

YTTRANDE ENLIGT SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING 10.3, SISTA STYCKET

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska styrelsen lämna en redovisning för:

- utvärderingen av pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen (koden 9.1, andra punkten),
- utvärderingen av tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget (koden 9.1, tredje punkten).

För att ta del av bolagets fullständiga riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare, se bolagets hemsida samt sidan 75 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2016, eller på sidan 67-68 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2017.

Utvärdering riktlinjer ledande befattningshavare och ersättningsstrukturer

Denna utvärdering av rörlig ersättning gäller den ersättning som har utbetalats under räkenskapsåret 1 december 2016 – 30 november 2017 och som baserar sig på måluppfyllelse för respektive berörd person under 2016 samt på de riktlinjer för ledande befattningshavare som antogs vid årsstämman 2017.

Vid årsstämman 2017 fattade årsstämman beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som till viss del skiljde sig från tidigare riktlinjer eftersom man i samband med översynen av organisationen och dess sammansättning under 2016 även hade sett över riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.

Styrelsen anser att det är av största vikt att ledande befattningshavare har marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning både vad gäller fast och rörlig kompensation utifrån ansvar och prestation.

De nya riktlinjerna för ledande befattningshavare omfattar vd och personer i ledningsgruppen samt ansvariga för övriga koncerngemensamma funktioner. Sammantaget uppgår dessa personer till knappt 20.

Kriterierna vid fastställandet av ersättningarna ska baseras dels på arbetsuppgifternas betydelse, dels på den anställdes kompetens, erfarenhet och prestation. Den största delen av den totala ersättningen ska över tid utgöras av den fasta lönen. Ersättningsformerna ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling för H&M-koncernen. Det ska finnas en tydlig koppling mellan utfallet av rörlig ersättning och H&M-gruppens finansiella och hållbara utveckling. Ledande befattningshavare är således, från tid till annan, berättigade till rörlig ersättning beroende på uppfyllande av mål – såväl koncerngemensamma finansiella mål såsom förutbestämda resultat- och omsättningsmål, hållbarhetsmål samt individuella mål inom respektive persons ansvarsområde. Målen syftar till att främja H&M-gruppens utveckling på både kort och lång sikt.

Den totala årliga ersättningen kan bestå av följande delar:

- fast grundlön
- kortsiktig rörlig ersättning
- långsiktig rörlig ersättning
- pensionsförmåner
- övriga förmåner

Vid enstaka tillfällen kan ledande befattningshavare efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordförande erhålla engångsbelopp, dock maximalt en extra fast årslön. Diskretionära engångsbelopp kan även utbetalas till övriga nyckelpersoner.

För att ta del av fullständiga riktlinjer se sidorna 68-69 i H&M:s årsredovisning 2017 samt på about.hm.com.

Utvärdering riktlinjer ledande befattningshavare och ersättningsstrukturer

Styrelsens bedömning är att H&M betalar ersättningar som är både marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Under räkenskapsåret 2017 betalades det inte ut någon kortsiktig rörlig ersättning till följd av att koncernen inte nådde sina finansiella mål för 2016. Under räkenskapsåret 2017 betalades MSEK 48,2 (48,0) i ersättning till ledningsgruppen, vilken förutom vd, består av de ansvariga för finans, produktion, hållbarhet, expansion, kommunikation, human resources, affärsutveckling, logistik samt de ansvariga för varumärket H&M samt den ansvarige för new business. Till vd utgick MSEK 13,7 (13,4) i fast lön.

En beräknad kostnad om MSEK 30,0 (30,0) har redovisats avseende den ersättning som vissa ledande befattningshavare kan erhålla som långsiktig rörlig ersättning, den som tidigare benämndes som kompletterande riktlinjer, se vidare beskrivning i förvaltningsberättelsen sid 68. Utbetalning kommer att ske tidigast 2019 enligt de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2014. Den långsiktiga rörliga ersättningen utgår från att det är av största vikt att de nyckelpersoner som omfattas av den långsiktiga rörliga ersättningen stannar kvar inom H&M-koncernen under det viktiga utvecklingskede som H&M-koncernen nu befinner sig i.

Bolagets pensionsvillkor överensstämmer med vad som är brukligt på marknaden. H&M har tidigare instiftat H&M Incentive Program – ett vinstandelssystem för hela personalen. Avsättningar görs till en personalstiftelse som kommer att dela ut vinstandelar till den personal som arbetat en viss tid i bolaget. Styrelsen tror att detta är ett effektivt sätt att belöna medarbetare för deras arbetsinsatser.

Sammantaget menar styrelsen att H&M har ett måttfullt och ändamålsenligt system för ersättningar, såväl när det gäller strukturer som nivåer i bolaget.

Årsstämman 2018

Föreslagna riktlinjer för årsstämman den 8 maj 2018 överensstämmer i sak med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2017.

Styrelsen
Mars 2018