösa de kommande årens demografiska förändringar och kraftigt ökade välfärdskostnader. Samtidigt vet vi att offentligt drivna verksamheter leder till stora välfärdsluster. Bara Humana sparade nordiska skattebetalare uppskattningsvis runt 900 MSEK år 2017. Mot bakgrund av detta är det tydligt att de privata aktörerna måste inta en allt mer framträdande roll framgent.

Tillsammans gör vi skillnad

Humanas framtid ser ljus ut, efterfrågan på våra tjänster ökar. Med risk för att vara lite udda som vd kan jag också beklaga detta. Det är bra att vi lever längre och att vi blir fler i Norden. Men Humana arbetar med dem som har störst behov. Det gör oss ödmjuka och angelägna att ge fler rätt till ett bra liv.

Vi vet också att vi är riktigt bra på det vi gör, inte minst tack vare alla engagerade medarbetare. Tillsammans – och med vår värdegrund som kompass – fortsätter vi att bli ett starkare och bättre företag som ger våra kunder och klienter ett bättre liv. Avslutningsvis skulle jag därför vilja tacka alla kollegor för ett fantastiskt jobb under 2017. Det gläder mig att vår medarbetarnöjdhet och vårt ledarskap är branschledande, trots stora påfrestningar. Att värdegrunden är fortsatt viktig för medarbetarna ser jag också som en framgång. Jag är övertygad om att det gör Humana mer attraktivt som utförare och här vill jag passa på att tacka alla de kunder som valt Humana under året.

Humana lämnar 2017 bakom sig som ett starkare och bättre företag med djup förankring i den nordiska välfärden. Med sikten inställt på att fortsätta växa och utvecklas bygger vi för framtiden.

Rasmus Nerman
Vd och koncernchef

Så skapar Humana värde för samhället

Humana bidrar dagligen till att förbättra livet för de klienter och kunder som vi ger omsorg till. Dessutom vill vi vara en långsiktig och uppskattad partner till de beställare och aktörer som vi samarbetar med. Vår verksamhet ska hålla hög kvalitet och bidra till att utveckla omsorgen i hela samhället. Kort sagt, vi vill aktivt bidra till att skapa en hållbar välfärd.

Som ledande nordiskt omsorgsföretag är Humana en viktig resurs på en marknad som präglas av växande behov av individanpassade insatser. Det fria valet inom vård och omsorg, som för många är en självklarhet, i kombination med ansträngda offentliga medel gör att privata aktörer spelar en central roll för att lösa välfärdens utmaningar.

Humana arbetar ständigt för att utveckla och höja kvaliteten i sina metoder och behandlingar. Lika viktigt är att hela tiden utveckla våra arbetsplatser så att medarbetarna trivs och kan växa hos oss. Men vi ser vår roll bredare än så. Vi vill även sprida våra kunskaper och resultat så att förbättringar kommer hela samhället till godo. På så vis är vi med och driver utvecklingen mot en bättre nordisk omsorg med utgångspunkt i individens behov.



Vi granskar välfärden för att höja kvaliteten!



Barnbarometern

För femte året i rad har Humana granskat hur kommunernas socialtjänster arbetar med barn i utsatta situationer. I år skedde detta i samarbete med Rädda Barnen. Barnbarometern bygger på en enkät som skickas till landets 290 kommuner. Resultatet visar på flera områden som svensk socialtjänst behöver förbättra för att leva upp till de krav som utsatta barn har rätt att ställa på landets myndigheter och kommuner.



Tillgänglighetsbarometern

Tillgänglighetsbarometern är en årlig undersökning som granskar svenska kommuners arbete med att göra samhället tillgängligt för personer med funktionsnedsättning. Undersökningen tas fram av Humana med expertstöd från andra organisationer som också verkar för ökad tillgänglighet i samhället.



Forskningsprojekt som skapar ny kunskap

Evidensbaserade metoder och innovativa lösningar utvecklar omsorgsbranschen. Därför deltar vi i ett antal forskningsprojekt, bland annat ett vars syfte är att minska antalet fallolyckor bland äldre personer. Fallolyckor kostar det svenska samhället cirka 25 miljarder per år. De nya lösningarna innebär anpassning av miljön, utbildning, anpassad fysisk träning samt stöd till individen för att själv kunna minska sin risk att drabbas av fallolyckor.



Utbildar socialtjänsten

Vi vill gärna dela med oss av vår kunskap och specialistkompetens inom komplexa omsorgstjänster. Inte minst inom individ- och familjeomsorgen har vi en lång tradition av att bidra med kunskap externt, bland annat till socialtjänsten runtom i Sverige. Inom Humana Academy samordnas interna och externa utbildningar, både webbaserade och fysiska sådana.



Mesta och bästa omsorg för skattepengarna

Allt högre krav ställs på de privata omsorgsaktörerna. Vi ser ständigt över kostnaderna med målsättningen att utan avkall på kvalitet utföra bästa möjliga omsorg så effektivt som möjligt. Framförallt satsar Humana mycket på ledarskap vilket medför lägre kostnader då personalnödheten ökar samtidigt som personalomsättning och sjukfrånvaro är låg. Som en ledande aktör driver vi på kostnadseffektiviteten och kvalitetsutvecklingen inom både det offentliga och det privata.





Ett jämställt arbetsliv

Humana skapar arbetstillfällen för över 14 000 personer. För oss är jämställdhet och mångfald viktigt. På Humana är 50 procent kvinnor i våra affärsområdesledningar och 60 procent i koncernledningen. 2017 blev Humana utnämnd till börsens mest jämställda bolag av stiftelsen AllBright.



Integration på arbetsmarknaden

Vi är även stolta över att kunna erbjuda många unga vuxna och människor med internationell bakgrund en fot in på arbetsmarknaden. Vi uppskattar att en tredjedel av våra medarbetare är födda utanför Norden. Humana samarbetar med bland annat Arbetsförmedlingen, Röda Korset och andra organisationer för att underlätta för asylsökande att komma in på arbetsmarknaden. Vi samarbetar även med Samhall och erbjuder jobb inom flera av Humanas verksamheter sedan flera år tillbaka.



Innovationer som utvecklar branschen

På de nya äldreboenden som Humana bygger prioriteras tekniska innovationer för att underlätta för personalen, men också för att ge högre boendestandard och personlig integritet för de äldre i sina lägenheter. Inom Individ & Familj bidrar Humana med innovation genom att utveckla behandlingsmetoder och genom forsknings-samarbeten med olika högsolor.



Investeringar utvecklar branschen

Med ett växande omsorgsbehov behövs ansvarstagande privata aktörer som komplement till de offentliga; aktörer såsom Humana som är villiga att investera inom omsorgen. Vi tillför specialistkompetenser och investerar inför framtiden i såväl kvalitetsutveckling som byggnation av äldreboenden och bostäder med särskild service. Investeringar sker också i form av utbildning inom Humana Academy samt i metod- och systemutveckling.



Minskad miljöpåverkan

Humana arbetar för att minska verksamhetens miljöpåverkan kopplad till transporter, energianvändning, avfallshantering och inköp. Humanas huvudavtal för el innebär 100% förnyelsebar el och i majoriteten av vår verksamhet är det nu avtalat att nya bilar som köps in eller leasas är miljöbilar. Det operativa miljöarbetet sker lokalt i Humanas verksamheter och utgår ifrån respektive verksamhets handlingsplan.



Personlig valfrihet

Det hade inte varit möjligt att infria samhällets ambitioner om ökad valfrihet för individen och samtidigt få resurserna att räcka till för allt fler, om inte nya aktörer hade tillfört nya perspektiv och arbetssätt. Den personliga valfriheten är även viktig för alla som arbetar inom omsorgen. Privata aktörer som Humana breddar utbudet av arbetsgivare, vilket ökar möjligheten till självbestämmande över yrkesliv och karriär.

Vårt *bidrag* till en bättre omsorg

En trygg uppväxt, lika möjligheter för människor med funktionsnedsättning och en bra ålderdom är saker som många tar för givet. För att samhället ska klara de krav som ställs krävs en mångfald av utövare som gemensamt sporrar till att höja kvaliteten, kunskapen och innovationskraften inom området. Humana arbetar utifrån flera olika strategier som sammanför finansiella och kvalitetsmässiga krav med utbildning, forskning och utveckling. Resultatet når dagligen våra kunder, men även våra anställda, investerare och vidare ut till samhället i stort.

Målsättning

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

Målområden

Kvalitativ verksamhet. Långsiktig och uthållig tillväxt. Attraktiv arbetsgivare. Ansvarstagande samhällsaktör.

Värdegrund

Engagemang, Glädje och Ansvar är vägledande ord i vår värdegrund. Företagskulturen präglas av entreprenörskap och medarbetarnas egna ansvar.

Vision

Alla har rätt till
ett bra liv



Samhället har flyttat fokus till omsorg för *individen*

Alla har rätt till ett bra liv. I grunden handlar det om att säkra individens trygghet i livets olika skeden – vid psykosociala problem bland barn, ungdomar och vuxna, vid funktionsnedsättningar och i ålderdomen. Vård och omsorg är idag en hörnsten i den nordiska välfärden, varför innovativa och effektiva omsorgstjänster behövs oavsett utförare.

Från institution till individ

Vård och omsorg i Norden har under de senaste årtiondena förändrats i grunden. Från att tidigare ha byggt på institutioner, såsom barnhem och mentalsjukhus, ändrade socialpolitiken inriktning kring 1960-talet. Ett kollektivistiskt synsätt ersattes i allt högre utsträckning med ett individuellt. En central idé i den omsorgsideologi som började växa fram handlade om individens självbestämmande och inflytande. Avskaffandet av långvårdssjukhus, sjukhem och mentalsjukhus i samband med att ny lagstiftning genomfördes innebar ett paradigmskifte. I Sverige gav exempelvis ÅDEL-reformen och Psykiatrireformen i flera avseenden av individens perspektiv, stora positiva förändringar från 1990-talet och framåt. I Finland och i Norge har utvecklingen varit lik den i Sverige där man gått från stora centrala institutioner för både vuxna och barn med omsorgsbehov, till att mer ansvar ligger hos kommunerna med fokus på individen som ska bo i närsamhället.

1986 instiftades omsorgslagen i Sverige, den första lag som gav den enskilde möjlighet att överklaga ett myndighetsbeslut. Därefter har ett flertal lagar med syftet att reglera individens rätt till omsorg implementerats och utvecklats ytterligare. Exempelvis socialtjänstlagen enligt vilken samhällets socialtjänst ska främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet. Ännu en central lag är LSS, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (bland annat rätten till personlig assistans), som trädde i kraft i Sverige 1994. Motsvarande lag trädde i kraft i Norge i januari 2015.

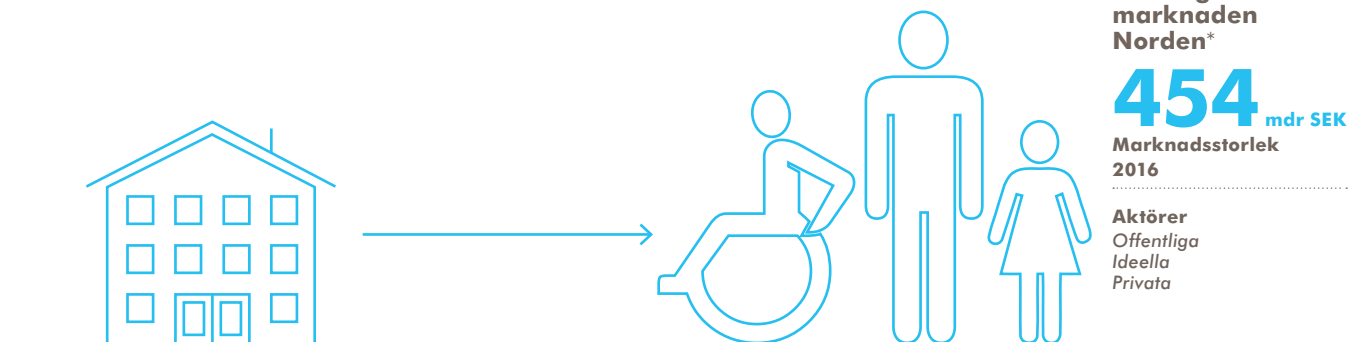
I Finland ska Lagstiftningen om funktionshindersservice reformeras under 2018. Avsikten är att slå samman den nuvarande Handikappservice lagen från 1987 och Specialomsorgslagen från 1977 till en ny lag som ersätter de två tidigare. Utgångspunkten är att förbättra delaktigheten och jämlikheten för människor med funktionsnedsättning.

Regelverk driver ökad mångfald och skapar valfrihet

Över åren har det tillkommit ett flertal regelverk som drivit utvecklingen mot en ökad mångfald av utförare och frihet för individen att välja och välja bort. I Sverige innebar Lagen om offentlig upphandling (LOU) ökade möjligheter för de privata aktörerna att bedriva omsorgsverksamhet på entreprenad. Ett annat exempel är Lagen om valfrihetssystem (LOV) som syftar till att stimulera ökad konkurrens mellan omsorgsgivare, med fokus på att höja kvalitet och effektivitet inom omsorgen. LOV gör det möjligt för kommuner och landsting att låta individer själva välja utförare av omsorgstjänster. I Norge infördes 2008 "Lov om fritt sykehusvalg". Denna blev 2015 utvidgad till att heta "Lov om fritt behandlingsvalg" och fastställer att man också kan välja privata leverantörer.

Den förändrade synen på vård och omsorg, i kombination med de lagar som stiftats över åren, har gradvis förändrat marknaden. Dagens marknad innefattar både offentliga, ideella och privata utförare som erbjuder en mängd olika arbetssätt och behandlingar. Denna mångfald är viktig för att förverkliga idén om en omsorg där individens behov och självbestämmande står i centrum.

”Vård och omsorg i Norden har gått från att ha byggt på institutioner till att utgå från *individens* behov.”



1950: Hantera samhällsproblem – Institutioner

2017: Se individens behov – Personlig valfrihet

*Sverige, Norge och Finland

Marknadsstorlek 2016 och fördelning utförare

Beroende på historik och ideologisk inställning från staten varierar respektive typ av aktörs marknadsstorlek i Sverige, Norge och Finland. Jämför man länderna anses Norge vara mest restriktivt gällande den offentliga synen på privat verksamhet. Finland håller på att genomföra den största satsningen någonsin inom vård och omsorg, sote-reformen, som uttryckligen öppnar upp för en mångfald av aktörer. I reformen ingår att man inom alla områden ska konkurransutsätta åtminstone delar av den offentligt drivna verksamheten.

I Sverige har mångfalden inom värdfärdssektorn utvecklats starkt de senaste årtiondena. Även om det pågår en politisk vinstdebatt är rätten att välja och välja bort väl etablerad hos svenska medborgare.

Den privata vård- och omsorgsmarknaden i Norden

Den privata vård- och omsorgsbranschen växer i samtliga av Humanas hemvistländer, vilket bland annat drivs av en ökad psykisk ohälsa, främst bland yngre, i kombination med demografiska faktorer och ökade krav på specialisering och individanpassning. Även om branschen innehåller flera stora aktörer är vård och omsorg alltjämt huvudsakligen en småföretagarbransch.

Omsorgsmarknaden i Sverige

Totalt uppgick kommunernas kostnad för omsorg 2016 till 223 miljarder kronor och marknaden har historiskt uppvisat en årlig tillväxttakt på drygt fyra procent. Andelen privata utförare i Sverige ligger på 26 procent och denna andel har successivt ökat.

Individ- och familjeomsorg

De tjänster som erbjuds inom individ- och familjeomsorgsområdet tillhör de mest komplexa inom omsorgen. Missbruk, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, depressioner och självskadebeteende är problem som kan ge upphov till behov av stöd och behandling. Segmentet inkluderar även bostad med särskild service enligt LSS, så kallade LSS-boenden, samt daglig verksamhet.

Personlig assistans

Det som krävs för att få personlig assistans är ett omfattande behov av stöd i vardagen på grund av en varaktig funktionsnedsättning eller exempelvis en sjukdom som Multipel Skleros. Individerna har själv rätt att välja vem som ska utföra den personliga assistansen och de privata utförarna har en stark ställning. Därutöver finns många ideella aktörer.

Äldreomsorg

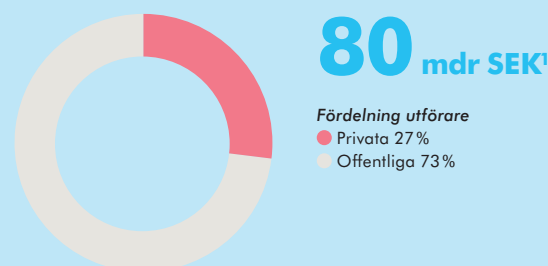
Äldreomsorgen består huvudsakligen av hemtjänst och äldreboenden, men även av dagverksamhet, trygghetsboende, mötespunkter och anhörigservice. Åldersgruppen över 65 år utgör idag cirka 20 procent av befolkningen, och ökar stadigt.

Omsorgsmarknaden i Norge och Finland

Den norska omsorgsmarknaden uppgick till 142 miljarder kronor 2016. Marknaden är mer reglerad än den svenska, där offentliga och ideella aktörer har förtur vid upphandlingar. Privatseringen ökar dock, bland annat inom segmentet personlig assistans.

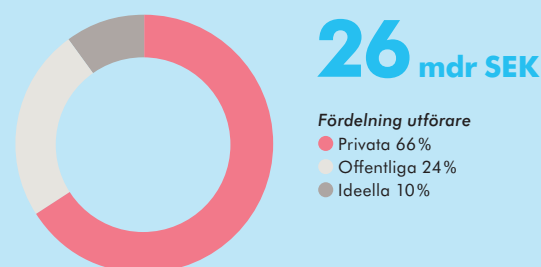
Den finska omsorgsmarknaden uppgick 2016 till 89 miljarder kronor. Marknadsförutsättningarna liknar de svenska gällande upphandling samt incitament för valfrihet. Marknaden genomgår för närvarande ytterligare privatisering för att höja kvalitet och produktivitet.

Individ- och familjeomsorg i Sverige

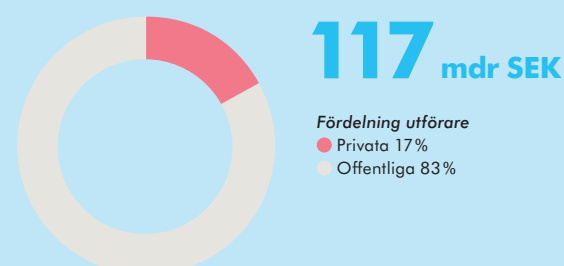


¹ Inkluderar LSS, förutom personlig assistans

Personlig assistans i Sverige



Äldreomsorg i Sverige



Källa: Försäkringskassan och SCB 2016

Omsorgsmarknaden i Norge



Källa: SSB och NHO

Omsorgsmarknaden i Finland



Källa: NHG (Nordic Healthcare Group) analysis

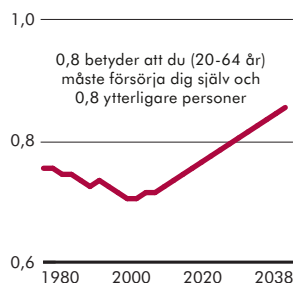
Trender på den nordiska omsorgsmarknaden

Den nordiska omsorgsmarknaden präglas av flera olika trender som tillsammans har stor inverkan på Humanas verksamhet. Ökad psykisk ohälsa och demografiska förändringar i kombination med en alltmer ansträngd offentlig ekonomi gör att samhället framöver måste satsa på kostnadseffektiv omsorg av hög kvalitet. Att privata aktörer är med och bidrar är en förutsättning om samhället ska klara utmaningen.

Demografi

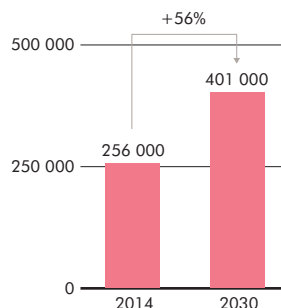
Antalet äldre bland befolkningen ökar i hela världen. I Sverige förväntas antalet individer över 85 år att öka med 56 procent från 2014 fram till 2030. Dessutom föds allt fler barn i samhället. Trenden med en större andel befolkning i behov av omsorg får stor påverkan på offentliga budgetar, vilket i sin tur leder till krav på effektivare omsorgssystem. Undersökningar visar att svenska kommuners ekonomi kommer att bli betydligt mer ansträngda från 2019, eftersom skatteunderlaget inte ökar i samma takt som befolkningen växer. En allt mindre andel arbetsför befolkning måste försörja fler i behov av omsorg. För att möta denna utveckling är samhället beroende av att privata aktörer bidrar med kostnadseffektiva lösningar och innovationer inom omsorgen.

Försörjningskvot



Källa: SCB, SKL, Humana Analysis.

Antal individer i Sverige över 85 år 2014-2030



Källa: SCB.

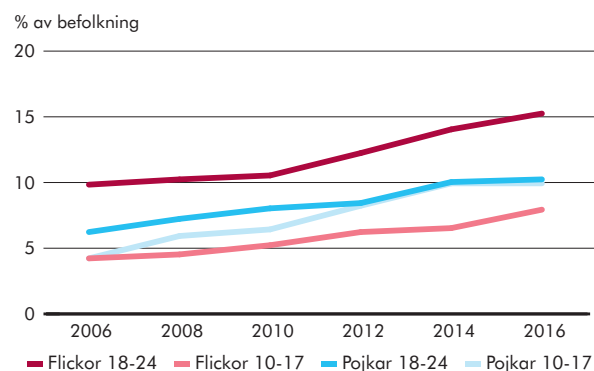
Ökad psykisk ohälsa

Mellan 1990 och 2013 ökade antalet personer som lider av psykisk ohälsa världen över med 50 procent. I Sverige beror idag 45 procent av all sjukfrånvaro på psykisk ohälsa. Mest oroande är att den mentala ohälsan hos barn och unga ökar dramatiskt. En undersökning från Socialstyrelsen visar att 190 000 barn och unga i åldern 10-17 år i Sverige lider av psykisk ohälsa. Siffran har ökat med 100 procent under det senaste decenniet och motsvarande siffra för unga vuxna, 18-24 år, har ökat med 70 procent. Utvecklingen är alarmerande och behovet av ungdomspsykiatri och sociala insatser är större än någonsin.

Även i Norge ser man en ökning av psykisk ohälsa bland barn och unga. Omkring 70 000 barn och ungdomar har psykisk problematik som kräver behandling och en av tre 16-åringar har symptom som uppfyller kriterierna för psykiatriska diagnoser.

I Finland är ensamhet ett växande problem som märks både bland barn, unga och äldre. Vikten av meningsfulla aktiviteter i den finska vårdkedjan, i kombination med förebyggande inslag mot psykiska hälsoproblem, kommer därför att bli än viktigare framöver.

Utveckling psykisk ohälsa



Psykisk ohälsa bland flickor 18-24 har årligen ökat med ca 13% de senaste 3 åren. Ökningen bland pojkar är 9%. Källa: SCB, National Board of Health and Welfare, Humana Analysis.

Politisk påverkan

Som offentligt finansierad verksamhet är Humana starkt påverkat av politiska beslut, både på lokal nivå och på riksplånet. Under året har en rad politiska frågor haft stor inverkan på verksamheten.

Vinstbegränsning

Året präglades av det förslag som Ilmar Reepalu lade fram i november 2016 kring ett vinsttak för privata välfärdsvärdigheter i Sverige. Framför allt har vissa storstadskommuner blivit mer politiserade, vilket exempelvis syns i att boenden tagits tillbaka innan avtals-tiden löpt ut. I de flesta kommuner möter dock Humana en annan verklighet. Här ser man positivt på våra tjänster och välkomnar ett samarbete för att klara välfärden.

Om man ser till kvalitet, medarbetarnöjdhet och personalomsättning överträffar de privata alternativen de offentliga varje dag. Vidare besparade Humanas verksamhet skattebetalarna uppskattningsvis 900 MSEK under 2017 och vi gör det till en högre kvalitet än vad den offentliga omsorgen normalt erbjuder.

I Norge finns en debatt som liknar den i Sverige. Kampanjen under fjolårets val var tidvis intensiv och hård, där hela vänsterblocket hade som vallöfte "mer vård för pengarna" genom att förbjuda privatisering. Den norska marknaden är utmanad för privata aktörer. Offentliga och ideella aktörer har förtur vid upphandlingar och både målgruppsdifferentiering och regleringar är mer omfattande. Den låga privatiseringsgraden gör dock att det finns stor potential i marknaden. Flera positiva lagförändringar har även genomförts där man öppnat upp för privata aktörer inom vissa segment, bland annat missbruks- och psykiatrisk behandling samt personlig assistans.

Sote-reformen

I Finland pågår just nu sote-reformen, som i många sammanhang beskrivs som den största socialpolitiska reformen i Europa sedan andra världskriget. Reformen innebär att Finland går från 326 kommuner till 18 landskap, så kallade sote-områden, där man lyfter in socialtjänst och sjukvård. Den offentliga vården kommer att bologiseras och målet är att skapa konkurrens på lika villkor genom att öppna upp för valfrihet inom flera segment. Många detaljer återstår men i skrivande stund planeras en stegvis implementering av den förändrade lagstiftning från sommaren 2018. En förhoppning med reformen är att bredda Finlands vård- och omsorgssektor från att vara enbart hälsofokuserad till att även inbegripa socialtjänstverksamhet och utbildning, främst gällande barn och unga.

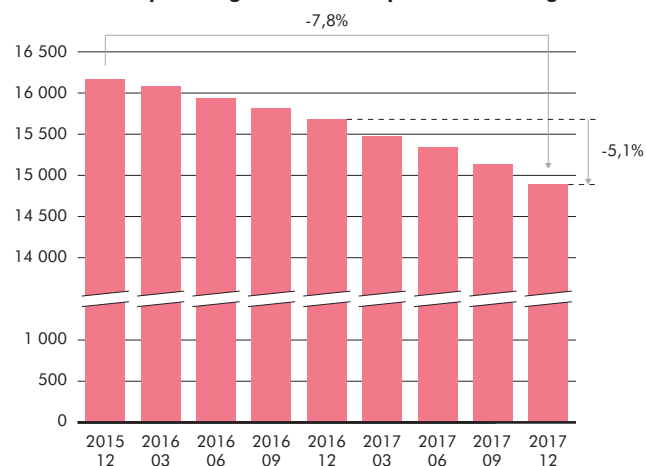
Personlig assistans

Försäkringskassan har under senare år tillämpat lagstiftningen kring personlig assistans allt snävare och när regeringen i regleringsbrevet för 2016 gav myndigheten i uppdrag att bryta timutvecklingen blev effekten påtaglig. Personer med statlig assistansersättning har sedan dess minskat med drygt 1 300 och är idag den lägsta på mer än tio år. Det är tydligt att denna trend började i och med regleringsbrevet till Försäkringskassan.

Många av dem som förlorat sin assistansersättning är barn med mycket omfattande vård- och stödbehov som istället för att bo hemma hamnar på universitetssjukhusen, vilket inte bara blir svårt för dem och deras familjer, utan även kostar samhället stora summor, betydligt mer än statens besparingar för den personliga assistansen.

Humana har under året varit pådrivande i debatten för att vända utvecklingen och det finns idag en politisk konsensus om att man vill värna assistansreformen. Bland annat har Humana, liksom flera brukarorganisationer, uppmanat regeringen att införa ett nödstopp för assistansindragningar, vilket träder i kraft under våren 2018. Vidare arbetar Humanas jurister intensivt för att kunder som råkat ut för de senaste årens indragningar ska få sina beslut tillbaka, liksom för att personer med omfattande och livsvariga hjälpbehov ska få sina nyansökningar godkända.

Individer med personlig assistans beviljad av Försäkringskassan



Sedan december 2015 har antalet individer minskat med 7,8%. Bara under 2017 minskade antalet individer med 5,1%. Källa: Försäkringskassan.



Flyktningmottagande

Den politiska omsvängningen gällande flyktningmottagande har haft stor påverkan på individ- och familjeomsorgen under 2017. Efter att 2016 ha fördubblat kapaciteten jämfört med tidigare har marknaden nu varit tvungen att anpassa sig till betydligt lägre nivåer. Överkapaciteten har lett till konsolidering och att enskilda HVB-hem har fått stänga. För Humanas del har det inneburit en anpassning av verksamheten med ensamkommande flyktningbarn, där inriktningen går mot alltmer specialiserad omsorg. Även i Norge har situationen sett liknande ut, med en starkt ökad efterfrågan följt av en politisk omsvängning och återgång till tidigare nivåer.

Kompetensförsörjning

Brist på kvalificerad personal är ett problem inom stora delar av den svenska omsorgen. Bland bristyrkena finns exempelvis sjuksköterskor och behandlingsassistenter. Situationen beräknas fortsätta och är särskilt problematisk i glesbygdsmråden. Att säkerställa tillgången på arbetskraft är en avgörande uppgift om samhället på sikt ska kunna leverera den omsorg som medborgarna förväntar sig.

Bristen på utbildad personal gör att konkurrensen om de bästa medarbetarna hårdnar. För Humanas del betyder det att vi hela tiden måste stärka vår attraktionskraft som arbetsgivare för att förbli konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden. Humanas varumärke är redan idag starkt och de som söker sig till oss gör det för att de delar vår övertygelse om att vi utför betydelsefulla tjänster.

Till skillnad från Sverige upplever Norge inte samma personalbrist. I Finland finns stora regionala skillnader, men på övergripande nivå finns tillräckligt många utbildade yrkesverksamma inom socialsektorn.

Uthållig tillväxt möjliggör individanpassad omsorg av hög kvalitet

Med utgångspunkt i vår värdegrund och med fyra tydligt definierade målområden som strategisk kompass kan vi möta förändringar i omvärlden och på våra marknader. Vi är lyhörda för hur vi ska arbeta för att ständigt utveckla och förbättra oss. Som ett modernt omsorgsföretag står Humana väl rustat för fortsatt uthållig tillväxt och för en stärkt position på den nordiska omsorgsmarknaden, där fortsatt hög efterfrågan råder.

Humana har sedan starten 2001 vuxit kraftigt, både organiskt och genom förvärv. Idag är Humana en ledande omsorgskoncern i Norden med drygt 14 000 medarbetare som tillhandahåller omsorgstjänster för över 7 000 individer. Trots vår storlek behåller Humana en entreprenöriell anda, både i fråga om mandat och resurser. Detta säkerställer tillväxt på våra nordiska marknader, utan att förlora fokus på kvalitet. Genom tillväxt kan vi också fortsätta att erbjuda många arbetstillfällen i en bransch som verkligen gör skillnad i samhället.

Humanas övergripande mål är att vara den självklara utföraren av omsorgstjänster för kunder, klienter och beställare med höga kvalitetskrav. God kvalitet är en grundläggande förutsättning för att verksamheten ska kunna växa och vidareutvecklas samt över tid upprätthålla en uthållig lönsamhet. Hur vi utför våra omsorgstjänster och därmed förvaltar förtroendet är avgörande och beroende av våra medarbetare. Att Humana lyckas attrahera, rekrytera och behålla medarbetare som delar vår vision och värdegrund är en grundförutsättning för oss som hållbart tillväxtbolag.

Strategiska frågor inom HR, kommunikation, kvalitet, ekonomi och IT har framträdande platser på koncernledningens agenda. En effektiv samordning och organisation inom dessa områden borgar för en hållbar tillväxt, där både medarbetare och resultat kan växa.

Våra strategiska målområden

Humanas ambition är att ständigt förbättra arbetssätt och ge mer omsorg för varje skattekrona. På så vis möter och överträffar vi våra beställares förväntningar samtidigt som vi kontinuerligt utvecklar den omsorg vi ger våra kunder och klienter. Med vår värdegrund som plattform strävar vi att utveckla och förbättra oss inom dessa fyra målområden:

- Kvalitativ verksamhet
- Attraktiv arbetsgivare
- Långsiktig och uthållig tillväxt
- Ansvarstagande samhällsaktör



Våra fyra målområden

Beskrivning

Utveckling 2017

1

Kvalitativ verksamhet

För att leva upp till vår vision *Alla har rätt till ett bra liv* fokuserar Humana på kvalitet i alla led. Alla våra verksamheter bygger på respekt för människors integritet och självbestämmande. Ingen individ är den andra lik. Därför måste också våra lösningar vara individanpassade och unika. Genom att introducera Humana Quality Model önskar Humana driva utvecklingen inom hela branschen för att bidra till en ny, och högre, standard.

- Vi har under 2017 arbetat fram en modell för kvalitetsuppföljning inom Humana, Humana Quality Model (HQM), som består av en individuell del och en övergripande verksamhetsdel. Modellens utformning möjliggör systematisk kvalitetsuppföljning på koncernövergripande nivå.
- Under 2017 har vi tagit fram ett nytt koncerngemensamt kvalitetsledningssystem, Parus, som vi har pilottestat. Under 2018 kommer Parus att implementeras i samtliga verksamheter.

- En central hälsosjukvårdsenhet har bildats för att utveckla och öka kvaliteten i hälso- och sjukvårdsinsatserna. Den samlar koncernens medicinskt ansvariga sjuksköterskor, vilka ansvarar för att patienterna får en säker och ändamålsenlig hälso- och sjukvård av god kvalitet.
- Under året har vi framgångsrikt minskat antalet läkemedelsavvikelser inom koncernen genom att ha introducerat digital signering av läkemedel.

2

Långsiktig och uthållig tillväxt

En långsiktig och uthållig tillväxt innebär att Humana ska fortsätta att växa både organiskt och genom förvärv. Humana ska växa organiskt genom att starta nya verksamheter, ta marknadsandelar samt bredda och fördjupa tjänsteinnehållet inom våra segment och marknader. Dessutom utvärderar vi kontinuerligt nya marknader, både innehållsmässigt och geografiskt, vad gäller potentiella förvärvsmöjligheter.

- Fortsatt satsning på att öppna nya verksamheter i egen regi:
 - Öppning av nya äldreboenden i Växjö och Österåker under året i linje med vår plan. Humanas målsättning är att öppna 2-3 nya boenden i egen regi per år.
 - Etablering av ett antal nya boendeenheter i Finland, Norge och inom Individ & Familj i Sverige. I Norge har vi dessutom gått in i nya segment inom individ- och familjeomsorg för vuxna.
- Fortsatta förvärv i Finland möjliggör expansion in i nya verksamhetsområden (äldreomsorg och boenden med särskild service).

- Avyttring av hemtjänstverksamheten skapar ett renodlat fokus och bättre förutsättningar för uthållig lönsamhet i äldreomsorgen.
- Nedläggning och omställning av migrationsrelaterade tjänster (inom Individ & Familj och i Norge) gör att vi framgent fokuserar på vår kärnverksamhet inom mer komplex socialpsykiatri.
- Utmanande marknadssituation med negativ tillväxt i branschen har påverkat Personlig Assistans, men vi har trots det tagit marknadsandelar.

3

Attraktiv arbetsgivare

Humana ska vara branschens mest attraktiva arbetsgivare och det naturliga valet för dem som vill jobba med vård och omsorg. Vi investerar i en organisation med starkt ledarskap, hög medvetenhet om koncernens vision och mål, hållbar värdegrund, inkluderande företagskultur samt säker, hälsosam och glädjeskapande arbetsmiljö som stärker vår konkurrenskraft. Genom fokus på kompetensförsörjning och utvecklingsmöjligheter inom koncernen attraherar, rekryterar och behåller Humana motiverade individer som delar vår värdegrund.

- Ett mycket högt NMI-index 73 i linje med föregående år (74) och betydligt högre än branschens genomsnitt (om cirka 68).
- Ledarskapsindex om 81 (branschgenomsnitt om cirka 40).
- Branschledande frisknärvaro om 94,3%.
- Branschledande nivå på Motiverade Medarbetare om 94 (jmf branschgenomsnitt för privata om 51)
- Skapade cirka 120 platser för inestegrarbeten.

- Allbrightpriset som mest jämställda börsnoterade företag i Sverige.
- Påbörjad HBTQ-utbildning för chefer.

4

Ansvarstagande samhällsaktör

Humana är en viktig del av den nordiska välfärden och på så vis en viktig del av det nordiska samhället. Humana ska vara en drivande kraft i omsorgsbranschens utveckling genom att ta fram och sprida ny kunskap inom våra verksamhetsområden och genom att vara en ansvarsfull och modern arbetsgivare. Vi har en genuin vilja att dela med oss av våra erfarenheter och kunskaper så att de kommer fler till godo och bidrar till en hållbar välfärd.

- Hållbarhetsgenomlysning i koncernen.
- Samarbetsprojektet Barnbarometern tillsammans med Rädda Barnen.
- Ett stort genomslag kring frågor om tillgänglighet genom den årliga Tillgänglighetsbarometern.
- Lanserat koncernövergripande värdegrundsvärktyg.
- Driver innovation inom äldreomsorg: bland annat vunnit Svenska Ljuspriset 2017 för vårt boende i Gävle.

- Arrangerat flera evenemang med fokus på personlig assistans och dess framtid, bland annat ett riksdagsseminarium i samverkan med Centerpartiet.
- Medverkar tillsammans med flera olika aktörer i ett Vinnova-finansierat forskningsprojekt med syfte att minska fallskador för äldre.

Finansiella mål

Mål	Definition	Utfall 2017	Utfall 2016	Kommentar
8–10% Intäkstillväxt	En årlig tillväxttakt på medellång sikt på 8–10 procent, uppnådd genom organisk tillväxt och tilläggsförvärv.	3%	14%	Rörelseintäkterna i Humana ökade under året med 3 procent, vilket var under företagets målsättning på medellång sikt. Avyttringen av hemtjänstverksamheten påverkade intäkterna under 2017.
6% Lönsamhet	En rörelsemarginal på medellång sikt uppgående till cirka sex procent.	4,8%	5,2%	Rörelseresultatet minskade till följd av omställning av tidigare migrationsrelaterade enheter och en något sämre beläggning inom delar av Individ & Familj till 316 MSEK (329).
3,0 ggr Kapitalstruktur	Räntebärande nettoskuld i förhållande till EBITDA ska inte överstiga tre gånger. Skuldsättningen kan dock tillfälligt, till exempel i samband med förvärv, överstiga målsättningen.	3,8 ggr	3,9 ggr	Humanas räntebärande nettoskuld i förhållande till EBITDA förbättrades under året och uppgick till 3,8ggr. Nivån var dock över bolagets mål för koncernens kapitalstruktur.
30% Utdelningspolicy	Att en utdelning uppgående till 30 procent av årets resultat ska delas ut. Förslaget till utdelning ska ta hänsyn till Humanas långsiktiga utvecklingspotential och finansiella ställning.	16%	15%	Styrelsens förslag till årsstämman 2018 är en utdelning om 0,60 kronor per aktie. Förslaget, som är under Humanas målsättning, ska ses utifrån en bedömning om goda expansionsmöjligheter.



Humana som *investering*

Humana är en ledande kvalitetsaktör på den växande nordiska omsorgsmarknaden. Bolaget har en stark marknadsposition med tydlig inriktning mot att driva specialiserad omsorg med kunden i fokus. Vi arbetar dagligen för att infria vår vision "Alla har rätt till ett bra liv".

En stabil och växande bransch

Under 2016 uppgick kommunernas totalkostnad för omsorg i Sverige till 223 miljarder kronor. Omsorgsmarknaden i Norge uppgick 2016 till 142 miljarder kronor medan marknaden i Finland uppgick till 89 miljarder kronor. Under 2016 växte den privata vård- och omsorgsmarknaden i Sverige med 11 procent till 126,4 miljarder kronor. Segmentet omsorg och socialtjänst såg en kraftig tillväxtökning om 21 procent under året, mycket till följd av den ökade migrationen.¹

Marknaderna i Sverige, Norge och Finland har i snitt vuxit med 4-5 procent per år under de senaste tio åren och privatiseringstakten fortsätter att öka. Privatiseringsandelen är cirka 26 procent i Sverige, 34 procent i Finland och 12 procent i Norge².

Tillväxten i omsorgsmarknaden förutspås att fortsätta öka till följd av en växande och åldrande befolkning, ökade krav på specialisering och individanpassning samt en ökad psykisk ohälsa, speciellt bland unga. Därtill pågår en konsolidering av marknaden som i takt med att kraven från beställare, klienter och myndigheter ökar, förväntas tillta. Humanas strategi är att fortsätta inta en aktiv roll i marknadskonsolideringen.

En marknadsledande position med ett tydligt fokus

Humana är ett ledande omsorgsföretag i Norden. 95 procent av Humanas intäkter kommer från verksamheter som drivs i egen regi, vilket betyder att Humana tar fullt ansvar för hela verksamheten såsom metod, fastighet, personal och vårdplan. En betydande del av intäkterna i koncernen baseras på enskilda kontrakt med, eller för, individen. Humanas verksamheter inom personlig assistans och äldreomsorg i Sverige omfattas av det fria kundvalet. Avtalen inom individ- och familjeomsorgen ställer höga krav på specialisering, kompetens och regelefterlevnad. Sammantaget gör detta att inträdesbarriärerna inom flera av Humanas verksamheter är höga.

Den ökade specialiseringen inom omsorgsområdet bidrar till att kommunerna i de nordiska länderna, som ofta är små och många till antalet, inte har möjlighet att tillhandahålla den bredd av specialisering som efterfrågas i samhället. En geografisk förflyttning för att bryta destruktiva mönster är dessutom ofta att föredra inom individ- och familjeomsorgen, vilket gynnar Humana som har en stor geografisk spridning. Genom Humanas väl beprövade vårdfläta, en modell som används inom individ- och familjeomsorgen, tillgodoses individens varierade vård- och omsorgsbehov när kundens behov förändras över tid, vilket bidrar till viktig kontinuitet och goda behandlingsresultat.

En kvalitetsaktör som tar ansvar i samhället

Humana ska vara det självklara valet för kunder och beställare med höga kvalitetskrav. Humana eftersträvar att alltid tillhandahålla en kvalitativ verksamhet som uppfyller våra kunders och klienters behov och önskemål. Genom att hela tiden utveckla och förbättra kvaliteten i alla led skapas en långsiktigt hållbar verksamhet.

Som ett ledande nordiskt omsorgsföretag vill Humana ta ansvar i samhället. Vi känner ett ansvar för att tillvarata våra offentliga resurser på ett effektivt sätt och därmed skapa mer omsorg för skattepengarna.

95%

av Humanas intäkter kommer från verksamheter i egen regi

900 MSEK

har Humana besparat skattebetalarna genom effektivare omsorg

11%

tillväxt på den privata vård- och omsorgsmarknaden i Sverige

41st

förvärv på 10 år

¹ Grant Thornton, 2017

² Försäkringskassan, SCB 2016, SSB, NHO och NHG (Nordic Healthcare Group) analysis



Hållbar omsorgsaktör

Med verksamhet i Sverige, Norge och Finland har Humana en naturlig och drivande roll i utvecklingen av nordisk omsorg. För att säkerställa kvaliteten för såväl klienter, medarbetare och samhället i stort krävs att ett hållbart förhållningssätt genomsyrar verksamheterna. Humana arbetar aktivt med hållbarhetsfrågor inom ett antal tydligt prioriterade områden och arbetet följs upp genom regelbundna mätningar. Humanas hållbarhetsarbete presenteras i de fyra avsnitten *Värderingsstyrd organisation*, *Kvalitetsarbete för individens bästa*, *En inkluderande arbetsplats* och *Så bidrar Humana till FN:s globala hållbarhetsmål*.

5 731

webbaserade utbildningar genomfördes 2017

14 438

medarbetare

80 NKI

nöjd kund-index, 2017

HBTQ-CERTIFIERING

Delar av Individ & Familj har certifierats

100+

utbildningar som erbjuds genom Humana Academy

Om Humanas hållbarhetsrapport

Humanas hållbarhetsrapport avser räkenskapsåret 2017. Hållbarhetsrapporten omfattar sid 18 till 27. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÄRL 6e och 7e kapitlet. Styrelsen för Humana AB har vid undertecknande av års- och koncernredovisningen även godkänt hållbarhetsrapporten.

Värderingsstyrd organisation

För att uppnå vår vision, Alla har rätt till ett bra liv, krävs en företagskultur med gemensamma etiska utgångspunkter. Humanas värdegrund är basen i detta arbete och en av koncernens viktigaste tillgångar. Uppförandekoden, som utgår från värdegrunden, beskriver riktlinjer för bland annat anti-korruption och att verka i linje med mänskliga rättigheter.

Humana bedriver ett ambitiöst och strukturerat värdegrundsarbete utifrån värdeorden *Engagemang*, *Glädje* och *Ansvar*. Arbetet utgår från väl etablerade riktlinjer för etik inom socialt arbete, samt Humanas egna erfarenheter från området. Alla Humanas ledningsgrupper och större verksamheter har värdegrundsledare med dedikerade uppgifter i sin arbetsbeskrivning knutna till värdegrundsarbete. Värdegrundsledarna får även löpande utbildning som ett led i att utveckla arbetet.

För att utbilda medarbetare i värdegrunden krävs ett inkluderande förhållningssätt. Istället för envägskommunikation hålls många praktiska övningar som leder till diskussion och reflektion. Som verktyg har Humana bland annat tagit fram en värdegrundskortlek med olika frågeställningar. Vi arbetar även med etiska dilemman där medarbetarna tillsammans får prata om svåra professionella situationer och gemensamt hitta lösningar. På detta vis säkerställer vi att organisationen ständigt tar tillvara nya erfarenheter, synpunkter och lärdomar, vilka kan användas när vi utvecklar arbetssätt och rutiner.

Vår uppförandekod

Varje nyanställd genomför inom ramen för Humana Academy en obligatorisk introduktion i Humanas värdegrund och hållbarhetsområden såsom uppförandekod. Från och med 2018 kommer alla nya medarbetare att skriva under uppförandekoden i samband med signering av anställningsavtalet. Under året kommer alla i styrelsen, ledningen, alla chefer och därefter medarbetare även att genomföra en övergripande e-learning kring Humanas hållbarhetsarbete.

Uppförandekoden beskriver Humanas affärsrelationer: både relationer inom företaget och relationer med externa aktörer. Sociala och personalrelaterade förhållanden finns även reglerade i Humanas mångfalds- och inkluderingspolicy samt arbetsmiljöpolicy.

Mänskliga rättigheter och anti-korruption

Humanas verksamheter lyder under respektive lands gällande arbetsvillkor, arbetsmiljö och organisationsfrihet. Kollektivavtal tillämpas i alla verksamheter i samtliga tre länder. Inom Humana är likabehandling en självklarhet och ingen får diskrimineras eller trakasseras exempelvis på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Medarbetarnas möjlighet till påverkan bottenar i ett demokratiskt synsätt och ingen medarbetare ska diskrimineras på grund av politiskt engagemang.

Humanas verksamhet präglas av hög affärsmoral, god affärssed, ansvars-kännande och opartiskhet. Prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsställning får inte förekomma. I Uppförandekoden regleras att medarbetare inom koncernen alltid ska undvika risker för mutbrott och annan ej lämplig påverkan i sina externa relationer. Representation och gåvor ska präglas av öppenhet, måttfullhet och alltid ha ett naturligt samband med affärsrelationen. Inte heller under 2017 upptäcktes något fall av korruption.

Under året formulerades ett antal mål som kommer att följas upp successivt under 2018 och kommande år. Uppföljning av Uppförandekoden kommer bland annat att ske genom mätning av andel medarbetare som genomgår den obligatoriska utbildningen, stickprovskontroller i verksamheterna genom sedvanlig internkontroll och redovisning av antalet inrapporterade och åtgärdade allvarliga missförhållanden via visseblåsarfunktionen. Humanas kvalitetsdirektör ansvarar för visseblåsarfunktionen, där möjlighet ges att vara anonym. Inga händelser rapporterades under 2017. Gällande sexuella trakasserier finns tydliga rutiner och i samband med #metoo-kampanjen under hösten 2017 kommunicerades dessa extra tydligt.

Ansvar centralt och lokalt för miljön

Humanas miljöpolicy definierar två huvudsakliga områden som anger hur verksamheten ska bedrivas:

- Klimateffektivt (energiförbrukning, transporter, livsmedel)
- Resurseffektivt (kretsloppstänkande, avfallshantering, effektiv resurshantering)

Miljöarbetet inom Humana omfattas av två principer. Utbytesprincipen innebär att sämre teknik och miljöfarliga ämnen kontinuerligt byts ut mot mer resurseffektiv teknik och miljövänligare ämnen. Försiktighetsprincipen syftar till att undvika verksamhet eller produkter som kan vara farliga för miljön.

För att mäta ett kontinuerligt förbättrat miljöarbete kommer Humana årligen att följa upp ett antal enheter i varje land gällande exempelvis mängd återvunnen mat, inköp av ekologiska eller närproducerade livsmedel, källsortering och hälsofrämjande aktiviteter. Det praktiska miljöarbetet inom Humana sker främst genom en mängd lokala initiativ, exempelvis i form av miljöcertifieringar och aktiviteter för att minska matsvinn.

Humana vill bidra positivt till klimatomställningen och arbetar därför för att sänka bolagets koldioxidutsläpp. Under 2018 kommer vi att ta fram nyckeltal för att mäta koldioxidutsläppen från koncernens bilar och byggnader. Dessa kommer sedan att användas som styrverktyg på koncernnivå för att minska utsläpp. I Sverige har Humana som huvudavtal 100 procent förnyelsebar el och en gradvis anslutning kommer att ske i Norge och Finland och allt eftersom för nyförvärvade enheter i samtliga länder.

” *Tillsammans – och med vår värdegrund som kompass – fortsätter vi att bli ett starkare och bättre företag som ger våra kunder och klienter ett bättre liv.* ”

Rasmus Nerman, Vd

Resultatindikatorer

0 st

Antal inrapporterade och åtgärdade allvarliga missförhållanden via visselblåsarfunktionen (2017)

0 st

Antal inrapporterade fall av korrupcion (2017)

100%

Andel förnyelsebar el, (huvudavtal i Sverige)



Alla bidrar till säker hantering av Humanas data

Humanas mål är att ha en hantering av data som bidrar till få incidenter och en hög säkerhetsnivå. Hanteringen styrs genom en dataintegritetspolicy som tydliggör förhållningssätt, riktlinjer och mål. Dessa syftar till att medarbetarna i den dagliga hanteringen bidrar till att skydda Humanas data från att förloras, förvanskas och skyddas mot obehörig åtkomst. Därmed bidrar alla till att också skydda den personliga integriteten för våra klienter, kunder och medarbetare.

För att följa upp Dataintegritetspolicyen kommer Humana att ha månatliga uppföljningar av supportärenden baserat på kategori och affärsområde. Dessutom görs en årlig IT-enkät kopplad till den övergripande medarbetarundersökningen.

Kvalitetsarbete för *individens* bästa

På Humana är kvalitetsarbetet införlivat i varje process, möte och beslut. Arbetet utgår från aktuella lagar och föreskrifter samt Humanas kvalitetspolicy. Samtidigt är kvalitet något som definieras av individens egen upplevelse och det är därför viktigt att alltid ha människan i fokus när vi diskuterar och kontrollerar kvalitet. Nöjda kunder, klienter och beställare är det främsta kvittot på att vi har lyckats.

Som ledande aktör på den nordiska omsorgsmarknaden är det viktigt att Humana upprätthåller en hög kvalitetsnivå i alla led. Ambitionen är att Humanas kvalitetsorganisation ska bidra till förbättringar för såväl klienter som medarbetare, men även för omsorgsbranschen i stort. För året 2017 ligger Humanas nöjd kund-index på höga 80; hårt arbete ligger bakom denna siffra som vi är mycket stolta över.

Humanas dagliga arbete utgår ifrån fyra huvudsakliga områden som tillsammans lägger grunden för en omsorg av hög kvalitet: individuella lösningar, hög kompetens, vår värdegrund och evidensbaserade metoder. Det sistnämnda innebär att omsorg bör bygga på vetenskapliga metoder. Därför arbetar vi i möjligaste mån utifrån metoder där stöd hämtas från nationella riktlinjer, forskning och kvalitetsregister.

Organiserade för kvalitet

Varje affärsområde inom Humana har sin egen kvalitetsorganisation bestående av kvalitetschef och kvalitetsutvecklare som stödjer verksamheternas kvalitetsarbete, gör händelseanalyser, uppföljningar och riskbedömningar. I verksamheterna görs regelbundna egenkontroller och därutöver gör Humanas kvalitetsorganisation egna internkontroller av verksamheten. Högst ansvarig är kvalitetsdirektören och sedan 2017 finns på koncernnivå även medicinskt sakkunnig och medicinskt ansvariga sjuksköterskor för att stötta kvalitetsarbetet inom hälso- och sjukvård.

Året som gick präglades av förberedelser för övergång till det koncerngemensamma kvalitetsledningssystemet Parus. Detta arbete innebar en storstädning och harmonisering av processer, policyer och rutiner, där 3 000 rutiner samlas i ett och samma system.



Med över 14 000 medarbetare inom tre verksamhetsområden i tre länder har det varit en utmaning men också en målsättning att göra systemet användarvänligt för alla. I det nya systemet kan användare följa en röd tråd som i varje process leder fram till den aktivitet som ska utföras och där finna aktuella riktlinjer och rutiner. I vissa fall finns Humana-gemensamma rutiner, ibland är det rutiner för ett affärsområde eller en verksamhet. Två pilotprojekt genomfördes under året inom Äldreomsorg och Personlig Assistans och implementeringen kommer att fullföljas under 2018.

För Humanas medarbetare innebär Parus en ökad tydlighet där kvalitetsledningssystemet skapar en bottenplatta i arbetet. För kunder och klienter innebär det att de kan känna sig trygga med att allt sker enligt aktuella lagar, föreskrifter och Humanas rutiner samtidigt som Humanas värdegrund genomsyrar de individuella och lokalt anpassade insatserna.

Samverkan internt och externt

Det nya kvalitetsledningssystemet möjliggör även att erfarenheter kan tillvaratas på ett enklare sätt, vilket bidrar till att höja kvaliteten inom hela Humana. Under 2017 genomfördes flera lyckade samverkansprojekt över nationsgränserna. Ett exempel är behandling av sexuellt utåtagerande ungdomar, där ett svenskt team höll utbildningar i Norge. Ett annat exempel är att konceptet med förstärkt familjehemsvård har överförts till Finland.

Humana har dessutom sedan 2016 medverkat i externa projekt med syfte att motverka fallolyckor bland äldre. Projektet utförs av privata företag och kommuner som tillsammans bildar ett konsortium lett av Sveriges tekniska Forskningsinstitut (SP), som numer heter RISE. Projektet har beviljats ett stöd om 8,8 mkr från innovationsmyndigheten Vinnova. Resultat från projektet kommer att redovisas under 2018.

Humana quality model

För att mäta kvaliteten inom koncernen och även kunna jämföra olika verksamheter och se förändring över tid har vi tagit fram Humana quality model, HQM. Modellen bygger på två parallella angreppssätt: kvantitativa nyckeltal som bildar ett index, Humana quality index (HQI), samt klientens individuella plan där fokus ligger på personliga mål som styr insatsen. Båda perspektiven är lika viktiga för att skapa en helhetsbedömning av kvaliteten. Ambitionen är att redovisa utvecklingen löpande i samband med Humanas kvalitetsrapport¹. Den kvantitativa delen bygger på indikatorer som mäts på en skala 1-100 där varje indikator har ett långsiktigt mål som sammanvägs i det långsiktiga målet för HQI. På så vis blir indexet ett styrmedel för verksamheten. Samtidigt är det ett sätt att enkelt och transparent redovisa hur respektive del av företaget mår.

Nyckeltal Humana quality index:

- Andel allvarliga avvikelser i relation till antal kunder/klienter
- Andel medarbetare som gått utbildning i Humana Academy
- Ledarskapsindex
- Kundnöjdhet under pågående placering (NKI)
- Medarbetarindex (NMI)
- Frisknärvaro
- Hur styrande är Humanas värderingar för verksamheten

Det andra perspektivet utgör en kvalitativ bedömning med utgångspunkt i klientens individuella plan. I denna plan framgår vilka mål som ska uppnås med insatsen. Målen formuleras i samråd mellan klienten och Humana och planen är ett levande dokument som omformuleras allt eftersom insatsen fortlöper. Målen utvärderas löpande men resultat mäts inte på aggregerad nivå, eftersom målen skapas i en individuell kontext. Däremot mäter Humana andelen klienter vars individuella plan följs upp enligt tidplan.

Nyckeltal individuell plan:

- Uppföljandegrad

Ytterligare kvalitetsuppföljning per affärsområde

Inom Äldreomsorg finns den nationella brukarundersökningen "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?", där Socialstyrelsen ställer ett antal frågor till alla som bor i äldreboende. Humanas boenden har fått mycket goda resultat i undersökningen. Dessutom finns Socialstyrelsens öppna jämförelser av äldreomsorg och hemtjänst, samt enhetsundersökningen om äldreomsorg där verksamheter över hela landet kan jämföras.

Personlig Assistans följer upp variabler såsom hur stor andel av assistenterna som har genomgått introduktionsutbildning och i vilken grad klagomål har hanterats. Fyra gånger om året genomförs en nationell enkätundersökning med standardiserade frågor om hur nöjda kunderna är (nöjd kund-index). Utfallet sammanställs en gång per år.

Affärsområdet Individ & Familj gör regelbundna kundundersökningar, både för pågående och avslutade placeringar. Dessutom samlas uppgifter in om bland annat antalet vårdflätor och fullföljda behandlingar. Vårdfläta är Humanas beteckning på en kombination av åtgärder som anpassas dynamiskt efter individens behov.

Socialstyrelsen och SKL förbereder brukarundersökningar liknande den inom Äldreomsorgen för Individ & Familj och Personlig Assistans, något som Humana har efterfrågat. Alla verktyg som underlättar jämförelser inom branschen ser vi positivt på.

I Norge har Humana tagit fram egna undersökningar där ungdomar boende på barnevernsinstitution och kunder inom Brukarstyre Personlig Assistans får svara på frågor om hur de upplever insatsen. I Finland har Arjessa tagit fram kundundersökningar både för kommunerna och för klienterna där kundens upplevelser följs över tid.

Rapportering av allvarliga avvikelser

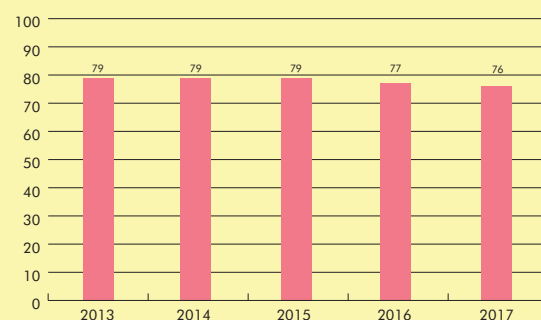
Humana är det första privata omsorgsbolaget som öppet redovisar alla allvarliga händelser som kategoriseras som Lex Sarah eller Lex Maria. Genom att vara transparenta i vår redovisning visar vi dels hur vi agerat i de uppkomna situationerna, dels vilken lärdom vi kan dra av varje enskilt fall. Motsvarande lagstiftning som särskiljer allvarliga händelser finns inte i Norge eller Finland. Ett arbete kommer att inledas 2018 där Humana ska rapportera kritiska händelser i Norge och Finland på motsvarande sätt.

Antal rapporterade Lex Sarah och Lex Maria-händelser under året:

34 st Lex Sarah

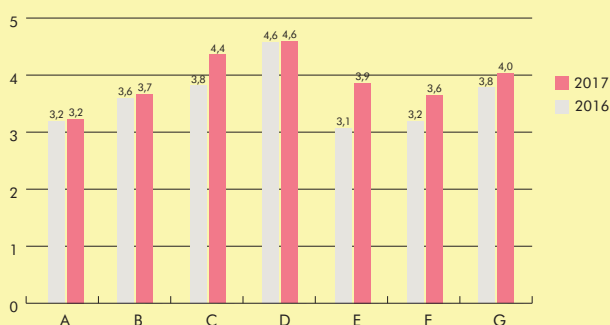
4 st Lex Maria

Resultat, nöjd kund-index Personlig Assistans



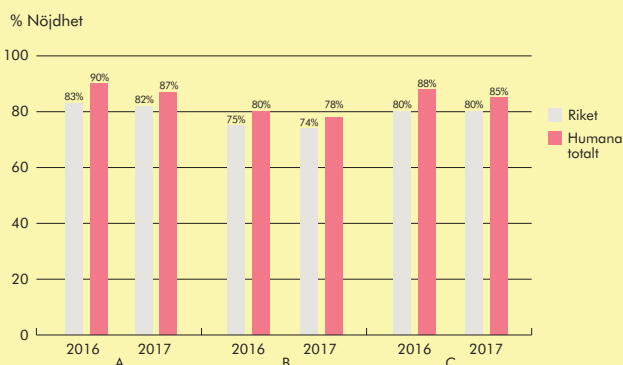
Nöjdhet inom division Unga, Individ & Familj, Sverige.

Skala 1–5 där 1 står för "mycket dåligt", 5 "mycket bra" och 3 för "varken eller".



A Uppnåddes syftet med placeringen? **B** Anser du att insatserna anpassades efter klientens behov? **C** Fungade samarbetet med personal på enheten? **D** Anser du att enheten var tillgänglig vid behov av kontakt? **E** Har enheten lämnat den information och dokumentation som du behövt? **F** Har placeringen motsvarat dina förväntningar? **G** Skulle du kunna tänka dig att rekommendera oss?

Nöjdhet Äldreomsorg, Sverige (andel positiva svar)



A Hur nöjd eller missnöjd är du sammantaget med ditt äldreboende? **B** Trivs du med ditt rum eller lägenhet? **C** Brukar personalen ta hänsyn till dina önskemål om hur hjälpen ska utföras?

En inkluderande arbetsplats

Alla ska känna sig lika välkomna på Humana. Frågor om inkludering, mångfald och jämställdhet har hög prioritet och adresseras på alla nivåer inom organisationen. En öppen och välkomnande arbetsplats är viktigt både för individen och för Humanas strategiska utveckling.

Humanas medarbetare har ett gediget engagemang för sitt arbete, vilket inte minst syns i vår medarbetarundersökning där över 72 procent är stolta över att arbeta på Humana och 83 procent upplever engagemang på sin arbetsplats. Bland våra personliga assistenter är 91 procent stolta över sitt arbete där de känner motivation i att göra livet bättre för andra samtidigt som de får jobba i en miljö med bra stämning och samarbetsklimat.

Humana prioriterar arbetsmiljöfrågor högt och vill erbjuda en inkluderande miljö där alla kan vara med och bidra. Det handlar både om att skapa en fysisk miljö med rum för olikheter och att skapa en social arbetsmiljö där alla känner sig uppskattade. Ofta är det de små detaljerna som gör skillnaden. Ett exempel är att matborden i lunchrummen har rätt höjd för att funktionsnedsatta medarbetare eller besökare i rullstol ska kunna vara en del av gemenskapen. Inkludering handlar om detta – att vara lyhörd för små detaljer som tillsammans gör stor skillnad för enskilda individer.

Breddat mångfaldsarbete

Humanas målsättning och riktlinjer kring mångfald, inkludering och arbetsmiljö definieras i vår arbetsmiljöpolicy samt mångfald- och inkluderingspolicy. I dessa framgår att Humana ska verka för ökad medvetenhet kring fördelarna med mångfald i företaget och de möjligheter som blandade arbetsgrupper medför. Vidare tydliggör riktlinjerna att Humanas arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.

Ett av målen är att minst 20 procent av våra chefer ska ha internationell bakgrund. Med detta avses att man antingen är född utanför Norden, har minst en förälder som är född utanför Norden eller att man har bott utanför sitt hemland i mer än tre år. Idag är mångfaldssiffran för koncernledningen 20 procent och vi uppskattar att den för affärsområdenas ledningsgrupper är knappt 20 procent. Vi estimerar att en tredjedel av Humanas medarbetare är födda utanför Norden.

På Humana arbetar vi aktivt för att skapa en jämställd arbetsplats. Ett konkret mål är att kandidater av olika kön ska finnas med i slutfasen när vi rekryterar chefer. Bland de 65 högsta cheferna i koncernen är fördelningen år 2017 50-50 mellan män och kvinnor och i koncernledningen är fördelningen 40 procent män och 60 procent kvinnor. I verksamheterna är det viktigt att attrahera fler män till koncernen, eftersom omsorgsbranschen traditionellt sett har dominerats av kvinnor.

Resultatindikatorer

50%

Kvinnor bland de 65 högsta cheferna

94%

Frisknärvaro 2017, koncernen

120

Instegsarbeten skapades 2017
Mål 500 till 2020

För oss på Humana är dock mångfald och jämställdhet mer än bara kön. Under året har vi bland annat samarbetat med RFSL som har föreläst för de 65 högsta cheferna i Sverige, Finland och Norge kring HBTQ-frågor. Medarbetarna inom flera av Humanas verksamheter inom individ- och familjeomsorg i Uppsala län har under 2017 genomgått en omfattande yrkesutbildning och är HBTQ-certificerade.

Kompetens och rekrytering

Enligt bedömningar från SKL behöver vård- och omsorgsbranschen rekrytera 230 000 personer bara i Sverige de kommande åtta åren. Kompetensbehov finns även i Norge och Finland om än inte i lika hög utsträckning. Humana attraherar och behåller kompetenta och engagerade medarbetare genom att erbjuda meningsfulla jobb med utvecklingsmöjligheter i en arbetsmiljö präglad av en stark värdegrund. Duktiga chefer, satsning på kvalitet och anställningstrygghet förstärker vidare Humanas varumärke som arbetsgivare. Vi har även ett mål att som samhällsaktör bidra med 500 instegsarbeten på den nordiska arbetsmarknaden. Hittills har 120 arbeten med anställningsstöd skapats.

2017 fick Humana fler än 71 000 jobbansökningar i Norden. De största yrkesgrupperna som rekryteras är personliga assistenter, socionomer och undersköterskor. Humana har också läkare, psykologer och psykoterapeuter samt specialiserade jurister inom LSS. Kompetensnivån är hög, vilket inte minst märks i alla de situationer där Humana kontaktas i egenskap av remissinstans. Vi är stolta över vårt expertanseende och delar gärna med oss av data, analyser, expertis och juridisk rådgivning. Det ger oss även möjlighet att vara med och driva utvecklingen av omsorgsbranschen.

Utbildning och kunskapsspridning

Humanas övertygelse är att bättre kunskap leder till bättre omsorg – för alla. Vi arbetar för ett ständigt lärande och sprider samtidigt våra erfarenheter till andra. Alla nyanställda på Humana genomgår introduktionsutbildning och, i de fall det är relevant, även chefsutbildning. Därutöver erbjuds ett hundratal internutbildningar inom ramen för Humana Academy, bland annat inom behandlingsmetoder, ledarskap, arbetsmiljö, bemötande, kvalitet, funktionsnedsättningar, IT-system och juridik. Humana Academy är ett sätt att samla den forskning och kompetens som finns inom företaget och föra den vidare.



”Det är lätt för oss chefer att peka på policyer och visa hur jämställda vi är. Men att medarbetarna själva beskriver oss som ett jämställt företag betyder så mycket mer.”

Prisbelönt jämställdhetsarbete

Under 2017 fick Humana ta emot AllBrightpriset efter att ha utsetts till börsens mest jämställda bolag. Priset bygger på enkätundersökningar och intervjuer med Humanas medarbetare.

Humana driver ett aktivt arbete för mångfald och jämställdhet, vilket under året uppmärksammades i form av ett hedervärt pris. I ett första steg blev Humana nominerat, vid sidan av 38 andra bolag, på AllBrights så kallade gröna lista. Efter att sedan ha genomfört intervjuer och enkätundersökningar med Humanas vd Rasmus Nerman och ett flertal medarbetare stod det klart att Humana var börsens mest jämställda bolag.

– Jag är superglad och otroligt stolt, både på det personliga planet och för Humanas räkning. Det känns fantastiskt att vi blir belönade för vårt aktiva jämställdhetsarbete, säger Rasmus Nerman.

Kommunikationsdirektören Helena Pharmanson instämmer:

– Det är lätt för oss chefer att peka på policyer och visa hur jämställda vi är. Men att medarbetarna själva beskriver oss som ett jämställt företag betyder så mycket mer, särskilt eftersom vi tittar bredare på hela mångfaldsperspektivet när vi pratar jämställdhet, säger hon.

Resultatet av enkätundersökningen visar på en inkluderande företagskultur.

– Juryn har särskilt reagerat på att företaget har värdegrundsambedörer inom bolaget samt att företagets anställda i hög utsträckning upplever

att de har inflytande över sin arbets-situation och utveckling, säger Tove Dahlgren, tillförordnad vd på AllBright.



Så bidrar Humana till FN:s globala hållbarhetsmål

För att skapa ett hållbart samhälle har världens ledare förbundit sig till 17 globala mål till år 2030. Målen täcker en bred uppsättning av områden, både sociala och miljörelaterade, och för att nå dem krävs ett samarbete mellan civilsamhälle, politiker, forskare och näringsliv. Humana vill aktivt bidra inom de målområden som verksamheten kan påverka.

Under 2017 tillsatte Humana en referensgrupp för att kartlägga företagets hållbarhetsarbete. Gruppens arbete syftade till att inventera aktuella policyer och aktiviteter för att på så vis lägga grunden för koncernens fortsatta arbete inom området. Arbetet förankrades löpande i koncernledningen och styrelsen.

Som ett led i hållbarhetsarbetet kopplades verksamheten till de globala hållbarhetsmålen. Nedan följer en redovisning av de mål som bedömdes som mest relevanta samt en beskrivning av hur Humanas arbete bidrar till måluppfyllelse. På motsatta sidan visas ett axplock av koncernens aktiviteter. Humana kommer successivt att rapportera framsteg och initiativ inom respektive målområde.

Mål

Undermål

Humanas arbete



3.4 Till 2030 genom förebyggande insatser och behandling minska det antal människor som dör i förtid av icke smittsamma sjukdomar med en tredjedel samt främja psykisk hälsa och välbefinnande.

Som omsorgsaktör har Humana som huvudmål att förbättra människors liv utifrån deras individuella förutsättningar. Som ledande nordisk utförare av individ- och familjeomsorg är vi särskilt inriktade på vård och behandling inom psykosocialt förändringsarbete och socialpsykiatri till familjer och individer i alla åldersgrupper. Vi vet att våra tjänster, vår kompetens och vår personal gör skillnad för att främja psykisk hälsa och välbefinnande.



5.5 Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

Humanas värdegrund utgår från alla människors lika värde. Vi arbetar för en jämställd representation av kvinnor i samtliga ledarpositioner i företaget. Vi arbetar med synliga och osynliga strukturer för att tillvarata hela kompetensfältet och för att spegla våra medarbetare, kunder, klienter och anhängare på bästa sätt. Humanas värdegrund och kultur borgar för ett hållbart och jämställt ledarskap.



8.2 Uppnå högre ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk uppgradering och innovation, bland annat genom att fokusera på sektorer med högt förädlingsvärde och hög arbetsintensitet.

Humana vill sätta en ny standard vad gäller kvalitet inom omsorgsbranschen. Genom utveckling av välfärdsteknik och metoder bidrar Humana till ökad effektivitet och kvalitetsutveckling med utgångspunkt från kunder och medarbetare. Inom Individ & Familj säkerställer vi genom metodutveckling och kvalitetssäkring att rätt behandlingsmetoder används utifrån vetenskap och beprövad metod.

8.5 Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.

Humana har länge förespråkat kollektivavtal, och har det för alla medarbetare. Vi är även medlemmar i Vårdföretagarna Almega. Vi genomför årliga lönekartläggningar utifrån jämställdhetsperspektivet. I flera av våra verksamheter kan vi erbjuda instegsjobb för dem som befinner sig längst från arbetsmarknaden. I Sverige samarbetar vi med Samhall sedan flera år tillbaka.



10.2 Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människors, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderande i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

Humanas hela syfte och strategi är att skapa ett inkluderande samhälle. Oavsett individuella förutsättningar hos våra kunder och klienter arbetar våra medarbetare för deras rätt till en bättre livskvalitet. Humana driver också tillgänglighetsfrågor och belyser socialt utsatta barns situation i Sverige genom två årliga barometrar riktade till kommunerna. Vi har möjlighet att erbjuda instegsjobb till dem som befinner sig längre från arbetsmarknaden.



12.5 Till 2030 väsentligt minska mängden avfall genom åtgärder för att förebygga, minska, återanvända och återvinna avfall.

Humana sätter policyer centralt, men en stor del av miljöarbetet sker på de lokala enheterna eller boenden spridda över Norden. Med den lokala föreståndaren eller verksamhetschefen i spetsen uppmantras enheterna att minska mängden avfall från sitt boende genom olika åtgärder överenskomna i personalgruppen.


12.8 Senast 2030 säkerställa att människor överallt har den information och medvetenhet som behövs för en hållbar utveckling och livsstilar i harmoni med naturen.


Genom god kommunikation, interaktion och organisation vill Humana att medarbetarna ska vara välinformerade och engagerade i frågor som rör hållbar utveckling. Som medarbetare, kund och även beställare ska man ha möjlighet att påverka riktningen och tempot med vilket Humana rör sig framåt inom våra identifierade hållbarhetsområden.

Hållbara verksamheter i praktiken

**SANNA MINA
ORD**

VI FRÅGAR FÖR TREDJE GÅNGEN
- PALLAR DU ATT LYSSNA?




Humana

**UPPSALA >>>>
STADSTEATER**

Dokumentärteater som behandlingsform

Humana har tillsammans med Uppsala stadsteater genomfört tre dokumentärteaterprojekt de senaste åren: *Vi känner ingen smärta*, *Hålla huvudet högt* och *Sanna mina ord*. Ungdomar, placerade på HVB med behandling för självdestruktivt beteende, har fått berätta sin egen historia. Processen, inte slutprodukten, har varit det viktiga.

Minskat matavfall

Äldreboendet Ekhaga i Kungsbacka, som är miljöcertifierat enligt Svensk Miljöbas, arbetar aktivt med miljöfrågor. Mellan 2015 och 2016 ökade mängden matrester som återvanns med 200%. 2017 ökade den totala mängden återvunnet material med 50 kilo. Under 2017 har även kemikalier varit i fokus. Ekhaga har inventerat alla produkter och använder numera bara dem som verkligen behövs varav samtliga är miljömärkta förutom handspriten.

200%

Ökad matåtervinning
mellan 2015 och 2016

50 kg

Ökning återvunnet
material 2017

**#glädjepåjobbet
#hållbarahumana**

Jämställt bolag

Humana driver ett aktivt arbete för mångfald och jämställdhet. Mål och uppföljning inom området är viktigt, men än viktigare är ett systematiskt värdegrundsarbete med värdegrundsledare och praktiska verktyg som håller dialogen levande. Extra tillfälle ges vid Värdegrundsveckan på våren och Hållbarhetsveckan på hösten. Medarbetare och chefer uppmuntras då på lokal nivå att genomföra aktiviteter som särskilt uppmärksammar de värderingar som värdesätts inom Humana.



Innovation i äldreboenden

I Humanas äldreboende i egen regi har vi introducerat e-signering för att minska läkemedelsavvikelser. Vi har även utvecklat en prisbelönt ljuslösning som underlättar för äldre att bibehålla en bra dygnsrytm och teknik som ökar de boendes integritet och säkerhet samt förbättrar personalens arbetsmiljö.

Inkludering i samhället

Flera av affärsområdena i Sverige har samarbeten med externa organisationer för att skapa möjligheter för dem som står långt från arbetsmarknaden. Exempelvis samarbetar vi med Samhall, Röda Korset och Sverige Tillsammans. Dessutom arbetar vi med att utveckla evidensbaserad integration, där bland annat programmen ENIG och Integro är egenutvecklade metoder med målet att individen ska utveckla realistiska och integrationsfrämjande färdigheter som möjliggör ett hälsosamt liv.



Vårt omsorgsarbete

Humanas verksamhet innefattar samtliga delar inom omsorgsområdet. Inom individ- och familjeomsorg samt personlig assistans är vi i Sverige marknadsledande, och vi har under året gjort strategiska satsningar som stärkt vår position inom äldreomsorg. Humana har även en ledande position i Norge och Finland, där vårt omsorgsarbete är inriktat mot framför allt individ- och familjeomsorg men även personlig assistans.

521 MSEK

Rörelseintäkter
inom Äldreomsorg
under 2017

2 621 MSEK

rörelseintäkter inom Personlig Assistans
under 2017

2 212 MSEK

rörelseintäkter inom Individ & Familj
under 2017

1188 MSEK

Rörelseintäkter inom
Övriga Norden
under 2017

95%

av Humanas intäkter under 2017 kom från
verksamheter som drevs i egen regi

Individ & Familj

Med mer än 40 års erfarenhet av att arbeta med psykosocialt förändringsarbete och socialpsykiatri är Humana marknadsledande inom individ- och familjeomsorg i Sverige. Vi erbjuder utredningar, hem för vård och boende (HVB), jour- och familjehem, särskilda boenden, öppenvård och stöd-boenden för barn, unga, vuxna och äldre samt bostäder med särskild service inom LSS.

Marknaden har i viss utsträckning varit privatiserad sedan 1950-talet. Genom psykiatrireformen under 90-talet och i takt med ökad psykisk ohälsa och behov av ytterligare specialisering har privata aktörer blivit en allt större och viktigare del av marknaden. Humana har idag avtal med de flesta av Sveriges kommuner.

Affärsområdet Individ & Familj

Humanas verksamheter tar emot barn, unga, vuxna och äldre som behöver stöd i vardagen. Många klienter lider av komplex psykosocial och neuropsykiatrisk problematik som kräver långvariga insatser där många inte kan bo kvar i det egna hemmet. Tjänsterna omfattar utredning, vård och behandling, boenden med stödsatser, utslussning, familjehem, öppenvård samt eftervård. Arbetet, som är kompetenstungt och personalintensivt, utgår från individens behov och i praktiken samtliga verksamheter bedrivs i egen regi.

Barn och unga

Inom barn och unga erbjuder Humana HVB-enheter och stöd-boenden som tar emot klienter med psykosocial problematik. Det finns specialistkompetens inom exempelvis övergreppsproblematik, självskadebeteende, neuropsykiatri och trauma. Humana har cirka 700 platser för barn och unga fördelat på 80 boendeenheter.

Familjehem och öppenvård

Humana tillhandahåller jour- och familjehem och bedriver öppenvård över hela Sverige. Inom öppenvården erbjuder vi de manualbaserade metoderna IHF och TFCO som kan vara ett alternativ till placering på institution. Verksamheterna är geografiskt spridda för att tillgodose behovet av närhet till de familjer som Humana stödjer och handleder. Vi samarbetar med nästan 800 familjehem över hela Sverige och tillhandahåller dagligen insatser för cirka 800 barn och ungdomar inom familjehem och öppenvård.

Vuxna

För vuxna klienter i behov av insatser inom socialpsykiatri, neuropsykiatri, samsjuklighet, rättspsykiatri och äldrepsykiatri har Humana korttids- och särskilda boenden samt HVB. Totalt tillhandahåller vi 650 platser för vuxna fördelat på 41 enheter.

LSS-verksamhet

Humana driver LSS-verksamheter i form av servicebostäder och bostäder med särskild service, daglig verksamhet, förskola, skola och korttidsverksamhet i hela Sverige. Verksamheterna drivs både i egen regi och på entreprenad på uppdrag av kommuner. Insatserna individanpassas för barn, unga och vuxna personer med någon form av funktionsnedsättning.

Utveckling 2017

Intäkterna var i nivå med 2016 och uppgick till 2 212 MSEK (2 214). Rörelseresultatet uppgick till 191 MSEK (211).

Sedan 2011 har 30 förvärv genomförts inom affärsområdet, varav ett under 2017 – Skellefteå Stöd & Behandling AB. Bolaget bedriver HVB och stödboende för unga och innebär en värdefull förstärkning i norra Sverige. Affärsområdet expanderar och har under 2017 öppnat sju nya enheter, varav en nybyggd bostad med särskild service enligt LSS i egen regi.

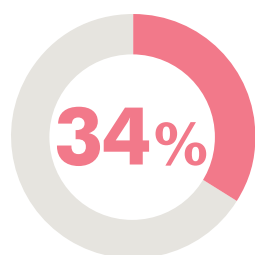
Under året har vi noterat fortsatt stora behov relaterade till psykisk ohälsa samt kvalificerad vård och omsorg både för barn, unga och vuxna. Samtidigt har landets kommuner anpassat sig till ändrade förutsättningar gällande ensamkommande barn, vilket inneburit att vi under året arbetat aktivt med att anpassa innehållet i vissa verksamheter. Detta omställningsarbete har varit resurskrävande och avslutades framgångsrikt i slutet på året. Vi har satsat mycket resurser på metodutveckling och driver arbetet genom ett metodråd som arbetar över hela affärsområdet. Under året har stödboendeformen tillkommit som en ny placeringsform med tillståndsplikt och även inom konsulentstött familjehemsverksamhet har tillståndsplikt införts.

Framtidsutsikter

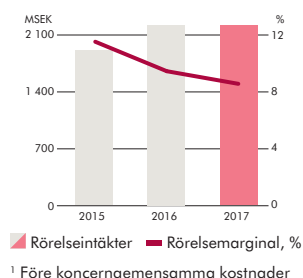
Den psykiska ohälsan i samhället förväntas fortsätta öka, inte minst hos ungdomar och yngre män och kvinnor, vilket innebär ett ökat behov av vård och behandling, framför allt av specialiserade insatser. Humanas fortsatta arbete med vårdflåtan kommer att bli alltmer värdefullt i takt med att affärsområdet växer. Vårdflåtan är Humanas benämning på en kombination av olika åtgärder, omsorgs- och behandlingsformer som anpassas dynamiskt efter klientens behov.

Individ & Familj räknar med synergieffekter framöver genom samarbete med övriga affärsområden i koncernen samt med individ- och familjeenheterna i Humanas verksamheter i Norge och Finland, där metoder och behandlingar kan tas över landsgränserna. Vi fortsätter att fokusera på kontinuerligt förbättringsarbete i våra verksamheter och arbetar också aktivt för att säkra framtida rekryteringsbehov.

Andel av koncernens intäkter 2017



Rörelseintäkter och rörelsemarginal¹ per år



Fakta

	2017	2016
Rörelseintäkter, MSEK	2 212	2 214
Intäktsutveckling, %	0	16
Organisk utveckling, %	-3	4
Intäktandel av Humana, %	34	35
Rörelseresultat, MSEK	191	211
Rörelsemarginal, %	8,6	9,5
Medelantal heltidsanställda	2 483	2 528



När Andreas hade bott på HVB-hemmet inom Humana i fem dagar ville han bara fly. Då fanns en annan ungdom på boendet som sprang efter och sade att allt skulle ordna sig, vilket det också har gjort. Ett och ett halvt år senare mår Andreas mycket bättre och har både vänner och bra betyg i skolan.

HVB-hemmet som Andreas bor på är ett hem för unga pojkar med beteendeproblematik. Hit kom Andreas när livet kändes hopplöst. När han fick möjlighet att bryta ett dåligt mönster och placeras i ett boende långt hemifrån var valet enkelt.

– Det var helt nödvändigt att göra något, jag förstod att jag var på väg åt helt fel håll.

Det innebar inte att det var lätt, han saknade familjen som han står väldigt nära. Han hade kommit in på samhällsvetenskaplig linje men gillade inte skolan alls. Första året på hemmet var en lång berg- och dalbana. Ny skola, nya kompisar och samtidigt en behandling som ställde tuffa krav på honom att jobba med sig själv.



Personalen
är *A och O*
för mig

– Det fungerar tack vare personalen, säger Andreas, de är A och O för mig. Det kan vara jobbigt när de ställer krav men jag märker att det ger resultat.

Tack vare behandlingen har han funnit en ny självkänsla. Oron har minskat, han mår mycket bättre, har fler kompisar och känner hopp inför framtiden. Skolan har plötsligt blivit viktigast av allt.

– Skolan har gått från att vara det värsta jag vet till det bästa jag vet. Jag känner mig friare där, alla kompisar vet om att jag har en trasslig bakgrund utan att veta allt, det ger ett bra stöd.

Han går upp tidigt varje morgon för att inte bli sen och spenderar mer vaken tid i skolan än hemma. Där blir han en i mängden och inte "en som bor på ett boende". Samhällskunskap och psykologi är favoritämnen men han briljerar främst i muntlig engelska.

– Förmodligen för att jag spelat så mycket spel online, säger han och ler. Hans smeknamn bland kompisarna är "Google". Han tittar mycket på dokumentärer och älskar fakta kring störst och minst, bredast och äldst med mera. Framtiden är tydligt utstakad, målet är psykolog, eller om betygen inte räcker, socionom eller sjuksköterska.

– Men det beror på var jag är om tre år, mycket kan förändras, säger han med tillförsikt.

Idag, efter ett och ett halvt år på HVB-hemmet, är han något av en storebror. Han kan stötta genom att berätta om sin första tid på boendet.

– Det är skönt att få betyda något för någon annan.

Personlig Assistans

Humana är den ledande aktören i Sverige för personlig assistans med omkring 1 900 kunder över hela landet. Personlig assistans har stått i politiskt fokus de senaste åren efter att regeringen gett direktiv till Försäkringskassan att sänka statens direkta utgifter för reformen. Trots de allt tuffare marknadsförutsättningarna har Humana lyckats väl under 2017.

Assistansersättningen har gett många människor möjlighet till ett självständigt liv. Personlig assistans bedöms vara en samhällsekonomiskt framgångsrik reform, där merparten av kostnaderna går direkt tillbaka till samhället i form av skatter. Idag väljer 7 av 10 kunder privata företag eller kooperativ. Under de senaste åren har dock politiska beslut och myndighetsbeslut påverkat branschen, dess kunder och aktörer negativt. I slutet av 2017 fanns knappt 15 000 personer med assistansersättning från Försäkringskassan, den lägsta siffran på tio år. Humana förutser strukturförändringar och marknadskonsolidering under de kommande åren.

Affärsområdet Personlig Assistans

Affärsområdet sysselsätter omkring 9 000 medarbetare. Humana har en rikstäckande regional organisation med totalt cirka 25 kontor. Även under 2017 nyanställde Humana flera tusen personliga assistenter i Sverige, varav många unga och första eller andra generationens svenskar. Vår erfarenhet är att assistentyrket är ett viktigt instegsjobb till arbetsmarknaden.

Utförandet av personlig assistans har normalt kundens hem som utgångspunkt. Kunderna har olika funktionsnedsättningar och diagnoser, representerar alla åldrar och finns i hela landet. Hos Humana är det alltid kunden eller dess närstående som väljer assistenter. För varje kund upprättas en individuell plan för hur assistansen ska utföras. Varje kund har ett team av assistenter, där ofta en av assistenterna är arbetsledare. En eller flera i assistentgruppen kan vara anhöriga.

Kunden har också stöd av ett personligt team av tjänstemän med en kund- och assistentansvarig i spetsen där också en jurist ingår vid behov. Därtill finns en central support för kunden och assistenterna.

Humana har inom Personlig Assistans fortsatt mycket nöjda kunder trots de förändringar som blivit konsekvensen av beslut inom politiken och från myndigheter. Helhetsresultatet från Humanas kundundersökningar visar på samma höga nivåer som tidigare år. En stor andel av kunderna kan tänka sig att rekommendera Humana till sina vänner.

Utveckling 2017

Intäkterna inom affärsområdet minskade med 1 procent under 2017 till 2 621 MSEK (2 645). Rörelseresultatet ökade samtidigt till 160 MSEK (151), motsvarande en rörelsemarginal på 6,1 procent (5,7). Rörelseresultatets positiva utveckling beror på effektiviseringar som

komparerade för ökade kostnader för sociala avgifter för unga, en väsentligt lägre uppräknings av den statliga schablonersättningen än de avtalsenliga löneökningarna och färre utförda assistanstimmar.

Schablonersättningen för 2018 är 295,40 kronor per timme, en ökning med 4,40 kr (1,5 procent). För femte året i rad höjs därmed den fasta ersättningen betydligt mindre än de avtalsenliga lönehöjningarna.

I slutet av 2016 införde Försäkringskassan efterskotts betalning av assistansersättningen, vilket påverkat anordnarnas likviditet negativt. Därtill har Försäkringskassan under året lagt ytterligare administrativa krav på utförarna i form av dokumentation och rapportering, vilket varit kostnadsdrivande. Alla anordnare har påverkats av dessa förändringar och många mindre anordnare har drabbats extra hårt.

Det totala antalet assistanstimmar som beviljas av Försäkringskassan började minska i slutet av 2015 och har stadigt minskat sedan dess. Under 2017 minskade antalet individer med statligt beviljad assistans med drygt fem procent och i slutet av året nåddes den lägsta nivån på tio år. Minskningen beror på indragen assistans och att assistansberättigade avlider. I ännu större utsträckning förklaras minskningen av att färre nybeviljas assistans. Under 2017 fick ungefär 80 procent avslag från Försäkringskassan på sina ansökningar om assistansersättning mot 57 procent tre år tidigare. Två tredjedelar av dem som förlorat sin assistans av Försäkringskassan får visserligen assistans beviljad av kommunen, dock har kommunala assistansbeslut historiskt sett inneburit i genomsnitt omkring en tredjedel så många assistanstimmar. Den totala marknaden för personlig assistans, oavsett statligt eller kommunalt beviljad, har således krympt avsevärt under 2017.

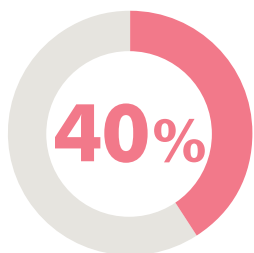
Ett pågående effektiviseringsprogram inom Humana har bidragit till att kompensera för effekten av de kostnadsdrivande faktorerna och för den låga uppräknings av schablonbeloppet.

Framtidsutsikter

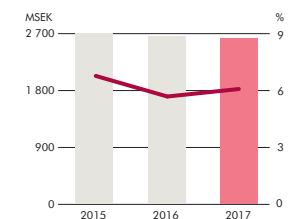
Personlig assistans är en kostnadseffektiv och samhällsekonomiskt försvarbar lösning som ett stort antal individer med betydande och varaktiga hjälpbehov valt. Även om marknadsutvecklingen varit negativ under de senaste åren kvarstår faktum att hjälpbehoven är betydande.

För att möta branschens stora utmaningar fokuserar Humana fortsatt på kvalitet i genomförandet liksom fortsatta effektiviseringar av det administrativa arbetet, bland annat genom digitala lösningar.

Andel av koncernens intäkter 2017



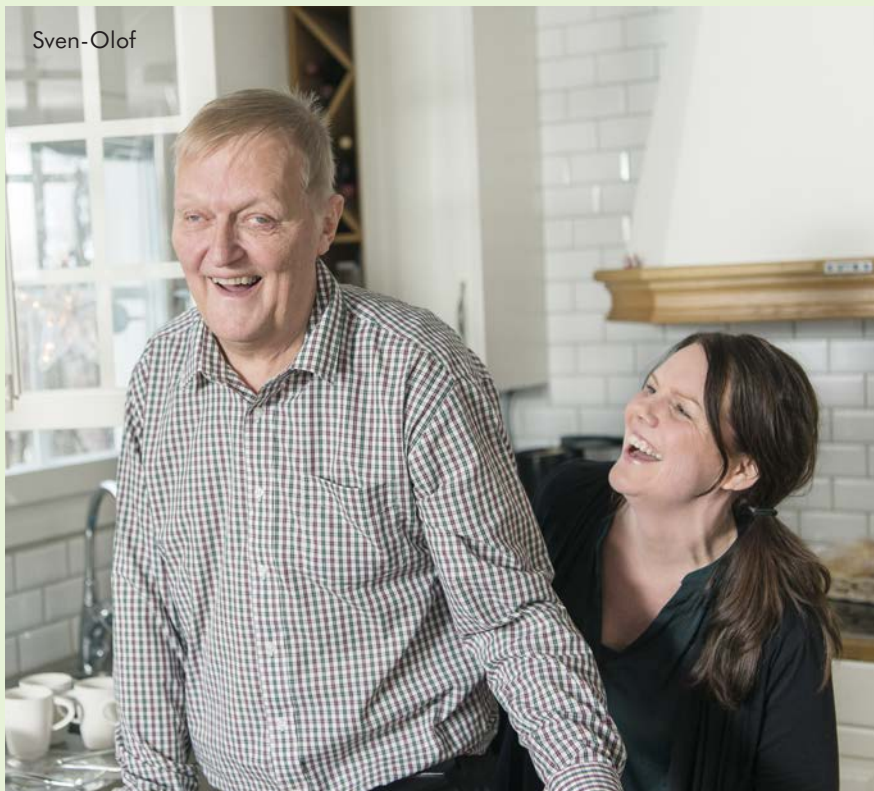
Rörelseintäkter och rörelsemarginal¹ per år



¹ Före koncerngemensamma kostnader

Fakta

	2017	2016
Rörelseintäkter, MSEK	2 621	2 645
Intäktsutveckling, %	-1	-2
Organisk utveckling, %	-1	-2
Intäktandel av Humana, %	40	41
Rörelseresultat, MSEK	160	151
Rörelsemarginal, %	6,1	5,7
Medelantal heltidsanställda	5 097	5 198



Sven-Olof

Att han skulle bli så pass bra som han är idag vågade jag aldrig tro.



På väg till hockeymatchen började Sven-Olof, då 54, plötsligt att bete sig konstigt. Han lyckades stanna bilen med hjälp av sin fru Lainy och sedan bar det av till Uppsala med ambulans. Läkarna sade att han inte skulle överleva natten, men han är en envis man. 15 år senare fungerar livet bland annat tack vare den personliga assistansen.

Sven-Olof och Lainy har bott i samma villaområde i Västerås i många år. Det har varit en stor trygghet när livet vändes upp och ner.

– Grannarna har verkligen stöttat oss, säger Lainy. De hjälper till med praktiska saker och de hälsar och pratar med Sven-Olof.

Innan stroke arbetade Sven-Olof som kvalitetsansvarig på ABB och Flextronics. Kollegerna kallade honom för SOS, kort och gott. Han var den förste man ringde när man stötte på

ett problem. Han hade ofta lösningar och var nyfiken och ville vara med. Det blev långa dagar och många resor över världen. Nyfikenheten har han kvar, men talet har han i princip helt förlorat. Istället kommunicerar han bland annat genom att rita och visa bilder han tagit med mobilen.

– Han är aktiv och social, säger Annica, en av hans assistenter sedan flera år. Han tränar flera gånger i veckan och gillar att gå på till exempel lunchmusik där han träffar gamla kollegor.

Tillsammans med Lainy går han på konserter.

– Jag förstår inte hur han gör, fyller Lainy i, alla kändisar vill prata med Sven-Olof.

Sven-Olof själv skrattar och plockar upp mobilen. Mycket riktigt, bild efter bild på Sven-Olof tillsammans med kungen och drottningen, Jill Johnsson, Doug Seegers, Magnus Carlsson med flera.

Det stora teknikintresset har han kvar och han drömmer fortfarande om att få köra en bil själv, men då en som är

självkörande. Han söker på egen hand efter intressanta artiklar med hjälp av bilder och lyckades den vägen med hjälp av Annica få provköra en Tesla i Stockholm. Det hade aldrig varit möjligt utan personlig assistans.

Den närmaste tiden efter stroke var en svår tid för Lainy. Det är lättare idag även om det fortfarande kan vara tufft. Inte minst sedan Sven-Olof blev av med hälften av sina assistanstimmar.

– Först trodde jag inte att han skulle överleva, sedan var jag glad om han bara rörde ett finger. Att han skulle bli så pass bra som han är idag vågade jag aldrig tro. Han är en riktig kämpe.

Sven-Olof har i första hand utomstående assistenter. Sven-Olof och Lainy är överens om att det är bra för dem att vara ifrån varandra delar av dagen.

– Utan dem hade vi inte överlevt, säger Lainy, jag vet inte var ni hittar alla änglar. Ibland får vi känslan att ni valt ut russen i kakan åt just oss, det är vi väldigt tacksamma för.

Äldreomsorg

Humanas affärsområde Äldreomsorg tillhandahåller äldreboenden i egen regi och på entreprenad. Humana har utvecklat koncept som med välfärdsteknik och innovation i byggnation stödjer ett modernt arbetssätt för att möta framtidens krav och utmaningar.

Andelen verksamheter som bedrivs i egen regi har utökats successivt och den framtida tillväxtstrategin är tydlig. Oavsett om verksamheten bedrivs i egen regi eller på entreprenad har Humana ett tydligt kvalitetsfokus och vi deltar i de entreprenadupphandlingar som medger god bemanning och bra omsorg för våra äldre.

Regeringen har uttalat att 300 nya äldreboenden behövs uppföras fram till år 2025. Det innebär cirka 15 000 nya platser, vilket är en mycket stor utmaning. Här fyller de privata aktörerna, som har stor erfarenhet av att på ett effektivt sätt bygga nya och moderna äldreboenden, en viktig roll.

Affärsområdet Äldreomsorg

Humana har bedrivit äldreomsorg sedan 2010 genom förvärvet av Avesina Omsorg. Under hösten 2017 renodlades verksamheten genom att hemtjänstverksamheten avyttrades. Avyttringen var ett led i beslutet att fokusera på boenden i egen regi. Vid utgången av 2017 drev Humana 14 äldreboenden och två dagverksamheter på entreprenad samt tre äldreboenden i egen regi.

Utveckling 2017

Intäkterna minskade med 10 procent under 2017 till 521 MSEK (580). Minskningen förklaras av avyttringen av hemtjänsten. Organiskt ökade dock intäkterna med 12 procent. För Humanas fokusområde äldreboenden i egen regi ökade intäkterna under året jämfört med föregående år. Rörelseresultatet minskade dock under året till följd av ökade etableringskostnader för uppstart av nya äldreboenden samt till följd av förluster inom den nu avyttrade hemtjänstverksamheten. Resultatet uppgick till -18 MSEK (-6).

Under året öppnades Humanas andra och tredje äldreboende i egen regi. Äldreboendet i Växjö öppnades i juni och boendet i Åkersberga, norr om Stockholm, i oktober. Humana fortsätter att bygga modernt med fokus på både trivsel och hållbarhet, bra

tekniska lösningar och hög kvalitet. Vi tror på välfärdsteknik och har bland annat boenden i egen regi med prisbelönt ljusdesign för att stödja dygnsrytm och digitala lösningar för ökad säkerhet i mediciner och dokumentation. Humana har god efterfrågan på platser i våra nya boenden tillika för boendet i Gävle som öppnades i mars 2016. Nybyggnationer av ytterligare två äldreboenden i egen regi påbörjades under året – i skånska Staffanstorp och i Kungsängen utanför Stockholm.

Under året fick Humana förnyat förtroende i två äldreboenden på entreprenad, i Jönköping respektive Vellinge, och i slutet av året började vi vår verksamhet på Ekbacken Hus H på uppdrag av Sundbybergs stad.

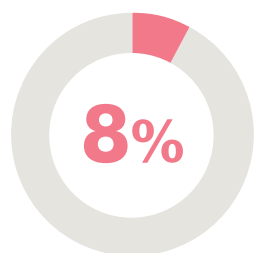
Den 1 september 2017 överlät Humana sin hemtjänstverksamhet till branschkollegan Attendo. Skälen till detta var möjligheten att fokusera på enbart äldreboenden i kombination med analysen att hemtjänstverksamhet kräver större volym och tätare koncentration av kunder i orterna man är verksam i.

Under året har ett integrationsprojekt med syfte att få fler nyanlända i arbete bedrivits i samarbete med övriga verksamheter inom Humana. Vi vet av erfarenhet att arbetstillfällen inom omsorgen kan fungera som avgörande instegsjobb på arbetsmarknaden. Flera av de personer som fått möjlighet till praktiktjänster har funnit att de verkligen vill arbeta med äldreomsorg och påbörjat utbildning till undersköterskor.

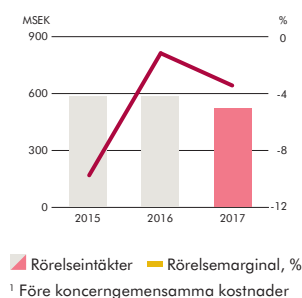
Framtidsutsikter

Andelen äldre bland befolkningen fortsätter att öka och Humana förutspår en fortsatt stark och ökande efterfråga på tjänster från privata omsorgsaktörer inom äldreomsorgen. Utifrån Humanas etablerade ställning som långsiktig kvalitetsaktör kommer fokus att ligga på aktiviteter för att växa i egen regi och på att stärka lönsamheten.

Andel av koncernens intäkter 2017



Rörelseintäkter och rörelsemarginal¹ per år



Fakta

	2017	2016
Rörelseintäkter, MSEK	521	580
Intäktsutveckling, %	-10	-1
Organisk utveckling, %	12	-1
Intäktandel av Humana, %	8	9
Rörelseresultat, MSEK	-18	-6
Rörelsemarginal, %	-3,4	-1,1
Medelantal heltidsanställda	1 028	1 248



Britt

Nu ska jag
leva vidare,
det är jag och
mina döttrar
överens om.

Britt gillar fart och fläkt, det har hon alltid gjort. Hon fyllde nyligen 90 men målet är att bli i alla fall 99, precis som sin pappa som var hennes stora hjälte. Hon har lyxen att se tillbaka på ett händelserikt liv, bland annat som dekoratör på H&M:s allra första butik i Stockholm.

När man lyssnar till Britt är det svårt att få nog, hon har många fascinerande berättelser att bjuda på och det börjar redan under andra världskriget.

– Det var en hemsk tid, det var inte ovanligt att det flöt i land döda soldater vid kusten, säger hon med avsky.

Under kriget var det svårt att utbilda sig. Istället flyttade hon från Dalsland till Stockholm efter kriget. Kläder och mode var tidigt ett intresse för Britt vilket gjorde köpmannainstitutet till ett naturligt val. Första jobbet blev på H&M:s allra första butik på Kungsgatan i Stockholm, men då hette butiken Hennes. Ägaren Erling Persson kom förbi och hälsade varje morgon och efter några år fick hon själv driva en egen Hennes-butik. Inte nog med det, hon var också modell för kläderna. En av che-

ferna konstaterade att hon hade precis rätt storlek för att bli modell, "men det var inte lika stort på den tiden", säger hon och skrattar. Det hann bli många härliga år innan man och barn kom in i bilden.

– Det var precis lika härligt det, fast något helt annat.

Att kombinera arbetet i butik med livet som småbarnsförälder visade sig vara svårt och hon bytte bana för att istället arbeta inom barnomsorgen.

– Tänk vad spännande det var, det hade jag inte en aning om. På den tiden förändrades synen på barn, de blev mycket viktigare och vi pratade mycket om relationen till deras föräldrar.

Hennes främsta glädjeämne i livet har varit familjen. Döttrarna och maken som hon fick dela 57 fina år med.

Somrarna tillbringades bredvid Väneren i Dalsland och de bodde tio år i Stockholms skärgård innan de flyttade in till staden igen.

Att flytta till ett äldreboende var inte självklart men hon kände sig allt ensamare i huset och till sist blev det nödvändigt. Beslutet har hon inte ångrat.

– Det är ljusst, man möts alltid av ett leende från personalen och man behöver inte dammsuga om man inte vill, för det gör någon annan. Och trevligt sällskap till bordet varje måltid, det verkar finnas hur många historier som helst, säger hon och skrattar igen.

– Går man runt och är förtvivlad för små saker då är det inte bra. Nu ska jag leva vidare, det är jag och mina döttrar överens om.

Övriga Norden

Humanas affärsområde Övriga Norden är idag en betydande del av koncernens verksamhet och vi ser goda möjligheter att fortsätta dess utveckling. Det politiska klimatet för privata omsorgsföretag varierar i Norden och är betydligt mer välkommande i Finland än i Norge som till viss del är en utmanande marknad.

Norge

I Norge har Humana verksamhet inom individ- och familjeomsorg för barn och unga samt tillhandahåller bostäder med särskild service och insatser inom personlig assistans. Humana är en av få leverantörer inom ramen för fritt kundval som har fått tillstånd att leverera även psykosociala och psykiatriska tjänster för vuxna, bland annat kvalificerad missbruksvård. Efter integration med KOA under 2017 är Humana den näst största utföraren av tjänster inom individ- och familjeomsorg i Norge.

Tillväxtmöjligheter

Den norska totalmarknaden för omsorg uppgick till 142 miljarder kronor 2016. Marknaden är utmanande för privata aktörer, bland annat då offentliga och ideella aktörer har förtur vid upphandlingar. Den låga privatiseringsgraden, 12 procent, gör dock att det finns stor potential i marknaden på sikt.

I likhet med den svenska marknaden är den norska fragmenterad. Fritt behandlingsval har etablerats för missbruks- och psykiatrisk behandling inom specialiserade hälsotjänster och i ett antal kommuner även inom bostäder med särskild service. Detta utvecklar omsorgsbranschen i en positiv riktning där kvalitet för den enskilda kunden står i centrum. Marknaden för personlig assistans är ännu relativt utvecklad, men allt fler kommuner erbjuder tjänster inom fritt kundval. Det totala behovet av mer komplexa vård- och omsorgsinsatser ökar i Norge, i likhet med resten av Norden.

Finland

Den finska totalmarknaden för omsorg uppgick till cirka 89 miljarder kronor 2016. Sverige och Finland är de länder som liknar varandra mest gällande omsorgens organisation och de alternativa utförarnas andel av marknaden. Man har även likartade krav på upphandling samt incitament för valfrihet.

Humanas verksamhet i Finland varit en del av koncernen sedan maj 2016. Målsättningen är att fortsätta bygga positionen som den ledande aktören inom individ- och familjeomsorg för barn och unga i Finland. Under året har Humana klivit in på nya segment genom förvärvet av NSS, Nordic Senior Services, och kan numera även erbjuda äldreboenden och LSS-boende. Humanas huvudfokus är fortsatt att bedriva omsorgsverksamhet i egen regi inom psykiatrisk och psykosocial behandling för barn, ungdomar och familjer.

Flera byggnationer i egen regi har under året påbörjats för fortsatt organisk tillväxt. Arjessa och Humana har även fortsatt att samordna visuell identitet, processer och system. I slutet av året togs

beslut att nyttja Arjessas valda system för people management inom hela Humana-koncernen.

Utveckling Övriga Norden 2017

I Norge har året präglats av omställning av enheter från migrationsrelaterade tjänster till komplexare tjänsteinnehåll. Detta har påverkat tillväxt och lönsamhet negativt och således hela affärsområdet Övriga Norden. Fokus i Norge har under året varit att integrera förvärvet av KOA som gjordes 2016 med Humanas befintliga verksamhet. Under andra delen av 2017 har ett effektiviseringsarbete pågått för att öka lönsamheten och förbättra styrning.

Utvecklingen i Finland har varit god under året. Humana har investerat i tillväxt och öppnat ett antal nya enheter samtidigt som man har gjort två mindre förvärv, Ryhmäkoti Raide Oy och Nordic Senior Service Oy. Finland är en fokusmarknad för Humana och bedöms som mycket intressant för framtida tillväxtinitiativ.

Humanas intäkter inom Övriga Norden uppgick till 1 188 MSEK, en ökning med 29 procent. Den svagare utvecklingen i den norska verksamheten förklarar i sin helhet affärsområdets försämrade rörelseresultatet från 89 MSEK till 62 MSEK. Verksamheten i Finland har utvecklats mycket väl med tillväxt både vad gäller intäkter och resultat. Rörelsemarginalen för affärsområdet uppgick till 5,2 procent (9,6).

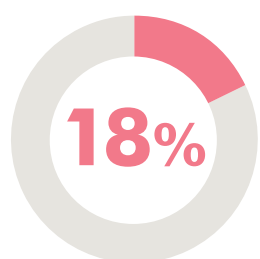
Framtidsutsikter Övriga Norden

Det underliggande behovet av omsorg ökar stadigt i Norge och Humana ämnar vara delaktig i marknadens utveckling och konsolidering. Humana arbetar ständigt med att sprida best practice över landsgränser för att bygga ett ännu starkare omsorgserbudande. Genom att fortsätta driva förbättringsåtgärder inom den norska organisationen bygger vi förutsättningar för ökad lönsamhet och framtida tillväxt genom vårt breda erbjudande av omsorgstjänster och stark geografisk närvaro.

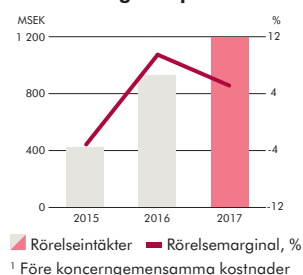
I Finland pågår just nu sote-reformen, vilket är den största socialpolitiska reformen i Europa sedan andra världskriget. Den förändrade lagstiftningen planeras att stegvis introduceras från sommaren 2018 och Humana ser positivt på utvecklingen, där fokus ligger på kvalitet inom omsorgen.

I Finland ökar det totala behovet av mer komplex vård och omsorg. Ambitionen är att fortsätta stärka den plattform som Humana nu har etablerat på den finska omsorgsmarknaden. Vi vill expandera genom organisk tillväxt, men även genom ytterligare förvärv, som på ett hållbart sätt kompletterar vår verksamhet.

Andel av koncernens intäkter 2017



Rörelseintäkter och rörelsemarginal¹ per år



Fakta

	2017	2016
Rörelseintäkter, MSEK	1 188	924
Intäktsutveckling, %	29	122
Organisk utveckling, %	-5	7
Intäktandel av Humana, %	18	15
Rörelseresultat, MSEK	62	89
Rörelsemarginal, %	5,2	9,6
Medelantal heltidsanställda	1 372	920

Sina är 12 år gammal men har upplevt fasor som man inte önskar någon. Tio år gammal lämnade han Afghanistan för att ge sig ut på en resa som var lika farlig som nödvändig. Efter en lång omväg genom Central-europa, där alla hans vänner stannade, kom han till Finland. Idag trivs han på ett hem för vård och boende i Seinäjoki.

Sina bor på ett hem för ensamkommande i Seinäjoki tillsammans med 13 andra ungdomar. Alla har fått uppehållstillstånd och de som bor där har blivit den familj han saknar. På boendet finns personal på plats dygnet runt som ger det stöd de behöver.

Första tiden i Finland trodde Sina knappt att det var sant att han kunde känna sig trygg, allt gick så snabbt att det måste vara en dröm. Att lära sig ett nytt språk var den stora utmaningen, men även om han inte förstod perso-

nalen trivdes han direkt.

– Det bästa med hemmet är att jag känner mig trygg här, säger Sina och ler brett, de andra som bor här är som mina bröder.

Att vara aktiv är också viktigt för att må bra. Skolan är en självklar del av vardagen men lika viktigt är en aktiv fritid. Sina älskar fotboll och spelar i ett lag i Seinäjoki där han har fått många nya vänner. Det går dessutom bra och han har fått flera priser som matchens lirare. Planen för framtiden är utstakad.

– Jag ska bli fotbollsproffs eller läkare.

Det är tydligt att han har stöd från ett stort nätverk av människor. Sina har två egna handledare för stöd och därutöver kompisarna i fotbollslaget, kompisarna i skolan, fotbollstränaren, lärare, med flera. Han har det bra helt enkelt. Det är viktigt för honom att lära sig mer om den finska kulturen, och han har till och med lärt sig lite svenska.

– Jag hör till Finland, till Seinäjoki och till familjehemmet.

Det bästa med hemmet är att jag känner mig trygg här.

Emil har personlig assistans dygnet runt, året runt och är därför helt beroende av sina personliga assistenter. Trots att han har en kognitiv funktionsnedsättning kan han vara arbetsledare tillsammans med mamma Mona. Prata däremot, det är assistenterna bättre på så det får de göra, säger han och skrattar sitt smittande skratt.

Emil har fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar efter en olycka. Tack vare personlig assistans kan han ändå leva ett gott liv. Han är själv arbetsledare tillsammans med sin mamma. De schemalägger, planerar utbildningar, rekryterar och bemannar med hjälp av verktyg från Humana.

Trots sin funktionsnedsättning har Emil samma behov som alla andra ungdomar att leva livet och roa sig. Samtidigt har han ett större behov än andra av rutiner och behöver uppmuntran och stöttning för sin rehabilitering.

Med tanke på Emils stora assistansbehov är det avgörande med fasta anställda. Det gör att Mona och Emil

Emil



är väldigt aktiva i att själva söka rätt på och lära upp nya assistenter som de själva handleder.

– Det är en del jobb att leda en så stor personalstyrka men det är samtidigt fantastiskt. Alla andra alternativ skulle vara sämre, säger Mona.

Tack vare assistansen får Emil möjlighet att leva ett så normalt liv som det

över huvud taget är möjligt. Han är ute varje dag och går på kafé, puben eller på bio och han umgås med vänner när han själv vill. Inget av det skulle vara möjligt om han bodde på en institution.

– Vi är tacksamma för de rättigheter och möjligheter vi har fått tack vare assistansreformen, utan den hade vårt liv sett helt annorlunda ut.

Innehåll

Förvaltningsberättelse

- 41 Verksamhet
- 41 Marknad
- 41 Rörelseintäkter och rörelseresultat
 - Koncernen
 - Individ & Familj
 - Personlig Assistans
 - Äldreomsorg
 - Övriga Norden
- 42 Förvärv/avyttringar under året
- 44 Finansnetto
- 44 Årets resultat, skatt samt resultat per aktie
- 44 Balansräkning
 - Anläggningstillgångar
 - Omsättningstillgångar
 - Likvida medel
 - Finansiering
- 44 Kassaflöde
 - Förändringar av rörelsekapitalet
 - Kassaflöde från investeringsverksamheten
 - Finansieringsverksamheten
- 49 Moderbolaget
- 53 Säsongsvariationer
- 53 Medarbetare
- 53 Hållbarhet och miljö
- 54 Vinstdisposition och underskrifter
- 56 Aktien
- 56 Utdelning
- 58 Risker och riskhantering

Bolagsstyrningsrapport 2017

- 63 Ordförande har ordet
- 64 Regelverk och styrmodell
- 69 Styrelsens rapport om intern kontroll
- 72 Styrelse
- 74 Koncernledning

Finansiella rapporter

- 43 Koncernens resultaträkning och rapport över totalresultat
- 45 Koncernens balansräkning
- 46 Koncernens rapport över förändringar i eget kapital
- 47 Koncernens rapport över kassaflöden
- 48 Flerårsöversikt och kvartalsöversikt
- 49 Nyckeltal
- 49 Moderbolagets resultaträkning
- 50 Moderbolagets balansräkning
- 51 Moderbolagets kassaflöde
- 52 Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital
- 76 Noter till finansiella rapporter

Övrigt

- 94 Revisionsberättelse
- 97 Finansiella definitioner
- 98 Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS
- 99 Fyraårsöversikt
- 100 Verksamhetsdefinitioner

3,8 ggr

**Nettoskuld/justerad
EBITDA 2017**

2016: 3,9 ggr

184 MSEK

operativt kassaflöde 2017

2016: -134 MSEK

57%

kvinnor i styrelsen

2016: 38%

60%

**kvinnor i koncern-
ledningen 2017**
2016: 60%

37,4%

soliditet 2017
2016: 34,8%



Legal årsredovisning

Humana är ett ledande nordiskt omsorgsföretag med verksamhet i Sverige, Norge och Finland. Företaget tillhandahåller omsorgstjänster inom flera områden såsom individ- och familjeomsorg, personlig assistans, äldreomsorg samt erbjuder bostäder med särskild service enligt LSS. Humana har fler än 14 000 anställda som varje dag arbetar efter samma vision – *Alla har rätt till ett bra liv.*



» *Humana lämnar 2017 bakom sig som ett starkare och bättre företag. Som en viktig aktör på den nordiska välfärdsmarknaden har vi siktet inriktat på att fortsätta växa och skapa värde.”*

Viktiga händelser under 2017

Q1 januari – mars

- Humana förvärvade i januari 2017 Skellefteå Stöd & Behandling AB. Genom förvärvet stärkte Humana sin närvaro inom individ och familjeomsorg i Norrland. Verksamhetsinriktningen är pojkar 14-18 år med psykosocial och neuropsykiatrisk problematik (ADHD). Företaget har en årsomsättning om 12 MSEK.
- Avtal om etablering av Humanas fjärde äldreboende i egen regi träffades. Äldreboendet, som ligger i Staffanstorp i södra Sverige, beräknas öppna i början av 2019.

Q2 april – juni

- För att koncentrera sin verksamhet inom äldreomsorg till äldreboenden i egen regi beslutades om en avyttring av hemtjänstverksamheten till Attendo. Helårsintäkterna som avyttrades uppgick till cirka 250 MSEK.
- Humana sålde 16 fastigheter i Sverige genom en så kallad sale-and-leaseback affär med Hemfosa. Nettolikvidpåverkan uppgick till 128 MSEK och reavinsten till 14 MSEK.
- Humanas andra äldreboende i egen regi öppnades i Växjö.
- Vid årsstämman i Humana beslutades om en utdelning för verksamhetsåret 2016 om 0,50 kronor per aktie, motsvarande cirka 27 MSEK.
- Humana vann under kvartalet flera kvalitetsupphandlingar inom äldreomsorgsområdet såsom upphandlingen av äldreboendet Åsgården i Stockholm samt Kavlagården i Jönköping.

Q3 juli – september

- Avtal tecknades om etablering av ett äldreboende i egen regi i Kungsängen utanför Stockholm. Boendet, som var det femte som beslutades, beräknas öppna under 2019.
- Humana förvärvade Nordic Senior Services Oy i Finland. Förvärvet innebar en ökning av Humanas erbjudande i Finland till att även inkludera äldreomsorg och LSS. Verksamheten omsatte cirka 69 MSEK under 2016.
- Ett nytt treårigt kollektivavtal tecknades för verksamheter inom personlig assistans i Sverige. Avtalet gav en löneökning om 2,2% som gällde från 1 oktober 2017 och fram till oktober 2018. Från oktober 2018 är ökningen satt till 2,0%.
- Den svenska regeringens budgetförslag kommunicerades och det innehöll förslaget att schablonersättningen för 2018 för personlig assistans ökar med 1,5% (tidigare 1%) till 295,40 kronor per timme.
- Humana korades som vinnare av det prestigefyllda Svenska Ljuspriset för de innovativa ljuslösningar som tagits fram till bolagets första äldreboende i Gävle.

Q4 oktober – december

- Humans tredje äldreboende i egen regi öppnades i Åkersberga utanför Stockholm.
- Humana förvärvade Ryhmäkoti Raide Oy i Finland. Genom förvärvet stärkte Humana sin befintliga position i Finland inom området barn och unga samt ökade sitt erbjudande inom individ- och familjeomsorgsområdet. Företaget omsatte 7 MSEK under 2016.
- Humana vann det prestigefyllda Allbrightpriset 2017 för sitt arbete med mångfald och jämställdhet.
- En fördjupad analys av Socialstyrelsens öppna jämförelser visade att Humanas äldreboenden får betydligt bättre resultat än riksnittet.

Nyckeltal per kvartal

	Q1	Q2	Q3	Q4
Rörelseintäkter, MSEK	1 649	1 678	1 614	1 616
Intäktsutveckling 2017 vs. 2016, %	12	9	-4	-4
Organiskt intäktsutveckling, %	-2	-1	-4	-2
Rörelseresultat, MSEK	66	74	110	66
Rörelsemarginal, %	4,0	4,4	6,8	4,1
Medelantal kunder	8 884	8 987	8 218	7 176*
Medelantal heltidsanställda	10 046	10 079	10 440	9 445*

* Minskningen av medelantal kunder och medelantal heltidsanställda under framförallt Q4 hänför sej i stort till avyttringen av Hemtjänsten.

Förvaltningsberättelse

Humana AB, organisationsnummer 556760-8475. Styrelsen och verkställande direktören för Humana AB, med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2017.

Verksamhet

Humana är ett ledande omsorgsföretag i Norden. Företagets vision som genomsyrar hela verksamheten är ”Alla har rätt till ett bra liv”. Humana har cirka 14 000 medarbetare som erbjuder tjänster inom individ- och familjeomsorg, personlig assistans, äldreomsorg, samt tillhandahåller bostäder med särskild service enligt LSS. Humana har sedan företaget grundades 2001 vuxit från att enbart erbjuda högkvalitativa tjänster inom personlig assistans till att idag ha en marknadsledande position inom individ- och familjeomsorg och personlig assistans i Sverige. I Finland och i Norge är Humana den näst största utföraren av tjänster inom individ- och familjeomsorg. Utöver verksamheterna inom individ- och familjeomsorg bedriver Humana några äldreomsorgsenheter i Finland samt personlig assistans i Norge. Humanas strategi är att tillhandahålla verksamheter inom omsorgsbranschen som drivs i egen regi. Humanas medarbetare arbetar varje dag för att Humanas över 7 000 kunder och klienter ska få ett bättre liv.

Marknad

Humana är verksam inom samtliga segment på den svenska omsorgsmarknaden och inom individ- och familjeomsorg samt segmentet för personlig assistans i Norge. I Finland är Humana en ledande aktör inom segmentet individ- och familjeomsorg men bedriver även en mindre verksamhet som tillhandahåller bostäder med särskild service och äldreomsorg.

Rörelseintäkter och rörelseresultat

Koncernen

Koncernens rörelseintäkter uppgick till 6 557 MSEK (6 362), en ökning med 3 procent jämfört med 2016 vilket var under koncernens intäktsmål på medellång sikt om en årlig intäktsstillväxt om 8-10 procent. Verksamheter i egen regi stod i slutet av 2017 för 95 procent av intäkterna. Organiskt minskade intäkterna med -1,3 procent. Minskningen var hänförlig till en lägre beläggning inom delar av Individ & Familj, ett omställningsarbete i ett antal enheter i Norge i kombination med uppstart av nya enheter i Norge vilka ännu inte har en tillfredsställande beläggning. Även avyttringen av Humanas hemtjänstverksamhet har påverkat intäkterna under året negativt.

Rörelseresultatet för 2017 minskade och uppgick till 316 MSEK (329 inklusive 40 MSEK i kostnader för börsintroduktion), vilket motsvarade en rörelsemarginal om 4,8 procent (5,2). Resultatet inkluderade 14 MSEK i reavinster från fastighetsförsäljning samt -14 MSEK i reaförlust från försäljningen av hemtjänstverksamheten. Justerat rörelseresultat uppgick till 316 MSEK (369). Den justerade rörelsemarginalen för helåret var således densamma som rörelsemarginalen och uppgick till 4,8 procent (5,8), vilket är något under Humanas lönsamhetsmål om en rörelsemarginal på medellång sikt uppgående till cirka 6 procent. Förvärvade bolag bidrog med 66 MSEK till rörelseresultatet. Resultatförsämringen för året förklaras i huvudsak av en svag utveckling på den norska marknaden med en lägre beläggning jämfört med föregående år samt kostnader för omställning och uppstart av nya verksamheter. En något lägre beläggning inom området barn och unga inom Individ & Familj har också bidragit till det lägre resultatet.

Avskrivningarna ökade till 60 MSEK (50). Ökningen förklaras av avskrivningar i förvärvade bolag samt ökade investeringar. Resultat före avskrivningar och nedskrivningar, EBITDA, uppgick till 376 MSEK (379), vilket motsvarar en EBITDA-marginal uppgående till 5,7 procent (6,0).

Individ & Familj

Intäkterna var i nivå med föregående år och uppgick till 2 212 MSEK (2 214). Förvärv bidrog med 80 MSEK till intäkterna. Den organiska minskningen inom affärsområdet var 2,8 procent, vilket i huvudsak är hänförlig till lägre beläggning inom verksamhetsområdet barn och unga inom Individ & Familj. Rörelseresultatet uppgick till 191 MSEK (211), vilket motsvarar en rörelsemarginal om 8,6 procent (9,5). Resultatförsämringen för året förklaras i huvudsak av en lägre beläggningsgrad inom verksamhetsområdet barn och unga samt av kostnader i samband med genomfört omställningsarbete och åtgärder för att öka kostnadseffektiviteten inom affärsområdet. Förvärv bidrog under året med 18 MSEK till rörelseresultatet. Humana har under året fortsatt expandera, både organiskt och genom förvärv. Under 2017 investerades i uppstarten av åtta nya enheter. Humana gjorde även ett mindre förvärv av Skellefteå Stöd & Behandling AB.

Personlig Assistans

Intäkterna minskade under året med 1 procent till 2 621 MSEK (2 645), vilket var bättre än marknaden som minskade med 5 procent sett till antalet brukare. En ökning av den statliga schablonersättningen med 1,0 procent jämfört med föregående år har bidragit till intäkterna. Antalet kunder och antalet levererade assistanstimmar har dock fortsatt att minska under året till följd av Försäkringskassans restriktiva tillämpning av gällande regelverk.

Rörelseresultatet ökade till 160 MSEK (151). Det effektiviseringsprogram som har löpt under året har bidragit till att anpassa kostnaderna till de förändrade marknadsförutsättningarna. Inga förvärv har gjorts inom affärsområdet under året.

Äldreomsorg

Intäkterna inom affärsområdet Äldreomsorg minskade under året med 10 procent till 521 MSEK (580). Organiskt ökade intäkterna med 12 procent. Avyttringen av hemtjänstverksamheten som skedde den 1 september 2017 har minskat intäkterna under året jämfört med föregående år. Den avyttrade hemtjänstverksamheten bidrog med 178 MSEK till intäkterna under 2017 (274 MSEK föregående år). Intäkterna har påverkats positivt av etableringen av tre äldreboenden i egen regi.

Rörelseresultatet försämrades under året till -18 MSEK (-6). Resultatförsämringen under året förklaras av förluster inom den nu avyttrade hemtjänstverksamheten uppgående till -7 MSEK (-5) samt av etableringskostnader för nya äldreboenden. Inga förvärv har gjorts inom affärsområdet under 2017. Marknaden för äldreomsorg i Sverige ökar till följd av en åldrande befolkning. För att möta efterfrågan på marknaden pågår byggnationen av ytterligare två äldreboenden i egen regi i Staffanstorp i södra Sverige och i Kungälv utanför Stockholm. Enheterna planerar att öppna under 2019.

Övriga Norden

Intäkterna från Humanas verksamheter i Finland och i Norge uppgick under 2017 till 1 188 MSEK (924), en ökning med 29 procent. Förvärv bidrog med 743 MSEK till intäkterna. Rörelseresultatet minskade under året till 62 MSEK (89), motsvarande en rörelsemarginal om 5,2 procent (9,6). Förvärv bidrog med 48 MSEK till rörelseresultatet. Resultatförsmringen förklaras av lägre beläggning och ökade kostnader för det omställningsarbete som pågått under året i den norska verksamheten. Även kostnader för uppstart av nya enheter både i Finland och i Norge som ännu inte bidrar till intäkterna har påverkat lönsamheten för affärsområdet. Den finska verksamheten uppvisar en hög intäktsstillväxt och en god lönsamhet. Under året har Humana gjort två förvärv inom affärsområdet, Nordic Senior Services Oy som förvärvades i augusti 2017 och Ryhmäkoti Raide Oy som förvärvades i oktober 2017.

Förvärv/avyttringar under året

Förvärv

Humana är ett tillväxtföretag inom omsorgsbranschen. Målsättningen är att verksamheten ska växa i en kombination av organisk tillväxt, det vill säga genom egen kraft, och genom rörelseförvärv. Humana är fortsatt aktiv i den pågående marknadskonsolideringen men har under året haft fokus på omställningar inom ett antal enheter, intern effektivitet och förbättrad lönsamhet vilket har gjort att antalet förvärv som genomförts har varit något färre än tidigare år. Humana sonderar kontinuerligt terrängen och utvärderar attraktiva förvärvskandidater som passar in i bolagets strategi. Humana har tre primära syften med sin förvärvsstrategi:

- att uppnå volym- och skalfördelar
- att genom mindre tilläggsförvärv förstärka den befintliga verksamheten, den geografiska närvaron och/eller specialiseringsgraden i erbjudandet
- att komplettera befintlig verksamhet med nya tjänsteområden där Humana ser tillväxtpotential och vilka kan bidra till att skapa ett bredare tjänsteerbjudande

Humana har under de senaste tre åren genomfört 17 förvärv. Under 2017 genomförde Humana tre förvärv:

- januari 2017 Skellefteå Stöd & Behandling AB (Individ & Familj)

Skellefteå Stöd & Behandling AB driver stödboendet Fyren samt Lotsen HVB i Norrland. Målgruppen är pojkar 14-18 år med psykosocial och neuropsykiatrisk problematik (ADHD). Företaget har en årsomsättning om ca 12 MSEK.

- augusti 2017 Nordic Senior Services Oy (Övriga Norden)
Genom förvärvet av Nordic Senior Services Oy i Finland stärkte Humana sin geografiska närvaro i Finland samtidigt som bolaget utökade sitt serviceerbjudande till att även inkludera äldreomsorg, socialpsykiatri för vuxna och LSS. Företagets årsomsättning är 69 MSEK.
- oktober 2017 Ryhmäkoti Raide Oy (Övriga Norden)
Genom förvärvet stärkte Humana sin befintliga position i Finland inom området barn och unga samt utökade sitt erbjudande inom individ- och familjeomsorgsområdet. Verksamheten har en årsomsättning om 7 MSEK.

Den sammanslagna köpeskillingen för årets tre förvärv uppgick till 43 MSEK inklusive villkorade tilläggsköpeskillningar. De tre förvärv har bidragit med 44 MSEK till Humanas intäkter under 2017 och med 6 MSEK till bolagets rörelseresultat. Om förvärv hade genomförts per den 1 januari 2017 skulle Humanas intäkter ha ökat till 6 604 MSEK, 48 MSEK mer, och rörelseresultatet till 317 MSEK, 1 MSEK mer.

Avyttringar

- För att fokusera på och tillvarata tillväxtpotentialerna på marknaden för att etablera äldreboenden i egen regi, samt för att effektivisera och förbättra lönsamheten inom Humanas äldreomsorgsverksamhet, genomfördes i det tredje kvartalet en överlåtelse av Humanas hemtjänstverksamhet till Attendo. Hemtjänstverksamheten, som avyttrades med en reaförlust uppgående till 14 MSEK, hade en omsättning på cirka 178 MSEK och ett negativt rörelseresultat under året om -7 MSEK.
- För att möjliggöra vidare investeringar i nordisk omsorg samt för att stärka koncernens balansräkning, genomfördes under året en försäljning av delar av fastighetsbeståndet i Sverige till Hemfosa Fastigheter. Nettolikvidpåverkan för de 16 fastigheter som avyttrades, genom en så kallad sale-and-leaseback affär, uppgick till 128 MSEK och reavinsten till 14 MSEK.

Nyckeltal per affärsområde

	Individ & Familj		Personlig Assistans		Äldreomsorg		Övriga Norden	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Rörelseintäkter, MSEK	2 212	2 214	2 621	2 645	521	580	1 188	924
Organisk intäktsutveckling, %	-2,8	4,4	-0,9	-1,6	12,2	-1,0	-5,4	7,0
Rörelseresultat, MSEK	191	211	160	151	-18	-6	62	89
Rörelsemarginal, %	8,6	9,5	6,1	5,7	-3,4	-1,1	5,2	9,6
Medelantal kunder/klienter	2 064	2 165	1 866	1 904	1 946	3 006	2 441	1 286
Medelantal heltidsanställda	2 483	2 528	5 097	5 198	1 028	1 248	1 372	920

Rörelseintäkter per affärsområde

MSEK	2017	2016
Individ & Familj	2 212	2 214
Personlig Assistans	2 621	2 645
Äldreomsorg	521	580
Övriga Norden	1 188	924
Övrigt	14	-
Totala rörelseintäkter	6 557	6 362

Rörelseintäkter per land

MSEK	2017	2016
Sverige	5 368	5 438
Finland	523	227
Norge	666	697
Totala rörelseintäkter	6 557	6 362

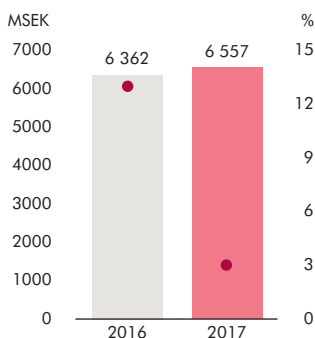
Koncernens resultaträkning

MSEK (förutom avseende resultat per aktie)	Not	2017	2016
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning	K3	6 542	6 362
Övriga rörelseintäkter	K4	14	-
Totala intäkter		6 557	6 362
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	K6, K8	-1 016	-963
Personalkostnader	K7	-5 145	-4 964
Avskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	K13-14	-60	-50
Övriga rörelsekostnader	K4	-19	-57
Rörelseresultat	K3	316	329
Finansiella intäkter	K9	4	11
Finansiella kostnader	K9	-79	-140
Orealiserade värdeförändringar derivat	K9	9	27
Resultat före skatt		250	228
Skatt	K10	-57	-58
Årets resultat		194	170
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		194	170
Resultat per stamaktie före och efter utspädning, SEK	K11	3,64	2,87

Koncernens rapport över totalresultat

MSEK	Not	2017	2016
Årets resultat		194	170
Övrigt totalresultat			
Poster som har eller kan överföras till resultaträkningen:			
Kursdifferenser vid omräkning av utländsk verksamhet		-4	15
Summa övrigt totalresultat		-4	15
Årets totalresultat		190	185
Varav hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		190	185

Koncernens rörelseintäkter och tillväxt



■ Rörelseintäkter, MSEK
● Tillväxt, %

Koncernens rörelseresultat och rörelsemarginal



■ Rörelseresultat, MSEK
● Rörelsemarginal, %

Finansnetto

Finansnettot har under året förbättrats till följd av lägre räntekostnader samt en lägre skuldsättning. Koncernens finansnetto uppgick under året till -75 MSEK (-129 MSEK varav 42 MSEK i kostnadsföring av tidigare balanserade finansieringskostnader). Effekten av orealiserade värdeförändringar på derivat uppgick till 9 MSEK (27).

Resultat före skatt

Resultat före skatt uppgick till 250 MSEK (228), en ökning med 22 MSEK vilket motsvarade en resultatmarginal före skatt på 3,8 procent (3,6).

Skatt

Årets redovisade skatt uppgick till -57 MSEK (-58), vilket motsvarade en effektiv skattesats om 22,6 procent (25,5).

Årets resultat och resultat per aktie

Årets resultat efter skatt för 2017 uppgick till 194 MSEK (170), en ökning med 24 MSEK jämfört med föregående år. Årets resultat per stamaktie före och efter utspädning uppgick till 3,64 SEK (2,87).

Balansräkning

Humanas balansomslutning ökade under 2017 med 2 procent jämfört med 2016 till 5 060 MSEK (4 960).

Anläggningstillgångar

Koncernens anläggningstillgångar ökade något under året till 3 535 MSEK (3 514). Ökningen förklaras av genomförda förvärv. Den största posten, 88 procent, utgörs av goodwill 3 104 MSEK (3 089). Vidare finns övriga immateriella tillgångar i form av system och licenser samt materiella anläggningstillgångar såsom fastigheter, inventarier och finansiell leasing (leasingbilar) upptagna i balansräkningen.

Omsättningstillgångar

Av omsättningstillgångarna utgör likvida medel den största posten. Likvida medel ökade under året till 584 MSEK (465). Kundfordringarna minskade under året till 489 MSEK (523). I posten förutbetalda kostnader och upplupna intäkter utgör 352 MSEK (346) fordringar på Försäkringskassan i form av upplupna intäkter för utförd assistans.

Finansiering

Humana har ett låneavtal som uppgår till 2 150 MSEK. I kreditfaciliteten finns en checkräkningskredit som uppgår till 200 MSEK (200). Checkräkningskrediten var fullt utnyttjad per den sista december 2017. Den årliga räntan som löper på kreditfaciliteterna uppgår till cirka 2,5 %, varav huvuddelen är rörlig ränta. Låneavtalet, som gäller till 2021, löper mot två covenant; nettoskuld/EBITDA och räntetäckningsgrad.

Eget kapital uppgick till 1 891 MSEK (1 726). Soliditeten var 37,4 procent (34,8). Koncernens räntebärande nettoskuld uppgick vid årets slut till 1 440 MSEK (1 628), en minskning med 12 procent. Nettoskuld i förhållande till justerad EBITDA var 3,8 ggr (3,9), vilket är över koncernens mål om att skuldsättningen i förhållande till EBITDA inte ska överstiga 3,0 ggr. Humanas mål för företagets kapitalstruktur medger dock att skuldsättningen tillfälligt kan komma att överstiga målnivån om 3,0 ggr.

Finansiell ställning

MSEK	31 dec 2017	31 dec 2016
Långfristiga räntebärande skulder	1 345	1 405
Kortfristiga räntebärande skulder	680	687
Likvida medel	-584	-465
Räntebärande nettoskuld	1 440	1 628
Soliditet, %	37,4	34,8
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	3,8x	3,9x

Kapitalstruktur

MSEK	2017	2016
Balansomslutning	5 060	4 960
Sysselsatt kapital	3 915	3 818
Eget kapital	1 891	1 726
Räntebärande nettoskuld	1 440	1 628

Kassaflöde

Koncernens kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital uppgick till 376 MSEK (379). Kassaflödet från den löpande verksamheten inkluderar 4 MSEK (16) i kostnader för genomförda förvärv.

Förändring av rörelsekapitalet

Förändringen i rörelsekapitalet under 2017 var -41 MSEK (-372). Förändringen från förskotts betalning till efterskotts betalning inom Personlig Assistans som infördes i oktober 2016 hade en påverkan på rörelsekapitalet i det fjärde kvartalet om cirka 300 MSEK.

Kassaflöde från investeringsverksamheten

Kassaflödet från investeringsverksamheten ökade och uppgick till -60 MSEK (-616). Ökningen förklaras i huvudsak av att färre och mindre förvärv har genomförts under året jämfört med föregående år och att en fastighetsportfölj avyttrades vilket påverkade kassaflödet positivt med 133 MSEK netto. Rörelseförvärv inklusive reglering av tilläggsköpeskillningar avseende förvärv som har genomförts under tidigare år uppgick under året till -42 MSEK (-474). Investeringar i övriga anläggningstillgångar uppgick till -151 MSEK (-142).

Finansieringsverksamheten

Under året har nya lån tagits upp om 7 MSEK (1 969). Koncernens amorteringar av räntebärande skulder har påverkat kassaflödet med -56 MSEK (-1 678). Under året lämnades en utdelning om 0,50 kronor per aktie för verksamhetsåret 2016, motsvarande cirka 27 MSEK, eller 15 procent av 2016 års resultat. Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -75 MSEK (733).

Koncernens balansräkning

MSEK	Not	2017-12-31	2016-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Goodwill	K5,K12	3 104	3 089
Övriga immateriella anläggningstillgångar	K13	10	13
Materiella anläggningstillgångar	K14	413	405
Finansiella anläggningstillgångar		8	6
Summa anläggningstillgångar		3 535	3 514
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar	K15	489	523
Skattefordringar		21	51
Övriga fordringar		7	6
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	K16	423	401
Summa kortfristiga fordringar		941	981
Likvida medel	K17	584	465
Summa omsättningstillgångar		1 525	1 446
SUMMA TILLGÅNGAR		5 060	4 960
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Aktiekapital	K18	1	1
Övrigt tillskjutet kapital		1 092	1 091
Omräkningsreserver		4	8
Balanserat resultat inklusive årets resultat		793	626
Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		1 891	1 726
Långfristiga skulder			
Räntebärande skulder	K19	1 345	1 405
Uppskjuten skatteskuld	K10	73	78
Summa långfristiga skulder		1 417	1 484
Kortfristiga skulder			
Räntebärande skulder	K19	680	677
Derivatinstrument	K21	1	10
Leverantörsskulder		93	103
Övriga kortfristiga skulder		256	262
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	K20	722	698
Summa kortfristiga skulder		1 752	1 750
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		5 060	4 960

Koncernens rapport över förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare				Totalt eget kapital
		Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräknings-reserv	Balanserat resultat inklusive årets resultat	
	K18					
Ingående eget kapital 16-01-01		1	642	-7	457	1 093
Transaktioner med koncernens ägare						
Nyemission		0	450	-	-	450
Noteringsutgifter		-	-8	-	-	-8
Skatt på noteringsutgifter		-	2	-	-	2
Emission teckningsoptioner		-	5	-	-	5
Summa transaktioner med koncernens ägare		0	448	-	-	448
Årets resultat		-	-	-	170	170
Övrigt totalresultat		-	-	15	-	15
Årets totalresultat		-	-	15	170	185
Utgående eget kapital 16-12-31		1	1 091	8	626	1 726
Ingående eget kapital 17-01-01		1	1 091	8	626	1 726
Transaktioner med koncernens ägare						
Utdelning		-	-	-	-27	-27
Aktiesparprogram		-	2	-	-	2
Summa transaktioner med koncernens ägare		-	2	-	-27	-25
Årets resultat		-	-	-	194	194
Övrigt totalresultat		-	-	-4	-	-4
Årets totalresultat		-	-	-4	194	190
Utgående eget kapital 17-12-31		1	1 092	4	793	1 891

Koncernens rapport över kassaflöden

MSEK	Not	2017	2016
Kassaflöde från den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		250	228
Justeringar för:			
Av- och nedskrivningar		60	50
Finansiella intäkter		-4	-11
Finansiella kostnader		79	139
Orealiserade värdeförändringar derivat		-9	-27
Realisationsresultat	K4	0	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		376	379
Förändringar:			
Minskning (+)/ökning (-) av kundfordringar		34	2
Minskning (+)/ökning (-) av övriga rörelsefordringar		-91	-363
Minskning (-)/ökning (+) av övriga rörelseskulder		27	-16
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder		-11	6
Kassaflöde från den löpande verksamheten		335	8
Erhållen ränta		0	0
Erlagd ränta		-64	-99
Betald skatt		-30	-70
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten		241	-161
Investeringsverksamheten:			
Förvärv av dotterföretag, netto likvidpåverkan	K5	-42	-474
Avyttring av dotterföretag, netto likvidpåverkan	K4	133	-
Avyttring av materiella anl. tillgångar		0	1
Investeringar i immateriella och materiella anl. tillgångar		-151	-143
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-60	-616
Finansieringsverksamheten:			
Upptagna lån	K21	7	1 969
Amortering av skuld	K21	-56	-1 678
Lämnad utdelning		-27	-
Nyemission		-	442*
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-75	733
Årets kassaflöde		106	-44
Likvida medel vid årets början	K17	465	501
Kursdifferens i likvida medel		13	8
Likvida medel vid periodens slut	K17	584	465

*Transaktionskostnader ingår med -8 MSEK.

Avstämning av skulder som härrör från finansieringsverksamheten – koncernen

	UB 2016	Kassaflöden	Icke-kassaflödespåverkande förändringar			UB 2017
			Förvärv/avyttring av DB	Valutakurs-differenser	Omvärdering till verkligt värde	
Checkräkningskredit	200	-	-	-	-	200
Banklån	1 806	-50	-	4	-	1 760
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	2 006	-50	-	4	-	1 960

Investeringar

MSEK	2017	2016
Förvärv av rörelse, netto likvidpåverkan	-42	-474
Avyttring av rörelse, netto likvidpåverkan	133	-
Investeringar i övriga anläggningstillgångar, netto	-151	-142
Totala investeringar	-60	-616

Flerårsöversikt

MSEK	2017	2016	2015	2014	2013
Koncernens resultaträkning i sammandrag					
Rörelseintäkter	6 557	6 362	5 655	5 065	3 489
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	376	379	394	339	231
Rörelseresultat (EBIT)	316	329	312	307	218
Resultat före skatt	250	228	149	156	216
Årets resultat (hänförligt till moderbolagets aktieägare)	194	170	114	115	179
Koncernens balansräkning i sammandrag					
Tillgångar					
Goodwill	3 104	3 089	2 584	2 565	1 436
Övriga anläggningstillgångar	432	424	213	305	144
Omsättningstillgångar	1 525	1 446	1 040	790	616
Summa tillgångar	5 060	4 960	3 838	3 660	2 196
Eget kapital och skulder i sammandrag					
Eget kapital	1 891	1 726	1 093	986	853
Långfristiga skulder	1 417	1 484	1 616	1 710	585
Kortfristiga skulder	1 752	1 750	1 129	963	758
Summa eget kapital och skulder	5 060	4 960	3 838	3 660	2 196
Koncernens kassaflöde i sammandrag					
Nettokassaflöde från den löpande verksamheten	241	-161	274	156	196
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-60	-616	78	-868	-158
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-75	733	-93	668	57
Årets kassaflöde	106	-44	258	-45	95

Kvartalsöversikt

MSEK	2017					2016				
	Helår	Q1	Q2	Q3	Q4	Helår	Q1	Q2	Q3	Q4
Rörelseintäkter per segment										
Individ & Familj	2 212	553	569	537	553	2 214	549	552	553	560
Personlig Assistans	2 621	648	652	667	653	2 645	666	656	671	651
Äldreomsorg	521	154	148	128	92	580	143	144	145	147
Övriga Norden	1 188	293	294	282	319	924	113	182	307	322
Övrigt	14	-	14	-	-	-	-	-	-	-
Rörelseintäkter	6 557	1 649	1 678	1 614	1 616	6 362	1 471	1 534	1 676	1 681
Rörelseresultat per segment										
Individ & Familj	191	37	40	70	44	211	55	43	79	34
Personlig Assistans	160	36	29	49	46	151	38	35	43	34
Äldreomsorg	-18	-2	-6	-1	-8	-6	-5	-5	6	-2
Övriga Norden	62	13	16	26	7	89	4	18	44	23
Övrigt	-79	-18	-5	-33	-22	-115	-51	-34	-13	-16
Rörelseresultat	316	66	74	110	66	329	41	56	159	73
Rörelsemarginal per segment										
Individ & Familj, %	8,6	6,7	7,1	13,0	7,9	9,5	10,1	7,7	14,3	6,1
Personlig Assistans, %	6,1	5,6	4,4	7,4	7,0	5,7	5,8	5,4	6,4	5,2
Äldreomsorg, %	-3,4	-1,6	-4,0	-1,1	-8,7	-1,1	-3,8	-3,6	4,4	-1,5
Övriga Norden, %	5,2	4,4	5,4	9,3	2,2	9,6	3,9	9,7	14,2	7,3
Rörelsemarginal, %	4,8	4,0	4,4	6,8	4,1	5,2	2,8	3,7	9,5	4,3

Nyckeltal

MSEK	2017	2016
Rörelseintäkter	6 557	6 362
Resultatmått		
Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA)	376	379
Rörelseresultat (EBIT)	316	329
Årets resultat	194	170
Resultat per stamaktie, SEK	3,64	2,87
Marginalmått		
Rörelsemarginal före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA), %	5,7	6,0
Rörelsemarginal (EBIT), %	4,8	5,2
Kapitalstruktur		
Soliditet, %	37,4	34,8
Avkastning på sysselsatt kapital, %	8,2	8,9
Räntebärande nettoskuld	1 440	1 628
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA, ggr	3,8	3,9
Operativt kassaflöde	184	-134
Data per aktie		
Antal stamaktier vid årets slut	53 140 064	53 140 064
Operativt kassaflöde per aktie, SEK	3,5	-2,5
Övrigt		
Heltidsanställda vid årets slut, antal	9 503	10 091
Medelantal kunder, antal	8 316	8 361

Moderbolagets resultaträkning

MSEK	Not	2017	2016
Rörelsens intäkter			
Rörelseintäkter	MB1	5	5
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	MB1, MB2	-12	-9
Personalkostnader	K7	-6	-5
Övriga rörelsekostnader		-	-40
Rörelseresultat		-13	-48
Resultat från finansiella poster			
Ränteintäkter		0	-
Räntekostnader		-46	-36
Resultat före skatt och bokslutsdispositioner		-59	-84
Bokslutsdispositioner			
Erhållet koncernbidrag		150	155
Förändring av periodiseringsfond	MB4	-8	-1
Resultat före skatt		82	69
Skatt		-18	-15
Årets resultat tillika årets totalresultat		64	54

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 64 MSEK (54). Moderbolagets soliditet uppgick till 44,5 procent (43,6).

Moderbolagets balansräkning

MSEK	Not	2017-12-31	2016-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i dotterbolag	MB3	1 625	1 623
Summa anläggningstillgångar		1 625	1 623
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordringar koncernföretag		1 904	1 890
Skattefordringar		-	0
Förutbetalda kostnader och upplupna inäkter		2	-
Summa kortfristiga fordringar		1 905	1 890
Kassa och bank		0	0
Summa omsättningstillgångar		1 905	1 890
SUMMA TILLGÅNGAR		3 530	3 513
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	K18	1	1
<i>Fritt eget kapital</i>			
Överkursfond		1 092	1 090
Balanserat resultat		414	386
Årets resultat		64	54
Summa eget kapital		1 571	1 532
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond	MB4	179	171
Summa obeskattade reserver		179	171
Långfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	K19, MB5	1 296	1 354
Summa långfristiga skulder		1 296	1 354
Kortfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	K19	446	439
Leverantörsskulder		2	1
Skatteskuld		32	13
Övriga kortfristiga skulder		0	0
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	MB6	5	3
Summa kortfristiga skulder		485	456
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 530	3 513

Moderbolagets kassaflödesanalys

MSEK	2017	2016
Kassaflöde från den löpande verksamheten		
Rörelseresultat	-13	-48
<i>Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet</i>		
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	2	5
	-11	-43
Erhållet koncernbidrag	155	45
Erlagd ränta	-40	-36
Betald skatt	0	-2
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital	103	-36
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		
Minskning (+)/ökning (-) av fordringar	0	-
Minskning (-)/ökning (+) av kortfristiga skulder	-7	-1
Minskning (-)/ökning (+) av leverantörsskulder	1	-1
Kassaflöde från den löpande verksamheten	97	-38
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-	-
Finansieringsverksamheten		
Upptagna lån	-	1 769
Amortering av skuld	-50	-495
Nyemission	-	442*
Lån koncernföretag	-20	-1 729
Lämnad utdelning	-27	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-97	-13
Årets kassaflöde	0	-51
Likvida medel vid årets början	0	51
Likvida medel vid periodens slut	0	0

*Transaktionskostnader ingår med -8 MSEK.

Moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital

MSEK	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående eget kapital 16-01-01	1	642	386	1 030
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	54	54
Transaktioner med aktieägare				
Nyemission	0	450	-	450
Noteringsutgifter	-	-8	-	-8
Skatt på noteringsutgifter	-	2	-	2
Emission teckningsoptioner	-	5	-	5
Summa transaktioner med aktieägare	0	448	-	448
Utgående eget kapital 16-12-31	1	1 090	440	1 532
Ingående eget kapital 17-01-01	1	1 090	440	1 532
Årets resultat tillika årets totalresultat	-	-	64	64
Transaktioner med aktieägare				
Utdelning	-	-	-27	-27
Aktiesparprogram	-	2	-	2
Summa transaktioner med aktieägare	-	2	-27	-25
Utgående eget kapital 17-12-31	1	1 092	478	1 571

Säsongsvariationer

Humanas verksamhet är, sett till hur intäkterna fördelas under året, inte nämnvärt påverkad av några säsongsvariationer. Intäktsförändringen mellan kvartal och i jämförelse med föregående år förklaras delvis av tidpunkten när förvärv har genomförts under 2016 och 2017. Intäkterna och resultatet påverkas bland annat positivt av månader med många arbetsdagar och avsaknad av långhelger. Resultatmässigt är bolagets tredje kvartal, påverkat av personalens semesteruttag och därmed förändringar i semesterlöneskulden, det starkaste kvartalet.

Medarbetare

Medelantalet heltidsanställda i Humana under 2017 uppgick till 10 003 (9 912), en ökning med 1 procent jämfört med föregående år. Ökningen av antalet medarbetare förklaras av genomförda förvärv och organisk expansion. Medelantalet anställda som arbetade i koncernen på centrala funktioner uppgick till 23 (19). Medelantalet anställda per land fördelade sig som följer:

- Sverige, 8 631 anställda (-4%) = 86 %
- Norge, 742 anställda (+13%) = 7 %
- Finland, 629 anställda (+142%) = 6 %

Av det totala antalet medarbetare var 67 procent (68) kvinnor och 33 procent (32) män. Andelen kvinnor som ingick i ledningen för något av Humanas fyra affärsområden var liksom förra året 50 procent (50). Andelen kvinnor i Humanas koncernledning var under året oförändrad jämfört med föregående år, 60 procent (60).

Humana bedriver i egen regi ett arbete för att öka kompetensen i företaget. Antalet medarbetare som under 2017 genomförde en webbaserad utbildning i Humana Academy uppgick till 5 731 (2 216), en ökning med 159 procent jämfört med 2016.

Humana eftersträvar att bolagets anställda ska återspegla mångfalden hos koncernens kunder och samhället i stort. Därför arbetar

Humana aktivt med mångfaldsfrågor. Humana är, som en av de största privata arbetsgivarna i Sverige, en viktig aktör för att skapa arbetstillfällen för individer av utländsk härkomst.

Hållbarhet och miljö

Hållbarhet för Humana är nära sammankopplat med hur bolaget skapar värde och agerar som en kvalitetsaktör inom omsorgsbranschen. För Humana handlar arbetet om att bidra i stort i samhället, till företagets kunder, klienter, uppdragsgivare, medarbetare och andra intressenter. Arbetet utgår ifrån Humanas kärnvärden, våra väl definierade målområden och vår uppförandekod. Humana har under året stärkt sitt arbete inom hållbarhetsområdet. Företaget har vidareutvecklat samt antagit nya policyer inom områdena uppförandekod och våra värderingar, kvalitet, arbetsmiljö, mångfald & inklusion, miljö samt IT & dataintegritet. Policyerna omfattar koncernens samtliga verksamheter och mångfaldspolicyn innefattar även bolagets styrelse. För att fokusera arbetet och för att säkerställa att frågorna blir en del i det dagliga arbetet har nya koncerngemensamma mål fastställts. Målen följs upp på central nivå. Aktiviteterna och initiativen, som utformas utifrån de gemensamma målen, sker lokalt i verksamheterna vilket ger förutsättningar för att de implementeras väl. Humanas hållbarhetsrapport återfinns på sid 18–27.

Framtid, finansiella mål och målpuppfyllelse

Framtid

Humana ska under 2018 fortsätta att utveckla sin position som ett ledande omsorgsföretag i Norden. Målsättningen är att fortsätta växa både organiskt och genom förvärv, samtidigt som koncernen ska flytta fram sina positioner i arbetet att varje dag erbjuda en kvalitativ verksamhet. Humana ska vara en attraktiv arbetsgivare och en aktör som tar ansvar för de viktiga omsorgsfrågorna i samhället. Humana ska fortsätta arbeta för att driva en hållbar utveckling av branschen.

	Finansiella mål	Målpuppfyllelse
Intäkter	<ul style="list-style-type: none"> • En årlig tillväxttakt på medellång sikt på 8–10 procent. Tillväxten ska uppnås genom organisk tillväxt samt genom tilläggsförvärv. 	Rörelseintäkterna i Humana ökade under året med 3 procent, vilket var under företagets målsättning.
Lönsamhet	<ul style="list-style-type: none"> • En rörelsemarginal på medellång sikt uppgående till cirka 6 procent. 	Rörelseresultatet uppgick till 316 MSEK (329), en marginal uppgående till 4,8 procent (5,2), vilket var under Humanas lönsamhetsmål.
Kapitalstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Räntebärande nettoskuld i förhållande till EBITDA ska inte överstiga 3,0 ggr. • Skuldsättningen kan dock tillfälligt, till exempel i samband med förvärv, komma att överstiga målnivån. 	Humanas räntebärande nettoskuld i förhållande till justerad EBITDA uppgick till 3,8 ggr (3,9), vilket var över målet för koncernens kapitalstruktur.
Utdelningspolicy	<ul style="list-style-type: none"> • En utdelning uppgående till 30 procent av årets resultat. • Utdelningsförslaget ska beakta Humanas långsiktiga utvecklingspotential och finansiella ställning. 	Styrelsens förslag till årsstämman 2018 är att utdelning om 0,60 kronor per aktie lämnas. Förslaget, som motsvarar en utdelning om cirka 16 procent av årets resultat, är under företagets långsiktiga målsättning. Förslaget ska ses utifrån en bedömning om goda framtida expansionsmöjligheter samt som en konsekvens av att bolagets skuldsättning överstiger det långsiktiga målet.

I bolagsstyrningsrapporten på sidorna 62–75 finns en utförlig beskrivning av koncernens styrning, styrelsens arbete och den interna kontrollen.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare att gälla för tiden från nästa årsstämma finns beskrivna i bolagsstyrningsrapporten på sid 68.

I not K7 på sid 80 framgår riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare.

Humanas hållbarhetsrapport återfinns på sid 18-27.

Vinstdisposition

Styrelsen föreslår att koncernens resultat och balansräkningar framläggs till årsstämman den 16 maj 2018 för fastställande. Styrelsen föreslår årsstämman att en utdelning om 0,60 SEK lämnas per aktie för verksamhetsåret 2017.

SEK	2017
Överkursfond	1 092 174 858
Balanserat resultat	413 826 426
Årets vinst	63 947 237
Summa att balansera i ny räkning	1 569 948 521
Styrelsens föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:	
Utdelning 0,60 kronor per aktie (totalt 53 140 064 aktier)	31 884 038
Vinstmedel att balansera i ny räkning	1 538 064 483
Summa	1 569 948 521

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed i Sverige och att koncernredovisningen har upprättats i enlighet med de internationella redovisningsstandarder som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1606/2002 av den 19 juli 2002 om tillämpning av internationella redovisningsstandarder. Årsredovisningen och koncernredovisningen ger en rättvisande bild av moderbolaget respektive koncernens ställning och resultat. Förvaltningsberättelsen för moderbolaget respektive koncernen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av moderbolagets respektive koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som moderbolaget respektive de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 3 april 2018

Per Bätelson
Ordförande

Helen Fasth Gillstedt
Styrelseledamot

Per Granath
Styrelseledamot

Kirsi Komi
Styrelseledamot

Monica Lingegård
Styrelseledamot

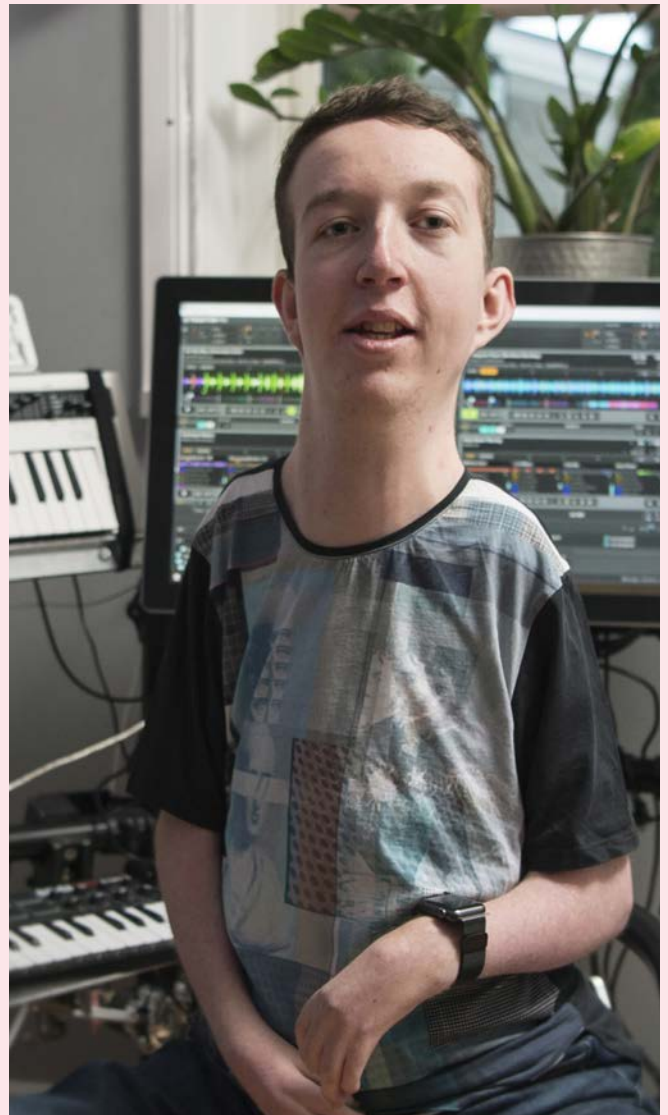
Lloyd Perry
Styrelseledamot

Ulrika Östlund
Styrelseledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats
den 3 april 2018
KPMG AB

Petra Lindström
Auktoriserad revisor

För oss på Humana är hållbarhet och värdegrund en del av vår dagliga verksamhet.



Humana-aktien på börsen och ägarförhållanden

Humana-aktien är sedan i mars 2016 noterad på Nasdaq Stockholm i segmentet Mid Cap under kortnamnet HUM. Bolagets börsvärde uppgick vid årets utgång till 2,9 miljarder kronor.

Handel och börsvärde

Under året har sammanlagt 21,6 miljoner aktier omsatts till ett värde om drygt 1,3 miljarder kronor. Den genomsnittliga dagsomsättningen för aktien uppgick till 5,5 miljoner kronor. Huvuddelen, cirka 93 procent, av omsättningen i aktien skedde på Nasdaq Stockholm. Utöver handeln på Stockholmsbörsen genomfördes 6,4 procent av avsluten på handelsplatsen Cboe CXE och 0,3 procent på Cboe BXE.

Kursutveckling

Humanas aktie har under året minskat med 23 procent för att stänga året på en aktiekurs om 55,00 kronor. Årets högsta betalkurs 79,25 kronor noterades den 22 februari och den lägsta kursen 51,00 den 19 december. Per den 29 december noterades Humanaktien till 55,00 kronor, vilket motsvarade ett börsvärde om 2,9 miljarder MSEK.

Aktiekapital

Per den sista december 2017 uppgick det totala utestående antalet aktier till 53 140 064. Varje aktie har ett kvotvärde om 0,022 och aktiekapitalet uppgår därmed till 1 180 879. Humanas aktiekapital utgörs av ett aktieslag där varje aktie har samma röstvärde och ger samma rätt till utdelning.

Ägarstruktur

Antalet aktieägare i Humana var vid slutet av året 3 718. Andelen aktieägande i Sverige uppgick till 31,7 procent. Av det totala utländska ägandet om 68,3 procent stod aktieägare i Luxemburg för 41 procent, ägare i Storbritannien för 11,4 procent och ägare i Norge för 6,4 procent. De tio största aktieägarna innehade 74,8 procent av aktiekapitalet. Personer i Humanas koncernledning ägde per den 31 december 2017 sammanlagt 1 325 289 aktier i Humana medan Humanas styrelseledamöter ägde 3 162 604 aktier. Totalt motsvarade koncernledningens och styrelsens innehav 8,4 procent av kapital och aktier.

Utdelning och utdelningspolicy

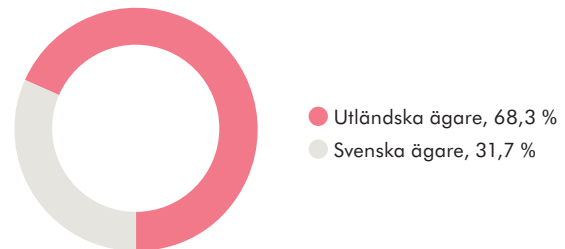
Humanas målsättning är att utdelningen i bolaget ska uppgå till 30 procent av årets resultat samt att utdelningsförslaget ska beakta Humanas långsiktiga utvecklingspotential och finansiella ställning. Styrelsen har till årsstämman 2018 föreslagit en utdelning på 0,60 kronor per aktie, motsvarande cirka 16 procent av årets resultat, vilket är en ökning jämfört med föregående år.

Aktierelaterade incitamentsprogram

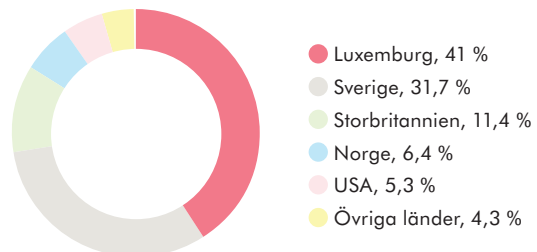
Humana har två långsiktiga incitamentsprogram, ett riktat till åtta av bolagets ledande befattningshavare och ett som omfattar 165 andra anställda i Humana. Syftet med incitamentsprogrammen är att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland Humanas anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål. Programmen omfattar ett teckningsoptionsprogram och ett aktie-

sparprogram. Optionsprogrammet omfattar åtta ledande befattningshavare, totalt 1 440 420 teckningsoptioner som berättigar till teckning av samma antal nya aktier i Humana. Om maximalt antal utnyttjas uppgår utspädningen till cirka 2,6 procent av totala antal aktier i Humana. Aktiesparprogrammet till anställda beräknas vid full tilldelning uppgå till högst 89 000 aktier, motsvarande cirka 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier i företaget.

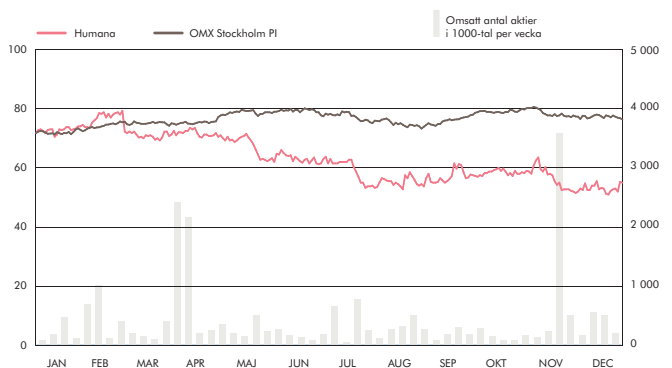
Fördelning svenskt/utländskt ägande



Utländskt aktieäggande per land



Humanas aktiekursutveckling under 2017



Nyckeltal

	2017
Antalet aktier vid årets slut (miljoner)	53 140 064
Börsvärde vid årets slut, (miljoner SEK)	2 923
Antal aktieägare	3 718
Aktiekurs vid årets slut, SEK	55,00
Kursförändring under året, %	-23
Årshögsta, SEK	79,25
Årslägsta, SEK	51,00
Resultat per aktie, SEK	3,64
Utdelning, kr/aktie	0,60
Utdelning i % av resultat per aktie	16,5
Andel aktier i Sverige	31,7
Andel aktier ägda av de 10 största ägargrupperna, %	74,8

De tio största aktieägarna¹

31 december 2017	% av rösterna	% av kapitalet
Air Syndication SCA	39,2	39,2
MSIL IPB Client Account	6,2	6,2
Nordea Investment Funds	5,8	5,8
Zirkona AB	5,4	5,4
UBS AG LDN Branch A/C Client	4,2	4,2
Zeres Public Market Fund	4,2	4,2
SEB Investment Management	2,9	2,9
SEB-Stiftelsen	2,8	2,8
BNYM RE GOTHIC CORPORATION	2,2	2,2
Danica Pension	1,9	1,9
Totalt	74,8	74,8

¹ Aktieägare som är registrerade direkt eller som ägargrupp hos Euroclear Sweden.

Aktieägarstruktur, 31 december 2017

Antal aktier	Antal aktieägare	% av rösterna	% av kapitalet
-500	3 050	82,0	82,0
501 - 1 000	202	5,4	5,4
1 001 - 5 000	261	7,0	7,0
5 001 - 10 000	82	2,2	2,2
10 001 - 15 000	25	0,7	0,7
15 001 - 20 000	16	0,4	0,4
20 001 -	82	2,2	2,2
Totalt	3 718	100,0	100,0

Ägarkategorier, 31 december 2017

	%
Utländska ägare	68,3
Finansiella företag	16,3
Svenska privatpersoner	6,3
Övriga svenska juridiska personer	7,0
Övriga	2,1
Totalt	100,0

Finansiellt kalenderium

2018	16 maj	Kvartalsrapport januari - mars
	16 maj	Årsstämma
	17 augusti	Kvartalsrapport april - juni
	16 november	Kvartalsrapport juli - september

Analytiker som löpande bevakar Humana

Företag	Namn	E-post
ABG Sundal Collier	Daniel Thorsson	daniel.thorsson@abgsc.se
Carnegie	Kristofer Liljeberg	kristofer.liljeberg@carnegie.se
Danske Bank	Mikael Holm	mikho@danskebank.com
DNB (Den Norske Bank)	Karl-Johan Bonnevier	kj.bonnevier@dnb.se
Nordea	Hans Mähler	hans.mahler@nordea.com
Nordea	Carl Mellerby	carl.mellerby@nordea.com
SEB	Stefan Andersson	stefan.e.andersson@seb.se

Risker och riskhantering

Humanas verksamhet är liksom all verksamhet förenad med risker. För att tydliggöra och möjliggöra ett proaktivt arbete för att begränsa riskexponeringen genomför Humana regelbundet en riskanalys där samtliga risker graderas utefter sannolikhet och påverkan. Riskerna som Humana har identifierat delas in i fyra riskkategorier.

Riskhantering

En risk definieras som en osäkerhet inför att en händelse inträffar som kan komma att påverka bolagets förmåga att nå fastställda mål. Risker är ett naturligt inslag i all affärsverksamhet och de måste hanteras av organisationen på ett effektivt sätt. Riskhantering syftar till att förebygga, begränsa eller förhindra att risker materialiseras och drabbar verksamheten på ett negativt sätt. Humana arbetar för en effektiv identifiering, utvärdering och hantering av bolagets risker.

Humanas ledning har identifierat tänkbara händelser, scenarion och aktiviteter som skulle kunna få en påverkan på bolagets verksamhet och företagets möjlighet att nå uppsatta mål. Dessa risker har utvärderats och koncentrerats till en nettolista som innehåller de mest relevanta riskerna. Riskerna har graderats utefter ett sannolikhets- och påverkansperspektiv. I Humanas fall innebär en ökad sannolikhet för att en risk inträffar inte alltid något negativt utan kan även ses som positivt i de fall då bolaget bedömer att förändringen skärper kraven och därmed ökar standarden i branschen som helhet. Riskerna följs löpande upp i koncernledningen och i styrelsearbetet. Då Humana bedriver verksamhet i Sverige, Finland och Norge görs utvärderingen utifrån situationen i de lokala marknaderna, men sammanvägs till en gemensam beskrivning av koncernens risker.

Syfte

Syftet med Humanas arbete med riskhantering är att:

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

Riskkategorier

Humana har valt att dela upp riskerna som identifierats i fyra riskkategorier:

Bransch- och marknadsrelaterade risker

Marknadsriskerna avser externa faktorer, händelser och förändringar på de marknader som Humana verkar på och som kan inverka på förutsättningarna att nå bolagets uppsatta mål. Riskerna är sådana som bolaget har begränsade möjligheter att påverka, men som Humana som bolag behöver förhålla sig till. Inte sällan finns det två sidor av varje bransch-/marknadsrelaterad risk, en nedsida, dvs. risk eller hot, och en uppsida, en möjlighet.

Verksamhetsrelaterade risker

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

Efterlevnadsrisker kopplade till lagar och regelverk

Humanas verksamhet är föremål för en omfattande reglering. Företaget måste efterleva ett omfattande regelverk både vad gäller författningar och andra regelverk på nationell nivå. Vidare är Humanas verksamhet beroende av att bolaget kan få och behålla ett antal tillstånd samt att företaget är framgångsrikt i att attrahera vissa yrkesgrupper för att kunna erbjuda specialiserade omsorgstjänster. Humana omfattas även av dataskyddslagarna som den svenska personuppgiftslagen, dataskyddsförordningen (GDPR), den svenska patientdatalagen, samt motsvarande lagstiftning i Finland och i Norge. Regelverket kräver att det finns systematiserade och säkra rutiner på plats för hantering och lagring av personuppgifter.

Finansiella risker

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker såsom finansieringsrisk, likviditetsrisk, kreditrisk, ränterisk och valutarisk. Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker har utformats av styrelsen och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler i form av riskmandat och limiter för finansverksamheten. Ansvar för koncernens finansiella transaktioner och risker hanteras 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 marknadsförändringar.

Bolagets samlade risker inklusive åtgärder hanteras av bolagets revisionsutskott som rapporterar till styrelsen för utvärdering och godkännande.

Bransch- och marknadsrelaterade risker

Ökad branschreglering

Omsorgsbranschen är utsatt för omfattande reglering i form av lagar och regelverk på nationell, regional och lokal nivå. Lagar och regler omfattar bland annat tillgänglighet och åtkomst till tjänster, tjänsternas kvalitet, personalens kvalifikationer och förpliktelser samt sekretessbestämmelser. Humana arbetar med tydliga kravspecifikationer, dokumentation samt kvalitetsuppföljning för att säkerställa att de tjänster man levererar uppfyller alla krav. Humana ställer sig positivt till att kraven ökar då en uppstramning av regelverket skulle höja status och kvaliteten i omsorgsbranschen.

Utdelnings- och vinstbegränsande lagändringar inom omsorgsområdet

Vissa politiska partier i Sverige och i Norge ifrågasätter privatiseringen av omsorgstjänster och verkar för begränsningar i möjligheten att driva privata företag med vinst- och utdelningsintresse. Om legala krav skulle införas som innebär att inga eller endast begränsade vinster skulle vara tillåtna, att privatiseringstakten minskas eller att antalet tjänster som kan vara föremål för privatisering begränsas, skulle affärsmodellen för privata omsorgsföretag kunna påverkas negativt.

Övriga politiska risker

Omsorgsbranschen drivs utifrån en tydlig politisk agenda. Humanas verksamhet är finansierad av stat och kommun och förändringar i riksdagspolitiken kan få konsekvenser för privata omsorgsleverantörer. Privata aktörers erbjudande är beroende av vilka politiska beslut som respektive kommun och regional myndighet fattar. Humana är en betydande aktör i branschen och bolagets specialistkompetens är hög. Framtidens ökade behov av omsorg och därmed ökande kostnader bedöms bli en utmaning för samhället i stort att hantera.

Förändringar i ersättningsmodellen och ersättningsnivån inom personlig assistans

Humana erhåller inom affärsområdet Personlig Assistans ersättning från Försäkringskassan och kommuner. En ersättningsnivå som förändras med kort varsel skapar osäkerhet samtidigt som möjligheten att snabbt agera minskar. Det under 2017 fastställda schablonbeloppet för 2018 innebär en ökning av schablonersättningen jämfört med tidigare, men fortsättningsvis är ersättningsnivån lägre än lönekostnadsökningen, vilket påverkar lönsamheten i branschen. Den pågående LSS-utredningen som skall slutredovisas senast i oktober 2018 har i uppdrag att bland annat se över ersättningsmodellen.

Förändring i prisbild och efterfrågan

Priserna för offentligt finansierad omsorg kan påverkas, begränsas eller komma att beslutas av lokala, regionala och nationella myndigheter. Det gör att priserna inte enbart styrs av marknadskrafter som utbud och efterfrågan. En minskad efterfrågan på privata omsorgstjänster skulle ha en negativ påverkan på Humanas verksamhet. En ökad efterfrågan kan leda till prispress då statliga medel ska fördelas på fler behövande.

Verksamhetsrelaterade risker

Verksamhetsincident och eventuell efterföljande negativ publicitet

För Humana är koncernens anseende grundläggande för att bibehålla goda relationer med nuvarande och potentiella kunder och klienter, lokala och regionala myndigheter samt tillsynsmyndigheter. Det finns risk att en incident skulle kunna inträffa i Humanas eller en annan privat aktörs verksamhet som genom avsiktligt handlande eller oaktsamhet, skulle kunna komma att påverka branschen och Humanas verksamhet. En sådan händelse skulle kunna komma att leda till negativ publicitet som skadar branschen och bolaget i fråga. En incident skulle vidare kunna leda till förlust av kunder och därmed intäkter.

Begränsningar i datasystem

Humana hanterar en mängd datainformation i form av personuppgifter, journaler och andra affärskritiska uppgifter. Avbrott eller störningar i IT-system, inklusive sabotage, datavirus, operatörsfel eller fel i programvara kan få en negativ påverkan på verksamheten. Humana försöker i största möjliga mån minimera dessa störningar genom att använda brandväggar, kryptering och parallella oberoende datacentraler för säkerhetskopiering.

Ramavtalsupphandlingar

De ramavtal som Humana sluter med svenska kommuner för att driva verksamhet i egen regi innehåller inga volymåtaganden, vilket innebär att omfattningen och volymen av tjänster i sådana avtal kan vara osviss. Om Humana inte kan uppfylla de krav som ställs i ramavtalen kan avtalen komma att sägas upp.

Då Humana träffar långsiktiga hyresavtal för lokaler som används i sin verksamhet står bolaget risken för att rörelseintäkterna kan bli lägre än de personal- och hyreskostnader som är knutna till lokalerna. Humana arbetar dagligen med att optimera beläggningsnivån när det gäller behandlingsplatser för omsorg inom koncernens verksamhet i egen regi och med att matcha kostnaderna på ett effektivt sätt.

Framtida expansion och tillväxt

Humana är ett tillväxtföretag som planerar att fortsätta växa sin verksamhet genom organisk tillväxt i kombination med förvärv. Framtida framgång i bolagets förvärvsstrategi beror på flera faktorer såsom Humanas finansiella ställning, bolagets förmåga att identifiera lämpliga förvärvsobjekt, förhandla rätt nivå på köpeskillingar och acceptabla villkor. Vidare påverkas den framtida tillväxten av Humanas förmåga och kompetens att driva organiska projekt, att attrahera kunder samt säkerställa tillgång till lämpliga fastighetsobjekt. För Humana är det även centralt att kunna integrera genomförda förvärv på ett fördelaktigt sätt i befintlig verksamhet. Det finns också affärsrisker, skatterisker och ekonomiska risker förknippade med att förvärva och integrera företag. Vidare ökar kraven på att attrahera rätt medarbetare samt att säkerställa tillräcklig central bemanning när verksamheten växer.

Kompetens och förmåga att attrahera medarbetare

Humana är beroende av att kunna attrahera, anställa och behålla kvalificerad personal till en rimlig kostnad. Bolagets verksamheter är mycket personalintensiva och kompetenskraven varierar mellan de olika affärsområdena. Inom Personlig Assistans är de formella kompetenskraven låga, medan delar av tjänsterna som erbjuds inom Individ & Familj, i Finland och i Norge kräver en hög kompetens och specialisering. Humanas kvalitet är beroende av medarbetarnas förmåga att ta rätt beslut och ha rätt inställning i det dagliga arbetet. Om bolaget inte lyckas attrahera rätt personal kan det påverka bolagets tillväxtpotentialer.

Efterlevnadsrisker kopplade till lagar och regelverk

Brott mot dataskyddslag

Humanas verksamhet är beroende av tillstånd samt yrkeskompetens samtidigt som verksamheten är föremål för omfattande dataskyddslag. Ökade lagkrav och regler, såsom ny lagstiftning inom PUL/GDPR, ställer stora krav på processer och säkerhet för att hantera, lagra och gallra personuppgifter samt att individer informeras på rätt sätt om hur bolaget hanterar personuppgifter. Ett arbete pågår ständigt för att förbättra bolagets processer, rutiner samt löpande kontroller.

Beroende av tillstånd och yrkeskompetens

Humanas verksamhet och tillväxt är beroende av att bolaget kan få och kan behålla ett antal tillstånd för att bedriva omsorgsverksamhet. Vidare krävs yrkesgrupper med rätt kompetens. Ett antal av de tillstånd som Humana har i verksamheten är knutna till specifika fastigheter. Om verksamheterna säljs eller flyttas behöver Humana ansöka om nya tillstånd. Tillstånden kan också påverka Humanas möjlighet att flytta bolag inom koncernen.

Rättsliga processer och utredningar

Humana kan påverkas negativt av domstolsavgöranden, förlikningar och kostnader förenade med rättsliga processer och utredningar. Humana kan i framtiden bli föremål för rättsliga åtgärder på grund av påstådd felbehandling eller felaktig medicinering. Vid felaktigt förfarande kan Humana drabbas av kostnader för skadestånd eller ersättning.

Arbetsmiljö och säkerhet

Humanas verksamhet omfattas av föreskrifter om arbetsrelaterad hälsa och säkerhet. Brister i att uppfylla föreskrifter kan leda till böter eller vite.

Finansiella risker

Finansiering och likviditet

Likviditetsrisken är risken att koncernen kan komma att få problem att fullgöra sina skyldigheter som är förknippade med företagets finansiella skulder. Likviditetsriskerna hanteras centralt för hela koncernen av bolagets CFO. Likviditetsbehovet följs upp löpande och i samband med översyner av Humanas finansieringsbehov. Koncernens policy är att minimera upplåningsbehovet genom att balansera över- och underskottslikviditet inom koncernen samt att uppnå en flexibilitet i finansieringen genom avtal om ytterligare tillgängliga krediter. För att underlätta likviditetsplanering och likviditetsstyrning har koncernen kreditfaciliteter (t ex checkräkningskrediter) samt en cashpool. Förändringar i efterfrågan kan komma att påverka

företagets intäkter vilket i kombination med befintlig belåning skulle kunna komma att få påverkan på företagets finansieringskostnad och likviditetssituation.

Ränterisk

Förändringar i kostnaden för belåning, räntorna, kan öka Humanas kostnader och därmed få en negativ påverkan på koncernens resultat och kassaflöde.

Kreditrisk

I Humana är kreditrisker och kreditförluster till övervägande del hänförliga till kundfordringar. Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och landsting vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Eventuell överskottslikviditet i Humana placeras på inlåningskonton och derivat ingås endast med de större nordiska bankerna.

Valutarisk

Koncernen verkar i Sverige, Finland och i Norge och exponeras därigenom för valutarisk i Euro och i norska kronor. Koncernens resultat påverkas av omräkning av finska och norska dotterbolags resultaträkningar där omräkningar sker till räkenskapsårets genomsnittskurs. Vidare uppstår valutarisk genom affärstransaktioner, redovisade tillgångar och skulder, samt nettoinvesteringar i utlandsverksamheter. Exponeringen balanseras delvis genom upplåning i den lokala valutan.

Bransch- och marknadsrelaterade risker

Risk	Riskenivå Sannolikhet/Påverkan	Kommentar (K)/riskhantering (RH)
Ökad branschreglering	● ● ● ● ● ●	K: Humana ställer sig positiv till ökad branschreglering som bidrar till en höjning av kvaliteten i branschen då Humana ligger långt framme inom området. Den norska omsorgsmarknaden bedöms vara mer reglerad och centraliserad än den svenska och finska. RH: Humana driver ett påverkansarbete för en ökad branschreglering genom bland annat närvaro i styrelser och nätverk och implementerar interna handlingsplaner därefter.
Utdelnings- och vinstbegränsade lagändringar inom omsorgsområdet	● ● ● ● ● ●	K: Det pågår en politisk och medial debatt i Sverige om att införa utdelnings- och vinstbegränsningar inom omsorgsområdet i Sverige. RH: Dialog med viktiga intressenter och påverkare. Hög intern beredskap.
Övriga politiska risker	● ● ● ● ● ●	K: Humana har expanderat sin verksamhet i Finland och Norge vilket gör att den totala exponeringen mot Sverige och därmed den politiska risken i Sverige har minskat. RH: Fortlöpande kunskapsinhämtning och relationsbyggande inom Public Affairs och inom medlemsorganisationen Vårdföretagarna.
Förändringar inom personlig assistans reformen kan komma att variera	● ● ● ● ● ●	K: Ersättningsnivån och ersättningssystemet kan komma att förändras på ett par års sikt. RH: Dialog med viktiga intressenter och påverkare liksom remissvar på utredningar. Ett åtgärdsprogram internt för att öka flexibiliteten, handlingsutrymmet och beredskapen.
Förändring i prisbild och efterfrågan	● ● ● ● ● ●	K: Efterfrågan och behovet av omsorg som finansieras av statliga medel ökar i samhället. Risken för prispress till följd av budgetbegränsningar bedöms vara oförändrad både i Sverige, Finland och i Norge jämfört med föregående år. RH: Fortsatt fokus på hög tjänstekvalitet och hög grad av specialisering och kundanpassning.

Verksamhetsrelaterade risker

Risk	Riskenivå Sannolikhet/Påverkan	Kommentar (K)/riskhantering (RH)
Negativ publicitet om privata omsorgsleverantörer eller verksamhetsincidenter	● ● ● ● ● ●	K: Den politiska debatten om vinster i välfärden samt det kraftigt ökade behovet av omsorg i samhället i stort skapar ett fokus på vård- och omsorgsbranschen. Kunskapen och intresset för branschen ökar, men även risken för negativ publicitet om något går fel. RH: Fortsatt fokus på kvalitetsarbete, värdegrundarbete samt krishantering. Väl förankrad kommunikationsplan internt. Transparent och tillgänglig inställning till media och arbete inom medlemsorganisationen Vårdföretagarna.

Sannolikhet: ● låg ● medel ● stor
Påverkan: ● låg ● medel ● stor

Begränsningar i datasystem		K: Arbetet med IT-system och processer har fortsatt under året. Bedömningen är att sannolikheten för databegränsningar har minskat något. RH: Löpande systemutveckling och övervakning samt renodling av system. Utveckling av kompetens, system samt rutiner med driftspartners.
Ramavtals-upphandlingar		K: Inom Humana är en del av verksamheten ramavtalsupphandlad men bolagets påverkan vid förändringar bedöms som relativt låg. RH: Fokus på hög tjänstekvalitet (hög kompetens och goda behandlingsresultat) samt nära arbete med kommuner.
Framtida expansion och tillväxt		K: Det politiska läget, fragmenterade marknader, ökade branschkrav samt en underliggande växande marknad skapar möjligheter till fortsatt konsolidering och tillväxt. Vissa marknadssegment såsom personlig assistans har minskat under 2017 och inom några områden har konkurrensen ökat. RH: Noga utvärdering och selektivitet av organiska projekt och förvärv och att hitta kompetenta affärspartners. Fokus på effektiva integrationsprocesser. Hitta affärspartners som är goda förhandlingspartners samt har en god juridisk och ekonomisk kompetens.
Attrahera medarbetare		K: Medarbetarundersökningar visar att anställda trivs hos Humana. Möjligheten att anställa chefer och mellanchefer bedöms som goda. Rekryteringssituationen inom vissa geografiska regioner och inom specifika yrkeskategorier kan variera och upplevas som svårare. RH: Tydlig strategi som bygger på Humanas värdegrund, möjlighet till utbildning, ledarskap och framtida karriärvägar för att attrahera nya medarbetare till Humana.

Efterlevnadsrisker kopplade till lagar och regelverk

Risk	Riskenivå Sannolikhet/Påverkan	Kommentar (K)/riskhantering (RH)
Brott mot dataskyddslagar		K: En ökad kunskap, medvetenhet, fortsatt förbättrade processer och rutiner samt investeringar i system är centrala för att leva upp till nya lagar och regler inom området. Risken bedöms till följd av genomfört arbete vara något lägre jämfört med föregående år. RH: Kompetens, utbildning, processer, rutiner och system.
Beroende av tillstånd och yrkeskompetens		K: Handläggningstiderna hos myndigheter, socialtjänsten och IVO (Inspektionen för Vård och Omsorg) har ökat under året vilket innebär längre ledtider och således en högre risk att verksamhetsuppstartar försenas och därmed ökar kostnaderna. RH: Ett intensifierat arbete att ligga nära myndigheter, socialtjänst och IVO för att försöka påskynda handlägningsprocessen.
Rättsliga processer och utredningar		K: Risken bedöms som oförändrad jämfört med föregående år. RH: Rutiner, processer och kompetens samt rätt juridiska partners.
Arbetsmiljö och säkerhet		K: Risken bedöms som likvärdig med föregående år och inga större incidenter eller ärenden finns för närvarande att rapportera. RH: Rätt intern kompetens genom proaktiva utbildningar, handlingsplaner och kontroll.
Brott mot mänskliga rättigheter		K: Humanas verksamhet, som är kollektivavtals reglerat, tillika leverantörer och samarbetspartners finns uteslutande i Norden. Risken bedöms som mycket låg. RH: Aktivt internt värdegrundsarbete, utbildning, rutiner och visselblåsarfunktion.
Korruption		K: Humana har få stora upphandlingar och välfungerande attestträtt med systemstöd som kraftigt begränsar risker i detta avseende. Humana följer svensk årsredovisningslag och övriga gällande direktiv. RH: Rutiner, intern kontroll, utbildning av personal och visselblåsarfunktion.
Miljö		K: Humanas verksamhet som utförare av sociala tjänster anser vi inte utgör någon stor miljöbelastning. Humana ska dock bedriva sin verksamhet klimateffektivt och resurseffektivt genom ständiga förbättringar. RH: Utbildning av personal, hållbarhetsansvarig inom miljö, systematisk mätning av miljöparametrar.

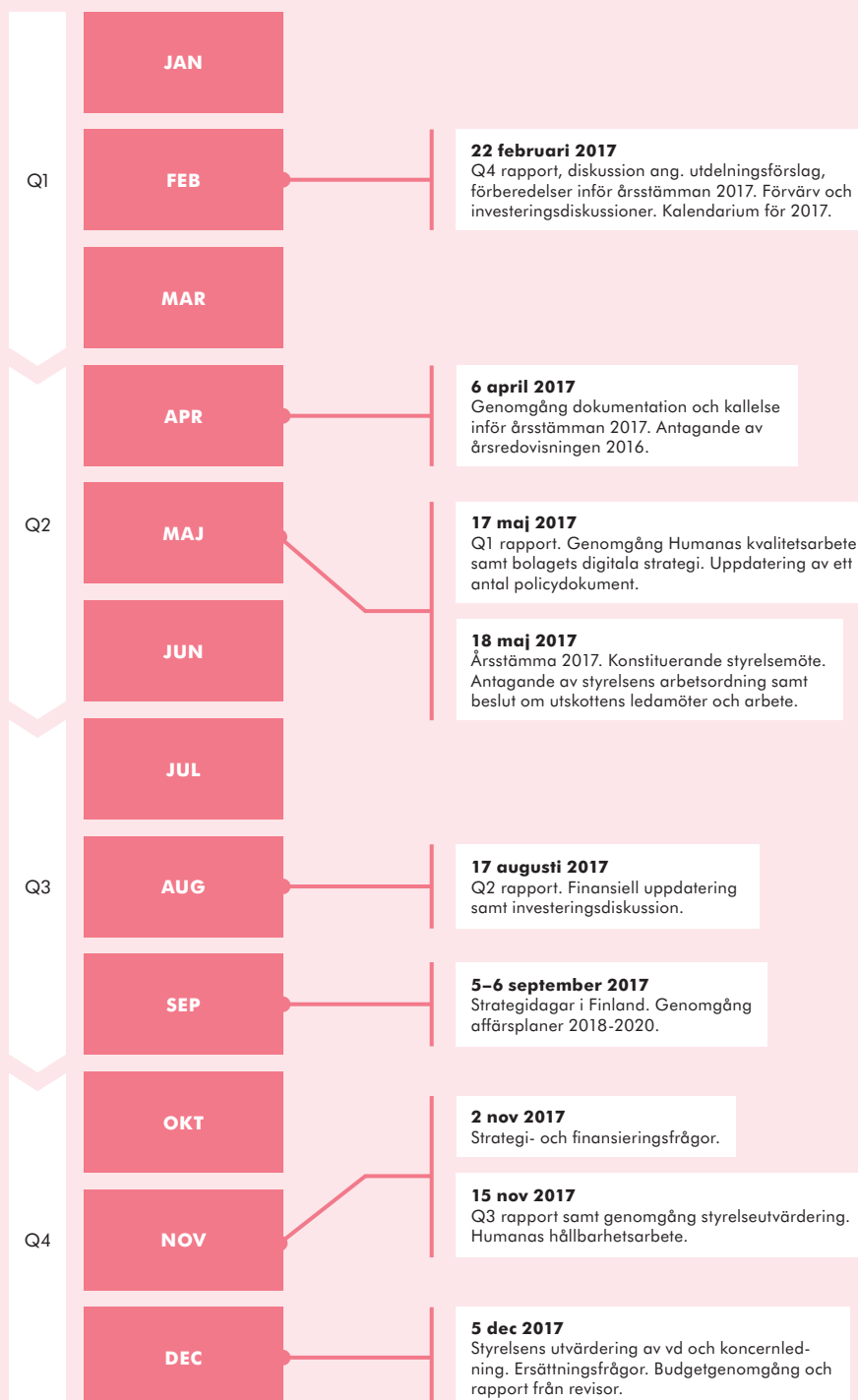
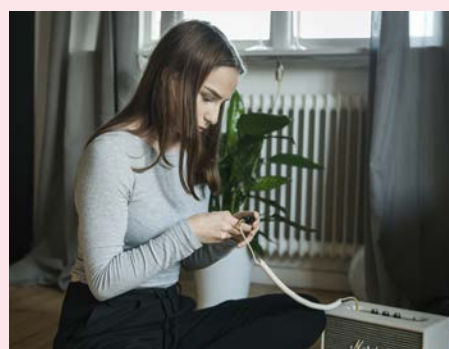
Finansiella risker

Risk	Riskenivå Sannolikhet/Påverkan	Kommentar (K)/riskhantering (RH)
Finansiering och likviditet		K: Humanas skuldsättning som ligger något över det finansiella målet påverkar möjligheterna att i det korta perspektivet öka det finansiella låneutrymmet. RH: Ett ökat fokus på konsolidering och verksamhetseffektiviseringar för att förbättra lönsamheten pågår. Koncernens finanspolicy sätter ramverk och riktlinjer vad gäller riskmandat och limitier i finansverksamheten. För att hantera fluktuationer i likviditet har Humana checkräkningskrediter att tillgå.
Ränterisk		K: Humanas finansieringskostnad påverkas av marknadens ränteläge. En lägre skuldsättning under året bidrar till en en något minskad ränterisk. RH: Derivatinstrument används delvis för att hantera ränterisken.
Kreditrisk		K: Majoriteten av Humanas kundfordringar löper mot stat, kommun och landsting vilka bedöms ha en god kreditvärdighet. Risken för kreditförluster bedöms som låg. RH: Humanas likviditet placeras med låg risk på inlåningskonton och avtal ingås endast hos bank med hög kreditrating.
Valutarisk		K: Humanas huvudsakliga verksamhet bedrivs i Sverige och företaget utsätts enbart från begränsade risker i form av omräkning av finska och norska verksamheter från Euro respektive norska kronor. RH: Humana tar delvis upp lån i utländsk valuta för att motverka delar av företagets valuta-exponering.

Sannolikhet: ● låg ● medel ● stor
Påverkan: ● låg ● medel ● stor

Styrelsens arbete 2017

Humanas bolagsstyrning syftar till ett långsiktigt och hållbart värdeskapande för aktieägarna genom god riskkontroll och en sund företagskultur. En effektiv och väl fungerande bolagsstyrning skapar en bättre kontroll samtidigt som det ger möjligheter till nya affärsmöjligheter. Målsättningen är att säkerställa att Humana styrs och drivs enligt gällande lagar och regler samt på ett ändamålsenligt sätt.





Vi har åstadkommit mycket under året som vi kan dra nytta av under 2018 och framöver.

Ordförande har ordet

2017 kan summeras som ett utmanande år för Humana. Året har präglats av 2016 års kraftiga omsvängning i den svenska och norska migrationspolitiken som i princip resulterade i stängda gränser 2017, av en fortsatt mycket hård åtstramning inom assistansområdet samt av en hårdare konkurrens i huvudsak på den norska omsorgsmarknaden.

Efter ett antal år med en stark intäktsstillväxt och god marginalutveckling innebar 2017 ett brott i den utvecklingen. Styrelsens och ledningens arbete under 2017 har inriktats på att omstrukturera, konsolidera och effektivisera verksamheten för att skapa en stark plattform för en bättre utveckling under 2018 och framgent.

Nu var året på intet sätt ett förlorat år. Konsolidering, process-effektivitet, samarbete mellan enheter, fortsatt kvalitetsutveckling, goda vårdresultat vid förflyttningar av klienter mellan olika nivåer av omsorgsinsatser och vår kompetensutveckling av enhetschefer är bara några exempel på det omfattande interna arbete som har genomförts för att dra nytta av vår storlek och marknadsledande position. Vi har förstärkt vår kompetens inom flera centrala funktioner såsom ekonomi, HR, fastighets- och kommunikationsområdet, samtidigt som vi har bedrivit ett intensivt arbete på systemområdet för att förenkla och effektivisera våra interna processer. Ett viktigt mål med arbetet är att förenkla administrationen så att våra medarbetare kan lägga mer av sin värdefulla tid på att bedriva ett värdeskapande omsorgsarbete. Resultatet är inte bara lägre administrationskostnader och högre precision i analysarbetet, utan också intressantare och konkurrenskraftigare arbetsplatser – en viktig tillgång för arbetsgivare på en arbetsmarknad med allt hårdare konkurrens.

Samtidigt som konsolidering och interna effektiviseringar varit ledord i stora delar av verksamheten har vi tagit ett antal spännande steg för att utveckla koncernen framåt. Den finska verksamheten går från klarhet till klarhet och präglas av en stark ledning med passion för att skapa ett bättre liv för våra kunder och klienter. Vi upptäcker fler och fler synergimöjligheter och fördelar med att arbeta över lands- och affärsområdesgränser för att på så vis tillvarata vårt kunnande samt tillämpa best practice.

Jag vill även lyfta fram våra äldreboenden i egen regi i Gävle, Växjö och Åkersberga. Det är med stolthet jag kan konstatera att vi har mycket nöjda kunder och anhöriga, att vi tillhandahåller kvalitativa äldreboenden och en god arbetsmiljö för våra anställda. Jag är övertygad om att det är så samhället vill att morgondagens äldreomsorg ska se ut.

Vi har lämnat ett tufft år bakom oss och det gläder mig och resten av styrelsen att vi åstadkommit mycket under året som vi kan dra nytta av under 2018 och framöver. Jag vill passa på att tacka alla medarbetare som på ett fantastiskt sätt arbetat hårt och tagit oss dit vi står idag – väl rustade för framtiden.

Per Bätelson, Styrelseordförande

Regelverk och styrmodell

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

Bolagsstyrning inom Humana

Bolagsstyrningen inom Humana syftar till att säkerställa att styrelse och ledning verkar för att bolagets verksamhet inriktas på att utvecklas för att skapa långsiktigt värde för samtliga intressenter såsom kunder, klienter, medarbetare och aktieägare. Arbetet innebär bland annat att säkerställa en väl fungerande organisation, en tydlig målbild för verksamheten, system för att leda arbetet på ett effektivt sätt, en väl fungerande uppföljning, styrning och intern kontroll samt en transparent intern och extern rapportering. Strukturen och de olika delkomponenterna inom Humanas bolagsstyrning åskådliggörs i nedanstående illustration. Ansvaret för styrning, ledning och kontroll fördelas mellan styrelsen, dess valda utskott samt verkställande direktören samt aktieägarna.

Styrningen av Humana grundas på externa- och interna styrinstrument.

Externa styrinstrument

De externa styrinstrumenten utgör ramen för bolagsstyrningen inom Humana. Till de externa instrumenten hör den svenska aktiebolagslagen, årsredovisningslagen, Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter samt Svensk kod för bolagsstyrning. Humana tillämpar Svensk kod för bolagsstyrning. Företaget avviker för räkenskapsåret 2017 från Koden gällande en punkt:

Avvikelse från Koden regel 9:7

Koden stipulerar att intjäningsperioden för aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram inte ska understiga tre år. Ett av Humanas incitamentsprogram, bolagets teckningsoptionsprogram som riktas till åtta ledande befattningshavare ger innehavaren av

teckningsoptionen möjlighet att teckna aktier inom två år, vilket är ett avsteg från Koden som anger att intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas inte ska understiga tre år.

Förklaring

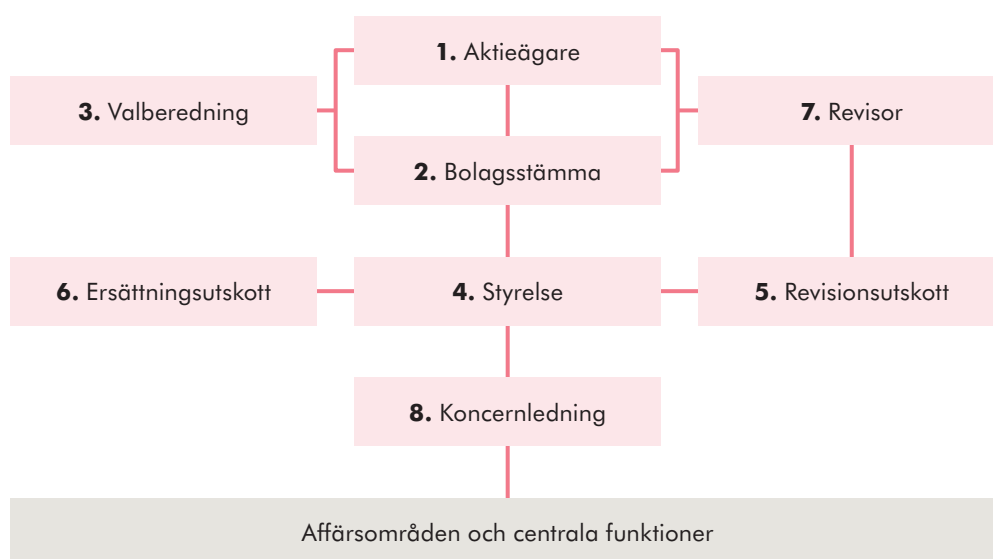
Styrelsen och ledningen har gjort bedömningen att delprogrammet som löper på två år är ett viktigt komplement till det treåriga programmet för att attrahera och uppmuntra till ett brett aktieäggande bland ledande befattningshavare samt för att fortsättningsvis behålla och attrahera medarbetare.

Interna styrinstrument

Till de interna styrinstrumenten hör den av stämman antagna bolagsordningen, arbetsordningen för bolagets styrelse och vd-instruktion, policys samt interna regler och riktlinjer. Styrelsen i Humana har antagit ett antal policys 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 utefter en koncerngemensam vision, en affärsidé och fyra tydligt definierade målområden.

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.



1. Aktieägare

Det totala antalet utestående aktier i Humana, som är noterat Nasdaq Stockholm, uppgår till 53 140 064. Samtliga aktier ger lika rösträtt samt lika rätt till bolagets vinst och kapital. Bolagets registrerade aktiekapital uppgick per den 31 december 2017 till 1 180 879. Det finns ingen bestämmelse i Humana AB:s bolagsordning som begränsar rätten att överlåta aktier. Det finns sedan årsstämman 2017 ett utestående bemyndigande till styrelsen att besluta om att emittera nya aktier motsvarande en utspädning om maximalt 10 procent samt ett godkännande att köpa tillbaka egna aktier upp till maximalt 10 procent av det totala antalet utestående aktierna. Vidare erhöll styrelsen vid årsstämman 2017 ett godkännande att överlåta egna aktier.

Vid årets slut hade Humana 3 718 aktieägare. De tio största aktieägarna som är registrerade direkt eller som ägargrupp hos Euroclear Sweden svarade för cirka 75 procent av rösterna och aktierna i bolaget. Svenska investerare ägde 31,7 procent av aktierna. Den största aktieägaren per den sista december var Argan Capital genom bolaget Air Syndication S.C.A med 39,2 procent av rösterna. Mer information om Humanas aktie och aktieägare finns under avsnittet Aktien på sidorna 56-57.

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 kring ansvarsfrihet för vd och styrelsen samt besluta om 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 18 maj 2017 i Stockholm på IHM Business School.

Beslut vid årsstämman 2017 inkluderade:

- att en utdelning uppgående till 0,50 kronor per aktie, totalt cirka 27 MSEK ska lämnas för verksamhetsåret 2016
- att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2016
- att styrelsen ska bestå av sju ordinarie ledamöter utan suppleanter (tidigare åtta).

Fem av de tidigare åtta styrelseledamöterna omvaldes:

- omval av Per Båtelson som styrelsens ordförande.
- omval av styrelseledamöterna Per Granath, Helen Fasth Gillstedt, Ulrika Östlund och Lloyd Perry

Till nya styrelseledamöter valdes:

- Kirsi Komi
- Monica Lingegård
- att arvode till styrelsen ska utgå med totalt 1 947 500 kronor
- att fortsättningsvis välja KPMG AB till revisionsbolag med Petra Lindström som huvudansvarig revisor
- att fastställa riktlinjerna för ersättning till bolagets ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag
- att ge styrelsen ett bemyndigande om förvärv av egna aktier
- att ge styrelsen ett bemyndigande om överlåtelse av egna aktier
- att ge styrelsen ett bemyndigande att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier om sammanlagt högst så många aktier som motsvarar tio procent av det totala antalet utestående aktierna i bolaget

Årsstämma 2018

Humanas årsstämma för 2018 kommer att hållas onsdagen den 16 maj klockan 13:00 på Lindhagen Mat & Möten, Kungsholmen hörsal Horn, Lindhagensgatan 126, Kungsholmen. Registrering börjar klockan 12:30. Viktiga datum för årsstämman 2018 är:

- 9 maj - Avstämningsdag för årsstämman 2018
- 9 maj - Sista anmälningsdag för att delta på årsstämman 2018
- 16 maj - Sista dag för handel med aktien inklusive rätt till utdelning
- 16 maj - 12:30 insläpp till årsstämman
- 16 maj - 13:00 årsstämman inleds
- 18 maj - Avstämningsdag för utdelning
- 23 maj - Utbetalningsdag för utdelning

Kallelse till årsstämman, anmälan och deltagande

Enligt gällande bolagsordning ska kallelse till stämma ske genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar samt på bolagets webbplats. Att kallelse har skett ska annonseras i Dagens Industri. Handlingar som ska läggas fram på årsstämman finns tillgängliga på bolagets hemsida senast tre veckor före stämman.

Aktieägare som är registrerade i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken senast onsdagen den 9 maj 2018 samt som har anmält sin avsikt att delta i stämman senast samma dag klockan 16:00 har rätt att delta på stämman. Aktieägare som har sina aktier förvaltarregistrerade behöver, för att få delta i stämman, tillfälligt registrera aktierna i eget namn hos Euroclear Sweden AB. Detta görs genom att aktieägaren i god tid före den 9 maj 2018 kontaktar sin förvaltare angående detta.

Aktieägare som önskar delta på årsstämman ska senast onsdagen den 9 maj 2018, klockan 16:00, ha anmält sig till bolaget på adressen:

Humanas årsstämma 2018
Box 191
101 23 Stockholm

Anmäla kan också göras direkt till bolaget per telefon till 08-402 91 60 mellan klockan 09.00-16.00. Vid anmälan uppges namn, adress, person- eller organisationsnummer, telefon dagtid, antal aktier samt antal biträden (högst två). Sker deltagandet med stöd av fullmakt, ska fullmakten i original (tillsammans med eventuella behörighetshandlingar såsom registreringsbevis) vara Humana tillhanda före årsstämman.

Förslag till beslut på årsstämman 2018

Styrelsen föreslår en utdelning för 2017 om 0,60 kronor per aktie, motsvarande cirka 16 procent av årets resultat och en total utdelning om cirka 32 MSEK.

3. Valberedning

Valberedningens uppgift är att arbeta för att ledamöterna i Humanas styrelse tillsammans har den kunskap och erfarenhet som är relevant för att kunna vara med och säkerställa att Humana över tid utvecklas på bästa möjliga sätt. Baserat på bland annat den styrelseutvärdering som görs en gång per år i styrelsen, tillsammans med kraven i Koden, bolagsspecifika behov samt på kommentarer som ges till valberedningen från Humanas styrelseordförande utvärderar valberedningen styrelsens arbete.

Valberedningens arbete består vidare i att lägga fram ett förslag till årsstämman om antalet styrelseledamöter, om styrelsens sammansättning samt 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 går ut.

I enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning har Humana en valberedningsinstruktion. Enligt denna instruktion ska bolaget ha en valberedning bestående av en representant vardera för de fyra till röstetalet största aktieägarna, baserat på uppgifter från Euroclear Sweden AB den sista bankdagen i augusti, samt styrelseordföranden (sammansattande). Till ordförande i valberedningen utses den ledamot som företräder den röstmässigt största aktieägaren. Styrelsens ordförande ska inte vara ordförande i valberedningen. Medlemmarna i valberedningen för årsstämman 2018 representerade cirka 59 procent av samtliga röster i bolaget. Medlemmarna i valberedningen får inte någon ersättning för sitt arbete i valberedningen.

Medlemmar i valberedningen inför årsstämman 2018:

- Lloyd Perry, utsedd av *Argan Capital (genom bolaget Air Syndication SCA) valberedningens ordförande*
- Alexander Kopp, utsedd av *Incentive AS*
- Katrina Hammar, utsedd av *Nordea Funds Ltd*
- Sven-Erik Zachrisson, utsedd av *Zirkona AB*
- Per Bätelson, *Humanas styrelseordförande*

4. Styrelse

Styrelsen i Humana är övergripande ansvarig för att med kontinuitet och långsiktighet skapa en värdeskapande och hållbar affär för aktieägare och andra intressenter. 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 Humanas styrelse är vidare att verka för att bolaget har en god riskhantering, kontroll och uppföljning av affären.

Styrelseledamöter

Styrelsen i Humana ska enligt bolagsordningen bestå av tre till åtta styrelseledamöter. Ledamöterna i styrelsen ska tillsammans besitta de kompetenser och erfarenheter som är viktiga för att utveckla Humana på bästa sätt. Humanas styrelse har fyra kvinnliga och tre manliga ledamöter.

Mångfaldspolicy i styrelsen

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 kompletterar varandra vad gäller utbildnings- och yrkesbakgrund. Målsättningen är att styrelsen ska bidra till ett oberoende och kritiskt ifrågasättande. 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. Humana tilldelades 2017 AllBrightpriset för företagets aktiva jämställdhetsarbete.

Humanas styrelse har under 2017 haft sju stämموvalda ledamöter utan suppleanter. Vd och koncernchef Rasmus Nerman är närvarande på samtliga styrelsemöten. Humanas CFO Ulf Bonnevier deltar vid styrelsemötena och är styrelsens sekreterare. Sex av sju styrelseledamöter, undantaget Per Granath, är oberoende i förhållande till bolaget och dess ledning. Fem av styrelseledamöter-

na, undantaget Lloyd Perry, är även oberoende till bolagets större aktieägare. Humana uppfyllde därmed 2017 års krav från Nasdaq Stockholm och reglerna i Svensk kod för bolagsstyrning gällande styrelsemedlemmars oberoende. Styrelsens sammansättning samt en presentation av styrelseledamöterna finns på sidorna 72-73.

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 de 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 2017 har styrelsen hållit nio möten, varav ett har hållits på telefon. Stående punkter på varje möte är en rapport från vd liksom en resultatgenomgång. Fyra gånger om året, på mötena i februari, maj, augusti och november, godkänner styrelsen delårsrapporterna. På mötet i februari behandlades årsredovisningen och årsbokslutet. Styrelsen har vidare fastställt och reviderat policyer samt behandlat Humanas hållbarhetsarbete. Styrelsen genomförde även i september en resa till Finland för att besöka verksamheter som förvärvades i och med köpet av Arjessa Oy i maj 2016. I samband med resan höll styrelsen även sina två årliga strategidagar med genomgång av samtliga affärsområdens affärsplaner.

Styrelsen utvärderar löpande koncernchefen Rasmus Nermans arbete. Vid årsbokslutsmötet redovisade Humanas huvudansvarige revisor Petra Lindström från KPMG sina synpunkter och styrelsen hade även en separat punkt på agendan med revisorn då medlemmar ur koncernledningen inte närvarade.

Styrelsearbetet har under 2017 varit inriktat på strategiska frågor inom de olika affärsområdena, organiska expansionsinitiativ, förvärv, finansieringsfrågor samt Humanas hållbarhetsarbete. Ett arbete har utöver hållbarhetsområdet lagts inom Humanas satsning på ett gemensamt kvalitetsledningssystem samt på framtida satsningar inom HR-, IT- och det digitala området. Styrelsen har även tagit beslut om förvärv samt nya expansionsinvesteringar. Områden som vidare har diskuterats löpande i styrelsearbetet är den politiska diskussionen som pågår i Sverige samt SOTE-reformen i Finland.

Utvärdering av styrelsens arbete

Humanas styrelseordförande Per Bätelson är årligen ansvarig för att en utvärdering av styrelsens arbete inklusive dess utskott (revisionsutskott och ersättningsutskott) genomförs. En utvärdering av styrelsens arbetsprocess, kompetens, bakgrund, erfarenhet och sammansättning genomfördes under oktober månad. Arbetet presenterades för valberedningen.

Ersättning till styrelsen

Årsstämman 2017 beslutade att ersättningen till styrelseledamöter, styrelseordförande samt utskottsarbete för uppdrag som löper fram till årsstämman 2018. Ersättning till styrelsen (stämмоår) har under året utgått som följer:

Ersättningar, styrelsenärvaro och innehav

	Per Bätelson	Helen Fasth Gillstedt	Per Granath	Kirsi Komi	Monica Lingegård	Lloyd Perry	Ulrika Östlund
Styrelsearvode (stämmoår)	600 000	230 000	230 000	230 000	230 000	-	230 000
Ersättning för utskottsarbete	32 500	100 000	20 000	20 000	12 500	-	12 500
Oberoende till bolaget och bolagets ledning	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Oberoende till huvudägaren	ja	ja	ja	ja	ja	nej	ja
Närvaro styrelsemöten, 9 st	9	9	9	6 ¹⁾	6 ¹⁾	9	9
Närvaro vid revisionsutskottsmöten, 5 st	5	5	5	3 ¹⁾	-	-	-
Närvaro vid ersättningsutskottsmöten, X st	3	-	-	-	3	3	3
Aktieinnehav per 31 december 2017 ²⁾	61 182	34 990	2 894 610	1 956	-	-	169 866

¹⁾ Kirsi Komi och Monica Lingegård invaldes vid årsstämman 2017 och har närvarat vid samtliga möten som har varit efter att de tillträdde i styrelsen.

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

- Ordförande Per Bätelson erhöll 600 000 SEK för ordförandeskapet i Humanas styrelse
- Helen Fasth Gillstedt, Ulrika Östlund, Per Granath, Kirsi Komi och Monica Lingegård har vardera erhållit ett styrelsearvode om 230 000 SEK
- Ordförande i revisionsutskottet, Helen Fasth Gillstedt, erhöll 100 000 kronor. Per Bätelson, Per Granath och Kirsi Komi, ledamöter i revisionsutskottet, erhöll vardera 20 000 SEK
- Ledamöterna i ersättningsutskottet, Per Bätelson, Ulrika Östlund, Monica Lingegård tilldelades vardera ett arvode om 12 500 SEK
- Inget styrelsearvode har utgått till Lloyd Perry.

Totalt uppgick ersättningen för styrelse- samt utskottsarbete under 2017–2018 till 1 947 500 (1 927 500).

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.

Ordförande i utskottet, Helen Fasth Gillstedt, har den redovisningskompetens som är ett krav enligt aktiebolagslagen och samtliga av medlemmarna exkluderat för Per Granath är oberoende i förhållande till bolaget och dess största ägare.

Revisionsutskottet har under 2017 hållit fem protokollförda möten. Samtliga möten i revisionsutskottet har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i revisionsutskottet 2017–2018

Helen Fasth Gillstedt, *ordförande*

Per Bätelson

Per Granath

Kirsi Komi

6. Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet arbetar enligt en arbetsordning som antagits av styrelsen. Ersättningsutskottets huvudsakliga uppgift är att lämna förslag till styrelsen om ersättning till vd och koncernchef, ersättningsprinciper och ersättningar, andra anställningsvillkor för koncernledningen samt att följa och utvärdera pågående och avslutade incitamentsprogram. Medlemmarna i ersättningsutskottet är även ansvariga för att följa och utvärdera tillämpningen av de

riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om.

Ersättningsutskottet har under 2017 hållit tre protokollförda möten. Samtliga möten har redovisats för styrelsen.

Ledamöter i ersättningsutskottet 2017–2018

Per Bätelson, *ordförande*

Ulrika Östlund

Lloyd Perry

Monica Lingegård

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.

Revisorn utses av årsstämman efter förslag från valberedningen och väljs för en period av ett år. Vid Humanas årsstämma den 18 maj 2017 beslutades att välja KPMG AB till revisor i bolaget intill slutet av årsstämman 2018. KPMG har utöver sitt revisionsarbete, utfört tjänster relaterade till skatterådgivning och rådgivning i samband med förvärv. KPMG AB har varit revisor i bolaget sedan 2008, men då Humana blev börsnoterat först 2016 kan KPMG ansvara för revisionen till och med 2026 innan en ny byrå behöver väljas enligt gällande regler. Auktoriserade revisorn Petra Lindström är huvudansvarig för revisionen sedan 2010.

8. Koncernledning

Koncernledningen i Humana består av Humanas vd och koncernchef samt ytterligare nio chefer. Koncernledningen fördelar sig på sex kvinnor och fyra män. De som ingår i koncernledningen har följande funktion:

Rasmus Nerman, *vd och koncernchef*

Ulf Bonnevier, *CFO*

Claus Forum, *affärsområdeschef Individ & Familj*

Anna Giertz Skablova, *HR-direktör*

Cecilia Lannebo, *chef investerarrelationer*

Mona Lien, *landschef Norge*

Eva Nilsson Bågenholm, *kvalitetsdirektör*

Helena Pharmanson, *marknads- och kommunikationsdirektör*

Eva-Lotta Sandberg, *affärsområdeschef Äldreomsorg*

Harald Wessman, *affärsområdeschef Personlig Assistans*

Humanas koncernledning 2017

Namn	Befattning	Ingår i koncernledningen sedan	Anställd sedan	Aktieinnehav 31 december 2017 ³⁾	Antal teckningsoptioner 31 december 2017
Rasmus Nerman	Vd och koncernchef	2014 ¹⁾	2014	144 473	239 616
Ulf Bonnevier	Vice vd/CFO	2012	2012	160 436	191 691
Anna Gieritz Skablova	HR-direktör	2017	2017	-	-
Claus Forum	Affärsområdeschef Individ & Familj	2011	2011	160 436	206 688
Cecilia Lannebo	Chef för Investerarrelationer (IR)	2015	2014 ²⁾	-	-
Mona Lien	Affärsområdeschef Norge	2014 ¹⁾	2014	19 098	107 826
Eva Nilsson Bågenholm	Kvalitetsdirektör	2015	2015	3 682	23 961
Helena Pharmanson	Marknads- och kommunikationsdirektör	2010	2010	96 504	114 033
Eva-Lotta Sandberg	Affärsområdeschef Äldreomsorg	2013	2012	80 459	114 033
Harald Wessman	Affärsområdeschef Personlig Assistans	2008	2008	660 201	114 033

¹⁾ Rasmus Nerman var tidigare vd och koncernchef för INOM-koncernen som förvärvades av Humana 2014. Även Mona Lien kom till Humana från INOM-koncernen där hon var chef för den norska verksamheten.

²⁾ Kontrakterad som Chef för Investerarrelationer sedan augusti 2014.

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

Ersättning till koncernledningen

Riktlinjerna för ersättning och övriga anställningsvillkor för vd och övriga ledande befattningshavare fastställdes vid årsstämma den 18 maj 2017. Kretsen av befattningshavare som omfattas av riktlinjerna är verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

Koncernledningens ersättning ska omfatta fast lön, eventuell rörlig lön, pension och övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar.

Incitamentsprogram

Humana har två långsiktiga incitamentsprogram, ett riktat till åtta av bolagets ledande befattningshavare och ett riktat till 165 övriga anställda i Humana. Syftet med incitamentsprogrammen är att uppmuntra till ett brett aktieägande bland Humanas anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål. Programmen omfattar ett teckningsoptionsprogram och ett aktiesparprogram.

Optionsprogrammet, som omfattar åtta ledande befattningshavare i koncernledningen, uppgår totalt till 1 440 420 teckningsoptioner som berättigar till teckning av samma antal nya aktier i Humana. Om maximalt antal utnyttjas uppgår utspädningen till cirka 2,6 procent av totalt antal aktier i Humana. Teckningsoptionerna har emitterats i tre olika serier med olika löptider.

Aktiesparprogrammet omfattar 165 anställda i Humana. Den anställda som deltar i programmet har för egna medel förvärvat aktier i Humana till marknadspris över börsen. Programmet löper på tre år och de som behåller sina sparaktier under perioden erhåller efter tre år matchningsaktier för varje förvärvat sparaktie. Vid full tilldelning uppgår det totala antalet aktier till högst 89 000 aktier, motsvarande cirka 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier i företaget.

Fast- och rörlig ersättning

Koncernledningen i Humana ska utöver den fasta lönen kunna erhålla rörlig ersättning. Den rörliga lönen kan bestå av årlig rörlig kontant lön och långsiktig rörlig lön i form av kontanter, aktier och/eller aktierelaterade instrument i Humana AB. Rörlig kontant lön ska förutsätta uppfyllelse av definierade och mätbara mål och ska vara maximerad till 30 procent av den årliga fasta lönen. Villkor för rörlig lön bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlätta utbetalning av rörlig lön om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

I särskilda fall kan överenskommelser träffas om ersättning av engångskaraktär, förutsatt att sådan ersättning inte överstiger ett

belopp motsvarande individens årliga fasta lön och maximala rörliga kontanta lön, och inte utges mer än en gång per år och individ.

Uppsägningstiden ska vara sex månader från både bolagets och den ledande befattningshavarens sida. Då anställningstiden överskrider fem år ska uppsägningstiden från bolagets sida utökas till tolv månader, medan den från den ledande befattningshavarens sida ska förbli sex månader. Avgångsvederlag kan utgå till ledande befattningshavare med anställningstid överskridande fem år, dock maximalt uppgående till motsvarande sex månaderslöner. Avtal om avgångsvederlag träffas separat efter beslut i ersättningsutskottet.

Övriga förmåner

Humana erbjuder i enlighet med lokal praxis övriga förmåner till bolagets koncernledning. Exempel på övriga förmåner kan vara tjänstebil, företagshälsovård och friskvård.

Pension

Ledningen är berättigad till pensionsersättningar baserat på vad som är brukligt i det land där de är anställda.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att frångå de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. I det fall styrelsen avviker från de fastställda riktlinjerna ska styrelsen förklara skälet till avvikelserna vid närmast efterföljande årsstämma.

Styrelsens förslag till nya riktlinjer för ersättning till koncernledningen

Inför årsstämman 2018 föreslås inga förändringar i principerna för ersättningar och övriga anställningsvillkor för koncernledningen.

Hållbarhetsarbete och styrning inom Humana

Hållbarhetsstyrning och hållbarhetsarbete inom Humana är en integrerad del av företagets affärsmodell och styrning. Hållbarhet för Humana är nära sammankopplat med hur bolaget skapar värde och agerar som en kvalitetsaktör inom omsorgsbranschen. För Humana handlar arbetet om att bidra i stort i samhället, till företagets kunder, klienter, uppdragsgivare, medarbetare och andra intressenter. Arbetet utgår ifrån Humanas kärnvärden, våra väl definierade målområden och vår uppförandekod. För Humana är hållbarhetsfrågorna en integrerad del i verksamheten. Ansvaret för övergripande strategier, mål och åtgärder samt uppföljning ligger hos koncernledningen. Ledningen avrapporterar till styrelsen som följer upp och är delaktiga i att driva arbetet framåt. För att säkerställa att arbetet sker integrerat är det viktigt att de enskilda affärsområdena inom Humana har ett eget operativt ansvar för att driva och följa upp det lokala hållbarhetsarbetet. Läs mer om Humanas hållbarhetsrapport på sid 18-27.

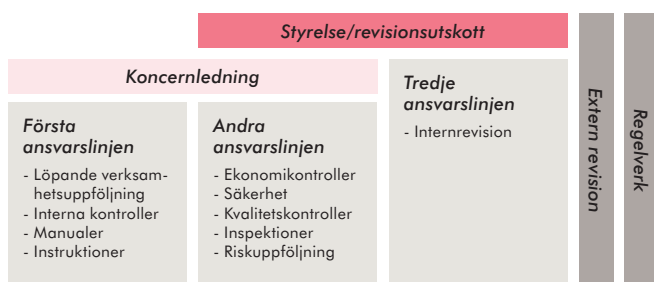
Styrelsens rapport om intern kontroll

Syftet med intern kontroll är att med hjälp av strukturerade analyser och uppföljning kartlägga nuläget och utifrån detta bedöma 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, utan det handlar om att hantera relevanta risker genom att ligga steget före och därmed 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 styrning och kontrollen, exempelvis genom att följa ekonomihandboken och utföra de kontroller som beslutats för att förebygga, upptäcka och hantera brister och felaktigheter.

Ansvar för den interna kontrollen

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



Överst är det styrelsen som är ytterst ansvarig för bolagets organisation, och som fastställer policyer för riskhantering utifrån ägarpreferenser och direktiv. Organisationens vd är underordnad styrelsen och ansvarar formellt för den löpande förvaltningen.

Första ansvarslinjen:

Humana är ett decentraliserat företag som ger stort ansvar och frihet för den enskilde individen att löpande i vardagen fatta beslut som bidrar till att förbättra och underlätta vardagen för företagets kunder och klienter. Den första ansvarslinjen i arbetet att hantera verksamhetens risker är därför organisationen i den löpande verksamheten som t.ex. utgörs av regionchefer, enhetschefer, arbetsledare 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 policyer och styrande dokument är förstådda och efterföljs. De sätter upp lämpliga kontrollaktiviteter och ser till att dessa utförs på ett korrekt sätt. Avgörande för effektiviteten beror på nyckelfaktorer som företagaskultur och den känsla för rätt och fel som ledningen etablerar i verksamheten, samt tydligheten i personansvar för sitt arbete.

Andra ansvarslinjen:

Den andra ansvarslinjen är mer funktionellt orienterad. Här avses funktioner i Humana som arbetar specifikt med att övervaka risktagande. Deras uppgift är att säkerställa styrelsens nivå på risktagande följs i första linjen, genom att ställa krav, upprätta instruktioner och policyer, samt övervaka efterlevnad. Dessa funktioner har inte ett ansvar för driften av affärsverksamheten utan utgör en stödjande och övervakande funktion. Humana har en väl fungerande kvalitetsfunktion som löpande arbetar för att förebygga och minska riskerna i verksamheten. Vidare har bolaget inom finansorganisationen en funktion som arbetar med riskkontroll och regelefterlevnad. Funktionen bidrar till att utveckla processer kring riskhantering och intern styrning och kontroll, samt ansvarar för att övervaka första linjens arbete.

Tredje ansvarslinjen:

I den tredje linjen återfinns internrevisionsfunktionen som arbetar på styrelsens uppdrag och granskar första och andra linjens arbete. Den interna kontrollen i Humana sker genom en löpande intern uppföljning och självutvärdering. Resultatet rapporteras till styrelsen. Styrelsen har, baserat på revisionsutskottets utvärdering, beslutat att inte inrätta någon särskild funktion 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 emellertid årligen behovet av en internrevisionsfunktion.

System för intern kontroll – COSO-modellen

Humanas internkontrollstruktur är uppbyggd efter COSO-regelverkets principer. 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.

Fakta om COSO

COSO är en förkortning av Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission och är den organisation som ligger bakom COSO-kuben. Kuben är ett ramverk för att utvärdera och arbeta med en organisations interna styrning och kontroll kopplat till operationella mål, rapportering, och efterlevnad av lagar och regler. Den är lämplig för varje verksamhet som vill arbeta med att utvärdera och utveckla sin interna styrning och kontroll.

Kontrollmiljö

Styrelsen ansvarar för att fastställa ett effektivt system för internkontroll 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 att en tydlig organisationsstruktur, 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 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:

- *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. Även en mångfalds- och inkluderingspolicy har tagits fram under året.
- *ett omfattande kvalitetsarbete på alla nivåer i företaget*
Implementeringen av ett gemensamt kvalitetsledningssystem har påbörjats under året.
- *koncerngemensamma policyer inom flera viktiga områden såsom medarbetare, kommunikation, mångfald samt insynsfrågor*
Under året har flera policyer utarbetats och integrerats i arbetet kring internkontroll. Exempel på policyer som har vidareutvecklats och/eller införts under året är Kvalitetspolicy, Miljöpolicy, Arbetsmiljöpolicy samt Mångfalds- och inkluderingspolicy.
- *en decentraliserad organisationsstruktur med en tydlig delegering av befogenheter och ansvar*
Ett arbete inom HR-funktionen pågår med att kartlägga att rätt kompetens och successionsplanering för denna kompetens finns på centrala nyckelpositioner i företaget.
- *en löpande kompetensförsörjning*
I Humana Academy tillhandahålls traditionella utbildningar och webbaserade interaktiva utbildningar både till anställda i Humana och till kommuner och kollegor i branschen.

Vidare har Humana ett antal 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. Då Humana är ett förvärvsdrivet företag ingår 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 sid 58-61. 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 ett antal poster i de finansiella rapporterna samt administrativa flöden och processer där risken för fel är mer omfattande.

Kontrollaktiviteter

Humana genomför löpande kontrollaktiviteter för de väsentliga risker som identifieras. Bolagets CFO har ansvaret att säkerställa att identifierade risker relaterade till den finansiella rapporteringen på koncernnivå hanteras. Kontrollaktiviteterna följer strukturen i rapporteringsprocessen och ekonomiorganisationen. Varje enhets redovisning valideras och stäms av i den lokala bokföringen innan den överförs till affärsområden och koncernekonomi för konsolidering. Controller och ekonomichefer i respektive affärsområde gör budgetar, uppdaterar prognoser 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 & Kommunikation

Humanas styrelse får på månadsbasis finansiella rapporter avseende koncernens ställning och resultatutveckling. 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. Ekonomihandboken uppdateras löpande vid behov. Förutom den skriftliga kommunikationen diskuteras nyheter, risker, utfall av kontroller etc. i löpande möten och på en årlig ekonomikonferens. Kommunikationen sker också i månatliga bokslutsmöten där samtliga 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 finansiella webbplats där nyheter och pressmeddelanden publiceras. Kvartalsrapporter publiceras externt och kompletteras med webbsändning, presentation och investerarmöten. Det finns även en agenda för kommunikation med aktieägare i samband med bolagsstämma.

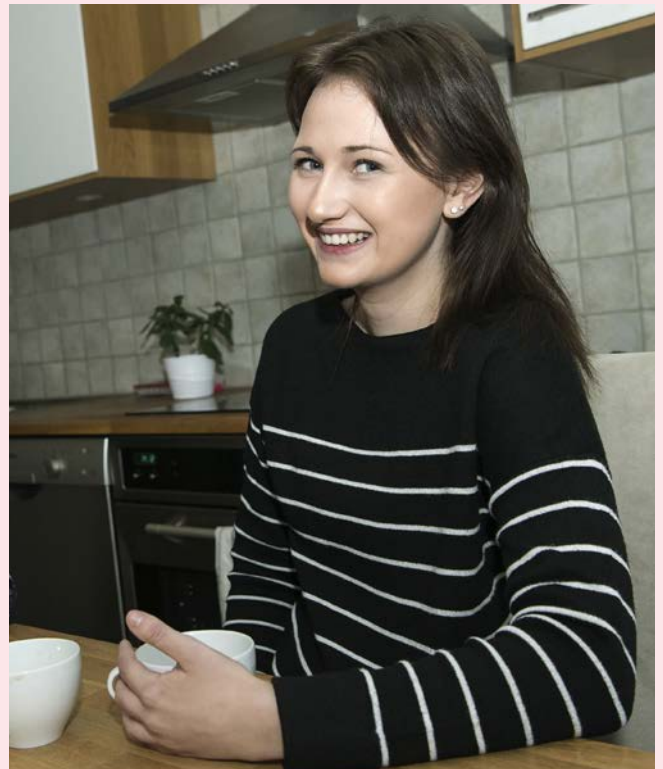
Uppföljning

Varje enhetschef respektive ekonomiorganisation är ytterst ansvariga för den löpande uppföljningen av den finansiella informationen för respektive enhet. Informationen följs vidare upp på affärsområdesnivå, av koncernfunktioner, av koncernledningen och slutligen av styrelsen. En sammanställning och status på identifierade åtgärder avrapporteras till styrelsen via det löpande arbetet i revisionsutskottet. Humanas revisionsutskott har till uppgift att säkerställa att Humanas finansiella rapportering och internkontroll följs samt att bolagets redovisning är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga noteringskrav.



” Det är med stolthet jag kan konstatera att vi har mycket nöjda kunder och anhöriga, att vi tillhandahåller kvalitativa äldreboenden och en god arbetsmiljö för våra anställda.”

Per Bätelson, Styrelseordförande



Styrelse

	Per Båtelson	Helen Fasth Gillstedt	Per Granath
Uppdrag och invald	Född 1950. Styrelseordförande sedan 2014 och styrelseledamot sedan 2008. Ordförande i ersättningsutskottet och medlem i revisionsutskottet.	Född 1962. Styrelseledamot sedan 2014. Ordförande i revisionsutskottet.	Född 1954. Styrelseledamot sedan 2006. Medlem i revisionsutskottet.
Utbildning	Teknisk fysik vid Chalmers Tekniska Högskola. Kurser i företagsekonomi vid Göteborgs Universitet.	Civilekonomexamen vid Handelshögskolan i Stockholm. Studier i Hållbar samhällsutveckling vid Stockholms Universitet och Kungliga Tekniska Högskolan.	Civilingenjörsexamen med inriktning kemi vid Kungliga Tekniska Högskolan. Kurser i ekonomi vid Handelshögskolan i Göteborg och Stockholms Universitet. Healthcare Management vid Harvard Business School, Paris.
Andra pågående uppdrag	Styrelseordförande i IVBAR AB och IES AB (Internationella Engelska Skolan i Sverige AB). Styrelseledamot i Polybiocept AB, Cellovos AB och MedGroup Oy.	Styrelseledamot i Munters AB, Handelsbanken Fonder AB och Samhall AB. Ledamot i Rädda Barnen Sveriges Advisory Board. Eget bolag inom affärsutveckling.	Styrelseordförande i Aktiebolaget Salktennis. Styrelseledamot i Capacent Holding (publ), Svefa Holding AB (publ), G & S Fastigheter i Sverige AB.
Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag	Styrelseordförande i Apoteket AB (publ) och SCI Innovation AB. Styrelseledamot och vd Global Health Partner AB. Styrelseledamot i Permobil AB, Mediatech AB och Unilabs Holding AB. Tidigare även styrelseledamot och vd i Capio AB.	Styrelseledamot i bland annat Intrum Justitia AB, AcadeMedia AB, NAI Svefa Holding AB, Lindorff AB, Swedesurvey AB, Precise Biometrics och neXus Technology AB. Ledande befattningar inom SAS-koncernen och Statoil-koncernen.	Vd och koncernchef för Humana mellan 2006–2015. Styrelseordförande i Resurs Bemanning AB (publ). Styrelseledamot i Akademiska Hus AB och Gustavia Davegårdh Holding AB. Vd och koncernchef i Intellecta AB (publ), 2003–2006. Vice President Handelsbanken Capital Markets med ansvar för healthcare- och tjänstesektorerna, 2000–2003.



Kirsi Komi

Född 1963. Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i revisionsutskottet.

Juristexamina, LL.M Master of Laws från Helsingfors Universitet.

Styrelseledamot i Metsä Board Oyj, Bittium Oyj, Finnvera Oyj, Martela Oyj och Citycon Oyj. Styrelseordförande i Docrates Cancer Center i Helsingfors och i Finlands Röda Korsets Blodtjänst. Även styrelseledamot i Directors' Institute Finland.

Vice ordförande Patria. Ordförande Veikkaus. Erfarenhet från olika positioner inom Nokia-koncernen.

Monica Lingegård

Född 1962. Styrelseledamot sedan 2017. Medlem i ersättningsutskottet.

Civilekonom från Stockholms Universitet.

Vd för Samhall. Styrelseordförande i Svenska Rymdaktiebolaget samt styrelseledamot i Nobina, Orio, Svenskt Näringsliv och Almega.

Styrelseledamot Wireless Maingate, Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) och liox. Vd G4S.

Lloyd Perry

Född 1965. Styrelseledamot sedan 2008. Medlem i ersättningsutskottet.

MBA vid University of Chicago, Graduate School of Business. BA i ekonomi och historia vid Northwestern University, Evanston Illinois.

Managing Partner på Argan Capital Advisors LLP (Storbritannien). Ordförande i GCE Group AB (Sverige). Medlem i Supervisory Board i AAT Holding SA (Polen), DHI Company SAS (Frankrike) och Hortex Holding SA (Polen).

Styrelseledamot i IX Europe (Storbritannien). Managing Partner i BA Capital Partners Europe. Vice ordförande i BA Partners Inc. Associate på Bear, Sterns & Co.

Ulrika Östlund

Född 1968. Styrelseledamot sedan 2014. Medlem i ersättningsutskottet.

Systemvetenskap med kompletterande ekonomistudier vid Mittuniversitetet i Östersund.

Styrelseledamot och ägare i Q-it AB.

Styrelseordförande i Vårdföretagarna. Styrelseledamot i Almega AB och Svenskt Näringsliv. Styrelseledamot och vd i Elina Management AB och Familjforum Holding AB. Styrelseledamot i Öjebo gruppbostad i Järvsö AB. Vd för INOM – Innovativ Omsorg i Norden AB.



Koncernledning

	Rasmus Nerman	Ulf Bonnevier	Claus Forum	Anna Giertz Skablova	Cecilia Lannebo
Position	Född 1978. Vd och koncernchef sedan 2015. Vice vd sedan 2014. Tidigare affärsområdeschef Individ & Familj.	Född 1964. CFO sedan 2012. Vice vd sedan 2016.	Född 1965. Affärsområdeschef Individ & Familj sedan 2014. Tidigare affärsområdeschef Norge.	Född 1970. HR-direktör sedan 2017.	Född 1973. Kontrakterad IR-ansvarig sedan 2014.
Utbildning	Civilekonomexamen vid Handelshögskolan i Stockholm. Magisterexamen (MSc) i internationellt ledarskap vid CEMS MIM.	Civilekonomexamen med inriktning mot redovisning och revision vid Uppsala Universitet. Ledarskapsprogram (IFL) vid Handelshögskolan i Stockholm.	Magisterexamen i internationellt socialt arbete och pedagogiskt ledarskap vid Göteborgs Universitet. Lärarexamen vid Lärarhögskolan i Jelling.	MBA i General Management vid Rotterdam School of Management Erasmus University (Holland) samt magisterexamen inom språkvetenskap.	Civilekonomexamen, med inriktning mot företagsekonomi och internationell marknadsföring från Mälardalens Högskola samt Wirtschafts Universität Wien.
Andra pågående uppdrag	-	Styrelseledamot i Karnov Group AB.	-	-	Grundare och VD för i-Core Communications AB. Styrelsesuppleant i Zubizuri AB. IR-ansvarig för Balco Group AB.
Arbetslivserfarenhet och tidigare uppdrag	Vd och koncernchef för INOM-koncernen. Managementkonsult inom hälso- och sjukvård, The Boston Consulting Group. Styrelseledamot i Vårdföretagarna bransch Individ & Familj.	Country Manager på Ipsos i Sverige. CFO Western Europe på Synovate. Vd för Walters Kluwer i Skandinavien.	Styrelseordförande och vd i Vindora Utbildning AB. Vd i Nordstenen AB.	HR-direktör för Tieto AB och Teligent AB. Konsult inom PA Consulting.	Styrelseledamot i FondPrinsen AB. IR-chef för Eniro AB, Hakon Invest AB, RNB Retail and Brands AB och Leo-Vegas AB.



Mona Lien	Eva Nilsson Bågenholm	Helena Pharmanson	Eva-Lotta Sandberg	Harald Wessman
Född 1962. Landschef Norge.	Född 1960. Kvalitetsdirektör sedan 2015.	Född 1966. Marknads- och kommunikationsdirektör sedan 2010.	Född 1971. Affärsområdeschef Äldreomsorg sedan 2013. Affärsutvecklingschef 2012-2013.	Född 1956. Affärsområdeschef Personlig Assistans sedan 2008.
Kandidatexamen inom politik och psykologi, Oslo Universitet samt Trondheim. Ledarskapsprogram vid Bedriftsøkonomisk institut (BI).	Sjuksköterskeexamen, Umeå Högskola. Läkarexamen, Göteborgs Universitet, leg läkare specialist internmedicin.	Internationell civilekonomexamen med inriktning mot företagsekonomi vid Uppsala Universitet. Styrelseprogram vid Stockholms Handelskammare.	Ekonomiingenjörsexamen vid Högskolan i Gävle. Knowledge Management vid Luleå tekniska Universitet. Ledarskapsprogram (IFL) vid Handelshögskolan i Stockholm.	Civilekonomexamen vid Handelshögskolan i Stockholm. MBA vid Ivey Business School, Kanada.
Medlem i NHO Service.	Styrelseledamot i stiftelsen Danviks hospital och i Oriola-KD AB.	-	Styrelseledamot i Vårdförtagarna bransch Äldreomsorg. Styrelseledamot i Robotdalen.	-
Vd Løft AS, affärsutvecklingschef för INOM Norge.	Specialistläkare Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Ordförande i Sveriges Läkarförbund. Regeringens nationella äldresamordnare 2011-2014. Statlig utredare Skönhetsutredningen 2015.	Försäljningsdirektör vid Pfizer Sverige AB. Olika marknads- och försäljningsroller inom Pfizer och Pharmacia.	Vd och styrelsesuppleant i AffärsConcept i Stockholm Aktiebolag. Medförfattare av publikationen Strategiska Offentliga inköp (2010 och 2013).	Vd för några mindre bolag, managementkonsult McKinsey och ledande befattningar inom organisationsutveckling och HR på Electrolux.



Noter till koncernredovisningen

Not K1 Allmän information

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

Koncernredovisningen omfattar moderbolaget och dess dotterföretag (se Not K24), tillsammans benämnd koncernen. Koncernen bedriver omsorgs- verksamhet i segmenten Individ & Familj, Personlig Assistans, Äldreomsorg samt Övriga Norden.

Humana AB ägs till 39,2 procent av Air Syndication SCA (org. nr B 133.432, Luxembourg).

De finansiella rapporterna har godkänts för utfärdande av styrelsen och verkställande direktören den 3 april 2018. Årsredovisningen är föremål för fastställande på årsstämman den 16 maj 2018.

Not K2 Övergripande redovisningsprinciper och bedömningar

Övergripande redovisningsprinciper

Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) och tolkningsuttalanden utgivna av IFRS Interpretations Committee (IFRS IC) sådana de antagits av EU. Vidare har RÅdet för finansiell 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 tillgångar och skulder som värderas till verkligt värde består av derivatinstrument, samt villkorade tilläggsköpeskillningar från rörelseförvärv.

Funktionell valuta och rapporteringsvaluta

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

Bedömningar och uppskattningar i de finansiella rapporterna

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

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

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

Nedskrivningsprövning av goodwill

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

Under 2015 tillsatte den svenska regeringen utredningen "Ordning och reda i välfärden" (SOU 2016:78) vars syfte var att säkerställa att offentliga medel används till just den verksamhet de är avsedda för och eventuella överskott som huvudregel ska återföras till den verksamhet där de uppstått.

I november 2016 presenterades ett första delbetänkande där utredaren bland annat föreslår nya metoder för att begränsa valfrihet och mångfald samt ett förslag på hur man kan begränsa överskott i verksamheter kopplade till tillståndsplikt för att bedriva offentligt finansierad verksamhet inom välfärden. Förslaget bygger på att rörelseresultat som överstiger en fastställd procentsats av operativt kapital plus statslåneräntan ej ska tillåtas.

Förslaget har mött oerhört hård kritik från många håll och har nu nått lagrådet som instämmer i kritiken. En majoritet i den svenska Riksdagen har i dagsläget aviserat att de inte avser stödja förslaget som syftar till att införa vinstbegränsningar eller inskränka valfrihet och mångfald.

Vid årets nedskrivningsprövning har gällande regelverk tillämpats. Andra bedömningar än de bolaget gjort kan resultera i ett helt annat resultat och finansiell ställning. Mer information om utförda nedskrivningsprövningar framgår av Not K12.

Värderingar i samband med förvärv

Upprättande av förvärvsanalyser; vid förvärv av dotterbolag eller verksamheter görs en bedömning av verkligt värde på tillgångar och skulder i samband med förvärvet. Dessa tillgångar och skulder värderas med hjälp av olika värderingstekniker. Andra bedömningar än de som ledningen gjort kan resultera i en annan framtida ställning. En högre andel goodwill föranleder exempelvis en tillgångspost som inte är föremål för löpande avskrivning utan årlig prövning. Mer information om utförda förvärvsanalyser framgår av Not K5.

För mer detaljerade redovisningsprinciper hänvisas till väsentliga redovisningsprinciper på sid 90.

Not K3 Segmentsredovisning

Koncernens verksamhet delas upp i rörelsesegment baserat på vilka delar av verksamheten som verkställande direktören (vd) och Chief Financial Officer (CFO), som är företagets högsta verkställande beslutsfattare, följer upp, så kallad "management approach". Koncernens verksamhet är organiserad på det sätt att vd och CFO följer upp resultat per affärsområde. Affärsområdena utgör även rörelsesegment. Varje rörelsesegment i Sverige har en chef som är ansvarig för den dagliga verksamheten och som regelbundet rapporterar utfallet av rörelsesegmentets prestationer till vd och CFO. I Övriga Norden finns dessutom en chef per land. Koncernens interna rapportering är därför uppbyggd så att vd och CFO kan följa upp affärsområdenas prestationer och resultat. Vd och CFO följer däremot inte upp balansräkningen per segment utan följer enbart koncernens totala tillgångar och skulder

Individ & Familj erbjuder vård och behandling inom psykiatri och psykosocialt förändringsarbete till klienter i alla åldersgrupper. Detta sker bland annat genom verksamheter som HVB, jour- och familjehem, särskilda boenden, öppenvård, stödboenden, bostäder med särskild service anpassade för individer med funktionsnedsättningar samt särskoleverksamhet.

Personlig Assistans erbjuder omsorgstjänster och assistans till individer med funktionsnedsättning.

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

Övriga Norden, verksamheter i Norge och Finland, tillhandahåller omsorg och behandling för barn, ungdomar och vuxna genom att erbjuda olika former av boende, familjehem, öppenvårdsinsatser och annat stöd. Behandlingarna är inriktade på psykiatri och psykosocialt förändringsarbete. Verksamheten i Norge innefattar även personlig assistans (BPA) samt bostäder med särskild service (HOT). Verksamheten i Finland inkluderar sedan 2017 även äldreomsorg och LSS.

Övrigt avser koncernens kostnader för koncerngemensamma funktioner såsom central administration och centrala projektkostnader. Vidare ingår intäkter och kostnader hänförliga till avyttring och förvärv av företag.

Resultaträkning per segment

2017 MSEK	Individ & Familj	Personlig Assistans	Äldre-omsorg	Övriga Norden	Övrigt	Koncernen
Nettoomsättning - externa intäkter	2 212	2 621	521	1 188	-	6 542
Övriga rörelseintäkter	-	-	-	-	14	14
Totala intäkter	2 212	2 621	521	1 188	14	6 557
Resultat före avskrivningar och övriga rörelsekostnader	221	163	-12	82	-59	395
Avskrivningar	-30	-2	-6	-20	-1	-60
Övriga rörelsekostnader	-	-	-	-	-19	-19
Rörelseresultat	191	160	-18	62	-79	316
Finansiella intäkter						4
Finansiella kostnader						-79
Orealiserade värdeförändringar derivat						9
Resultat före skatt						250

2016 MSEK	Individ & Familj	Personlig Assistans	Äldre-omsorg	Övriga Norden	Övrigt	Koncernen
Nettoomsättning - externa intäkter	2 214	2 645	580	924	-	6 362
Övriga rörelseintäkter	-	-	-	-	-	-
Totala intäkter	2 214	2 645	580	924	-	6 362
Resultat före avskrivningar och övriga rörelsekostnader	238	153	-1	103	-57	436
Avskrivningar	-26	-3	-6	-13	-2	-50
Övriga rörelsekostnader	-	-	-	0	-56	-57
Rörelseresultat	211	151	-6	89	-115	329
Finansiella intäkter						11
Finansiella kostnader						-140
Orealiserade värdeförändringar derivat						27
Resultat före skatt						228

Intäktsfördelning

Intäkterna fördelas på följande tjänster:

	2017	2016
Individ & Familj	3 296	3 036
Personlig Assistans	2 725	2 746
Äldreomsorg	521	580
Övrigt	14	-
Totala intäkter	6 557	6 362

Geografiska områden – Intäkter

Koncernen	2017	2016
Sverige	5 368	5 438
Finland	523	227
Norge	666	697
Totalt	6 557	6 362

Geografiska områden – Anläggningstillgångar*

Koncernen	2017	2016
Sverige	2 494	2 704
Finland	407	327
Norge	626	477
Totalt	3 527	3 508

*Såsom anläggningstillgångar medtas ej finansiella instrument, uppskjutna skattefordringar och tillgångar avseende ersättningar efter avslutad anställning.

Not K4 Övriga rörelseintäkter och övriga rörelsekostnader

Övriga rörelseintäkter	2017	2016
Resultat vid försäljning av dotterföretag*	14	-
Totalt	14	-

*Avser genomförd försäljning av Fastighetsbolagen.

Övriga rörelsekostnader

	2017	2016
Resultat vid försäljning av dotterföretag*	14	-
Förvärvskostnader	4	16
Övrigt	1	40
Totalt	19	57

*Avser genomförd försäljning av dotterföretaget Humana Hemtjänst.

Avyttrade företagens nettotillgångar vid avyttringstidpunkten

	Fastighetsbolagen	Humana Hemtjänst	Totalt
Anläggningstillgångar	115	1	116
Kundfordringar och övriga fordringar	-	40	40
Likvida medel	4	5	10
Leverantörsskulder och övriga rörelseskulder	-3	-25	-28
Effekten på enskilda tillgångar och skulder av avyttringen	117	21	138
Köpeskilling	132	11	142
Avgår tillgångar/skulder ovan	-117	-21	-138
Transaktionskostnader	-1	-4	-5
Resultat vid försäljning	14	-14	0
Erhållen köpeskilling	132	11	142
Likvida medel i avyttrade bolag	-4	-5	-10
Påverkan på likvida medel	128	5	133

Not K5 Förvärv av rörelse

Humana har genomfört 3 (7) rörelseförvärv under året och fortsätter därmed expansionen inom affärsområde Övriga Norden samt Individ & Familj. Förvärven bidrar främst till att Humana breddar sin verksamhet i Finland till att även inkludera äldreomsorg och LSS. 100% av aktierna har förvärvats i samtliga bolag.

Goodwill

Den goodwill som uppstått genom förvärven 2016 och 2017 hänför sig till personalens kompetens om behandlingsmetoder, etablering av marknadsposition, de synergieffekter som förväntas uppstå när enheterna integreras med övriga i koncernen samt den underliggande lönsamheten i de förvärvade verksamheterna. Ingen del av den goodwill som uppkommit under 2016 och 2017 är skattemässigt avdragsgill.

Genomförda förvärv 2017:

Samtliga förvärv under 2017 har individuellt bedömts som oväsentliga från ett koncernperspektiv varför endast aggregerad information presenteras i tabellen nedan.

Mindre förvärv

Skellefteå Stöd & Behandling AB (Individ & Familj) januari 2017

- driver stödboendet Fyren samt Lotsen HVB för pojkar 14-18 år med psykosocial och neuropsykiatrisk problematik (ADHD).

Nordic Senior Services Oy (Övriga Norden) augusti 2017

- bedriver verksamhet inom äldreomsorg och LSS.

Ryhmäkoti Raide Oy (Övriga Norden) oktober 2017.

- bedriver verksamhet inom området barn och unga inom individ- och familjeomsorgsområdet.

Villkorad köpeskillning

Villkorad köpeskillning förekommer i förvärvet av Ryhmäkoti Raide Oy. Den villkorade köpeskillningen är resultatbaserad och kan maximalt uppgå till 5 MSEK.

Förvärvsrelaterade kostnader

Förvärvsrelaterade kostnader om 4 MSEK (16) 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 fordringar

Inga osäkra fordringar har förvärvats under något av åren.

Förvärv efter balansdagen

Inga förvärv har genomförts efter balansdagens slut.

Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten

	Mindre förvärv* och övrigt, totalt.
2017 MSEK	
Anläggningstillgångar	26
Kundfordringar och övriga fordringar	23
Likvida medel	2
Räntebärande skulder	-17
Leverantörsskulder och övriga rörelseskulder	-23
Uppskjuten skatteskuld	0
Netto identifierbara tillgångar och skulder	11
Goodwill	31
Överförd ersättning	
Likvida medel	38
Villkorad köpeskillning	5
Totalt överförd ersättning	43
Påverkan på likvida medel	
Kontant erlagd köpeskillning	38
Likvida medel i förvärvade enheter	-2
Summa påverkan på likvida medel	36
Reglerade villkorade köpeskillningar hänförlig till förvärv tidigare år	6
Total påverkan på likvida medel	42
Påverkan på rörelseintäkter och resultat 2017	
Rörelseintäkter	44
Rörelseresultat	6

*Förvärvsanalysen är preliminär, då slutavräkning inte har beräknats.

Humanas förvärv under 2017 har totalt ökat koncernens intäkter med 44 MSEK och årets rörelseresultat med 6 MSEK. Om förvärven hade inträffat per den 1 januari 2017 uppskattar företagsledningen att koncernens intäkter skulle ha varit 6 604 MSEK (48 MSEK högre) och årets resultat 194 MSEK (0 MSEK högre).

Genomförda förvärv 2016:**Kvaefjord Opplevelse og Avlastning AS, KOA Gruppen (Övriga Norden) maj 2016**

- en av de största aktörerna inom Individ & Familjeomsorg samt bostäder med särskild service (HOT) i Norge.

Arjessa Oy (Övriga Norden) maj 2016

- ledande individ- och familjeomsorgsaktör i Finland.

Övriga förvärv**Nygårds Vård Gotland AB (Individ & Familj) april 2016**

- bedriver boenden med särskild service för vuxna med psykisk funktionsnedsättning.

Kilen Akut Behandlingshem AB (Individ & Familj) september 2016

- inriktning på ungdomar med psykosocial problematik.

FUGA Omsorg AB (Individ & Familj) september 2016

- daglig utvecklingsinriktad verksamhet för individer med utvecklingsstörning, autism eller aspergers syndrom.

Platea AB (Individ & Familj) november 2016

- HVB för yngre barn (0-12 år) och deras familjer.

Pienryhmäkoti Puolenhehtaarin Metsä Oy (Övriga Norden) december 2016

- psykosocial vård och behandling för barn och unga.

Villkorad köpeskillning

Villkorade köpeskillningar förekommer i förvärven av KOA respektive Platea. Den villkorade köpeskillningen för KOA är resultatbaserad och kan maximalt uppgå till 40 MSEK. Det verkliga värdet av den villkorade köpeskillningen beräknades vid förvärvet till 18 MSEK. I förvärvet av Platea finns också resultatbaserad villkorad köpeskillning vilken maximalt kan uppgå till 4 MSEK.

Förvärvade företagens nettotillgångar vid förvärvstidpunkten

2016 MSEK	KOA	Arjessa	Övriga*	Total
Anläggningstillgångar	40	48	13	100
Kundfordringar och övriga fordringar	44	58	9	112
Likvida medel	42	23	13	78
Räntebärande skulder	-9	-38	-5	-52
Leverantörsskulder och övriga rörelseskulder	-58	-74	-10	-142
Uppskjuten skatteskuld	0	0	-1	-1
Netto identifierbara tillgångar och skulder	60	17	19	95
Goodwill	166	255	41	463
Överförd ersättning				
Likvida medel	205	270	57	532
Villkorad köpeskillning	18	1	4	23
Totalt överförd ersättning	223	271	61	555
Påverkan på likvida medel				
Kontant erlagd köpeskillning	205	270	57	532
Likvida medel i förvärvade enheter	-42	-23	-13	-78
Summa påverkan på likvida medel	163	247	44	454
Reglerade villkorade köpeskillningar hänförlig till förvärv tidigare år	-	-	19	19
Total påverkan på likvida medel	163	247	63	473
Påverkan på rörelseintäkter och resultat 2016				
Rörelseintäkter	195	227	20	442
Rörelseresultat	33	18	2	53

*Förvärvsanalysen är preliminär, då slutavräkning inte har beräknats.

Humanas förvärv under 2016 har totalt ökat koncernens intäkter med 442 MSEK och årets rörelseresultat med 53 MSEK. Om förvärven hade inträffat per den 1 januari 2016 uppskattar företagsledningen att koncernens intäkter skulle ha varit 6 723 MSEK (361 MSEK högre) och årets resultat 202 MSEK (32 MSEK högre).

Not K6 Övriga externa kostnader

MSEK	2017	2016
Direkta verksamhetskostnader*	272	254
Inköpta tjänster	78	80
Lokal- och fastighetskostnader	333	279
IT kostnader	82	81
Marknadsföringskostnader	25	25
Övriga kostnader	227	244
Totalt övriga externa kostnader	1 016	963

* Direkta verksamhetskostnader avser inköp av mat, aktiviteter och omkostnader för klienter etc.

Operationella leasingavtal som leasetagare

Koncernen hyr fastigheter över hela landet genom operationella leasingavtal i vilka verksamheten bedrivs. Framtida minimileasingavgifter för operationella leasingavtal uppgår till följande belopp:

MSEK	2017	2016
Inom 1 år	192	168
Mellan 1-5 år	692	589
Efter 5 år	1 029	642
Årets leasingavgift	187	193

Hyreskontrakten har en återstående löptid på mellan 2 mån – 23 år (2 mån – 24 år).

Not K7 Anställda, personalkostnader och ersättningar till ledande befattningshavare

Kostnader för ersättningar till anställda

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

MSEK	2017	2016
Löner och ersättningar	3 820	3 663
Pensionskostnader, avgiftsbaserade planer	189	170
Sociala avgifter	1 007	1 059
Övriga personalkostnader	128	72
Totalt	5 145	4 964

Medelantalet anställda

	Medelantalet anställda	Varav män, %
	2017	2017
Sverige	8 631	32
Norge	742	43
Finland	629	37
Totalt	10 003	33
	Medelantalet anställda	Varav män, %
	2016	2016
Sverige	8 993	30
Norge	659	44
Finland	260	41
Totalt	9 912	32

Moderbolaget har enbart en person anställd, VD Rasmus Nerman, vars ersättning framgår av tabellen "Ersättningar till styrelse och koncernledning" sid 81.

Pensionsförpliktelser

Huvuddelen av tjänstemän i Sverige omfattas av ITP1. För det fåtal tjänstemän som tryggas av förmånsbestämda pensionsåtaganden ITP2 för ålder- och familjepension sker detta genom försäkring i Alecta. Premien för den förmånsbestämda ålders- och familjepensionen är individuellt beräknad och är bland annat beroende av lön, tidigare intjänad pension och förväntad återstående tjänstgöringstid. Förväntade avgifter nästa rapportperiod för ITP 2-försäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 21 MSEK (2017 betalades 21 MSEK).

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 155 procent. Om Alectas kollektiva konsolideringsnivå understiger 125 procent eller överstiger 155 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 2017 är 154 procent (149 procent).

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.

Koncernen har även gjort pensionsutfästelser, vilka tryggas genom kapitalförsäkring, som är pantförskriven till förmån för förmånstagarna. Ingen del avser ledande befattningshavare. Pensionsåtagandet är villkorat av värdet i kapitalförsäkringen och motsvarar därför värdet av tillgångarna i kapitalförsäkringen vid varje tillfälle och redovisas därför som en avgiftsbaserad plan, då Humana inte har någon skyldighet att tillskjuta pengar och förmånstagaren står all risk. Per balansdagen uppgick värdet av tillgångarna i kapitalförsäkringen till 3,6 MSEK (3,6). Inga nya inbetalningar sker avseende dessa pensionsutfästelser.

Incitamentsprogram

Humana har två incitamentsprogram – ett teckningsoptionsprogram till koncernledningen och ett aktiesparprogram till övriga ledare och medarbetare. Syftet med att införa incitamentsprogrammen är att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland Humanas anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa Humanas finansiella mål.

Teckningsoptioner

Teckningsoptionerna emitterades vid tidpunkten för Humanas börsintroduktion 2016, varifrån koncernledningens medlemmar har förvärvat teckningsoptioner till marknadsvärde. Totalt emitterades 1 440 420 teckningsoptioner och de teckningsoptioner som inte förväras av nuvarande deltagare kan komma att i framtiden erbjudas nyutvecklade ledande befattningshavare.

Teckningsoptionsprogrammet innebär inte någon kostnad för Humana.

Koncernledningens innehav av teckningsoptioner i Humana AB framgår av tabellen i Bolagsstyrningsrapporten sida 68.

Teckningsoptionerna har givits ut i tre separata serier med marknadsvärde per serie enligt nedan:

	Totalt antal	Kan utnyttjas under period	Teckningskurs, kr	Marknadsvärde per serie, kr
Serie 1	480 140	1-31 mars 2018	74,40	3,72
Serie 2	480 140	1-31 mars 2019	77,50	4,26
Serie 3	480 140	1-31 mars 2020	80,60	4,54

Förutsättningarna i värderingen

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

Aktiesparprogram Humana

I januari 2017 lanserades ett aktiesparprogram vilket ger de anställda möjlighet att förvärva aktier i Humana. Deltagarna investerar i sparaktier under en 3-års period och genom fortsatt anställning ges rätt till matchningsaktier vid kvalifikationsperiodens utgång. Investering sker till marknadsvärde. Utöver detta kan prestationsaktier tilldelas till några deltagare under förutsättning att vissa förutbestämda mål uppnås under kvalifikationsperioden. Aktiesparprogrammet redovisas löpande under kvalifikationsperioden direkt mot eget kapital. Beräkningen baseras på värdeförändringen av matchningsaktier respektive prestationsaktier och redovisas löpande som en avsättning. Under antagande om att prestationsmålen uppnås förväntas den totala kostnaden för programmet uppgå till 7 MSEK, varav 2 MSEK har belastat räkenskapsår 2017. Aktiesparprogrammet till anställda beräknas vid full tilldelning uppgå till högst 89 000 aktier, motsvarande cirka 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier i företaget.

Årsstämmans riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Kretsen av befattningshavare som omfattas av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare är verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

Koncernledningens ersättning ska omfatta fast lön, eventuell rörlig lön, pension och övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt den värdeutveckling för Humana-aktien som kommer aktieägarna till del.

Rörlig kontant lön ska förutsätta uppfyllelse av definierade och mätbara mål och ska vara maximerad till 30 procent av den årliga fasta lönen. I särskilda fall kan överenskommelser träffas om ersättning av engångskaraktär, förutsatt att sådan ersättning inte överstiger ett belopp motsvarande individens årliga fasta lön och maximala rörliga kontanta lön, och inte utges mer än en gång per år och individ.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda. Uppsägningstiden ska vara sex månader från både bolagets och den ledande befattningshavarens sida. Då anställningstiden överskrider fem år ska uppsägningstiden från bolagets sida utökas till tolv månader. Avgångsvederlag kan utgå till ledande befattningshavare med anställningstid överskridande fem år, dock maximalt uppgående till motsvarande sex månadslöner. Avtal om avgångsvederlag träffas separat efter beslut i ersättningsutskottet.

Koncernen har ett avtal med vd, Rasmus Nerman, som innebär att vid uppsägning ska Bolaget iakttä en uppsägningstid om sex (6) månader och Rasmus Nerman har en uppsägningstid om sex (6) månader. Vid uppsägning från Bolagets sida skall även en extra ersättning om sex (6) månaders fast månadslön utgå och betalas ut vid utgången av uppsägningstiden. Pension utgår i enlighet med ITP1 och det finns inga tillkommande pensionsförpliktelser.

Humana har etablerat ett teckningsoptionsprogram som omfattar åtta ledande befattningshavare i koncernledningen, om totalt 1 440 420 teckningsoptioner vilka berättigar till teckning av samma antal nya aktier i Humana. Om maximalt antal utnyttjas uppgår utspädningen till cirka 2,6 procent av totalt antal aktier i Humana. Teckningsoptionerna har emitterats i tre olika serier med olika löptider. Se även not 11 Resultat per aktie.

Könsfördelning i styrelse och koncernledning

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

Koncernledningen består av 4 (4) män och 6 (6) kvinnor.

Ersättning till styrelse och koncernledning

2017. Löner och ersättningar fördelade enligt typ av ersättning per styrelseledamot och till koncernledning:

TSEK	Löner och andra ersättningar	Bonus	Övrigt	Pension	Totalt
Styrelse*					
Maria Nilsson**	166				166
Per Båtelson, ordf.**	794				794
Ulrika Östlund	242				242
Helen Fasth Gillstedt**	411				411
Per Granath	242				242
Simon Lindfors**	157				157
Kirsi Komi	155				155
Monica Lingegård**	249				249
Totalt styrelse	2 416	-	-	-	2 416
Rasmus Nerman, Koncernchef	2 781	-		823	3 604
Övriga (9 personer)	13 695	880		2 866	17 441
Totalt koncernledning	16 476	880		3 689	21 045
Totalt i koncernen	18 892	880	-	3 689	23 461

*Styrelseledamot Lloyd Perry erhåller inget styrelsearvode enligt beslut på bolagsstämman.

** I bruttolön ingår fakturerad moms.

2016. Löner och ersättningar fördelade enligt typ av ersättning per styrelseledamot och till koncernledning:

TSEK	Löner och andra ersättningar	Bonus	Övrigt	Pension	Totalt
Styrelse*					
Maria Nilsson**	386				386
Per Båtelson, ordf.**	749				749
Ulrika Östlund	307				307
Helen Fasth Gillstedt**	517				517
Per Granath	252				252
Simon Lindfors**	348				348
Totalt styrelse	2 560	-	-	-	2 560
Rasmus Nerman, Koncernchef	2 711	583		1 008	4 302
Övriga (8 personer)	12 366	1 520		2 528	16 414
Totalt koncernledning	15 077	2 103		3 536	20 716
Totalt i koncernen	17 637	2 103	-	3 536	23 276

*Styrelseledamöterna Wojciech Goc och Lloyd Perry erhåller inget styrelsearvode enligt beslut på bolagsstämman.

** I bruttolön ingår fakturerad moms.

Not K8 Ersättning till revisorer

MSEK	2017	2016
KPMG AB		
- revisionsuppdrag	7	7
- skatterådgivning	0	1
- övriga tjänster	1	1
Summa	8	9

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

Not K9 Finansiella intäkter och kostnader

Finansiella intäkter:

MSEK	2017	2016
Ränteintäkter likvida medel	0	0
Omvärdering av villkorade tilläggsköpeskillningar	0	0
Orealiserad verkligt värdeförändring derivat	9	27
Valutakursvinster	4	11
Summa finansiella intäkter	13	38

Finansiella kostnader:

Räntekostnader för upplåning till upplupet anskaffningsvärde:

MSEK	2017	2016
Banklån	65	127*
Finansiell leasing	1	1
Valutakursförluster	13	12
Summa finansiella kostnader	79	140

* I Räntekostnader Banklån 2016 ingår 42 MSEK som avser kostnadsföring av tidigare periodiserade anskaffningskostnader för lån i samband med refinansiering.

Not K10 Skatt

Följande komponenter ingår i skattekostnaden:

MSEK	2017	2016
Aktuell skattekostnad (+)/skatteintäkt (-)		
Årets skattekostnad	57	42
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	6	5
	62	46
Uppskjuten skattekostnad (+)/skatteintäkt (-):		
Materiella anläggningstillgångar	-3	-1
Derivat	2	6
Periodiseringsfond	-6	7
Andra temporära skillnader	1	0
Summa uppskjuten skattekostnad	-6	12
Redovisad skatt	57	58

MSEK	2017	2016
Avstämning av effektiv skatt		
Redovisat resultat före skatt	250	228
Skatt enligt gällande skattesats (22%)	55	50
Skatteeffekt av:		
Ej avdragsgilla kostnader	10	7
Ej skattepliktiga intäkter	-14	0
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	6	5
Ökning av underskottsavdrag utan motsvarande aktivering av uppskjuten skatt	2	-
Schablonränta på periodiseringsfond	0	0
Skillnad i skattesats mellan moderföretag och utländska dotterföretag	-1	2
Justering ändrad skattesats	0	
Övrigt	-1	-6
Redovisad skatt	57	58
Ej avdragsgilla kostnader avser i allt väsentligt förvärvskostnader.		
Uppskjuten skatteskuld (+)/skattefordran (-)		
Materiella anläggningstillgångar	-5	0
Derivat	0	-2
Obeskattade reserver, periodiseringsfonder	78	80
Summa uppskjuten skatteskuld	73	78

Förändringen i uppskjuten skatteskuld om 5 MSEK avser uppskjuten skattekostnad redovisad i resultaträkningen om 5 MSEK (12) samt uppskjuten skatteskuld i förvärvade bolag om - MSEK (1).

Ej redovisade uppskjutna skattefordringar

Underskottsavdrag och avdragsgilla temporära skillnader för vilka uppskjuten skatt inte redovisas i balansräkningen uppgår till 4 MSEK (13), motsvarande en uppskjuten skattefordran om 1 MSEK (3).

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

Not K11 Resultat per aktie

MSEK	2017	2016
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	194	170
Avgår avkastning preferensaktier	-	-22
Årets resultat efter avkastning på preferensaktier	194	148
Resultat per stamaktie före och efter utspädning, kr	3,64	2,87
Antal stamaktier, snitt	53 140 064	51 514 870

Preferensaktierna, som bestod av 7 aktier av serie C, konverterades i samband med börsintroduktionen 2016 till B-aktier.

Instrument som kan ge framtida utspädningseffekt

Humana etablerade under 2016 ett teckningsoptionsprogram, riktat till åtta av bolagets ledande befattningshavare, i tre serier med olika löptid vars lösenkurs (74,40 kr, 77,50 kr resp 80,60 kr per aktie) överstiger stamaktiens genomsnittskurs (63,31 kr per aktie). Dessa optioner saknar därför utspädningseffekt och har exkluderats från beräkningen av resultat per aktie efter utspädning. Om börskursen i framtiden går upp till en nivå över lösenkursen kommer dessa optioner att medföra utspädning. Optionsprogrammet omfattar 1 440 420 teckningsoptioner som berättigar till teckning av samma antal nya aktier i Humana. Om maximalt antal utnyttjas uppgår utspädningen till cirka 2,6 procent av totala antal aktier i Humana.

Under 2016 beslutade aktieägarna även att införa ett incitamentsprogram riktat till 165 nyckelpersoner i Humana. Programmet har etablerats under 2017. Vid maximal tilldelning 2020 blir utspädningen 89 000 aktier vilket utgör 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier i företaget.

Not K12 Goodwill

Goodwill MSEK	2017	2016
Akkumulerade anskaffningsvärden vid årets ingång	3 089	2 584
Förvärv av dotterföretag	31	463
Justering av förvärvsanalys	-3	-
Valutakursdifferenser	-13	42
Vid årets utgång	3 104	3 089

Nedskrivningsprövning

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

MSEK	2017-12-31	2016-12-31
Personlig Assistans	964	964
Individ & Familj	1 422	1 416
Äldreomsorg	8	8
Norge	401	422
Finland	308	278
Summa	3 104	3 089

Goodwillvärdet prövas årligen för att se om det finns ett nedskrivningsbehov. Den årliga nedskrivningsprövningen görs i huvudsak på segmentsnivå då uppföljningen av goodwill görs på denna nivå, genom att beräkna återvinningsvärdet, vilket består av nyttjandevärdet. Vad gäller segmentet Övriga Norden så görs den årliga nedskrivningsprövningen av goodwill för Finland och Norge var för sig. När det finns indikationer på bestående värdenedgång för en enskild kassagenererande enhet görs prövningen genom att beräkna nyttjandevärdet för den specifika kassagenererande enheten.

Nyttjandevärdet byggs på kassaflödesberäkningar som baseras på specifika finansiella planer som fastställts av ledningen för de närmaste tre åren. De kassaflöden som beräknats därefter har baserats på en årlig tillväxttakt enligt de antaganden som anges nedan. De beräknade kassaflödena har sedan nuvärdesberäknats med en diskonteringsränta enligt vad som framgår nedan.

De viktiga antagandena i prognoserna och de metoder som använts för att skatta värden är nedanstående. De viktiga antagandena och använda metoderna är de samma för alla kassagenererande enheterna.

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

Viktiga antaganden

i beräkningen	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. Tillväxttakten efter prognosperioden är i linje med kostnadsutvecklingen i branschen.
Rörelsemarginal	Rörelsemarginalen har prognostiserats utifrån historiska utfall och förväntningar om framtida marginal baserade på tidigare erfarenheter.
Diskonteringsränta	Diskonteringsräntan är framtagen genom en vägd genomsnittlig kapitalkostnad för branschen och återspeglar aktuella marknadsmässiga bedömningar om pengars tidvärde och bedömda specifika risker i respektive enhet.

Antaganden	Långsiktig tillväxt	Diskonteringsränta efter skatt	Diskonteringsränta före skatt
Individ & Familj	2,0% (2,0%)	7,6% (7,5%)	9,8% (9,6%)
Personlig Assistans	1,5% (1,0%)	7,6% (7,5%)	9,8% (9,6%)
Äldreomsorg	2,0% (2,0%)	7,6% (7,5%)	9,8% (9,6%)
Norge	2,0% (2,0%)	7,6% (7,5%)	9,9% (10,0%)
Finland	2,0% (2,0%)	7,7% (7,6%)	9,6% (9,5%)

Not K13 Övriga immateriella anläggningstillgångar

2017	Systemutveckling och licenser	Kundrelationer	Övrigt	Totalt
Akkumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	17	8	10	34
Förvärv av dotterbolag	-	-	-	-
Investeringar	-	-	3	3
Kursdifferens	-	0	0	0
Vid årets utgång	17	7	13	37
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-16	-3	-2	-21
Kursdifferens	-	0	-	0
Årets avskrivningar	0	-2	-3	-6
Vid årets utgång	-17	-5	-5	-27
Redovisat värde	0	2	8	10

2016	Systemutveckling och licenser	Kundrelationer	Övrigt	Totalt
Akkumulerade anskaffningsvärden				
Vid årets ingång	17	7	2	25
Förvärv av dotterbolag	0	-	7	7
Investeringar	-	-	2	2
Kursdifferens	-	1	0	1
Vid årets utgång	17	8	10	34
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets ingång	-16	-1	0	-17
Kursdifferens	-	-	0	0
Årets avskrivningar	-1	-2	-1	-4
Vid årets utgång	-16	-3	-2	-21
Redovisat värde	1	5	8	13

Not K14 Materiella anläggningstillgångar

2017	Byggnader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Finansiell leasing	Inventarier	Summa
Vid årets ingång	194	89	108	113	502
Förvärv av dotterbolag	25	-	-	1	26
Investeringar	35	73	9	40	158
Utrangeringar/ avyttringar	-78	-52	-24	-42	-196
Omklassificeringar	-29	34	-	56	60
Valutakursdifferenser	-1	-1	-	0	-2
Vid årets utgång	146	143	93	168	549
Ackumulerade avskrivningar					
Vid årets ingång	-20	-11	-31	-36	-98
Utrangeringar/ avyttringar	17	0	24	34	75
Omklassificeringar	1	-2	-	-59	-60
Valutakursdifferenser	0	0	-	0	1
Årets avskrivningar	-5	-9	-21	-19	-54
Vid årets utgång	-7	-21	-28	-80	-136
Redovisat värde	139	122	64	88	413

2016	Byggnader och mark	Förbättrings- utgifter annans fastighet	Finansiell leasing	Inventarier	Summa
Vid årets ingång	83	36	103	55	276
Förvärv av dotterbolag	47	12	0	28	87
Investeringar	67	41	41	35	184
Utrangeringar/ avyttringar	-1	0	-36	-10	-47
Omklassificeringar	-3	-1	0	5	1
Valutakursdifferenser	1	0	0	0	0
Vid årets utgång	194	89	108	113	502
Ackumulerade avskrivningar					
Vid årets ingång	-17	-8	-29	-23	-76
Utrangeringar/ avyttringar	1	0	19	7	27
Omklassificeringar	1	0	0	-3	-2
Valutakursdifferenser	-1	0	0	0	-1
Årets avskrivningar	-4	-3	-22	-17	-46
Vid årets utgång	-20	-11	-31	-36	-99
Redovisat värde	174	78	76	77	405

Finansiella leasingavtal

Framtida minimileaseavgifter är enligt följande:

	Minimileaseavgifter 2017-12-31					
	Inom 1 år	Mellan 1-5 år		Efter 5 år	Summa	Nuvärde
Leasingavgifter bilar	28	38	-	66	64	

Leasingkostnader under rapportperioden uppgick till 32 MSEK, vilket utgörs av minimileaseavgifter. Hyreskontrakten har en löptid på mellan 12 mån – 36 mån.

	Minimileaseavgifter 2016-12-31					
	Inom 1 år	Mellan 1-5 år		Efter 5 år	Summa	Nuvärde
Leasingavgifter bilar	31	44	0	75	72	

Leasingkostnader under rapportperioden uppgick till 31 MSEK, vilket utgörs av minimileaseavgifter. Hyreskontrakten har en löptid på mellan 12 mån – 36 mån.

Not K15 Kundfordringar

	2017-12-31	2016-12-31
Kundfordringar brutto	492	527
Reserv för kundförluster	-4	-5
Summa	489	523
Ej förfallna fordringar	403	449
Förfallna 1-30 dagar	77	48
Förfallna 31-60 dagar	5	11
Förfallna > 60 dagar	7	19
Summa	492	527

Humanas kunder består i huvudsak av stat, kommun och landsting i Sverige, Norge och Finland. Koncernen exponeras inte för några betydande kreditrisker i förhållande till någon enskild motpart eller grupp av motparter. Baserat på historisk information anser ledningen att kundfordringar som inte har förfallit till betalning eller skrivits ned har en god kreditkvalitet.

Not K16 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2017-12-31	2016-12-31
Fordringar assistansersättning	353	346
Förutbetalda hyror	41	32
Övrigt	29	23
Summa	423	401

Not K17 Likvida medel

Likvida medel innefattar följande:

	2017-12-31	2016-12-31
Kontanter	1	1
Banktillgodohavanden	583	464
Summa	584	465

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

Not K18 Eget kapital

Aktiekapital

Vid 2016 års ingång bestod aktiekapitalet av 664 800 A-aktier, 354 793 B-aktier och 7 C-aktier. Totalt 1 019 600 aktier. Den 15 februari 2016 beslutades på en extra bolagsstämma om split 45:1, varvid antalet aktier ökat till 29 916 000 A-aktier, 15 965 685 B-aktier och 315 C-aktier. Totalt antal aktier efter split uppgick till 45 882 000. Därefter konverterades samtliga aktier till B-aktier. I samband med börsintroduktionen genomfördes en nyemission om 7 258 064 aktier till kursen 62 kr.

	2017	2016
Antal aktier		
Vid årets ingång	53 140 064	1 019 600
Split 45:1	-	44 862 400
Nyemission	-	7 258 064
Vid årets utgång	53 140 064	53 140 064

Tecknade och betalda aktier	Antal aktier	Röster per aktie	Antal röster
Aktiekapital, B-aktier	53 140 064	0,022222	1 180 879

Övrigt tillskjutet kapital

Belopp som erhållits för emitterade aktier och teckningsoptioner utöver vad som tillförts aktiekapitalet ingår i posten "Övrigt tillskjutet kapital". Se även not K11.

Omräkningsreserven

Omräkningsreserven innefattar alla valutakursdifferenser som uppstår vid omräkning av finansiella rapporter från utländska verksamheter som har upprättat sina finansiella rapporter i en annan valuta än den valuta som koncernens finansiella rapporter presenteras i.

Not K19 Räntebärande skulder

Kortfristiga	2017-12-31	2016-12-31
Banklån	450	442
Checkräkningskredit	200	200
Finansiella leasingskulder	30	35
Totalt redovisat värde	680	677

Långfristiga	2017-12-31	2016-12-31
Banklån	1 310	1 364
Finansiella leasingskulder	35	42
Totalt redovisat värde	1 345	1 405
Varav efter 5 år	0	0

Upplåning sker i svenska kronor, i norska kronor samt i euro. Av banklånen 2017 avser 1 742 MSEK moderbolaget.

Lånevillkor banklån

Humana ingick i mars 2016 låneavtal med DNB Sweden AB och Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ). Enligt låneavtalet har långivarna förbundit sig till att tillhandahålla kreditfaciliteter uppgående till 2 200 MSEK med en löptid om 5 år. Avtalet innehåller sedvanliga avtalsvillkor och löper mot två covenants (kvoter) som regelbundet rapporteras till långivarna (Net debt to EBITDA och Interest cover ratio). Kreditfaciliteterna är inte säkerställda men är föremål för utfästelser och garantier samt negativåtaganden, inklusive restriktioner för pantsättning av bolagets tillgångar, restriktioner avseende skuldsättning i dotterbolagen (undantaget Humana Group Holding AB) och restriktioner avseende avyttringar samt förvärv för ett årligt totalt belopp som överstiger ett sammanlagt företagsvärde om 500 MSEK, samt åtaganden avseende handelssanktioner och antikorrupcion. Se även not K21 och K22.

Not K20 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2017-12-31	2016-12-31
Upplupna löner	242	218
Upplupna semesterlöner	353	339
Upplupna räntekostnader	2	6
Upplupna pensioner	65	59
Övrigt	60	77
Summa	722	698

Not K21 Finansiella instrument och riskhantering

2017-12-31	Lånefordringar och kundfordringar	Bokfört värde	Verkligt värde
Finansiella tillgångar			
Kundfordringar	489	489	489
Övriga fordringar	7	7	7
Upplupna intäkter	380	380	380
Likvida medel	584	584	584
Summa	1 460	1 460	1 460

Finansiella skulder	Finansiella tillgångar/ skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Övriga skulder	Bokfört värde	Verkligt värde
Banklån		1 960	1 960	1 960
Derivatinstrument	1		1	1
Skuld finansiell leasing		64	64	64
Leverantörsskulder		93	93	93
Övriga kortfristiga skulder		9	9	9
Upplupna kostnader		3	3	3
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	27		27	27
Summa	28	2 130	2 158	2 158

2016-12-31	Lånefordringar och kundfordringar	Bokfört värde	Verkligt värde
Finansiella tillgångar			
Kundfordringar	523	523	523
Övriga fordringar	6	6	6
Upplupna intäkter	367	367	367
Likvida medel	465	465	465
Summa	1 360	1 360	1 360

Finansiella skulder	Finansiella tillgångar/ skulder värderade till verkligt värde via resultatet	Övriga skulder	Bokfört värde	Verkligt värde
Banklån		2 006	2 006	2 006
Derivatinstrument	10		10	10
Skuld finansiell leasing		76	76	76
Leverantörsskulder		103	103	103
Övriga kortfristiga skulder		12	12	12
Upplupna kostnader		6	6	6
Skuld avseende tilläggsköpeskilling	28		28	28
Summa	38	2 214	2 252	2 252

Fortsättning Not 21

Redovisat värde på kundfordringar, övriga fordringar, likvida medel, leverantörs-skulder och övriga skulder utgör en approximation av verkligt värde.

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

2017-12-31	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Derivatinstrument	-	1	-	1
Skuld för tilläggsköpeskilling	-	-	27	27
Verkligt värde	-	1	27	28

2016-12-31	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Summa
Skulder				
Derivatinstrument	-	10	-	10
Skuld för tilläggsköpeskilling	-	-	28	28
Verkligt värde	-	10	28	38

Överföringar mellan nivåer

Inga överföringar mellan nivåer har skett under 2017 eller 2016.

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.

MSEK	2017	2016
Tilläggsköpeskilling		
Ingående saldo	28	26
Anskaffningsvärde förvärv	5	20
Återfört mot resultaträkningen	0	0
Reglerat under året	-6	-19
Utgående saldo	27	28

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

Typ	Värderingsteknik	Väsentliga icke-observerbara indata	Samband mellan väsentliga ej observerbara indata och beräkning av verkligt värde
Tilläggsköpeskilling	EBITDA-multiplar: Värderingsmodellen beräknar värdet på tilläggsköpeskilling baserat på sannolika scenarier för framtida EBITDA utfall multiplicerat med multipel enligt avtal.	Prognostiserad EBITDA	Det bedömda verkliga värdet skulle öka (minska) om: EBITDA var högre (lägre)
Ränteswappar och ränteoptioner	Det verkliga värdet av ränteswappar och ränteoptioner har beräknats genom en diskontering av beräknade framtida kassaflöden enligt kontraktets villkor med utgångspunkt från marknadsräntan för liknande instrument på balansdagen.		

Känslighetsanalys

Det maximala utestående beloppet för tilläggsköpeskillingar som kan utgå uppgår till 49 MSEK. Tilläggsköpeskillingarna är resultatbaserade.

Finansiella instrument som inte värderas till verkligt värde

Typ	Värderingsteknik	Väsentliga icke-observerbara indata	Värderings nivå
Andra finansiella skulder*	Diskonterade kassaflöden	ET	2

* Andra finansiella skulder avser banklån samt finansiella leasingsskulder.

Risk avseende finansiella instrument

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker.

- Finansierings- och likviditetsrisk
- Kreditrisk
- Ränterisk
- Valutarisk

Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker har utformats av styrelsen och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler i form av riskmandat och limiter för finansverksamheten. Ansvar för koncernens finansiella transaktioner och risker hanteras centralt av CFO i samråd med styrelsen. Den övergripande målsättningen för finansverksamheten är att tillhandahålla en kostnadseffektiv finansiering samt att minimera negativa effekter på koncernens resultat som härrör från marknadsriskerna.

Finansierings- och likviditetsrisk

Likviditetsrisken är risken att koncernen kan få problem att fullgöra sina skyldigheter som är förknippade med finansiella skulder. Likviditetsriskerna hanteras centralt för hela koncernen av CFO. Likviditetsbehovet följs upp löpande och i samband med översyner av Humanas finansieringsbehov. Koncernens policy är att minimera upplåningsbehovet genom att balansera över- respektive underskottslikviditet inom koncernen och uppnå en flexibilitet i finansieringen genom avtal om ytterligare tillgängliga krediter. För att underlätta likviditetsplanering och likviditetsstyrning har koncernen kreditfaciliteter (checkräkningskrediter) samt en cashpool.

Specifikation av tillgänglig likviditet:	2017	2016
Outnyttjad kreditfacilitet	200	194
Kassa	584	465
Totalt	784	659

Koncernens finansiella skulder, som framgår av Not K19, uppgick vid årsskiftet till 2 025 MSEK (2 082), varav kortfristiga skulder 680 MSEK (677) och långfristiga skulder 1 345 MSEK (1 405). Humana kan nyttja den outnyttjade revolverfaciliteten för att rulla vidare delar av banklånen som förfaller inom 3-12 månader.

Avstämning av skulder som härrör från finansieringsverksamheten – koncernen

	UB 2016	Icke-kassaflödespåverkande förändringar			UB 2017
		Kassaflöden	Förvärv/ avyttring av DB	Valutakurs- differenser	
Checkräkningskredit	200	-	-	-	200
Banklån	1 806	-50	-	4	1 760
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	2 006	-50	-	4	1 960

Löptidsanalys avseende finansiella skulder

2017	< 3 mån	3-12 mån	2-5 år	> 5 år	Totalt
Banklån	50	600	1 310	-	1 960
Räntor avseende Banklån	12	36	79	-	127
Derivatinstrument	0	1	-	-	1
Skuld finansiell leasing	7	22	35	-	64
Leverantörsskulder	93	-	-	-	93
Skuld för tilläggsköpeskilling	4	18	-	5	27
Totalt	167	677	1 424	5	2 272

Löptidsanalys avseende finansiella skulder

2016	< 3 mån	3-12 mån	2-5 år	> 5 år	Totalt
Banklån	50	592	1 364	-	2 006
Räntor avseende Banklån	11	32	124	-	167
Derivatinstrument	8	3	-	-	10
Skuld finansiell leasing	9	26	42	-	76
Leverantörsskulder	103	-	-	-	103
Skuld för tilläggsköpeskilling	24	4	-	-	28
Totalt	205	656	1 529	-	2 390

Kreditrisk

Med kreditrisk avses exponering av fordringar i form av placeringar av överskottslikviditet, derivat och kundfordringar. Överskottslikviditet placeras på inlåningskonton och derivat ingås endast med de större nordiska affärsbankerna. Majoriteten av koncernens kundfordringar löper på stat, kommun och landsting vilka bedöms ha god kreditvärdighet. Likvida medel investeras endast hos bank med hög kreditrating. Risken för kreditförluster bedöms därmed vara begränsade.

Maximal exponering för kreditrisk	2017	2016
Kundfordringar	489	523
Fordringar assistansersättning	352	346
Övriga fordringar	7	6
Likvida medel	584	465
Totalt	1 432	1 340

Ränterisk

Den marknadsrisk som främst påverkar Humana är ränterisken, som kan leda till förändring i verkliga värden och förändringar i kassaflöden. En betydande faktor som påverkar ränterisken är räntebindningstiden.

Koncernens ränterisk uppstår i huvudsak genom långfristig upplåning och hanteras av CFO. Derivatinstrument används för att hantera ränterisken. Koncernens låneavtal löper med 3-6 månaders räntebindningstid.

Genomslaget på räntekostnaderna vid en ränteuppgång på 1 procentenhet på balansdagen skulle vara 20 MSEK (13) inkl räntederivat.

Valutarisk

Koncernen verkar i Sverige, Norge och Finland och utsätts därigenom för valutarisk från valutaexponeringar i norska kronor och Euro. Koncernens resultat påverkas av omräkning av norska och finska dotterbolags resultaträkningar, där omräkningen sker till räkenskapsårets genomsnittskurs. I det fall det norska eller finska dotterbolagets lokala valuta förändras i relation till SEK, förändras koncer-

nen 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 Euro har därför delvis finansierats genom upplåning i norska kronor och i Euro.

Nettotillgångar i NOK uppgår till 359 MSEK (220) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenhet på balansdagen skulle vara 1 MSEK (4) och på koncernens totalresultat 18 MSEK (7). Nettotillgångar i EURO uppgår till 31 MSEK (-2) inkl goodwill. Genomslaget på resultaträkningen vid en kursförändring på 5 procentenhet på balansdagen skulle vara 3 MSEK (1) och på koncernens totalresultat 2 MSEK (0).

Kapitalhantering

Koncernens policy är att ha en god finansiell ställning, som bidrar till att bibehålla investerarens, 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.

Varken moderbolaget eller något av dotterbolagen är föremål för externa kapitalkrav, se även not K19.

Not K22 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

MSEK	2017	2016
Ställda säkerheter för Banklån		
Fastighetsinteckningar	-	3
Ställda säkerheter		
Övrigt	-	30
Eventalförpliktelser	Inga	Inga

Not K23 Transaktioner med närstående

Koncernens nyckelpersoner består av styrelse, koncernledning och verkställande direktör dels genom ägande i Humana och dels genom rollen som ledande befattningshavare. I närståendekretsen ingår även huvudägaren Air Syndication S.C.A, vilken representeras i styrelsen av Lloyd Perry. Transaktioner med närstående sker på marknadsmässiga grunder.

Ersättningar till nyckelpersoner

Ersättningen till nyckelpersoner framgår i not K7.

Preferensaktier

Preferensaktier konverterades till stamaktier i samband med noteringen 2016.

Not K24 Bolag som omfattas av dessa finansiella rapporter

Humana AB är moderbolag i koncernen som inkluderar dotterföretag enligt förteckningen nedan. Samtliga dotterbolag är helägda och har ett räkenskapsår som sammanfaller med moderbolagets.

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Adventum Specialpedagogik AB, 556387-6753	1 000	Borlänge	100%
Adventum Vård AB, 556330-3030	1 000	Borlänge	100%
Arjessa Oy, 2367998-4	11 211 785	Helsinki, Finland	100%
Baggium Vård & Behandling AB, 556747-5230	1 000	Göteborg	100%
Balanshem AB, 556733-8099	1 000	Höör	100%
Barrebacken AB, 556610-6760	108	Stockholm	100%
Behandlingshemmet Källtorp AB, 556668-5979	1 000	Stockholm	100%
Björkvik-Ringsjöhemmet AB, 556435-1889	1 500	Stockholm	100%
Björkviks Vårdhem AB, 556257-3575	2 000	Stockholm	100%
Björntorps HVB-hem AB, 556740-6219	1 000	Stockholm	100%
Cureum AB, 556681-8661	821	Örebro	100%
Davidsbo Fastigheter AB, 556787-3327	1 000	Norberg	100%
Davidsbo Invest AB, 556806-2698	500	Norberg	100%
Davidsbogård AB, 556709-4296	1 000	Norberg	100%
Fabriken Förändringskonsulterna i Skaraborg AB, 556650-8544	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjeforum konsult i Sverige AB, 556687-4227	1 000	Stockholm	100%
Humana Familjeforum Sverige AB, 556589-3764	1 000	Stockholm	100%
Familjestödsgruppen i Stockholm AB, 556699-8182	1 000	Tyresö	100%
Familjevårdskonsulterna i Sverige AB, 556733-7349	1 000	Örebro	100%
Fuga Omsorg AB, 556897-4371	5 000	Stockholm	100%
Habiliteket AB, 556484-2416	1 000	Täby	100%
Hollandskem AB, 556699-6129	1 000	Kungsbacka	100%
Hoitokoti Itatähti Oy, 1012150-0	100	Vantaa, Finland	100%
Humana AS, 997915038	1 000	Tonsberg, Norge	100%
Humana Assistans AB, 556605-3996	100 000	Örebro	100%
Humana Ekeliden AB, 556891-0508	50 000	Örebro	100%
Humana Group AB, 556697-0249	1 478 571	Örebro	100%
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 428 570	Stockholm	100%
Humana Holding AB, 556645-2206	1 000	Örebro	100%
Humana LSS i Sverige AB, 556754-3912	1 000	Sala	100%
Humana Omsorg AB, 556749-0007	1 000	Stockholm	100%
Humlans HVB AB, 556641-8165	3 000	Ockelbo	100%
HVB Lappetorp AB, 556525-0247	1 020	Trosa	100%
Hyvinvointipalvelut Arjessa Oy, 2292973-4	240	Lohja, Finland	100%
Häggesta 10:1 AB, 556992-5638	100	Stockholm	100%
Innovativ Assistans i Stockholm AB, 556521-4573	1 000	Norberg	100%
INOM Innovativ Omsorg i Norden AB, 556782-9105	3 524 259	Stockholm	100%
INOM Innovativ Omsorg i Sverige AB, 556739-6725	1 000	Stockholm	100%
Istriana AB, 559020-2452	1 000	Lund	100%
Jakilaakson Perhekodit Oy, 1741579-8	20	Ylivieska, Finland	100%
JOWE AB, 556644-6281	100	Stockholm	100%
KBT Mälardalen AB, 556718-7025	1 000	Stockholm	100%
Kiinteistö Oy Namika, 2446601-6	1 000	Lahti, Finland	100%
Kilen Akut Behandlingshem AB, 556620-9549	1 000	Skövde	100%
KOA Helse og Omsorg AS, 991069550	300	Narvik, Norge	100%
KOA Ungdomstiltak AS, 890821502	500	Narvik, Norge	100%
KOA Psykisk Helse AS, 994627112	1 540	Narvik, Norge	100%
K-rehab AB, 556766-2720	6 000	Sandviken	100%
Kvaefjord Opplevelse og Avlastning AS, 888 031 812	9 492	Harstad, Norge	100%
Lastensuojeluyksikkö Leppälintu Oy, 2364613-8	1 000	Kauhajoki, Finland	100%
Lastensuojeluyksikkö Pihakoivu Ky, 1991926-0	-	Seinäjoke, Finland	100%
Lunna Gård AB, 556586-2371	1 000	Stockholm	100%
Namikan Pienryhmäkoti Oy, 2461106-8	1 000	Lahti, Finland	100%
Neuropsyki 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%

Företagets namn	Antal andelar	Säte	Kapitalandel %
Norrbärke Sjukhem AB, 556564-9778	2 500	Stockholm	100%
NSS Hoivahotellit Oy, 2348341-2	22 500	Varkaus, Finland	100%
Nuorisopsykiatrinen Asumiskoti Puro Oy, 1744507-3	240	Vähäkylä, Vaasa, Finland	100%
Nuorisokoti Valokki Oy, 2284728-8	1 250	Kurikka, Finland	100%
Nygårds Vård Gotland AB, 556417-0511	2 000	Gotland	100%
Oasen HVB & Skola AB, 556420-9608	5 000	Aneby	100%
Oasen Ungdomscenter AB, 556686-2313	1 000	Aneby	100%
Oasen Utbildningscenter AB, 556650-1796	1 000	Aneby	100%
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%
Paavolokoti Oy, 1077276-8	100	Mänttä-Vilppula, Finland	100%
Palvelukoti Hilmarin Oy, 0955759-3	15	Keuruu, Finland	100%
Palvelutähti Oy, 0932402-8	77 743	Tampere, 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 Puolenhehtaarin Metsä Oy (PHM), 2166211-8	270	Lohja, Finland	100%
Platea AB, 556697-9729	1 500	Hagfors	100%
Pienryhmäkoti Arjen Sydän Oy, 2179372-4	130	Siuntio, Finland	100%
Plus Assistans AB, 556665-9149	1 000	Örebro	100%
Prompting AB, 556606-5990	200	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%
Humana Sociala tjänster Sverige AB, 556658-1277	5 000	Stockholm	100%
Storsjögårdens HVB AB, 556535-5780	1 000	Gävle	100%
Södertörns familjevård AB, 556573-0511	1 000	Stockholm	100%
Tiangruppen AB, 556378-5145	2 500	Uppsala	100%
Tibble gård ungdomshem AB, 556632-1757	1 000	Stockholm	100%
Ungdomshemmet Hajstorp AB, 556618-0369	1 600	Töreboda	100%
Vassbo Behandlingshem AB, 556449-1602	1 000	Uddevalla	100%
Vidablick AB, 556679-3179	1 000	Helsingborg	100%
Wikmångården AB, 556167-4275	1 000	Stockholm	100%

Not K25 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser har inträffat efter rapportperiodens slut.

Redovisningsprinciper

P1 Byten av redovisningsprinciper

Ett antal nya eller ändrade IFRS träder i kraft först under kommande räkenskapsår och har inte förtidstillämpats vid upprättandet av dessa finansiella rapporter. Nyheter eller ändringar med framtida tillämpning planeras inte att förtidstillämpas.

P2 Väsentliga redovisningsprinciper

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

Nya IFRS som ännu inte börjat tillämpas

Ett antal nya eller ändrade IFRS träder i kraft först under kommande räkenskapsår och har inte förtidstillämpats vid upprättandet av dessa finansiella rapporter. Nyheter eller ändringar med framtida tillämpning planeras inte att förtidstillämpas.

IFRS 9 Finansiella instrument kommer att ersätta IAS 39 Finansiella instrument: Redovisning och värdering. IFRS 9 innehåller nya utgångspunkter för klassificering och värdering av finansiella instrument, en framåtblickande ("expected loss") nedskrivningsmodell och förenklade förutsättningar för säkringsredovisning. IFRS 9 träder i kraft 1/1 2018. IFRS 9 bedöms inte komma att få någon betydande påverkan på Humanas redovisning.

International Accounting Standards Board ("IASB") har beslutat om en ny standard för redovisning av leasingavtal, IFRS 16 Leases, som träder i kraft 1 januari 2019.

IFRS 16 Leases innebär att en leasetagare redovisar samtliga hyrda tillgångar och relaterade skulder med undantag för avtal kortare än 12 månader eller där hyresobjektet är av ringa värde, i balansräkningen och att leasetagaren redovisar avskrivningar på dessa tillgångar samt räntekostnader kopplade till de relaterade skulderna i resultaträkningen, dvs. en hantering som motsvarar redovisning av finansiella leasingavtal under gällande standard. Detta är en skillnad från nu då operationella leasingavtal redovisas utanför balansräkningen med upplysning om åtagandet och där leasingavgiften kostnadsförs linjärt över kontraktstiden. IFRS 16 kommer därmed att påverka Humana genom att de operationella leasingavtal som redovisas i not K6 kommer att redovisas i balansräkningen och leasingavgiften som nu redovisas bland övriga externa kostnader ersätts av en avskrivning av de i balansräkningen redovisade tillgångarna samt räntekostnad kopplad till de finansiella skulderna.

IFRS 15 Intäkter från avtal med kunder ersätter från och med 2018 existerande IFRS relaterade till intäktsredovisning, såsom IAS 18 Intäkter, IAS 11 Entreprenadavtal och IFRIC 13 Kundlojalitetsprogram. IFRS 15 baseras på att intäkt redovisas när kontroll över vara eller tjänst överförs till kunden, vilket skiljer sig från existerande bas i överföring av risker och förmåner. Utvärderingen av effekterna på Humanas redovisning när IFRS 15 börjar tillämpas pågår. Beloppsmässiga effekter har ännu inte kunnat uppskattas annat än på den övergripande nivå som nämns nedan. De bedömningar av effekter som beskrivs i det följande baseras på den information som idag är känd eller uppskattad. Val avseende övergångsmetoder kommer att göras när analysen av IFRS 15 nått en fas som ger mer komplett underlag än för närvarande.

Nedan beskrivs de preliminära bedömningar som hittills gjorts av effekter på olika typer av intäkter.

Bolagen inom Humana utför assistanstjänster hos kund samt boenden inom områdena äldreomsorg, HVB, jour- och familjehem, särskilda boenden och stöd-boenden. Baserat på hittillsvarande bedömningar förväntas inte periodiseringen av intäkter ha någon väsentlig påverkan. Slutligen noteras att IFRS 15 innehåller utökade upplysningskrav avseende intäkter, vilket kommer att expandera innehållet i notupplysningarna.

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

Klassificering m.m.

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

Segmentsrapportering

Humana har fyra affärsområden som också redovisas som fyra segment, Individ & Familj, Personlig Assistans, Äldreomsorg samt Övriga Norden. Omsättning och rörelseresultat per segment redovisas efter allokering av segmentspecifika kost-

nader men exklusive kostnader för centrala funktioner. Segmentsredovisningen följer den interna rapporteringen som lämnas till den högste verkställande beslutsfattaren. Vd och CFO följer däremot inte upp tillgångar per segment utan följer enbart koncernens totala tillgångar. Se not K3 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 exponerat 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.

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

Rörelseförvärv

Humana redovisar rörelseförvärv enligt förvärvsmetoden från tidpunkten då bestämmande inflytande erhålls. Köpeskillingen som erlaggs i samband med förvärv redovisas till marknadsvärde vid förvärvstidpunkten, liksom förvärvade tillgångar och skulder. Skillnaden mellan köpeskillingen och det verkliga värdet av förvärvade tillgångar och skulder utgör goodwill. Goodwill är årligen föremål för nedskrivningsprövning, se vidare not K5. Vid förvärv där värdet av nettotillgångar överstiger erlagd köpeskillning, sk. förvärv till lågt pris, intäktsförs mellanskillnaden omedelbart i resultaträkningen. Förvärvsrelaterade kostnader kostnadsförs när de uppstår.

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

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

Intäkter

Intäkter redovisas när tjänsterna är utförda. Vård- och omsorgstjänster utförs i stor utsträckning i enlighet med avtal med månatlig fakturering. Ersättningen baseras på antal brukare, antal vårddygn, antal assistanstimmar, antal boendeplatser, eller liknande tjänster som koncernen utfört.

Personalkostnader

Kortfristiga ersättningar

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

Ersättningar vid uppsägning

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

Pensionsförpliktelser

Humana har olika pensionsplaner vilka klassificeras som antingen avgiftsbestämda eller förmånsbestämda pensionsplaner. En avgiftsbestämd pensionsplan är en pensionsplan där koncernens åtagande är begränsat till de fasta avgifter som inbetalas till den aktuella försäkringsgivaren. Pensionspremier hänförliga till avgiftsbestämda planer redovisas som personalkostnader i resultaträkningen i den takt de uppstår.

En förmånsbestämd pensionsplan är en pensionsplan som inte är avgiftsbestämd. Humanas förmånsbestämda åtaganden för ålderspension och familjepension för tjänstemän i Sverige (ITP2) tryggs genom försäkring i Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 10, är detta en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare. Koncernen har i likhet med övriga svenska företag inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen enligt ITP som tryggs genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan.

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

Aktiesparprogram för anställda

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

Finansiella intäkter och kostnader

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

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

Valutakursvinster och valutakursförluster redovisas brutto.

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

Leasing

Operationella leasingavtal

Kostnader avseende operationella leasingavtal redovisas i årets resultat linjärt över leasingperioden. Förmåner erhållna i samband med tecknandet av ett avtal redovisas i årets resultat som en minskning av leasingavgifterna linjärt över leasingavtalets löptid. Variabla avgifter kostnadsförs i de perioder de uppkommer.

Finansiella leasingavtal

Leasingavtal som är finansiella redovisas som anläggningstillgångar vilka skrivs av enligt principer för materiella anläggningstillgångar, respektive finansiella skulder i balansräkningen. Leasingavgifterna fördelas mellan räntekostnad och amortering på den utestående skulden. Räntekostnaden fördelas över leasingperioden så att varje redovisningsperiod belastas med ett belopp som motsvarar en fast räntesats för den under respektive period redovisade skulden. Variabla avgifter kostnadsförs i de perioder de uppkommer.

Redovisning av sale and leaseback transaktioner

En sale and leaseback-transaktion (SLB) är till sin form en försäljning av en tillgång enligt ett köpeavtal och en efterföljande lease av samma tillgång med den ursprungliga ägaren som leasetagare. Redovisningen av en sådan transaktion är beroende av hur leasingtransaktionen klassificeras, denna bedömning följer de sedvanliga principerna för klassificering av leasingavtal.

Om en sale and lease back transaktion ger upphov till ett finansiellt leasingavtal redovisas beloppet varmed försäljningsbeloppet överstiger bokfört värde (realisationsvinst) inte direkt i säljarens resultaträkning utan periodiseras linjärt över leasingperioden.

Om en sale and leaseback transaktion ger upphov till ett operationellt leasingavtal redovisas det belopp varmed försäljningsbeloppet överstiger bokfört värde (realisationsvinst) i den period under vilken försäljningen sker, förutsatt att transaktionen baseras på verkligt värde. Koncernen bedömer att alla SLB-transaktioner har eller kommer att genomföras på armslängds avstånd till ett pris som motsvarar ett verkligt värde.

Intäkter hänförliga till sale and lease back-transaktion redovisas som intäkter på tillträdesdagen om inte risker och förmåner övergått till köparen vid ett tidigare tillfälle. Kontrollen över tillgången kan ha övergått vid ett tidigare tillfälle än tillträdestidpunkten och om så har skett intäktsredovisas fastighetsförsäljningen vid denna tidigare tidpunkt.

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, med tillämpning av de skattesatser som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen. Till aktuell skatt hör även justering av aktuell skatt hänförlig till tidigare perioder.

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden med utgångspunkt i temporära skillnader mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Temporära skillnader beaktas inte i koncernmässig goodwill och inte heller för skillnad som uppkommit vid första redovisningen av tillgångar och skulder som inte är rörelseförvärv och som vid tidpunkten för transaktionen inte påverkar vare sig redovisat eller skattepliktigt resultat. Värderingen av uppskjuten skatt baseras på hur underliggande tillgångar eller skulder förväntas bli realiserade eller reglerade. Uppskjuten skatt beräknas med tillämpning av de skattesatser och skatteregler som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen.

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

Immateriella tillgångar

Goodwill

Goodwill uppstår vid rörelseförvärv när erlagd köpeskilling överstiger verkligt värde av identifierbara nettotillgångar i förvärvad enhet. Goodwill skrivs inte av utan är föremål för nedskrivningsprövning, se nedan Nedskrivningar. Se vidare not K12.

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

Övriga immateriella tillgångar

I samband med rörelseförvärv utvärderas 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 tillgångar redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar (se nedan) och eventuella nedskrivningar (se redovisningsprincip).

Avskrivningsprinciper

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

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

Materiella anläggningstillgångar

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

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

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

Utgifter efter förvärvet

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

Avskrivningsprinciper

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

Beräknade nyttjandeperioder;

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

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

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

Nedskrivningar

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

Nedskrivning av materiella och immateriella tillgångar

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

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

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

Återföring av nedskrivningar

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

Resultat per aktie

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

Avsättningar

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

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

Förlustkontrakt

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

Finansiella instrument

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

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

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

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

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

Finansiella tillgångar värderade till verkligt värde via resultatet

Denna kategori består av derivatinstrument (ränteswappar och ränteoptioner) som ingår i undergruppen finansiella tillgångar som innehas för handel. Finansiella tillgångar i denna kategori värderas löpande till verkligt värde med värdeförändringar redovisade i årets resultat.

Lånefordringar och kundfordringar

Lånefordringar och kundfordringar är finansiella tillgångar som inte är derivat, som har fastställda eller fastställbara betalningar och som inte är noterade på en aktiv marknad. Dessa tillgångar värderas till upplupet anskaffningsvärde.

Upplupet anskaffningsvärde bestäms utifrån den effektivränta som beräknades vid anskaffningstidpunkten. Kundfordran redovisas till det belopp som beräknas inflyta, dvs. efter avdrag för osäkra fordringar.

Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultatet

Denna kategori består av finansiella skulder som innehas för handel, vilken omfattar koncernens derivat, samt villkorade tilläggsköpeskillningar, vilka skall redovisas i denna kategori. Förändringar i verkligt värde redovisas i årets resultat.

Andra finansiella skulder

Lån samt övriga finansiella skulder, t.ex. leverantörsskulder och utnyttjad checkkredit ingår i denna kategori. Skulderna värderas till upplupet anskaffningsvärde.

Nedskrivningar av lånefordringar och kundfordringar som redovisas till upplupet anskaffningsvärde återförs om de tidigare skälen till nedskrivningar inte längre föreligger och att full betalning från kunden förväntas erhållas.

Nedskrivning av finansiella tillgångar

Vid varje rapporttillfälle utvärderar företaget om det finns objektiva bevis på att en finansiell tillgång eller grupp av tillgångar är i behov av nedskrivning.

Objektiva bevis utgörs dels av observerbara förhållanden som inträffat och som har en negativ inverkan på möjligheten att återvinna anskaffningsvärdet, dels av betydande eller utdragen minskning av det verkliga värdet för en investering i en finansiell placering klassificerad som en finansiell tillgång som kan säljas.

Företaget klassificerar kundfordringar som osäkra när dessa har förfallit till betalning sedan mer än 90 dagar. Fordringarnas nedskrivningsbehov fastställs utifrån historiska erfarenheter av kundförluster på liknande fordringar.

Eventualförpliktelser

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

Noter moderbolaget

Not PM1 Moderbolagets redovisningsprinciper

Moderbolaget har upprättat sin årsredovisning enligt årsredovisningslagen (1995:1554) och Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 2 Redovisning för juridiska personer. Även av Rådet för finansiell rapporterings utgivna uttalanden gällande för noterade företag tillämpas. RFR 2 innebär att moderbolaget i årsredovisningen för den juridiska personen ska tillämpa samtliga av EU antagna IFRS och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för årsredovisningslagen, tryggandelagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och 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 IAS 39 i moderbolaget som juridisk person.

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

Inkomstskatt

Moderbolagets effektiva skatt är 22 procent vilket överensstämmer med nominell skattesats.

Not MB1 Moderbolagets inköp och försäljningar till koncernföretag

Försäljning till koncernbolag uppgick till 100 procent under 2017 (100 procent för 2016). Inköp från koncernbolag uppgick till 0 procent under 2017 (0 procent 2016).

Not MB2 Uppgift om revisorns arvode och kostnadsättning

Ersättningar till revisorer

	2017	2016
KPMG AB		
– revisionsuppdrag	2	1
Summa	2	1

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

Not MB3 Andelar i dotterbolag

	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärden	1 623	1 623
Tillskott	2	-
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	1 625	1 623

	Bokfört värde	
Företagets namn	2017-12-31	2016-12-31
Humana Group Holding AB, 556730-0453	1 625	1 623

Not MB4 Obeskattade reserver

	2017-12-31	2016-12-31
Periodiseringsfond beskattningsår 2012	-	19
Periodiseringsfond beskattningsår 2013	41	41
Periodiseringsfond beskattningsår 2014	53	53
Periodiseringsfond beskattningsår 2015	38	38
Periodiseringsfond beskattningsår 2016	20	20
Periodiseringsfond beskattningsår 2017	27	-
Summa	179	171

Not MB5 Långfristiga skulder

	2017-12-31	2016-12-31
Långfristiga skulder som förfaller till betalning ett till fem år efter balansdagen:	1 296	1 354
Summa	1 296	1 354

Se not K19 för lånevillkor och not K21 för finansiell riskhantering.

Not MB6 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2017-12-31	2016-12-31
Upplupna räntor	2	1
Övriga poster	3	2
Summa	5	3

Not MB7 Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till årsstämmans förfogande stående vinstmedel:

SEK	2017
Balanserade vinstmedel	1 506 001 284
Årets resultat	63 947 237
Summa	1 569 948 521
Disponeras enligt följande	
Utdelning 0,60 kronor per aktie (totalt 53 140 064 aktier)	31 884 038
Balanseras i ny räkning	1 538 064 483
Summa	1 569 948 521

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Humana AB, org. nr 556760-8475

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Humana AB för år 2017 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 62-75 och hållbarhetsrapporten på sidorna 18-27. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 38-93 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 2017 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 2017 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 62-75 och hållbarhetsrapporten på sidorna 18-27. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Värdering av goodwill

Se Not K12 Goodwill, samt Not K2 Övergripande redovisningsprinciper inklusive Bedömningar och uppskattningar i finansiella rapporterna på sidorna 76, 83 samt 91 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området

Koncernen redovisade per den 31 december 2017 goodwill om 3 104 MSEK.

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, bl a 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.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1-37 samt 97-100. 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 informatio-

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 revisionsred i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorsred 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.

Hur området har beaktats i revisionen

Vi har bedömt om de utförda nedskrivningsprövningarna är upprättade i enlighet med den teknik som föreskrivs i IAS 36 Nedskrivningar.

Vidare har vi utvärderat koncernens antaganden om framtida kassaflöden, såsom försäljningstillväxt och rörelsemarginalens utveckling, samt diskonteringsräntan. Detta har bl a gjorts genom att ta del av och utvärdera skriftlig dokumentation och kontrollera antaganden i nedskrivningsprövningen mot planer. Vi har även utvärderat koncernens historiska prognosförmåga samt utmanat antaganden om framtida tillväxt och marginal. Där lämpligt har antaganden kontrollerats mot externa marknadsdata.

Vi har också bedömt innehållet i de upplysningar om utförda nedskrivningsprövningar som lämnas i årsredovisningen och koncernredovisningen.

nen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS så som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

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 på fel, 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 fel 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 på fel, 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 fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa

uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall tillhörande motåtgärder.

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

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Humana AB för år 2017 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 revisionssed 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 fortlöpa 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.

Den 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 revisionsred 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 revisionsred 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 om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 62-75 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevU 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 revisionsred i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplýsningar 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 18-27 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionsred 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 ABs revisor av bolagsstämman den 18 maj 2017. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2008.

Stockholm den 3 april 2018

KPMG AB

Petra Lindström
Auktoriserad revisor

Finansiella definitioner

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.

Avkastning på sysselsatt kapital (%)

Rörelseresultat och finansiella intäkter dividerat med totalt sysselsatt kapital multiplicerat med 100.

EBITDA

Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar.

Eget kapital per stamaktie

Eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare dividerat med antalet aktier vid årets slut efter inlösen, återköp och nyemission.

Genomsnittligt antal stamaktier

Beräknas som ett genomsnitt av antalet utestående stamaktier på daglig basis efter inlösen och återköp.

SYFTE

Avkastning på sysselsatt kapital

Nyckeltalet visar verksamhetens avkastning på det kapital som ägare och långivare har ställt till förfogande. Syftet är att visa koncernens avkastning oberoende av finansiering.

Justerat rörelseresultat och justerad EBITDA

Beräknas som rörelseresultat 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.

Genomsnittligt eget kapital

Beräknas på genomsnittligt eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare per kvartal som beräknats från ingående och utgående balans per kvartal.

Justerat EBITDA

Rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar justerat för jämförelsestörande poster.

Justerat rörelseresultat

Rörelseresultat justerat för jämförelsestörande poster.

Jämförelsestörande poster

Poster av engångskaraktär som inte förväntas återkomma och som försvårar jämförbarheten mellan två givna perioder.

Medelantalet heltidsanställda

Medelantalet heltidsanställda under året.

Medelantal kunder

Genomsnittligt antal kunder under året.

Operativt kassaflöde

Rörelseresultat inklusive förändring av avskrivningar/nedskrivningar, rörelsekapital samt investeringar i andra anläggningstillgångar (netto).

Organisk tillväxt

Tillväxt för jämförbara bolag inom respektive segment som Humana ägde under föregående jämförelseperiod.

Operativt kassaflöde

Beräknas som rörelseresultat inklusive förändring av avskrivningar/nedskrivningar, rörelsekapital samt investeringar i andra anläggningstillgångar (netto). Genom att exkludera kassaflöde från företagsförvärv och finansiering underlättas en analys av kassaflödesgenereringen i den operativa verksamheten.

Räntebärande nettoskuld

Nettoskulden används till att på ett enkelt sätt åskådliggöra och bedöma koncernens möjligheter till att leva upp till finansiella åtaganden.

Periodens resultat per stamaktie

Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare minskat med periodens andel av fastställd utdelning till preferensaktier dividerat med genomsnittligt antal stamaktier.

Räntebärande nettoskuld

Upplåning exklusive räntederivat med avdrag för likvida medel och räntebärande tillgångar.

Räntebärande nettoskuld/EBITDA

Räntebärande nettoskuld dividerat med EBITDA.

Rörelseresultat

Resultat före finansiella poster och skatt.

Rörelsemarginal (%)

Rörelseresultat dividerat med rörelseintäkter multiplicerat med 100.

Soliditet (%)

Eget kapital inklusive innehav utan bestämmande inflytande dividerat med balansomslutning multiplicerat med 100.

Sysselsatt kapital

Totala tillgångar minus ej räntebärande skulder.

Räntebärande nettoskuld/EBITDA

Nyckeltalet visar koncernens skuldsättning i förhållande till EBITDA. Används för att åskådliggöra koncernens möjlighet att leva upp till finansiella åtaganden.

Soliditet

Nyckeltalet visar hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital. Syftet är att kunna bedöma koncernens betalningsförmåga på lång sikt.

Avstämning mot finansiella rapporter enligt IFRS

	Jan-dec 2017	Jan-dec 2016
Justerat rörelseresultat		
Rörelseresultat	316	329
Reaförlust vid avyttring av Hemtjänst	14	-
Kostnader börsnotering	-	40
Reavinst vid försäljning av fastigheter	-14	-
Justerat rörelseresultat	316	369
Justerad EBITDA		
Rörelseresultat	316	329
Avskrivningar	60	50
Reaförlust vid avyttring av Hemtjänst	14	-
Kostnader börsnotering	-	40
Reavinst vid försäljning av fastigheter	-14	-
Justerad EBITDA	376	419
Organisk intäktsstillväxt		
Omsättning, bas	5 647	5 481
Omsättning, intäktsstillväxt	-76	58
Total organisk tillväxt, konstant valutakurs	-1,3%	1,1%
Operativt kassaflöde, MSEK		
Rörelseresultat	316	329
Avskrivningar	60	50
Förändring av rörelsekapital	-41	-372
Investeringar i övriga anläggningstillgångar, netto	-151	-142
Operativt kassaflöde, MSEK	184	-134

	31 dec 2017	31 dec 2016
Räntebärande nettoskuld, MSEK		
Långfristiga räntebärande skulder	1 345	1 405
Kortfristiga räntebärande skulder	680	687
Likvida medel	-584	-465
Räntebärande nettoskuld	1 440	1 628
Justerad EBITDA 12 månader	376	419
Räntebärande nettoskuld/Justerad EBITDA 12 månader, ggr	3,8	3,9
Avkastning på sysselsatt kapital, %		
SUMMA TILLGÅNGAR	5 060	4 960
Uppskjutna skatteskulder	-73	-78
Leverantörsskulder	-93	-103
Övriga kortfristiga skulder	-979	-960
Sysselsatt kapital	3 915	3 818
Rörelseresultat	316	329
Finansiella intäkter	4	11
Totalt	320	341
Avkastning på sysselsatt kapital, %	8,2%	8,9%
Soliditet, %		
Eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare	1 891	1 726
SUMMA TILLGÅNGAR	5 060	4 960
Soliditet, %	37,4%	34,8%

Fyraårsöversikt

Nyckeltal och data per aktie

Notera att tabellerna och beräkningarna nedan inte har reviderats, såvida inget annat anges

Nyckeltal	2017	2016	2015	2014
Nettoomsättning, MSEK ¹⁾	6 557	6 362	5 593	5 065
Tillväxt, %	3,1	13,7	10,4	45,2
Organisk tillväxt, konstant valutakurs %	-1,3	1,1	0,8	7,9
Förvärvat tillväxt (inklusive avyttringar), %	5,0	12,4	9,6	37,2
EBITDA, MSEK	376	379	394	339
EBITDA-marginal, %	5,7	6,0	7,0	6,7
Justerad EBITDA, MSEK	376	419	386	367
Justerad EBITDA-marginal, %	5,7	6,6	6,9	7,2
Rörelseresultat (EBIT), MSEK ¹⁾	316	329	312	307
Rörelsemarginal, %	4,8	5,2	5,6	6,1
Justerat rörelseresultat, MSEK	316	369	340	335
Justerad rörelsemarginal, %	4,8	5,8	6,1	6,6
Årets resultat, MSEK ¹⁾	194	170	114	115
Förändring av rörelsekapital, MSEK	-41	-372	38	18
Förvärv av immateriella och materiella anläggningstillgångar, MSEK ¹⁾	-151	-143	-46	-46
Operativt kassaflöde, MSEK	184	-134	389	310
Kassaflödesgenerering, %	48,9	-35,3	98,7	91,4
Eget kapital ¹⁾	1 891	1 726	1 093	986
Räntebärande nettoskuld, MSEK	1 440	1 628	1 174	1 484
Räntebärande nettoskuld/EBITDA 12 månader, ggr	3,8	4,3	3,0	4,4
Räntebärande nettoskuld/justerad EBITDA 12 månader, ggr	3,8	3,9	3,0	4,0
Soliditet, %	37,4	34,8	28,5	27,0
Avkastning på sysselsatt kapital 12 månader, %	8,2	8,9	11,3	11,4
Kunder, medelantal	8 316	8 361	7 262	7 324
Heltidsanställda, medelantal ¹⁾	10 003	9 912	9 154	8 619
Heltidsanställda, årets slut	9 503	10 091	9 231	8 773
Data per aktie	2017	2016	2015	2014
Omräknat resultat per aktie ²⁾	3,64	2,87	0,61	0,84
Omräknat eget kapital per aktie, SEK ²⁾	35,58	32,48	23,82	21,50

1) Informationen är hämtad från Humanas reviderade koncernräkenskaper.

2) 2014 omräknat för antal stamaktier (45 882 000) med hänsyn till den split (45:1) som registrerades hos Bolagsverket den 7 mars 2016.

Verksamhetsdefinitioner

Bufdir

Barne-, ungdoms- och familjedirektoratet. Det norska centrala organet för administration och drift av barnomsorg.

Bufetat

Barne-, ungdoms- och familieetaten. Bufetat ligger under det norska Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Bufetat är uppdelat i fem regioner och är ansvarigt för drift och tjänster knutna till barn- och familjeomsorg.

HOT

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. Norsk lag som reglerar vården av barn, unga och vuxna med fysiska och psykiska funktionsnedsättningar.

HQM

Humana Quality Model. Modell för att kunna mäta kvaliteten inom koncernen och se förändringar över tiden.

HQI

Humana Quality Index. Kvantitativa nyckeltal som bildar ett index.

HSL

Hälsa- och sjukvårdslagen

Humana Academy

Humanas interna utbildningsverksamhet.

HVB

Hem för vård eller boende

IHF

Intensiv hemmabaserad familjebehandling. Manualbaserad effektutvärderad metod för familjer med komplexa problem där målet är att barnet eller ungdomen ska kunna bo kvar hemma.

IVO

Inspektionen för vård och omsorg

Lex Maria

Anmälningsskyldighet för en vårdgivare att till IVO anmäla om en patient i samband med hälso- och sjukvård drabbats av, eller utsatts för risk att drabbas av, en allvarlig skada eller sjukdom.

Lex Sarah

Anmälningsskyldighet för en omsorgsutförare att till IVO rapportera missförhållanden och påtagliga risker för missförhållanden inom ramen för lagarna SoL och LSS.

LOU

Lagen om offentlig upphandling

LOV

Lagen om valfrihet

LSS

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

Neuropsykiatrisk problematik

Problematik beroende på funktionsnedsättningar, exempelvis ADHD, ASD/Aspergers syndrom, Tourettes syndrom och språkstörning. De olika diagnoserna är närbesläktade och det är vanligt att samma person har flera diagnoser.

NKI

Nöjd kund-index

NMI

Nöjd medarbetar-index

Psykosocial problematik

Problem och livssituationer som uppstår då det finns samverkan mellan psykologiska och samhälleliga förutsättningar.

Sammanbrott

Då sociala myndighetens placering av en ungdom i vård utanför sitt eget hem plötsligt måste avbrytas på grund av beslut från antingen socialtjänsten, föräldrar, ungdomen eller vårdgivaren.

Samsjuklighet

Samsjuklighet innebär att en person har två eller flera sjukdomstillstånd och/eller funktionsnedsättningar samtidigt.

SiS

Statens Institutionsstyrelse

SoL

Socialtjänstlagen

TFCO

Treatment foster care oregon. Manualbaserad metod för förstärkt familjehemsplacering. Kombination av specialiserad fosterhemsplacering, individualterapi och familjeterapi.

Vårdfläta

Humanas beteckning på en kombination av olika åtgärder och omsorgsformer som anpassas dynamiskt efter kundens behov.

Värdegrund

Humanas etiska och moraliska plattform.

Alla har rätt
till ett bra liv.
Ja, alla.



Produktion: Humana och Narva Fotograf: Anders J Larsson, Mia Kaasalainen och Håkan Flank
Layout och original: Narva Tryck: Göteborgstryckeriet



Humana

Humana AB
Warfvinges väg 39, 7tr
112 51 Stockholm
Telefon växel: 08-599 299 00
www.humana.se

