

Ärenden till årsstämman 2019

Övriga beslutsförslag

Punkt 9b

Förslag under agendapunkten "Disposition av bolagets vinst"

Årsstämman uppmanar bolagsstyrelsen att inte betala någon utdelning för detta räkenskapsår.

Företagets vinst ska istället överföras till en "levnadslönsfond" med syfte att finansiera bolagets ansträngningar för att höja lönerna för de anställda i H&M:s leverantörskedja. Fonden ska bibehållas fram till att lönerna hos leverantörerna åtminstone nått levnadslönenivå, och följaktligen är förenliga med mänskliga rättigheter.

Uttalande till stöd för förslaget:

H&M-gruppen har ännu inte uppnått kravet på att anställda i hela leverantörskedjan ska garanteras en levnadslön. Detta krav är en grundläggande del av företagets skyldigheter gällande mänskliga rättigheter, såsom det fastslås till exempel i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

H&M:s egna lönedata, likväl som tredjepartsrapporter visar att åtgärder som vidtagits hittills inte lett till levnadslöner för de anställda hos leverantörerna. I viktiga produktionsländer som Indien, Turkiet och Bangladesh skulle lönerna behöva öka betydligt för att tillförsäkra de anställda och deras familjer ett värdigt liv. I Bangladesh kräver arbetarna att lönerna de får hos H&M:s leverantörer åtminstone fördubblas, så att de kan ha råd med anständigt boende, mat och sjukvård åt sig själva och sina barn.

Att inte leva upp till företagets skyldigheter gällande mänskliga rättigheter utgör också en risk för bolagets framtid. Strejkerna över låga löner i Bangladesh i januari 2019 visar hur svältlöner leder till avbrott i produktionen. Konsumenter är också alltmer medvetna om företags rykte när det kommer till hållbarhetsfrågor. Ett tydligt exempel på detta är att över 140 000 personer skrivit på Clean Clothes Campaign:s upprop som uppmanar H&M att hålla sitt löfte om levnadslöner till textilarbetarna.

Som ansvarsfulla investerare är det vår fasta övertygelse att ekonomiska vinster aldrig ska bygga på utnyttjande av arbetskraft. Att betala svältlöner till de som skapar mervärde för H&M-gruppens produkter är oacceptabelt. Företagets vinst ska därför inte disponeras som utdelning, utan istället användas för att bygga upp en "levnadslönsfond". Fonden ska användas till att:

- Öka lönerna för de anställda som har svältlöner hos H&M:s leverantörer
- Betala högre inköspriser till leverantörerna och på samma gång se till att arbetskostnaden på levnadslönenivå täcks
- Etablera mekanismer för övervakning av att leverantörer vidareförmedlar prispåslaget till de anställda i form av högre löner
- Finansiera bidrag till levnadslöner i gemensamma initiativ med fackföreningar i syfte att stänga gapet mellan nuvarande löner och levnadslöner
- Omstrukturera H&M:s leverantörskedja med levnadslöner som utgångspunkt.

Fonden ska behållas fram till att lönerna på alla i nivåer i leverantörskedjan åtminstone nått levnadslönenivå och H&M:s vinst inte längre bygger på svältlöner.

Clean Clothes Campaign

Punkt 15

Aktieägarförslag från Fondazione Finanza Etica och Meeschaert Asset Management

Som långsiktiga aktieägare anser vi att belöningsystem ska ge incitament för hållbart och långsiktigt värdeskapande. Vi tror också att offentliggörande av hållbarhetsmål kopplade till ersättning för ledande befattningshavare bättre skulle svara upp mot aktieägares önskemål om information om hur företaget hanterar sociala och miljömässiga utmaningar i kläd- och skobranschen.

Vi yrkar därför att H&M fullständigt redovisar de hållbarhetsmål som måste uppnås för att rörlig ersättning ska utgå till ledande befattningshavare. Vi yrkar också att H&M årligen rapporterar hur ledande befattningshavare presterar i förhållande till dessa mål.

Uttalande till stöd för förslaget: vi rekommenderar att ovan nämnda hållbarhetsmål:

- Publiceras i styrelsens förslag till årsstämman om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare eller i H&M-gruppens hållbarhetsrapport
- Innehåller detaljerade mål om förbättringar av anställdas hälsa, säkerhet och löner i gruppens leverantörskedja

Punkt 16

H&Ms vinstutvecklingen under det senaste året har inte varit i linje med förväntningar. Koncernledning måste lägga betydligt större fokus på förbättringsarbetet ur alla aspekter.

Vi läser om några problem i rapporter och bokslutskommunikén.

Jag önskar en punkt på H&Ms årsstämma.

Övergripande analys av förbättringsmöjligheter:

Förslag: Gör en övergripande analys för 5 miljoner kronor för att kartlägga vilka förbättringsaktiviteter som måste bli bättre, samt vilka förbättringsaktiviteter som inte håller måttet. Analysen ska ge konkreta förslag om vad som omedelbart kan göras och få en synlig positiv påverkan i kommande kvartalsrapporter och återföra H&M till Best Practice och Best Performance bland handelsföretag.

Analysen bör vara färdig inom 4 månader och ge en payback av en faktor väl över 100 inom två år.

Vi måste tänka, att när det gäller förbättringar, så är det mesta ännu ogjort.

Bernt Collin