

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Årsstämman den 7 maj 2025 antog följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Riktlinjerna 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 antogs 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.hmgroupp.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.

Måloppfyllelse 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 måloppfyllelse 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 frånga 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 riktlinjerna som antogs av årsstämman 2021, 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.