

YTTRANDE ENLIGT SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING 10.3, SISTA STYCKET

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning skall styrelsen lämna en redovisning för:

- utvärderingen av pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen (koden 9.1, andra punkten),
- utvärderingen av tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget (koden 9.1, tredje punkten).

För att ta del av bolagets fullständiga riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare, se bolagets hemsida samt sidan 6-7 i förvaltningsberättelsen i H&M i siffror 2010 inklusive årsredovisning och koncernredovisning.

Utvärdering rörlig ersättning

H&M:s rörliga ersättningssystem (bonus) baseras i huvudsak på måluppfyllelse inom respektive ledande befattningshavares ansvarsområde. Bonusens storlek per person begränsar sig till 0,1- 0,3 procent (beroende på mottagare) av den av årsstämman beslutade ökningen av utdelningen. Den maximala bonusen per person är satt till MSEK 0,3 – 0,9 (beroende på mottagare) netto efter skatt.

Den rörliga ersättning som belastat resultatet för 2010 avser de ledande befattningshavarnas måluppfyllelse för 2009. Detta år var ett besvärligt år med internationell finanskris och återhållen konsumtion. Koncernledningens bonus för 2009 som har utbetalats under 2010 uppgick till MSEK 0,8 (2,7). Landschefernas bonus uppgick till MSEK 3,9 (5,6). Tidigare vd:s bonus uppgick till MSEK 0,6 (2,1) och nuvarande vd:s bonus uppgick till MSEK 0,2 (-). Nuvarande vd tillträdde sin tjänst 1 juli 2009.

Styrelsen för H & M Hennes & Mauritz AB finner att bolagets bonussystem är ändamålsenligt. Den fasta lönen utgör den huvudsakliga ersättningen, vilket gör att incitamenten för den enskilde ledande befattningshavaren att se till hela bolagets bästa upprätthålls. Samtidigt uppmuntras uppfyllandet av vissa definierade mål med en begränsad rörlig ersättning. Bonusbeloppen ska i sin helhet investeras i aktier i bolaget vilka skall behållas i minst fem år.

Utvärdering riktlinjer ledande befattningshavare och gällande ersättningsstrukturer

Styrelsens bedömning är att H&M betalar ersättningar som är både marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Den största delen av ersättningen består av fast lön. Den rörliga ersättningen, vilken grundar sig på måluppfyllelse inom respektive ansvarsområde och på om det blir en utdelningsökning (se ovan), anses vara måttfull och okomplicerad. Att den rörliga ersättningen är kopplad till utdelningsökning grundar sig på att om utdelningen ökar till aktieägarna så kan även rörlig ersättning till ledande befattningshavare betalas ut. Maxbeloppen för den rörliga ersättningen har varit på samma nivå under flera år.

Bolagets pensionsvillkor överensstämmer med vad som är brukligt på marknaden. Några avgångsvederlag, förutom för vd, förekommer inte.

H&M har nyligen etablerat H&M Incentive Program (HIP) – ett belöningsprogram för hela personalen. Avsättningar görs till en stiftelse som förvaltar medlen. Personal som arbetat en viss tid i H&M får fortlöpande andelar i programmet vilka senare utdelas. Styrelsen tror att detta är ett effektivt sätt att belöna medarbetare för deras arbetsinsatser.

Sammantaget menar styrelsen att H&M har ett måttfullt, men ändamålsenligt system för ersättningar, såväl när det gäller strukturer som nivåer i bolaget.

Styrelsen
Mars 2011