

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 45-46 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2012.

Utvärdering av rörlig ersättning

Denna utvärdering av rörlig ersättning gäller den ersättning som har utbetalats under räkenskapsåret 1 december 2012 – 30 november 2013 och som baserar sig på måluppfyllelse för respektive berörd person under 2012 samt på de riktlinjer för ledande befattningshavare som antogs vid årsstämman 2012.

Den fasta lönen utgör den huvudsakliga ersättningen, vilket gör att incitamenten att se till hela bolagets bästa upprätthålls för den enskilde ledande befattningshavaren. Samtidigt uppmuntras uppfyllandet av vissa definierade mål med en begränsad rörlig ersättning.

H&M:s rörliga ersättningssystem (bonus) baseras i huvudsak på måluppfyllelser inom respektive ledande befattningshavares ansvarsområde. Bonusens storlek per person begränsar sig till 0,1- 0,3 procent (beroende på mottagare) av den av årsstämman beslutade ökningen av utdelningen. Den maximala bonusen per person är satt till MSEK 0,3 – 0,9 (beroende på mottagare) netto efter skatt. 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.

Den rörliga ersättning som belastat resultatet för 2013 avser de ledande befattningshavarnas måluppfyllelse för 2012. Koncernledningens rörliga ersättning som utbetalats 2013 uppgick till MSEK 2,9 (3,6). Landschefernas rörliga ersättning uppgick till MSEK 2,5 (3,9) och vd:s bonus uppgick till MSEK 0 (0). Det blev inte någon utdelningsökning vilket innebar att det inte blev någon bonusutbetalning, utan det betalades endast ut engångsbelopp efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordförande.

Det finns enligt riktlinjerna inga krav på att engångsbeloppen ska investeras i H&M-aktier utan detta gäller endast för bonusbeloppen, vilka i sin helhet ska investeras i aktier i bolaget och som skall behållas i minst fem år.

Årsstämman 2013

Vid årsstämman 2013 beslutade årsstämman att den tidigare kopplingen till utdelningsökningen i riktlinjerna togs bort, då den inte bäst reflekterar det belöningsystem som styrelsen önskar uppnå.

Istället förtydligades målkriterierna för de ledande befattningshavarna där utfallet kopplas till de i förväg tydligt uppsatta mätbara resultatmålen (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och 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 fullständiga riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2013 se kallelsen till årsstämman 2013 på www.hm.com eller i förvaltningsberättelsen sid 54-55 i årsredovisningen 2013.

Inför årsstämman 2014

Styrelsen för H & M Hennes & Mauritz AB finner att bolagets nuvarande rörliga ersättningssystem i huvudsak är ändamålsenligt. Dock kommer styrelsen till årsstämman 2014 att föreslå att kompletterande riktlinjer för vissa ledande befattningshavare införs (för fullständigt förslag se kallelsen till årsstämman 2014 eller sid 55-56 i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen 2013).

De kompletterande riktlinjerna bygger på en "stanna kvar-princip", vilket betyder att den ersättning som är kopplad till de kompletterande riktlinjerna är villkorad av att den ledande befattningshavaren som berörs av de kompletterande riktlinjerna stannar kvar som anställd inom H&M-koncernen i minst fem år.

Styrelsens motivering till de kompletterande riktlinjerna är att – mot bakgrund av H&M:s kraftiga expansionskede och det viktiga utvecklingskede som H&M befinner sig i inom bland annat multi-brand och multi-channel – se till att de nyckelpersoner i ledande befattningar som berörs av de kompletterande riktlinjerna stannar kvar inom H&M-koncernen under detta viktiga utvecklingskede.

Utvärdering riktlinjer ledande befattningshavare och ersättningsstrukturer

Styrelsens bedömning är att H&M betalar ersättningar som är både marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Den största delen av ersättningen består av fast lön. Maxbeloppen för de rörliga ersättningarna har varit på samma nivå under ett antal år. Den rörliga ersättningen, vilken grundar sig på målluppfyllelse inom respektive ansvarsområde anses vara måttfull och okomplicerad.

Bolagets pensionsvillkor överensstämmer med vad som är brukligt på marknaden. Några avgångsvederlag, förutom för vd, förekommer inte.

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.

Styrelsen
Mars 2014