

H&M GROUP

PRESSMEDDELANDE

27 mars 2025

Kallelse

Aktieägarna i H & M Hennes & Mauritz AB (publ) (556042-7220) kallas till årsstämma onsdagen den 7 maj 2025 kl 15.00 i Erling Perssonsalen, Aula Medica, Karolinska Institutet, Nobels väg 6 i Solna. Inregistrering till årsstämman öppnar kl 14.00.

På grund av det allmänt rådande säkerhetsläget har Karolinska Institutet informerat att det inte är tillåtet att medföra väskor in till stämmosalen. Små handväskor är undantagna och får medtas. Vänligen medtag legitimation.

Styrelsen har beslutat att tillåta aktieägare att utöva sin rösträtt per post före årsstämman i enlighet med bolagets bolagsordning.

Rätt att delta och anmälan

Deltagande i stämmolokalen

Aktieägare som önskar delta i årsstämman genom att närvara i stämmolokalen personligen eller genom ombud ska:

- dels vara registrerad i eget namn i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken avseende förhållandena måndagen den 28 april 2025
- dels senast onsdagen den 30 april 2025 anmäla sin avsikt att delta i årsstämman, antingen skriftligt under adress H & M Hennes & Mauritz AB, c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm (märk kuvertet "Årsstämma 2025") eller per telefon 08-402 90 48 måndag till fredag kl 9-16 varvid man ska ange att det rör anmälan till årsstämman, via e-post till GeneralMeetingService@euroclear.com, eller på bolagets webbplats hmgroupp.com/arsstamma.
För anmälan av antalet biträden (högst två) gäller samma tid och adresser etc.

Vid anmälan uppges namn, personnummer eller organisationsnummer och telefonnummer (dagtid) samt antal aktier och antal eventuella biträden. Bekräftelse per sms från avsändare "H&M" kommer att skickas ut med början den 2 maj 2025 (vilket ersätter deltagarkorten).

Deltagande genom poströstning

Aktieägare som önskar delta i årsstämman genom poströstning ska:

- dels vara registrerad i eget namn i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken avseende förhållandena måndagen den 28 april 2025
- dels senast onsdagen den 30 april 2025 anmäla sig genom att avge sin poströst ifylld och undertecknad med post till H & M Hennes & Mauritz AB, c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm (märk kuvertet "Årsstämma 2025") eller med e-post till GeneralMeetingService@euroclear.com, så att poströsten är Euroclear Sweden AB tillhanda senast den dagen. Aktieägare kan även avge poströst elektroniskt genom verifiering med Bank ID via Euroclear Sweden AB:s webbplats <https://anmalan.vpc.se/EuroclearProxy/>.
Sådana elektroniska röster måste avges senast den 30 april 2025.

För poströstning ska ett särskilt formulär användas. Formuläret finns tillgängligt på bolagets webbplats hmgroup.com/arsstamma. Vid enbart poströstning krävs ingen separat anmälan till stämman.

Aktieägare som vill närvara i stämmolokalen personligen eller genom ombud måste anmäla detta enligt anvisningarna under rubriken Rätt att delta och anmälan – Deltagande i stämmolokalen ovan. Det innebär att anmälan genom endast poströstning inte är tillräckligt för den som vill närvara i stämmolokalen.

Om aktieägaren poströstar genom ombud ska fullmakt biläggas formuläret. Fullmaktsformulär tillhandahålls av bolaget på begäran och finns även tillgängligt på bolagets webbplats hmgroup.com/arsstamma. Om aktieägaren är en juridisk person ska även registreringsbevis eller annan behörighetshandling som utvisar behörig firmatecknare biläggas formuläret.

Aktieägaren får inte förse poströsten med särskilda instruktioner eller villkor. Om så sker är poströsten (dvs. poströstningen i dess helhet) ogiltig. Ytterligare anvisningar och villkor finns i poströstningsformuläret och på <https://anmalan.vpc.se/EuroclearProxy>.

Förvaltarregistrerade aktier

Den som har sina aktier förvaltarregistrerade måste, för att ha rätt att delta i stämman, genom förvaltares försorg låta registrera aktierna i eget namn. Sådan registrering kan vara tillfällig (s.k. rösträttsregistrering). Rösträttsregistrering som skett senast den 30 april 2025 kommer att beaktas vid framställningen av aktieboken.

Ombud

Som vanligt kommer det att vara möjligt att delta på stämman genom ombud. Fullmaktsformulär finns på bolagets webbplats hmgroup.com/arsstamma.

Upplysningar på årsstämman

H&M vet att många aktieägare vill ställa frågor om bolaget, och H&M välkomnar sådana frågor och uppmanar den som vill ställa allmänna frågor om bolaget att höra av sig till H&M; se kontaktuppgifter nedan.

Aktieägarna har rätt till vissa upplysningar på årsstämman: styrelsen och vd ska, om någon aktieägare begär det, och styrelsen anser att det kan ske utan väsentlig skada för bolaget, lämna upplysningar om dels förhållanden som kan inverka på bedömningen av ett ärende på dagordningen, dels förhållanden som kan inverka på bedömningen av bolagets eller dotterbolags ekonomiska situation, dels bolagets förhållande till annat koncernbolag.

Den som vill skicka in frågor i förväg kan göra det till:

Post:

H & M Hennes & Mauritz AB
c/o Euroclear Sweden AB,
Box 191, 101 23 Stockholm (märk kuvertet ”Frågor årsstämma 2025”)

eller

E-post:

Hm7may@hm.com

Integritetspolicy rörande hantering av personuppgifter i samband med bolagsstämma

För information om hur dina personuppgifter behandlas se:

<https://euroclear.com/dam/ESw/Legal/Integritetspolicy-bolagsstammor-svenska.pdf>.

Om du har frågor avseende vår personuppgiftsbehandling kan du vända dig till oss via e-post dataprotection.se@hm.com. H & M Hennes & Mauritz AB (publ) har org.nr 556042-7220 och styrelsen har sitt säte i Stockholm.

Förslag till dagordning

1. Stämmans öppnande.
2. Val av ordförande vid stämman.
3. Upprättande och godkännande av röstlängd.
4. Godkännande av dagordning.
5. Val av justeringsmän.
6. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad.
7. Framläggande av års- och hållbarhetsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen, samt revisorsyttrande om huruvida de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som gällt enligt tidigare stämmobeslut har följts.
8. Anföranden av revisor, styrelseordförande och vd samt frågor från aktieägarna till bolagets styrelse och ledning.
9. Beslut
 - a. Om fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.
 - b. Om dispositioner beträffande bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen och om avstämningsdag.
 - c. Om ansvarsfrihet gentemot bolaget för styrelseledamöterna och verkställande direktören
10. Bestämmande av antalet styrelseledamöter och revisorer.
11. Fastställelse av arvoden till styrelsens ledamöter och revisorerna.
12. Val av styrelseledamöter och styrelsens ordförande.

Valberedningen föreslår:

 - 12.1 Anders Dahlvig
 - 12.2 Danica Kragic Jensfelt
 - 12.3 Lena Patriksson Keller
 - 12.4 Karl-Johan Persson
 - 12.5 Helena Saxon
 - 12.6 Christian Sievert
 - 12.7 Christina Synnergren
 - 12.8 Klas Balkow
 - 12.9 Styrelseordförande: Karl-Johan Persson
13. Val av revisor.
14. Framläggande av styrelsens ersättningsrapport för godkännande.
15. Beslut om minskning av aktiekapitalet genom indragning av egna aktier och om ökning av aktiekapitalet genom fondemission.
16. Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om förvärv av egna aktier.
17. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
18. Beslut om antagande av ett långsiktigt incitamentsprogram i form av prestationsbaserade aktierätter för anställda inom H&M-gruppen i enlighet med 18(a) och säkerhetsåtgärder i anledning därav i enlighet med 18(b) eller 18(c).
19. Beslut om ändring av bolagsordningen.
20. Förslag från aktieägarna My Ericson m.fl. om övergång till en fullt cirkulär affärsmodell och att H&M slutar producera nya kläder år 2026.
21. Stämmans avslutande.

Valberedning

Den nuvarande valberedningen utgörs av Karl-Johan Persson, styrelsens ordförande, Stefan Persson (Ramsbury Invest), valberedningens ordförande, Lottie Tham, Joachim Spetz (Swedbank Robur fonder), och Anders Oscarsson (AMF Tjänstepension & AMF Fonder).

Valberedningens beslutsförslag

Punkt 2 – Valberedningen föreslår att advokat Andreas Steen väljs till ordförande vid stämman.

Punkt 10 – Valberedningen föreslår åtta styrelseledamöter utan styrelsesuppleant. Valberedningen föreslår att en revisor väljs.

Punkt 11 – Valberedningen föreslår att styrelsearvoden per stämموvalda ledamöter fördelas enligt följande: styrelsens ordförande SEK 1 960 000 och ledamot SEK 850 000. Arvodet för arbetet i revisionsutskottet föreslås uppgå till SEK 330 000 till ordföranden samt SEK 220 000 vardera till övriga ledamöter.

Om stämman beslutar enligt valberedningens förslag till styrelsesammansättning, och om antalet ledamöter i revisionsutskottet är samma som tidigare blir det totala arvodet SEK 8 680 000 jämfört, en ökning med 3 procent.

Till revisorn föreslås att arvode utgår enligt godkänd räkning.

Punkt 12 – Valberedningen föreslår följande styrelse:

Omval av följande nuvarande styrelseledamöter: Anders Dahlvig, Danica Kragic Jensfelt, Lena Patriksson Keller, Karl-Johan Persson, Helena Saxon, Christian Sievert, Christina Synnergren. Nyval av Klas Balkow.

Stina Bergfors har avböjt omval.

Styrelseordförande: omval av Karl-Johan Persson.

Klas Balkow, född 1965, tidigare koncernchef för Axfood, Clas Ohlson och Aximage. Klas har även haft ledande befattningar inom Procter & Gamble i Norden och USA samt Bredbandsbolaget. Utbildning: gymnasieingenjör, SSE Executive Education. Styrelseuppdrag: Ledamot i Axel Johnson AB samt i Försvarsmaktens insynsråd. Eget aktieinnehav i H&M uppgår till 4 000 aktier och närståendes aktieinnehav i H&M uppgår till 0 aktier.

Närmare uppgifter om de föreslagna styrelseledamöterna finns på hmgroup.com

Punkt 13 – Valberedningen föreslår, i enlighet med revisionsutskottets rekommendation, att registrerade revisionsbolaget Deloitte AB väljs till revisor i bolaget fram till slutet av årsstämman 2026. Deloitte AB har meddelat att om årsstämman bifaller förslaget kommer auktoriserade revisorn Didrik Roos att vara huvudansvarig revisor.

Styrelsens beslutsförslag

RÖSTLÄNGD, punkt 3

Den röstlängd som föreslås godkännas är den röstlängd som upprättas av Euroclear Sweden AB på uppdrag av bolaget, baserad på bolagsstämmoaktieboken, anmälda aktieägare som är närvarande i stämmolokalen samt mottagna poströster.

UTDELNING OCH AVSTÄMNINGS DAG, punkt 9 b

Styrelsen föreslår att årsstämman 2025 beslutar om en vinstutdelning till aktieägarna om SEK 6,80 per aktie. Styrelsen föreslår att utdelningen ska utbetalas vid två olika tillfällen under året – i maj samt i november. Den första utdelningsbetalningen om SEK 3,40 per aktie föreslås ha den 9 maj 2025 som avstämningsdag. Beslutar årsstämman enligt förslaget, beräknas den första utdelningen komma att utsändas av Euroclear Sweden AB den 14 maj 2025. Den andra utdelningsbetalningen om SEK 3,40 per aktie föreslås ha den 7 november 2025 som avstämningsdag. Beslutar årsstämman enligt förslaget, beräknas den andra utdelningen komma att utsändas av Euroclear Sweden AB den 12 november 2025.

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM MINSKNING AV AKTIEKAPITALET GENOM INDRAGNING AV EGNA AKTIER OCH OM ÖKNING AV AKTIEKAPITALET GENOM FONDEMISSION, punkt 15

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om minskning av aktiekapitalet, för avsättning till fritt eget

kapital, genom indragning av de 6 050 850 egna B-aktier som återköpts inom ramen för H&M:s återköpsprogram, varigenom aktiekapitalet minskar med 777 267,988 kronor.

För att återställa aktiekapitalet efter minskningen av aktiekapitalet föreslår styrelsen att årsstämman samtidigt beslutar om ökning av aktiekapitalet med 777 267,988 kronor genom fondemission utan utgivande av nya aktier, varvid minskningsbeloppet ska överföras från fritt eget kapital.

Redogörelse enligt 20 kap. 13 § aktiebolagslagen: Effekten av styrelsens förslag till beslut om minskning av aktiekapitalet är att aktiekapitalet och bundet eget kapital minskar med 777 267,988 kronor. Effekten av styrelsens förslag till beslut om ökning av aktiekapitalet genom fondemission är att aktiekapitalet och bundet eget kapital ökar med 777 267,988 kronor. Sammantaget minskar alltså inte aktiekapitalet eller bundet eget kapital.

BESLUT OM BEMYNDIGANDE FÖR STYRELSEN ATT FATTA BESLUT OM FÖRVÄRV AV EGNA AKTIER, punkt 16

Som ett led i att skapa ytterligare flexibilitet i arbetet med koncernens kapitalstruktur, och för att möjliggöra förvärv av aktier att användas inom ramen för bolagets aktieincitamentsprogram, föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om ett bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av bolagets aktier av serie B enligt följande. Styrelsen bemyndigas att under perioden fram till och med årsstämman 2026, vid så många tillfällen som den anser lämpligt, förvärva högst så många av bolagets aktier av serie B att bolagets innehav vid var tid inte överstiger 10 procent av samtliga aktier i bolaget. Förvärv ska ske på Nasdaq Stockholm till ett pris per aktie inom vid förvärvstillfället gällande kursintervall. Syftet med bemyndigandet är att ge styrelsen möjlighet att justera bolagets kapitalstruktur och för att möjliggöra förvärv av aktier att användas inom ramen för bolagets aktieincitamentsprogram. Bemyndigandet blir bland annat ett av de redskap som styrelsen kan välja att använda om överskottslikviditet identifieras.

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE, punkt 17

Dessa riktlinjer omfattar ersättning till vd och övriga ledande befattningshavare (koncernledningen) samt ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025.

Hur riktlinjerna bidrar till bolagets affärsplan, långsiktiga intressen och hållbarhet

H&M-gruppens affärsplan syftar till att leverera långsiktig, hållbar och lönsam tillväxt. Affärsplanen illustreras med ett antal målbilder till vilka bolagets hållbarhetsarbete och digitala transformation bidrar. För mer information om bolagets affärsplan, affärsidé och mål, se www.hmgroup.com.

Ett framgångsrikt arbete avseende bolagets affärsplan och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla talangfulla och engagerade medarbetare. Styrelsen anser att det är viktigt att ledande befattningshavare har marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning både vad gäller fast och rörlig kompensation utifrån ansvar och prestation. Dessa riktlinjer möjliggör för bolaget att erbjuda dess ledande befattningshavare detta.

Formerna av ersättning m.m.

Ledande befattningshavare ska erhålla en kompensation som bolaget anser vara marknadsmässig och konkurrenskraftig, bland annat i förhållande till branschjämförelser. Fastställandet av ersättningen ska också reflektera individens kompetens, erfarenhet och prestation. Den totala ersättningen kan bestå av fast kontant grundlön, kortfristig rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner.

Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis långfristig rörlig ersättning i form av aktie- och aktiekursrelaterade program. Av bolagsstämman beslutade ersättningar omfattas inte av riktlinjerna.

Fast kontant grundlön

Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant grundlön som är marknadsmässig utifrån varje positions betydelse för bolaget som helhet. Den fasta kontanta grundlönen ska spegla den enskildes

ansvarsområde, kompetens och erfarenhet och förutsätter en engagerad arbetsinsats på en hög professionell nivå.

Kortfristig rörlig ersättning

Den kortfristiga rörliga ersättningen ska fastställas årligen av styrelsen och ska syfta till att främja H&M-gruppens utveckling på både kort och lång sikt.

Måluppfyllelse för kortfristig rörlig ersättning ska mätas över en period om ett år. Målen ska huvudsakligen baseras på finansiella resultat, exempelvis total försäljning och totalt rörelseresultat. Finansiella resultat kan utgöras av resultat för koncernen eller det affärsområde för vilket befattningshavaren är ansvarig. Målen kan även vara kopplade till icke-finansiella mått, exempelvis strategiska, operativa eller individuella mål för att uppfylla affärsplanens områden, bl.a. hållbarhet, ledarskap och efterlevnad av värderingar. Styrelsen ska årligen sätta målnivåer för var och en av prestationsparametrarna för det kommande året. Det ska alltid finnas ett tröskelvärde för måluppfyllelse avseende finansiella resultat, med innebörden att om detta tröskelvärde inte nås så utfaller ingen kortfristig rörlig ersättning oavsett uppfyllelsen av andra mål.

Styrelsen ansvarar för bedömningen avseende den kortfristiga rörliga ersättningen till vd. Avseende bedömningen av kortfristig rörlig ersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar styrelseordföranden i samråd med vd.

Den kortfristiga rörliga ersättningen, som på individnivå ska baseras på arbetsuppgifternas och positionens betydelse när det gäller att påverka den övergripande utvecklingen för koncernen, kan variera men får högst uppgå till 80 procent av den fasta kontanta grundlönen.

Extraordinära arrangemang

I specifika fall får bolaget erbjuda ersättning med engångsbelopp, förutsatt att sådan ersättning endast ges på individnivå i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare och inte överstiger ett belopp motsvarande 100 procent av individens årliga fasta kontanta grundlön, samt inte utges mer än en gång per år och individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Pensionsförmåner

För vd ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontanterersättning ska inte vara pensionsgrundande om inte annat följer av lag eller tvingande kollektivavtal. Pensionspremierna per år får inte överstiga 30 procent av vd:s årliga fasta kontanta grundlön.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna per år får inte överstiga 40 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta kontanta grundlön.

För vd ska pensionsåldern vara 65 år. För andra ledande befattningshavare får pensionsåldern vara mellan 62 och 65 år.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavare får erhålla övriga förmåner såsom t.ex. friskvård, bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Kostnader med anledning av övriga förmåner får per år sammanlagt inte överstiga 20 procent av personens årliga fasta kontanta grundlön.

För medlemmar i koncernledningen som är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering i enlighet med lokal praxis och koncernens regelverk för International Assignments.

Upphörande av anställning

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst 12 månader för vd och högst 6 månader för övriga ledande befattningshavare.

Om bolaget säger upp en ledande befattningshavares anställning får dessutom utgå högst en årslön av fast kontant grundlön som avgångsvederlag. Avgångsvederlag ska inte utgöra grund för semesterlön, pension eller andra förmåner om inte annat följer av lag eller tvingande kollektivavtal.

Lön och anställningsvillkor för andra anställda i bolaget

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Konsultarvode

Om en styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför arbete för bolaget utöver styrelsearbetet får särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode). Sådant arvode får för respektive styrelseledamot vara högst lika mycket som styrelsearvodet. Arvodet ska baseras på gällande marknadspris och sättas i relation till nyttan för bolaget och i vilken utsträckning sådant arbete bidrar till en god finansiell och hållbar utveckling för H&M-gruppen.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Bolaget har inget ersättningsutskott eftersom styrelsen anser att det är mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ett ersättningsutskotts uppgifter. Det är styrelsen som tar fram förslag till de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som presenteras vid årsstämmorna. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen beslutar vidare om vd:s lön enligt gällande riktlinjer och utvärderar löpande vd:s arbete. En gång om året behandlas denna fråga särskilt i samband med fastställande av vd:s ersättning för det kommande året. För övriga ledande befattningshavare ansvarar vd för att föreslå ersättning som sedermera godkänns av styrelseordföranden. För att undvika intressekonflikter närvarar ingen från bolagsledningen när styrelsen diskuterar ersättningsfrågor med undantag för vd:s närvaro vid diskussioner om ersättning till övriga ledande befattningshavare som ska ske i enlighet med dessa riktlinjer.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå de av årsstämman beslutade riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i styrelsens uppgifter att bereda beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Övrigt

Det finns för närvarande två pågående incitamentsprogram som vissa ledande befattningshavare deltar i. Det ena pågående incitamentsprogrammet är det så kallade LTI-program som implementerades 2021 och löper ut 30 november 2025. Det programmet innebär att långfristig rörlig kontantersättning kan betalas ut vid uppfyllnad av förutbestämda långsiktiga mål. De ledande befattningshavare som vill delta i det nya LTI 2025-program som styrelsen föreslår till årsstämman 2025 förutsätts acceptera att deras deltagande i 2021 års LTI-program förkortas så att det avslutas redan 30 november 2024, med minskade kostnader för bolaget som följd. Det andra pågående incitamentsprogrammet är vinstandelsprogrammet H&M Incentive Program, som vänder sig till alla medarbetare inom H&M-gruppen. Det programmet har beslutats av en tidigare bolagsstämma och omfattas inte av dessa riktlinjer.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, lämpliga anpassningar ske för att följa sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats. De föreslagna riktlinjerna innebär en uppdatering och renodling jämfört med de hittills gällande riktlinjerna och är anpassade till H&M:s långsiktiga intressen. Bestämmelserna om långfristig rörlig ersättning har strukits då styrelsen i stället har för avsikt att förslå detta som ett separat beslut till bolagsstämman. Föreskrifterna om kortfristig rörlig ersättning har förkortats och renodlats, med färre föreskrifter och detaljrestriktioner. Vissa tillägg har gjorts för att ge viss flexibilitet för extraordinära arrangemang samt möjliggöra anpassningar för utlandsstationerade befattningshavare. Bestämmelsen om upphörande av anställning har uppdaterats. Ändringarna sammanfaller i huvudsak med synpunkter som framförts av aktieägare. Det finns också aktieägare som framfört att större transparens är önskvärd beträffande prestationskraven för rörlig ersättning. Sådana synpunkter har beaktats när styrelsen utformat sitt förslag, men även i styrelsens överväganden rörande utformningen av upplysningarna i kommande ersättningsrapporter.

STYRELSENS FÖRSLAG OM ANTAGANDE AV ETT LÅNGSIKTIGT INCITAMENTSPROGRAM I FORM AV PRESTATIONSBASERADE AKTIERÄTTER FÖR ANSTÄLLDA INOM H&M-GRUPPEN, punkt 18

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att anta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av prestationsbaserade aktierätter för vd, koncernledningen och andra ledande nyckelpersoner i H&M-gruppen ("LTIP 2025"). Beslutet att anta LTIP 2025 enligt punkt 18(a) ska vara villkorat av att bolagsstämman beslutar om säkringsåtgärder i enlighet med punkt 18 (b) eller, om erforderlig majoritet för beslut enligt punkt 18(b) inte kan uppnås, i enlighet med punkt 18(c) nedan.

Förslag till beslut om antagande av LTIP 2025 (punkt 18(a))

Bakgrund och motiv för förslaget

Syftet med LTIP 2025 är att skapa förutsättningar för att attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare inom H&M-gruppen samt att stärka gemensamma intressen mellan medarbetarnas, aktieägarnas och bolagets målsättningar samt höja motivationen för att nå och överträffa bolagets finansiella och icke-finansiella mål.

Genom att erbjuda aktierätter som tilldelas givet uppfyllnad av mål kopplade till bolagets aktiekursutveckling, rörelseresultat och hållbarhetsarbete premieras och incentiveras deltagarna att bidra till ökat aktieägarvärde. LTIP 2025 belönar även anställdas fortsatta lojalitet och därigenom den långsiktiga värdetillväxten i H&M. Vidare anser styrelsen att LTIP 2025 kommer att ha en positiv effekt på H&M-gruppens framtida utveckling vilket följaktligen kommer att vara fördelaktigt för både bolaget och dess aktieägare.

Programmets utformning

LTIP 2025 föreslås omfatta vd, koncernledningen och andra ledande nyckelpersoner i H&M-gruppen, sammanlagt cirka 65 deltagare.

Tilldelning av rättigheter enligt LTIP 2025 ("**prestationsaktierätter**") sker vederlagsfritt och ger deltagaren rätt att, förutsatt att bland annat nedan angivna prestationsvillkor har uppfyllts, vederlagsfritt erhålla ett antal B aktier i H&M ("**prestationsaktier**"), efter utgången av en treårig intjänandeperiod ("**intjänandeperioden**"). Tilldelning av prestationsaktier i enlighet med prestationsaktierätterna förutsätter uppfyllande av nedan angivna prestationsvillkor och kommer i regel kräva att deltagaren kvarstår i sin anställning under intjänandeperioden. För att tilldelas prestationsaktierätter i LTIP 2025 behöver deltagare som omfattas av det incitamentsprogram som implementerades 2021 och som löper fram till och med 30 november 2025 acceptera att det programmet förkortas för deltagaren i fråga så att det avslutas redan 30 november 2024.

Tilldelning av prestationsaktierätter

Tilldelning av prestationsaktierätter till deltagarna kommer att ske så snart det är praktiskt möjligt efter årsstämman 2025 och senast den 30 juni 2025.

För LTIP 2025 kommer värdet av de underliggande aktierna hänförliga till prestationsaktierätterna för den verkställande direktören att uppgå till 80 procent av årlig fast kontant grundlön, för övriga medlemmar av koncernledningen kommer värdet att vara max 80 procent av årlig fast kontant grundlön beroende på ansvar och roll vid tidpunkten för tilldelning av prestationsaktierätter och för andra ledande nyckelpersoner kommer värdet att vara max 50 procent av årlig fast kontant grundlön beroende på ansvar och roll vid tidpunkten för tilldelning av prestationsaktierätter. I extraordinära fall, exempelvis för att rekrytera eller behålla nyckelkompetens, ska tilldelning av prestationsaktierätter motsvarande maximalt 120 procent av fast kontant årlig grundlön vara möjlig givet styrelsens godkännande. Tilldelning av prestationsaktierätter kommer att baseras på årlig fast kontant grundlön för respektive deltagare per 1 januari 2025 för nuvarande anställda i H&M, eller ingångslönen för deltagare som anställts efter 1 januari 2025.

Aktiekursen som tillämpas vid beräkningen av det antal prestationsaktierätter som motsvarar tilldelningsvärdet för respektive deltagare ska vara den volymvägda genomsnittskursen ("VWAP") för H&M:s B-aktie på Nasdaq Stockholm under 90 handelsdagar räknat från och med den 1 december 2024.

Villkor

En prestationsaktierätt kan utnyttjas förutsatt att deltagaren, med vissa undantag, från starten av LTIP 2025 för respektive deltagare, till och med den dag som infaller tre år därefter ("**intjänandeperioden**"), fortfarande är anställd inom H&M-gruppen. Sista dag för att tilldelas prestationsaktierätter inom ramen för LTIP 2025 ska vara den 30 juni 2025.

Utöver kravet på fortsatt anställning i H&M-gruppen förutsätter utnyttjandet av prestationsaktierätter även att deltagare som ingår i H&M:s koncernledning och utvalda nyckelpersoner, före den 30 november 2025, har investerat motsvarande två bruttomånadslöner i H&M-aktier och behåller dessa under intjänandeperioden ("**investeringsaktier**"). Av deltagare redan innehavda aktier får allokeras till LTIP 2025. Styrelsen får i enskilda fall besluta om undantag från investerings-/innehavskravet.

Vidare är utfallet av prestationsaktierätterna beroende av uppfyllelsen av prestationsvillkor relaterat till treåriga prestationsvillkor hänförliga till utvecklingen av koncernens rörelseresultat¹, totalavkastning för H&M-aktien ("**absolut TSR²**") samt miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning ("**ESG³**"), varigenom det fastställs i vilken utsträckning (om någon) prestationsaktierätterna ger deltagarna rätt att erhålla prestationsaktier vid utgången av intjänandeperioden. Information om utfallet av prestationsvillkoren kommer att tillhandahållas senast i ersättningsrapporten för räkenskapsåret 2027.

Prestationsvillkor avseende koncernens rörelseresultat

45 procent av prestationsaktierätter som tilldelas en deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett prestationsvillkor för utvecklingen av koncernens rörelseresultat under perioden 1 december 2024 – 30 november 2027 ("**prestationsperioden**"). Det av styrelsen fastställda prestationsvillkoret för utvecklingen av koncernens rörelseresultat under prestationsperioden kommer att ange en miniminivå och en maximinivå. Målet för utvecklingen av koncernens rörelseresultat under prestationsperioden är inte publicerat med hänsyn till aktiemarknads- och konkurrensmässiga aspekter. Styrelsen kommer att besluta om utfallet av prestationsaktierätter knutna till prestationsvillkoret för utvecklingen av koncernens rörelseresultat under prestationsperioden när det reviderade bokslutet för räkenskapsåret 2027 är tillgängligt.

Om den av styrelsen satta maximinivån uppnås eller överskrids, kommer tilldelningen att uppgå till (och inte överskrida) den maximala nivån om 100 procent av prestationsaktierätter knutna till

¹ Rörelseresultat definierat som resultat beräknat utifrån en konstant valutakurs (SEK/lokal valuta) över prestationsperioden, samt före räntor och skatter.

² Absolute Total Shareholder Return, dvs. aktiekursutvecklingen inklusive utdelningar.

³ Eng. *Environmental, Social, and Governance*.

prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat under prestationsperioden. Om prestationsutfallet understiger den av styrelsen satta maximinivån men överstiger miniminivån, kommer tilldelning av aktier att ske linjärt pro rata. Ingen tilldelning för prestationsvillkoret kommer att ske om utfallet uppgår till eller understiger miniminivån.

Prestationsvillkor avseende absolut TSR-utveckling

45 procent av prestationsaktierätterna som tilldelas en deltagare kommer att vara villkorade av att en viss absolut TSR-utveckling uppnås. Den volymvägda genomsnittliga sista betalkursen för H&M-aktien på Nasdaq Stockholm under 90 dagar från 1 december 2024 respektive 1 december 2027 ska användas för att mäta start- och slutpunkt för årlig absolut TSR. Vid mätning ska beräknad aktieutdelning under perioden från start- till slutpunkten inkluderas. Om den absoluta TSR-utvecklingen under prestationsperioden uppnår eller överstiger en genomsnittlig årlig tillväxttakt om 14 procent utfaller den maximala tilldelningen om 100 procent avseende prestationsaktierätterna relaterade till absolut TSR. Om den absoluta TSR-utvecklingen motsvarar en årlig tillväxttakt (per annum compounded) som är 6 procent eller lägre utfaller ingen tilldelning avseende prestationsaktierätterna relaterade till absolut TSR. Om bolagets absoluta TSR-utveckling motsvarar en årlig tillväxttakt (per annum compounded) om 6–14 procent kommer utfallet avseende prestationsaktierätterna relaterade till absolut TSR bestämmas linjärt pro rata mellan 0 och 100 procent.

ESG – Minskning av utsläpp av växthusgaser

10 procent av prestationsaktierätterna som tilldelas en deltagare kommer att vara villkorade av att bolaget per den 30 november 2027 minskat sitt absoluta CO₂e-utsläpp inom scope 1, 2⁴ med 55 till 60 procent samt scope 3⁴ med 35 till 40 procent jämfört med 2019 års nivå. Dessa mål är ett led i att nå H&M:s kommunicerade klimatmål för 2030. Om prestationsutfallet understiger den av styrelsen satta maximinivån men överstiger miniminivån för både scope 1 och 2 samt scope 3, kommer tilldelning av aktier att ske linjärt pro rata med viktning 10 procent för scope 1 och 2 samt 90 procent för scope 3. Ingen tilldelning för prestationsvillkoret kommer att ske om utfallet för både scope 1 och 2 samt scope 3 uppgår till eller understiger miniminivån.

Tilldelning av aktier

Förutsatt att ovan angivna prestationsvillkor har uppnåtts och att deltagaren har kvarstått i sin anställning, samt, om tillämpligt, behållit allokerade investeringsaktier (såvida styrelsen inte beslutat annat i specifika fall) under intjänandeperioden, ska tilldelning av aktier ske så snart det är praktiskt möjligt efter utgången av intjänandeperioden.

Vid bedömning av det slutliga utfallet avseende prestationsaktierätterna ska styrelsen pröva om intjänandenivån är rimlig i förhållande till bolagets finansiella resultat och ställning, förhållanden på aktiemarknaden och övriga omständigheter, såsom miljömässiga, sociala och etiska faktorer och faktorer kopplade till regelefterlevnad, samt, om styrelsen bedömer att så inte är fallet, reducera tilldelningen till en lägre nivå som styrelsen bedömer som lämplig.

För det fall en deltagare inte kan tilldelas aktier enligt tillämplig lag, till en rimlig kostnad eller med rimliga administrativa insatser, kan styrelsen besluta om att erbjuda deltagaren tilldelning i kontanter.

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen av avtal och villkor med deltagarna, samt hanteringen av LTIP 2025. Bolaget har rätt att, före leverans av intjänade aktier till deltagarna, innehålla och sälja det antal aktier som krävs för att täcka kostnaden för att innehålla och betala skatt och sociala avgifter för deltagarnas räkning avseende prestationsaktierätterna för överföring till skattemyndigheter. I sådant fall kommer intjänade aktier att levereras netto till deltagarna efter att de intjänade prestationsaktierätterna reducerats med antalet aktier som bolaget innehållit för sådana ändamål.

Finansiering

Styrelsen har övervägt olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier enligt LTIP 2025, såsom

⁴ För definitioner se års- och hållbarhetsrapporten.

överlåtelse av egna aktier och aktieswapavtal med tredje part. Styrelsen anser att förvärv och överlåtelse av egna aktier är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av aktier enligt LTIP 2025.

Styrelsens förslag till bemyndigande för styrelsen att återköpa egna aktier över börs (punkt 16 ovan) omfattar därför möjlighet att återköpa egna aktier även för ändamålet att använda aktierna inom ramen för bolagets aktieincitamentsprogram. Styrelsen föreslår vidare att stämman beslutar att överlåta egna aktier till deltagare i LTIP 2025 i enlighet med punkt 18(b).

Eftersom bolagets kostnader i samband med ett aktieswapavtal väsentligt överstiger kostnaderna för förvärv och överlåtelse av egna aktier, föreslås aktieswapavtal med tredje part (punkt 18(c)) endast som alternativ om erforderlig majoritet i enlighet med punkt 18(b) inte uppnås.

Kostnader

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTIP 2025 givet antagande om att samtliga prestationsaktierätter tilldelas beräknas uppgå till cirka 153 miljoner SEK, fördelade över åren 2025–2027. Kostnaden inkluderar antagande om 21 procent sociala avgifter, maximalt utfall för samtliga prestationskriterier, maximal tilldelning av prestationsaktierätter, en aktiekurs vid tilldelning om 145 SEK och en aktiekurs efter tre år vid utnyttjande om 214 SEK.⁵ Kostnaderna kommer att redovisas i enlighet med IFRS2 och kommer att vara avhängiga den framtida utvecklingen av priset på H&M:s B-aktie.

Utspädning

Eftersom förslaget inte innebär att nya aktier emitteras, medför LTIP 2025 ingen utspädning för befintliga aktieägares röster eller aktiekapital. Påverkan på viktiga nyckeltal är endast marginell.

Förslag till beslut om överlåtelse av egna aktier till anställda (punkt 18(b))

För att säkerställa leverans av prestationsaktier enligt villkoren för LTIP 2025 föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om överlåtelse av högst 1 100 000 B-aktier enligt följande villkor:

- Rätt att förvärva aktier ska tillkomma sådana personer inom H&M-gruppen som omfattas av villkoren enligt LTIP 2025. Vidare ska dotterbolag inom H&M-gruppen ha rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag ska vara skyldiga att omgående vederlagsfritt överlåta aktier till anställda som omfattas av LTIP 2025.
- Rätt att erhålla aktier ska tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för LTIP 2025.
- Anställda som omfattas av villkoren för LTIP 2025 ska erhålla B-aktier i bolaget vederlagsfritt.
- Antalet B-aktier i bolaget som kan komma att överlåtas under LTIP 2025 kan komma att bli föremål för omräkning i händelse av fondemission, split, nyemission och/eller liknande åtgärder, enligt villkoren för LTIP 2025.

Förslag till beslut om aktieswapavtal med tredje part för LTIP 2025 (punkt 18(c))

Om erforderlig majoritet inte uppnås under punkt 18(b) ovan, får den finansiella exponeringen av LTIP 2025 säkras genom att bolaget ingår ett aktieswapavtal med tredje part, varvid tredje parten i eget namn ska kunna förvärva och överlåta aktier i bolaget till anställda som omfattas av LTIP 2025.

STYRELSENS FÖRSLAG OM ÄNDRING AV BOLAGSORDNINGEN, punkt 19

Med anledning av revisorns utökade uppgifter enligt EU:s nya hållbarhetsdirektiv, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), föreslår styrelsen att bolagsordningen ändras på följande sätt.

⁵ Kostnaden för sociala avgifter har beräknats baserat på den genomsnittliga procentsatsen för sociala avgifter givet den tilltänkta tilldelningen per geografi (21 procent). Beräkningen antar att samtliga prestationsaktier tilldelas och att aktiekursen vid tilldelning är 214 SEK.

Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse****§ 14 punkten 6**

framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen.

§ 14 punkten 6

framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen, koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen samt granskningsberättelsen över hållbarhetsrapporten för koncernen.

Majoritetskrav

För giltigt beslut enligt punkterna 15, 16 och 19 ska förslaget biträdas av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de på stämman företrädda aktierna. För giltigt beslut enligt punkt 18(b) ska förslaget biträdas av aktieägare representerande minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de på stämman företrädda aktierna.

Övriga beslutsförslag m.m.**Punkt 20**

Förslag från aktieägarna My Ericson, Susanne Halling, Karin Cecilia Lundberg, Astrid Kihlén, Andreas Nilsson, Karin Sandén och Stina Sköld:

”Årsstämman beslutar om övergång till en fullt ut cirkulär affärsmodell och att H&M slutar producera nya kläder år 2026.”

Antal aktier och röster

I bolaget finns 194 400 000 A-aktier med tio röster per aktie och 1 416 142 225 B-aktier med en röst per aktie, vilket innebär att det totala antalet aktier i H&M är 1 610 542 225 och det totala antalet röster är 3 360 142 225. H&M innehade vid kallelsens utfärdande självt 6 050 850 aktier av serie B, motsvarande 6 050 850 röster, som inte kan företrädas vid stämman.

Års- och hållbarhetsredovisningen för 2024 publicerades 27 mars 2025 på bolagets webbplats hmgroupp.com/arsstamma.

Års- och hållbarhetsredovisningen finns tillgänglig på H&M:s huvudkontor, Mäster Samuelsgatan 46A, 106 38 Stockholm och på bolagets webbplats och skickas till de aktieägare som begär det och uppger sin postadress samt kommer att finnas tillgängliga på stämman. Motsvarande gäller revisionsberättelse och revisorsyttrande, styrelsens ersättningsrapport och övriga handlingar som ska hållas tillgängliga för aktieägarna enligt aktiebolagslagen.

Stockholm i mars 2025
H & M Hennes & Mauritz AB (publ)
Styrelsen

Kontaktpersoner:

Hendrik Alpen, kommunikationsdirektör, 073-323 32 12

Joseph Ahlberg, IR-chef, 073-465 93 92

Joachim Spetz, ledamot i valberedningen, Swedbank Robur fonder 070-694 29 79

Anders Oscarsson, ledamot i valberedningen, AMF Tjänstepension & AMF Fonder 073-422 16 15

H&M Group Media Relations 08-796 53 00 E-post: mediarelations@hm.com

Pressbilder och bakgrundsinformation för journalistiskt bruk kan laddas ner från hmgroupp.com/media.

Kallelsen till årsstämman publiceras den 27 mars 2025 på bolagets webbplats hmgroupp.com/arsstamma. Den 4 april 2025 publiceras kallelsen i Post- och Inrikes Tidningar. Samma dag införs en annons i Dagens Nyheter och Svenska Dagbladet om att kallelse har skett.



H & M HENNES & MAURITZ AB (PUBL) grundades i Sverige 1947 och är noterat på Nasdaq Stockholm. H&M:s affärsidé är att erbjuda mode och kvalitet till bästa pris på ett hållbart sätt. I koncernen ingår förutom H&M, varumärkena COS, Cheap Monday, Weekday, Monki, H&M HOME, & Other Stories, ARKET, Singular Society och Selpy. I koncernen ingår också ett flertal ventures. Ytterligare information finns på hmgroupp.com.