

STYRELSENS FÖRSLAG TILL ÅRSSTÄMMAN 2014 FÖR RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE, PUNKT 14

Styrelsen anser att det är av största vikt att ledande befattningshavare har marknadsmässig, konkurrenskraftig och attraktiv ersättning både vad gäller fast och rörlig kompensation utifrån ansvar och prestation. Styrelsens förslag till ersättningar är för bolagets och aktieägarnas bästa utifrån ett tillväxtperspektiv då det bidrar till att motivera och behålla talangfulla och engagerade ledande befattningshavare.

Styrelsens förslag till riktlinjer inför årsstämman 2014 skiljer sig från tidigare riktlinjer eftersom förslaget till årsstämman 2014 även innehåller kompletterande riktlinjer för ersättning till vissa ledande befattningshavare. Styrelsen har således delat upp riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i två delar; generella riktlinjer samt kompletterande riktlinjer.

De generella riktlinjerna, som är desamma som antogs vid årsstämman 2013, vänder sig till en grupp ledande befattningshavare om cirka 50 personer och grundar sig på prestationen året innan kopplat till vissa förutbestämda mätbara mål. De kompletterande riktlinjerna, som vänder sig till cirka en tredjedel av dessa personer, grundar sig på en "stanna kvar-princip". De kompletterande riktlinjerna gäller inte för vd, denne omfattas endast av de generella riktlinjerna.

Styrelsens motivering till de kompletterande riktlinjerna är att, mot bakgrund av H&M:s kraftiga expansionskede och det viktiga utvecklingsskede som H&M befinner sig i inom bland annat multi-brand och multi-channel - se till att dessa nyckelpersoner i ledande befattningar stannar kvar inom H&M-koncernen under detta viktiga utvecklingsskede. Förslaget har beretts i styrelsen med hjälp av externa rådgivare.

Se nedan en mer ingående redogörelse över styrelsens förslag gällande generella samt kompletterande riktlinjer till årsstämman 2014 att besluta om:

Generella riktlinjer

Begreppet ledande befattningshavare omfattar vd, övrig koncernledning, landschefer samt vissa nyckelpersoner. Antalet personer som räknas in i begreppet ledande befattningshavare är för närvarande cirka 50.

Kompensationen till ledande befattningshavare baseras på faktorer som arbetsuppgifter, kompetens, befattning, erfarenhet och prestation. Ledande befattningshavare erhåller en kompensation som företaget anser vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Ledande befattningshavare är även berättigade till de förmåner som följer av H&M Incentive Program.

H&M finns i mer än 40 länder exklusive franchiseländer och därför kan kompensationen sinsemellan skilja sig åt. Ledande befattningshavare har fast lön, pensionsförmåner samt andra förmåner såsom t ex bilförmåner. Den största delen av ersättningen utgörs av den fasta lönen. För den rörliga delen, se avsnitt nedan.

Koncernledningen och vissa nyckelpersoner omfattas, utöver ITP-planen, av antingen en förmåns- eller premiebaserad pensionslösning. För dessa personer gäller pensionsålder mellan 60–65 år. För koncernledningsmedlem samt landschefer som är anställda i ett dotterbolag i utlandet gäller lokal pensionsordning samt en premiebaserad pensionslösning. Pensionsåldern för dessa följer lokala pensionsåldersregler. Åtaganden är delvis täckta genom att separata försäkringar tecknats.

Uppsägningstid för ledande befattningshavare varierar mellan tre till tolv månader. Några avgångsvederlag, förutom för vd, förekommer inte inom H&M.

Pensionsvillkor mm för vd

Pensionsåldern för vd är 65 år. Vd omfattas av ITP-planen samt en premiepension och den sammanlagda pensionskostnaden ska uppgå till totalt 30 procent av den fasta lönen. Vd har ett års uppsägningstid. I det fall företaget säger upp anställningsavtalet utgår dessutom en årslön såsom avgångsvederlag.

Rörlig ersättning

Vd, landschefer, vissa i koncernledningen och vissa nyckelpersoner omfattas av ett bonussystem. Bonusens storlek per person grundar sig på måluppfyllelsen inom respektive ansvarsområde. Utfallet kopplas till de i förväg tydligt uppsatta mätbara resultatmålen (kvalitativa, kvantitativa, allmänna, individuella) inom respektive ansvarsområde. I dessa mål ingår även mätbara mål inom hållbarhet. Målen inom respektive ansvarsområde syftar till att främja H&M:s utveckling på både kort och lång sikt.

För vd kan bonusen uppgå till maximalt MSEK 0,9 netto efter skatt. För övriga ledande befattningshavare kan bonus uppgå till maximalt MSEK 0,3 netto efter skatt. Netto efter skatt betyder att inkomstskatt och sociala avgifter inte är inräknade. De utbetalade bonusbeloppen ska i sin helhet investeras i aktier i bolaget, vilka ska behållas i minst fem år. Då H&M finns på marknader med varierande personskattesatser har nettomodellen valts då det anses rimligt att mottagarna i de olika länderna ska kunna köpa samma antal H&M-aktier för de belopp som utbetalas.

Vid enstaka tillfällen kan övrig koncernledning, nyckelpersoner samt landschefer efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordförande erhålla engångsbelopp, dock maximalt 30 procent av den fasta årslönen.

Kompletterande riktlinjer

Utöver de generella riktlinjerna har styrelsen även arbetat fram kompletterande riktlinjer för vissa chefer, vilka främst vänder sig till koncernledningen men även till vissa andra nyckelpersoner. Dock omfattas vd inte av de kompletterande riktlinjerna. Sammanlagt är det cirka en tredjedel av de ledande befattningshavarna som omfattas av de ovan nämnda generella riktlinjerna, som även omfattas av de kompletterande riktlinjerna.

De kompletterande riktlinjerna utgår från en "stanna kvar-princip" vilket betyder att den ersättning som är kopplad till de kompletterande riktlinjerna är villkorad av att den ledande befattningshavaren stannar kvar som anställd inom H&M-koncernen i minst fem år. Femårsregeln gäller, förutsatt att årsstämman 2014 beslutar om programmet, från och med från maj 2014 till och med maj 2019.

Kontantersättning 2019

Förutsatt att "stanna kvar-principen" uppfylls, har de ledande befattningshavare som omfattas av de kompletterande riktlinjerna rätt att efter fem år få en kontantersättning.

På individnivå kan kontantutbetalningen variera mellan MSEK 0,5 till MSEK 5 netto efter skatt, den exakta fördelningen per individ bestäms av vd och styrelseordförande.

Kostnad för H&M: Den totala kostnaden för bolaget beräknas bli cirka MSEK 30 per år inklusive sociala avgifter under fem år.

Övrigt

Styrelsen får frånga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, om det i enskilda fall finns särskilda skäl för det.