

STYRELSENS FÖRSLAG TILL ÅRSSTÄMMAN 2017 FÖR RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår årsstämman den 10 maj 2017 följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Styrelsen anser att det är av största vikt att ledande befattningshavare har marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning både vad gäller fast och rörlig kompensation utifrån ansvar och prestation. Styrelsens förslag till ersättningar är för bolagets och aktieägarnas bästa utifrån ett tillväxtperspektiv då det bidrar till att motivera och behålla talangfulla och engagerade ledande befattningshavare.

I samband med översynen av organisationen och dess sammansättning under 2016 har riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare setts över. Nedan följer styrelsens förslag till nya riktlinjer för ledande befattningshavare som utöver vd omfattar personer i ledningsgruppen samt ansvariga för övriga koncerngemensamma funktioner, sammantaget uppgår dessa personer till knappt 20. Riktlinjerna baseras på branschjämförelser.

Ledande befattningshavare ska erhålla en kompensation som företaget anser vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Kriterierna vid fastställandet av ersättningarna ska baseras dels på arbetsuppgifternas betydelse, dels på den anställdes kompetens, erfarenhet och prestation. Den största delen av den totala ersättningen ska över tid utgöras av den fasta lönen. Ersättningsformerna ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling för H&M-koncernen.

Den totala årliga ersättningen kan bestå av följande delar:

- fast grundlön
- kortsiktig rörlig ersättning
- långsiktig rörlig ersättning
- pensionsförmåner
- övriga förmåner

Fast grundlön

Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant grundlön som är marknadsmässig utifrån varje positions betydelse för bolaget som helhet. Grundlönen ska spegla den enskildes ansvarsområde, kompetens och erfarenhet och förutsätter en engagerad arbetsinsats på en hög professionell nivå.

Rörlig ersättning

Det ska finnas en tydlig koppling mellan utfallet av rörlig ersättning och H&M-koncernens finansiella och hållbara utveckling. Ledande befattningshavare är således, från tid till annan, berättigade till rörlig ersättning beroende på uppfyllande av mål – såväl koncerngemensamma finansiella mål såsom förutbestämda resultat- och omsättningsmål, hållbarhetsmål samt individuella mål inom respektive persons ansvarsområde. Målen syftar till att främja H&M:s utveckling på både kort och lång sikt.

På individnivå är det positionens betydelse och möjlighet att påverka den övergripande utvecklingen för koncernen som avgör nivån på den rörliga ersättningen. Vd bestämmer det möjliga maximala utfallet för respektive position, dock alltid inom dessa riktlinjers ramar. Rörlig ersättning utgår inte vid egen uppsägning.

Den rörliga ersättningen kan bestå av:

Kortsiktig rörlig ersättning är en möjlighet till en kontantutbetalning förutsatt att de i förväg bestämda målkriterierna för såväl koncernen som individen har uppfyllts. Hälften av utbetalningen ska investeras i H&M-aktier som ska behållas i minst tre år. Den kortsiktiga rörliga ersättningen får aldrig överstiga den fasta grundlönen per person.

Långsiktig rörlig ersättning utgår från prestationen i förhållande till uppsatta mål men är även villkorad av att den ledande befattningshavaren ska stanna kvar som anställd inom H&M-koncernen i minst fem år. Styrelsens motivering är att – mot bakgrund av H&M:s kraftiga expansion och det viktiga utvecklingsskede som H&M befinner sig i inom bland annat multi-brand och omnichannel – se till att dessa nyckelpersoner i ledande befattningar stannar kvar inom H&M-koncernen under denna viktiga utvecklingsfas. Femårsregeln gäller, från och med det år årsstämman beslutade om detta, vilket skedde på årsstämman våren 2014 (då benämningen var kompletterande riktlinjer), till och med maj

fem år senare dvs 2019. På individnivå kan ersättningen variera mellan MSEK 0,5 till MSEK 5 netto efter skatt, den exakta fördelningen per individ bestäms av vd och styrelseordföranden. Den totala kostnaden för koncernen beräknas bli cirka MSEK 30 per år inklusive sociala avgifter under fem år.

Utöver detta kan vid enstaka tillfällen ledande befattningshavare efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordförande erhålla engångsbelopp, dock maximalt en extra fast årsgrundlön. Diskretionära engångsbelopp kan även utbetalas till övriga nyckelpersoner.

Pensionsförmåner

De allra flesta ledande befattningshavare omfattas, utöver ITP-planen, av en premiebaserad pensionslösning. Utöver ITP-planen, har inte några förmånsbaserade pensionslösningar för ledande befattningshavare tecknats sedan 2005. För ledande befattningshavare gäller pensionsålder mellan 60–65 år. Åtaganden är delvis täckta genom att separata försäkringar tecknats.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavare har övriga förmåner såsom t ex friskvård och bilförmån. Ledande befattningshavare är även berättigade till de förmåner som följer av vinstandelsprogrammet H&M Incentive Program som vänder sig till alla medarbetare inom H&M-koncernen.

Information om vd

Pensionsåldern för vd är 65 år. Vd omfattas av ITP-planen samt en premiepension och den sammanlagda pensionskostnaden ska uppgå till totalt 30 procent av den fasta grundlönen. Vd har ett års uppsägningstid. I det fall företaget säger upp anställningsavtalet utgår dessutom en årslön såsom avgångsvederlag.

Styrelsen fastställer vd:s totala ersättning. Vd omfattas inte av den långsiktiga rörliga ersättningen, dvs det som tidigare benämndes som kompletterande riktlinjer.

Övrigt

Uppsägningstid för ledande befattningshavare varierar mellan tre till tolv månader.

Styrelsen får frågå riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, om det i enskilda fall finns särskilda skäl för det.

För de fall styrelseledamot utför arbete för bolaget utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas. Detta gäller också om arbetet utförs genom ett av styrelseledamoten helägt eller delägt bolag.