



Humana

# Ersättningsrapport för Humana AB avseende år 2020

## **Inledning**

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

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare, det vill säga medlemmar i koncernledningen, finns i not K5 på sidorna 94-96 i årsredovisningen för 2020. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2020 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52-63 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 56 i årsredovisningen för 2020.

## **Viktiga händelser 2020**

På sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2020 sammanfattar VD räkenskapsåret 2020 och bolagets övergripande resultat. Där ges information om de nyckelelement som haft påverkan på ersättningen under räkenskapsåret.

## **Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser**

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

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

De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns på sidan 95 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman.



# Humana

Det har inte förekommit några avsteg från ersättningsriktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från förfarandet för dess genomförande under räkenskapsåret. Bolagets revisor ska yttra sig om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2020 kommer tillhandahållas på bolagets hemsida i samband med att övriga stämmohandlingar inför årsstämman 2021 tillhandahålls.

Ingen ersättning har återkrävts av bolaget under räkenskapsåret.

## Total ersättning till befattningshavare 2020 (Tkr)<sup>1)</sup>

Befattningshavarens namn och position	Fast arvode		Rörlig ersättning		Pensionskostnader	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning <sup>7)</sup>
	Fast lön	Anställningsförmåner	Årliga	Långsiktiga			
<b>Rasmus Nerman (VD) 2020</b>	4 984 <sup>2)</sup>	21 <sup>3)</sup>	1 107	308	1 281	7 701	82/18
<b>Ulf Bonnevier (vVD)<sup>4)</sup> 2020</b>	1 982 <sup>5)</sup>	77 <sup>6)</sup>	-	-	451	2 510	100/0

1) Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Rörlig ersättning under 2020 redovisas i tillämpliga fall i tabell 2 och tabell 3 nedan. Ersättningen som redovisas kan vara inestående eller utbetald under räkenskapsåret.

2) Beloppet inkluderar semesterersättning med 722 Tkr och föräldralön 91 Tkr.

3) Anställningsförmån avser garageplats och sjukvårdsförsäkring.

4) Avslutade sin anställning 31 augusti 2020.

5) Beloppet inkluderar semesterersättning med 385 Tkr.

6) Anställningsförmån avser bilförmån, bränsleförmån och sjukvårdsförsäkring.

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

Under 2020 fanns ett teckningsoptionsprogram som löpte ut varmed det för närvarande inte finns några utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentprogram.

## Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

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

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

Målen för rörlig ersättning ska vara relaterade till utfall av finansiella mål för koncernen och affärsområdena samt tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter, såsom kundnöjdhet, projektutfall och miljö- och samhällspåverkan. De senare används för att



# Humana

säkerställa fokus på icke finansiella mål av särskilt intresse. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. De finansiella målen fastställs av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med bolagets affärsstrategi och finansiella målsättning. När mätperioden för uppfyllelse av de förutbestämda målen för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det genom en helhetsbedömning bedömas i vilken utsträckning dessa mål har uppfyllts. Om bolaget bryter mot något av sina finansiella villkor kommer ingen bonusbetalning att göras. Bonusutbetalningen ingår som pensionsgrundande lön.

Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av koncernledningen och styrelsen ansvarar för bedömningen av vd. Såvitt avser de finansiella målen ska bedömningen ta utgångspunkt i den av Humana senast offentliggjorda finansiella informationen.

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

## Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret – kortsiktig rörlig ersättning

Befattnings-havares namn och position	Beskrivning av prestations-kriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestations-kriteriernas relativa viktning	a) Uppmått prestation, och  b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
<b>Rasmus Nerman (VD)</b>	Ebit <sup>1) 2)</sup>	60%	a) 100%
			b) 738
	Operativt kassaflöde	20%	a) 100%
			b) 246
	Individuella mål	20%	a) 50%
			b) 123

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

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

## Långsiktig rörlig ersättning 2020-2022

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



Humana

## Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret – Långsiktig rörlig ersättning

Befattningshavares namn och position	Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	Prestationskriteriernas relativa viktning	a) Uppmått prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Rasmus Nerman (VD)	EPS 2020	25%	a) 100%
			b) 308
	EPS 2021	25%	E/T
			E/T
	EPS 2022	50%	E/T
			E/T

## Ersättning – jämförelse

### Jämförande tabell över ersättningen och bolagets resultat

Årlig förändring	2019	Förändring %	2020
<b>Total ersättning Rasmus Nerman (VD)</b>	6 409	20,2%	7 701
<b>Total ersättning Ulf Bonnevier (vVD)<sup>1)</sup></b>	3 847	-34,8%	2 510
<b>Koncernens rörelseresultat (EBIT)</b>	369 371	27,4%	470 513
<b>Genomsnittlig ersättning för anställda<sup>2)</sup> räknat i heltidsanställningar</b>	448	2,4%	458

1) Avslutade sin anställning 31 augusti 2020.

2) Exklusive medlemmar i koncernledningen