

H&M Group

Ersättningsrapport 2025

Denna rapport beskriver hur bolagsstämmans riktlinjer för ersättning för H&M-gruppen, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under räkenskapsåret 2025. Den beskriver även H&M-gruppens ersättning till verkställande direktören samt arvode till styrelsen utöver styrelsearvoden beslutade av bolagsstämman.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram från Aktiemarknadens självregleringskommitté.

De upplysningar som krävs avseende ersättning till ledande befattningshavare enligt årsredovisningslagen finns i not 8 på sidorna 156–158 i bolagets års- och hållbarhetsredovisning för 2025 ("års- och hållbarhetsredovisningen 2025").

Utveckling under 2025

Information om H&M-gruppens övergripande resultat för 2025 finns i vd-ordet på sidorna 10–12 i års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

Årsstämma 2025

Vid årsstämman den 7 maj 2025 beslutades bland annat om nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP 2025"). De riktlinjer som hade gällt fram till årsstämman 2025 var de som antogs vid årsstämman 2021. Årsstämman 2025 beslutade att de ledande befattningshavare som ville delta i LTIP 2025 förutsattes acceptera att deras deltagande i det långsiktiga incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2021 förkortades, så att det skulle anses avslutat redan 30 november 2024, med minskade kostnader för bolaget som följd. I denna ersättningsrapport redogörs således för utfallet av denna långfristiga rörliga ersättning för vd.

LTIP 2025 består av prestationsbaserade aktierätter och riktar sig till vd, koncernledning och andra ledande nyckelpersoner i H&M-gruppen, totalt 56 deltagare. LTIP 2025 innebär att deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter som efter utgången av en treårig intjänandeperiod vederlagsfritt omvandlas till B-aktier i H&M förutsatt att deltagarna är fortsatt anställda och att prestationsvillkoren för LTIP 2025 uppfyllts. Prestationsvillkoren för LTIP 2025 är kopplade till H&M-aktiens totalavkastning, H&M-gruppens rörelseresultat samt minskning av utsläpp av växthusgaser. För vd uppgick värdet av de underliggande aktierna hänförliga till prestationsaktierätterna till 80 procent av årlig fast kontant grundlön vid tidpunkten för tilldelning av prestationsaktierätterna och för övriga medlemmar av koncernledningen kunde värdet vara max 80 procent av årlig fast kontant grundlön vid tidpunkten för tilldelning, beroende på ansvar och roll vid tidpunkten för tilldelning av prestationsaktierätter. För vd och koncernledningen förutsätter deltagande i LTIP 2025 även en investering motsvarande två bruttomånadslöner i H&M-aktier och att dessa behålls under intjänandeperioden.

Utöver LTIP 2025 har H&M-gruppen inte några andra aktiebaserade eller aktieoptionsbaserade program.¹

För mer information se H&M:s webbplats, [Kompensation 2025 - H&M Group](#).

Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskriterier

Ersättningsriktlinjerna som antogs på årsstämman 2025 finns på sidorna 157–158 i års- och hållbarhetsredovisningen 2025. Under 2025 har H&M-gruppen inte gjort några avvikelser från riktlinjerna som antogs av årsstämman 2025. Inga undantag eller avvikelser från processen som finns i riktlinjerna för att bestämma ersättningsnivåerna har heller gjorts under året.

Revisorernas utlåtande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på bolagets webbplats i anslutning till dokument för årsstämman 2026: hmgroupp.com/arsstamma.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av H&M-gruppens affärsplan och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget har förmåga att attrahera, rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. H&M-gruppens ersättningsriktlinjer gör det möjligt att erbjuda vd en konkurrenskraftig ersättning. Totalersättningen till vd under 2025 har följt H&M-gruppens ersättningsriktlinjer.

Styrelsearvoden och konsultarvode

Styrelsearvoden omfattas inte av denna rapport. Sådana arvoden beslutas årligen av årsstämman. Se not 8 på sidorna 156–158 i års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

Under 2025 har Patriksson Group AB, där styrelseledamoten Lena Patriksson Keller är majoritetsägare, utfört konsultuppdrag för H&M-gruppen för totalt MSEK 22 (27). Utestående mellanhavanden per den 30 november 2025 uppgick totalt till MSEK 0,4 (3,4). Patriksson Group är en av Skandinavien's främsta modekommunikationsbyråer och tjänsterna från Patriksson Group har syftat till att stärka varumärkeskommunikationen för några av H&M-gruppens varumärken, nämligen H&M, COS, & Other Stories och ARKET. Konsultarvodet berörs inte av H&M-gruppens ersättningsriktlinjer då arbetet inte har utförts av Lena Patriksson Keller, och Patriksson Group inte heller är helägt av Lena Patriksson Keller. Styrelsen vill ändå i ersättningsrapporten särskilt upplysa om att arvodet utbetalats. Det har bedömts vara angeläget och till nytta för H&M att skaffa de aktuella tjänsterna, för vilka marknadsmässig ersättning utgätt, och upphandlingen av tjänsterna har genomförts utan medverkan från Lena Patriksson Keller.

1. Daniel Ervér innehar 450 000 köpoptioner utfärdade av Ramsbury Invest AB där varje option ger rätt att köpa en B-aktie i H&M under ett år efter en treårsperiod från avtalsdagen den 15 februari 2024. De utställda optionerna innebär ingen utspädningsseffekt för H&M:s aktieägare eller kostnad för H&M-gruppen eftersom det sker mot Ramsbury Invest AB:s befintliga innehav.

Totalersättning till verkställande direktören avseende 2025 (SEK)

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinära poster	Pensionskostnad ²	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön	Andra förmåner ¹	Ettårig rörlig	Flerårig rörlig				
Daniel Ervér, vd	1 dec 2024–30 nov 2025	15 740 287	82 348	5 531 100	647 059 ³		4 721 969	26 722 763	77% fast 23% rörlig

- Andra förmåner som sjukvårdsförsäkring och en tjänstebil. Daniel Ervér har inte erhållit någon form av ersättning från andra bolag inom H&M-gruppen.
- Avseende pensionsförmåner omfattas Daniel Ervér av den kollektivavtalade ITP-planen samt extra premiebestämda pensionslösningar. Den totala pensionsavsättningen uppgår till 30 procent av kontant fast lön.
- Avser utbetalning av programmet Långfristig rörlig ersättning 2021 mot bakgrund av beslutet av årsstämman 2025 att förkorta programmet i samband med introduktion av LTIP 2025. Detta avser endast den del av beloppet som hänför sig till Daniel Ervérs tid som vd.

Verkställande direktörens prestation avseende 2025

Namn	Beskrivning av bedömningskriterier/key performance indicators (KPI:er)	Relativ vikt mellan bedömningskriterier/KPI:er	Bedömning av utfall för året	Faktisk ersättning
Daniel Ervér, vd	H&M-gruppens totala försäljning	25%	Kriterier har valts ut i syfte om att uppnå företagets mål och för att uppmuntra beteende som ligger i företagets långsiktiga intresse. I valet av kriterier/KPI-er har mål, kortsiktiga och långsiktiga affärsprioriteringar för 2025 beaktats. De icke-finansiella kortsiktiga kriterierna/KPI-erna varav flera syftar till att driva försäljning och lönsamhet genom bland annat en förbättrad shoppingsupplevelse och effektiviseringar i t ex varuförsörjningskedjan bidrar även till arbetet inom hållbarhet. Med hänsyn till den kortsiktiga rörliga ersättningen har styrelsen gjort både kvantitativa och kvalitativa bedömningar, vilka styrelsen anser behövs för att uppnå ett ändamålsenligt genomförande av ersättningsriktlinjerna. Styrelsens övergripande bedömning av Daniel Ervérs prestation under 2025 i relation till uppsatta mål för 2025 resulterade i en rörlig ersättning i nivå med 4,2 månadslöner (fast kontant vd-grundlön). Den rörliga ersättningen har betalats ut under första kvartalet 2026.	5 531 100
	H&M-gruppens totala rörelseresultat ¹	25%		
	Uppfyllelse av affärsplanens områden på totalen, i vilka hållbarhet ingår ²	50%		

- Det totala rörelseresultatets tröskelvärde behöver nås för att rörlig ersättning alls ska betalas ut oavsett måluppfyllelse av de andra två kriterierna.
- Hållbarhetsmålen finns i tabell på sidan 6 i års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

Prestationsbaserade aktierätter till verkställande direktören

Befattningshavarens namn, position	Programmets namn	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Tilldelade som ej tjänats in vid årets utgång ¹
Daniel Ervér, vd	LTIP 2025	30 juni 2025	30 juni 2028	0	88 940	0	88 940

- Tilldelningsvärdet för LTIP 2025 uppgår till cirka 12,6 MSEK.

Förändringar i ersättning och bolagets utveckling under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring ¹	2025 Jfvt med 2024	2024 Jfvt med 2023	2023 Jfvt med 2022	2022 Jfvt med 2021	2021 Jfvt med 2020
Daniel Ervér, vd ²	26 722 763	21 609 247	0	0	0
Helena Helmersson, vd ³	0 (+7%)	3 266 720 (+7%)	23 350 177 (+23%)	19 003 021 (-26%)	25 599 799 (+79%)
Nettoomsättning	228 285 (-3%)	234 478 (-1%)	236 035 (+6%)	223 553 (+12%)	198 967 (+6%)
Rörelseresultat	18 395 (+6%)	17 306 (+19%)	14 537 (+103%)	7 169 (-53%)	15 255 (+392%)
Genomsnittlig ersättning anställda i koncernen ⁴	360 909 (-2%)	367 054 (+6%)	345 940 (+11%)	311 694 (+10%)	283 185 (+5%)

- Ersättningen inkluderar lön, löneförmåner och pensionsförmåner.
- Daniel Ervér tillträdde som ny vd för H&M-gruppen den 31 januari 2024 då Helena Helmersson meddelat att hon lämnar vd-rollen och H&M-gruppen. Daniel Ervér var innan han tillträdde som vd ansvarig för H&M-varumärket. I beloppen som anges för Daniel Ervér ingår den ersättning som han har fått i sin roll som vd från och med 31 januari 2024.
- Under räkenskapsåret 2020 var Helena Helmersson vd från och med 30 januari 2020 till och med 30 november 2020. Ersättningen som redovisas för Helena Helmersson omfattar inte hennes tjänst som COO (chief operating officer) mellan 1 december 2019 och 30 januari 2020. Beloppet för räkenskapsåret 2024 avser Helena Helmerssons ersättning som vd under perioden 1 december 2023-31 januari 2024.
- Genomsnittlig ersättning inklusive avgångsvederlag på motsvarande heltidsbasis för anställda inom samtliga dotterbolag exklusive ledningsgruppen.