

## STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

---

Styrelsen föreslår att stämman beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare fram till årsstämman 2020.

Ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska omfattas av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer, ansvar och koncernens resultatutveckling. Syftet med den rörliga ersättningen är att skapa incitament för ledande befattningshavare att leverera goda operativa resultat, samt att förena ledande befattningshavares intressen med aktieägarnas intressen.

Den rörliga ersättningen till verkställande direktören och ledande befattningshavare kan bestå av en kortsiktig rörlig ersättning som utbetalas årligen kontant. Rörlig ersättning ska förutsätta uppfyllelse av definierade och mätbara mål och ska vara maximerad i förhållande till den fasta lönen. Den rörliga ersättningen är maximerad till 30 procent av den årliga grundlönen till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare.

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.

Rörlig ersättning till VD och ledande befattningshavare kan också utgå i form av aktier och/eller aktierelaterade instrument i Humana genom att de erbjuds att delta i långsiktiga aktie- eller aktiebaserade incitamentsprogram, beslutade av bolagsstämman.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda.

Avgångsvederlag ska, normalt sett, utgå vid uppsägning från Humanas sida. Medlemmar i koncernledningen ska normalt ha en uppsägningstid om högst 6 månader i kombination med ett avgångsvederlag motsvarande 6 månaders fast lön. 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. För verkställande direktören gäller vid uppsägning från bolagets sida en uppsägningstid om 6 månader och ett avgångsvederlag om 12 månader. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdes sida. Avtal om avgångsvederlag träffas separat efter beslut i ersättningsutskottet.

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

Styrelsen ska ha rätt att frångå de av årsstämman beslutade riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

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

### Kostnader för rörlig ersättning

Kostnaderna för den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag kan maximalt uppgå till 8,7 MSEK (inklusive arbetsgivarens sociala avgifter). Kostnaderna

baseras på nuvarande ersättningsnivåer och fullt utnyttjande och förutsätter att samtliga mål som berättigar till ersättning är uppfyllda.

Beräkningen grundar sig på nuvarande antalet ledande befattningshavare i bolaget. Kostnaderna kan förändras om antalet ledande befattningshavare i bolaget utökas.

*Information om tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning*

Vid extra bolagsstämma i Humana den 9 mars 2016 beslutades att införa två långsiktiga incitamentsprogram, ett riktat till Humanas ledande befattningshavare och ett riktat till vissa andra ledningspersoner i företaget. De ledande befattningshavarna deltar i ett incitamentsprogram som består av teckningsoptioner, och de andra ledningspersonerna deltar i ett aktiesparprogram.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet riktat till de ledande befattningshavarna omfattar vid tidpunkten för årsstämman en serie av 370 627 teckningsoptioner som berättigar till nyteckning av samma antal nya aktier i Humana. Deltagarna har förvärvat teckningsoptionerna till marknadsvärde. Fullt utnyttjande av teckningsoptionerna innebär en total utspädning motsvarande cirka 0,7 procent av Humanas totala antal aktier.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet riktat till vissa andra ledningspersoner i företaget avser ett aktiesparprogram. De anställda som deltar i programmet har för egna medel förvärvat aktier i Humana till marknadspris på Nasdaq Stockholm, alternativt har allokerat redan innehavda aktier till programmet. Programmet löper på tre år och de som behåller sina sparaktier under perioden är för varje förvärvat sparaktie efter tre år garanterad att erhålla en aktie (*matchningsaktie*) och kan erhålla ytterligare en aktie (*prestationsaktie*) förutsatt att ett resultatbaserat prestationsmål uppfylls. Sammanlagt kan högst 89 000 aktier under 2019 komma att överlåtas till deltagarna, motsvarande cirka 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier i företaget. De totala kostnaderna för aktiesparprogrammet bedöms under 2019 uppgå till cirka 1,8 MSEK och inga kostnader med anledning av programmet förväntas belasta Humana under 2020.

Mer information kring ovanstående program finns på <http://corporate.humana.se>

---

Stockholm i mars 2019  
**Humana AB (publ)**  
Styrelsen