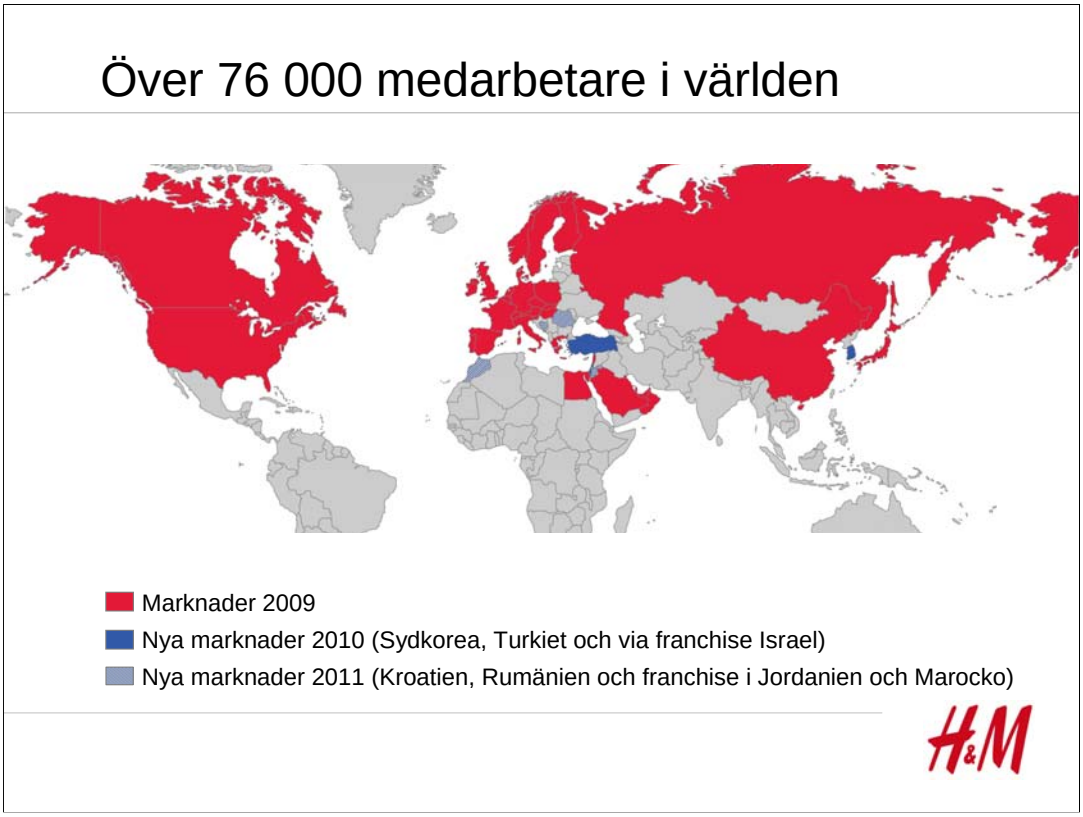
Välkommen till extra bolagsstämma i H & M Hennes & Mauritz AB

20 oktober 2010



Över 76 000 medarbetare runt om i världen

Det är nu 63 år sedan den första H&M-butiken öppnades i Västerås. Då var vi ett 20-tal anställda – idag har vi över 76 000 medarbetare runt om i världen.

Idag finns det över 2000 H&M-butiker i snart 38 länder. Vi har 16 produktionskontor fördelade över Asien och Europa.

Att kunna säkerställa vårt expansionsmål om att öka antalet nya butiker per år med 10 till 15 procent - bygger på att vi har engagerade och motiverade medarbetare i hela organisationen.

H&M-andan

H&M-andan – vår kultur

Våra medarbetare bidrar alla till att göra H&M till vad det är idag. Vi har en stark företagskultur, H&M-andan, som bygger på enkelhet, prestigelöshet, entreprenörskap, laganda, rättframhet, sunt förnuft och tron på människan och hennes förmåga att ta egna initiativ.

I en värld där konkurrensen om personal ökar måste H&M fortsätta att vara en god arbetsgivare och en attraktiv arbetsplats.

Belöningsprogram – H&M Incentive Program

- Omfattar alla anställda i alla länder
- Syfte:
  - att visa uppskattning
  - gynna långsiktigt engagemang
  - gynna framtida rekryteringar
  - stärka H&M som attraktiv arbetsgivare
- Långsiktigt

Vad vi vill göra – Mål och syfte

Det är medarbetarna som är nyckeln till H&M:s framgång och det är det som vi nu vill belöna.

För att visa vår uppskattning till alla medarbetare som bidrar till H&M:s framgång vill vi nu införa ett belöningsprogram där alla anställda i alla länder omfattas enligt samma grundprinciper utifrån arbetad tid oavsett vilken tjänst man har eller hur mycket man tjänar.

Franshiseländerna omfattas inte av belöningsprogrammet då personalen i dessa butiker inte är anställda av H&M utan av respektive franshisetagare.

Belöningsprogrammet syftar också till att stärka H&M som en attraktiv arbetsgivare för både befintliga och framtida medarbetare.

Avsikten är alltså även att gynna framtida rekryteringar under vår kraftiga expansion.

Långsiktighet är ett ledord för belöningsprogrammet.

Belöningsprogrammets ledstjärnor

- Rättvisa
- Långsiktighet
- Enkelhet

Belöningsprogrammets ledstjärnor är flera.

Rättvisa.

Den första är att grundtanken är att skapa ett belöningsprogram som är ”lika för alla”, vilket innebär att alla anställda i alla varumärken i hela H&M-koncernen deltar enligt samma grundprinciper utifrån arbetad tid – oavsett tjänst, befattning eller lönenivå eller i vilket land den anställde arbetar.

Långsiktighet.

Syftet med programmet är att uppmuntra våra anställdas långsiktiga engagemang och dagliga insatser. Det är våra medarbetare som genom sitt engagemang och initiativförmåga gemensamt bidrar till H&M:s framgång.

Enkelhet.

Enkelhet är ett nyckelord på H&M. Belöningsprogrammet ska också vara enkelt.

En stiftelse bildas

- Stiftelsen H&M Incentive Program bildas
- Stiftelsen får en gåva av familjen Stefan Persson om 4 040 404 H&M-aktier till ett värde av cirka 1 miljard kr

Hur vi vill göra – en stiftelse bildas

En svensk stiftelse, H&M Incentive Program, kommer att bildas. Stiftelsen kommer att få en gåva av mig och min familj som kommer att vara en grundplåt i stiftelsen.

Vi donerar drygt 4 miljoner H&M-aktier (exakt 4 040 404) till ett värde av cirka en miljard svenska kronor. Stiftelsen kommer att förvalta medlen och fördelar medlen till deltagarna i programmet över tid till de medarbetare som är kvalificerade att delta i belöningsprogrammet.

Framtida avsättningar till stiftelsen

För att stiftelsen ska få tillskott även i framtiden föreslår vi att H&M i normalfallet årligen avsätter ett belopp till stiftelsen motsvarande 10 procent av utdelningsökningen i förhållande till föregående års aktieutdelning. Den första avsättningen föreslås göras i samband med 2011 års aktieutdelning och kommer att belasta räkenskapsåret 2011.

Beloppet för avsättningen ska dock vara högst 2 procent av den totala utdelningen.

Avsättningen är en kostnad för H&M-koncernen och påverkar inte det beslutade utdelningsbeloppet. Det blir inte någon utspädning av befintliga aktier.

Stiftelsens tillskott ska placeras i H&M-aktier.

Undantagssituationer för avsättningar

- Om det ett år inte sker någon utdelningsökning kan styrelsen komma att föreslå årsstämman att en avsättning till stiftelsen görs ändå för att premiera personalen
- Om utdelningsökningen ett år skulle bli oproportionellt stor finns i programmet ett tak som är 2% av den totala utdelningen

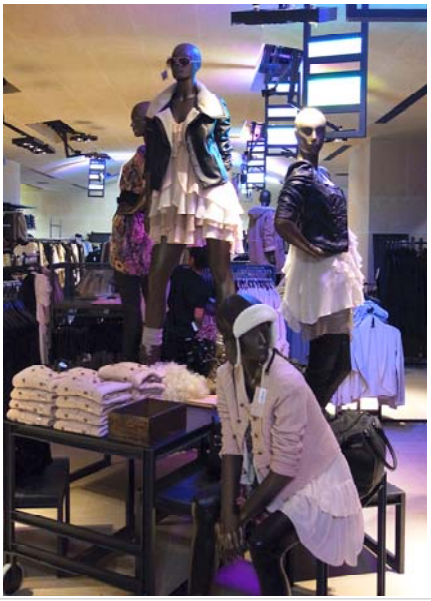
Undantagssituationer för avsättningarna

Det skulle kunna inträffa situationer i framtiden där det kan finnas skäl att avvika från huvudregeln att avsätta 10 procent av aktieutdelningsökningen – varför det bör finnas viss flexibilitet gällande föreslagna avsättningar.

Ett exempel på en så kallad undantagssituation skulle kunna vara ett år då det inte sker någon utdelningsökning. Då kan styrelsen ändå komma att föreslå årsstämman att det görs en avsättning till stiftelsen för att premiera personalen.

Ett annat exempel är om utdelningsökningen ett år skulle bli oproportionellt stor och då finns i programmet det tidigare nämnda taket som är 2 procent av den totala utdelningen.

Stiftelsens funktion



- Stiftelsen ska
  - gynna H&M:s anställda
  - ha en styrelse som H&M:s styrelse utser
  - placera sina medel i H&M-aktier
- Stiftelsens innehav ska aldrig överstiga 5% av det totala antalet aktier
- Stiftelsen
  - förvaltar medlen
  - hanterar utbetalningar

Hur stiftelsen fungerar

Det är viktigt att det är tydligt att stiftelsen syftar till att gynna H&M:s medarbetare så att de får en så god utveckling som möjligt på sina andelar i belöningsprogrammet.

Stiftelsens styrelse ska bestå av tre personer som utses av H&M:s styrelse. Stiftelsens medel ska placeras i H&M-aktier, men stiftelsens innehav får inte utgöra mer än fem procent av det totala antalet aktier i H&M, vilket innebär att stiftelsen inte blir en maktstiftelse. Det är dock osannolikt att stiftelsens innehav kommer att bli så stort.

Stiftelsen kommer att förvalta medlen och hantera utbetalningar till de medarbetare som är kvalificerade att delta i belöningsprogrammet.

Estimerad historisk nettokostnad

– om belöningsprogrammet hade införts 2006

- Nettokostnaden för programmet skulle för respektive år ha uppgått till cirka

2006	92 MSEK
2007	123 MSEK
2008	153 MSEK
2009	92 MSEK
2010	31 MSEK

Räknat med 26% schablonskatt (avdragsgill kostnad)

För att få en uppfattning om vad programmet hade kostat om det hade varit igång de senaste fem åren – så har vi här satt upp ett historisk beräkning baserad på utfallet av utdelningarna under de senaste fem åren.

Här ser vi vad avsättningarna skulle ha blivit för respektive år, beräknat på 10 procent av utdelningsökningen. Beloppen är beräknade med avdrag för en 26-procentig schablonskatt då kostnaden är avdragsgill i de flesta länderna.

Kvalificering till belöningsprogrammet

- Alla anställda kvalificerar sig enligt samma grundprincip
- Kvalificeringstiden uppgår till fem år
- Bedömning är att cirka 30 000 – 35 000 anställda kvalificerar sig initialt
- Långsiktighet är ledord

Hur anställda får del av stiftelsen

Det viktigaste är att alla anställda enligt samma grundprincip kan kvalificera sig till att delta i belöningsprogrammet, oavsett vilket land medarbetaren arbetar i och oavsett vilken befattning medarbetaren har. Kvalificeringsregler för programmet innebär att medarbetaren måste ha arbetat under fem år, heltid eller deltid.

Från och med det sjätte anställningsåret tilldelas andelar utifrån hur mycket medarbetaren har arbetat under föregående år. Första tilldelningen sker under våren 2011 baserat på hur mycket medarbetaren har arbetat under 2010.

Vår bedömning är att cirka 30 000-35 000 medarbetare kommer att kvalificera sig till att delta i belöningsprogrammet till en början, dvs få tilldelning under 2011.

Då syftet med programmet är att uppmuntra och uppmärksamma de anställdas engagemang och delaktighet på lång sikt föreslås…..

Utbetalning

- Grundprincipen är att utbetalning sker tidigast från 62 års ålder, möjlighet finns dock att efter 10 anställningsår få utbetalning, dock tidigast 2021
- Vid 62 års ålder kan man välja att utbetalning sker:
  - i portioner under fem års tid eller
  - som en direktutbetalning

….grundprincipen vara att den anställde kan få utbetalning från 62 års ålder.

Den anställde kan dock välja att få sina andelar utbetalda redan efter tio anställningsår, dock tidigast 2021.

Om den anställda väljer den tidigare utbetalningen, nollställs andelarna efter utbetalningstillfället och den anställda kommer då att gå miste om den förhoppningsvis långsiktiga positiva värdeutveckling som det kan bli om man låter andelen stå kvar till dess man fyller 62 år. Om den anställda väljer den tidigare utbetalningen kan denne därefter delta i programmet på nytt utan någon ytterligare kvalifikationstid.

Den anställde kan vid 62 års ålder välja om beloppet ska utbetalas direkt eller om utbetalning ska ske i portioner.

Värdeutveckling

- Andelarnas värde i stiftelsen baseras på:
  - avsättningarnas storlek
  - värdeutvecklingen på stiftelsens H&M-aktier
  - utdelningar på stiftelsens H&M-aktier
- Den anställde får en gång per år ett värdebesked med aktuellt värde

Värdeutvecklingen i stiftelsen och det belopp som medarbetarna därmed kan få ut baseras på:

- de årliga avsättningarnas storlek
- kursutvecklingen på H&M-aktien
- samt på de utdelningar som ges på stiftelsens H&M-aktier

En gång om året får varje medarbetare som ingår i programmet ett värdebesked med aktuellt värde på sina andelar.

Belöningsprogrammet – sammanfattning

- Långsiktigt
- Alla anställda i H&M-koncernen kvalificerar enligt samma grundprincip
- Gynnar medarbetarnas långsiktiga engagemang
- Medarbetarnas långsiktiga engagemang gynnar aktieägarna

Sammanfattning

Belöningsprogrammet omfattar alla anställda i alla länder inom H&M-koncernen oavsett tjänst eller lön.

Du som aktieägarna gynnas av att våra medarbetare har ett långsiktigt engagemang i bolaget och att H&M ses som en än mer attraktiv arbetsgivare världen över.

- Jag ser detta belöningsprogram som en positiv utveckling och tycker det är väldigt tillfredsställande att kunna lägga fram detta förslag för stämman.

H&M Incentive Program

H & M Hennes & Mauritz AB