

## Ärenden till årsstämman 2021

### Övriga beslutsförslag m.m.

#### Punkt 8b

##### Aktieägarförslag från Clean Clothes Campaign

“Förslag under agendapunkten ”Disposition av bolagets vinst”

Årsstämman uppmanar bolagsstyrelsen att inte betala någon utdelning för detta räkenskapsår. Företagets vinst ska i stället användas för att säkerställa att alla arbetare i H&M:s leverantörsled blir betalda en ersättning som är lika stor som, eller större än, vad de betalades vid tidpunkten innan pandemin COVID-19 startade. Dessutom ska de arbetare som förlorade sina anställningar få det avgångsvederlag de är berättigade till. Av denna anledning ber vi H&M att skriva under att de ansluter sig till den garantifond för avgångsvederlag för arbetare, ”the Severance Guarantee Fund”, som över 200 civilsamhällesorganisationer och fackförbund kräver ska upprättas.

##### Uttalande till stöd förslaget

När affärer och shoppingcenter stängdes på grund av COVID-19 under våren 2020 tvekade inte H&M att dra tillbaka ordrar från leverantörer eller vägra betala för kläder som redan hade producerats. Först efter påtryckningar från kampanjen #PayUp gick företaget med på att betala orderna retroaktivt. Trots detta nådde pengarna många gånger inte fram till arbetarna.

Under 2020 fortsatte H&M att ackumulera vinst, detta samtidigt som många arbetare inte hade råd att försörja sig själva och sina familjer under pandemin. H&M har den största delen av sin produktion i länder där de sociala trygghetssystemen är svaga eller obefintliga, vilket betyder att arbetare ofta står utan inkomst ifall de förlorar sitt arbete.

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter slår fast att företag har ett ansvar att respektera mänskliga rättigheter i den egna verksamheten samt genom hela leverantörskedjan. För att leva upp till detta ansvar ber vi H&M att:

- Betala full lön till de arbetare som tillverkar kläder för H&M, under hela pandemin.
- Säkerställa att arbetare aldrig mer blir lämnade utan ersättning ifall den fabrik de arbetar på går i konkurs, detta genom att signera garantifonden för avgångsvederlag, ”Severance Guarantee Fund”, samt;
- Skydda arbetares rättighet att organisera sig och förhandla kollektivt.”

## Punkt 17

### Aktieägarförslag från Fondazione Finanza Etica

”Eftersom: De allt fler klimatrelaterade katastrofer som påverkar samhället ger anledning till stark oro inom de verkställande, lagstiftande och rättsliga institutionerna, vilket gör företagssektorns bidrag till minskning av klimatpåverkan till en viktig politisk fråga;

Aktieägare blir alltmer oroadade över väsentlig klimatrisker för både sina företag och deras portföljer och söker tydliga och konsekventa upplysningar från de företag de investerar i, inklusive trovärdiga omställningsplaner för klimatet. BlackRock noterar att investeringsflöden till "hållbara" och klimatanpassade tillgångar kommer att skapa långsiktigt överlägset resultat.

Som svar på den påtagliga klimatriskerna utfärdade styrgruppen för initiativet Climate Action 100+, en koalition med fler än 500 investerare med över 52 biljoner USD i tillgångar, ett Net Zero Company Benchmark (Benchmark) som beskriver mått som skapar klimatansvar för företag och transparens för aktieägarna om växthusgasutsläpp, växthusgasmål, förbättrad klimatstyrning och klimatrelaterade finansiella uppgifter;

Klimatrelaterade beslut från ett företag har konsekvenser för hela portföljen och ekonomin. Att redovisa minskningsmål, beskriva strategier för att faktorer in klimatförändringar i ett företags affärsmodeller och tjänster samt tillhandahålla framsteg i dessa avseenden för aktieägarna, är ett viktigt sätt att försäkra aktieägarna om att ledningen tar riskerna med klimatförändringarna på allvar.

Aktieägarna tror att H&M:s planering och rapportering om sina klimatplaner och -strategier kommer att gynna företaget och dess investerare, liksom globala klimatförändringsmål.

**Beslutat:** Av investerare att ändra § 14 i bolagsordningen genom att lägga till följande punkt:

Punkt 12. Årlig fullmaktsröstning och rapport om klimatförändringar. Det årliga företagsfullmäktigeuttalandet (corporate proxy statement) ska innehålla ett förslag som kräver en rådgivande omröstning av aktieägarna som uttrycker icke-bindande rådgivande godkännande eller ogillande av företagets offentliga klimatpolicyer och strategier, med hänsyn till viktiga klimatrelaterade benchmarks.

Styrelsen bemyndigas att i bolagets årliga företagsfullmäktigeuttalande, eller i annan publicering, inkludera en rapport som karaktäriserar omfattningen av och takten i dess responsiva åtgärder i samband med klimatförändringarna, inklusive hänvisning – enligt styrelsens bedömning – till bolagets anpassning till klimatrelaterade benchmarks.

Ingenting i detta avsnitt ska tolkas som att det begränsar styrelsens eller ledningens skönsbefogenheter när det gäller att offentliggöra eller hantera frågor relaterade till en klimatomställning.”

## Punkt 18

### Aktieägarförslag från Fondazione Finanza Etica

”Som långsiktiga aktieägare anser vi att ett 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.

Att belöningsystemet är transparent är avgörande för att ledande befattningshavandes resultat ska kunna utvärderas av aktieägarna i syfte att hålla nere överdrivna ersättningar till ledande befattningshavare och samtidigt uppmuntra styrelsen att anta ersättningsstrukturer där ersättningsnivåer baseras på prestation.

## **Vi yrkar** därför att H&M

- Fullständigt redovisar de hållbarhetsmål som måste uppnås för att rörlig ersättning ska utgå till ledande befattningshavare och årligen rapporterar hur ledande befattningshavare presterar i förhållande till dessa mål;
- Offentliggör de specifika befattningshavarna som ovanstående mål gäller;
- Publicerar relationen mellan den fasta ersättningen och den rörliga ersättningen för företagets VD och ordförande, liksom den genomsnittliga relationen mellan den fasta ersättningen och den rörliga ersättningen för företagets ledande befattningshavare;
- indikerar vilken del av den rörliga ersättningen som baseras på hållbarhetskriterier som är kopplad till en långsiktig incitamentsplanIndikerar och, där det är relevant, förklarar huruvida andra jämförbara företags belöningsystem har tagits i beaktande vid fastställandet av belöningsystemet för ledande befattningshavare;
- Informerar om huruvida externa rådgivare deltagit i framtagandet av belöningsystemet och om så är fallet, redogör för vilka dessa är.

**Uttalande till stöd för förslaget:** vi rekommenderar att ovan nämnda hållbarhetsmål och detaljer kring belöningsystemet:

- 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 med specifika mål kring levnadslön”.