

YTTRANDE ENLIGT SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING 10.3, SISTA STYCKET

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska 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 54-55 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2013.

Utvärdering av rörlig ersättning

Denna utvärdering av rörlig ersättning gäller den ersättning som har utbetalats under räkenskapsåret 1 december 2013 – 30 november 2014 och som baserar sig på måluppfyllelse för respektive berörd person under 2013 samt på de riktlinjer för ledande befattningshavare som antogs vid årsstämman 2013.

Den fasta lönen utgör den huvudsakliga ersättningen, vilket gör att incitamenten att se till hela bolagets bästa upprätthålls för den enskilde ledande befattningshavaren. Samtidigt uppmuntras uppfyllandet av vissa definierade mål med en begränsad rörlig ersättning.

H&M:s rörliga ersättningssystem (bonus) baseras i huvudsak på måluppfyllelser inom respektive ledande befattningshavares ansvarsområde. Utfallen kopplas till de i förväg tydligt uppsatta mätbara resultatmålen (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och individuella) inom respektive ansvarsområde. I dessa mål ingår också mätbara hållbarhetsmål. Målen inom respektive ansvarsområde syftar till att främja H&M:s utveckling på både kort och lång sikt.

För vd kan bonusen uppgå till maximalt MSEK 0,9 netto efter skatt och för övriga ledande befattningshavare kan bonus uppgå till maximalt MSEK 0,3 netto efter skatt. Netto efter skatt betyder att inkomstskatt och sociala avgifter inte är inräknade. De utbetalade bonusbeloppen ska i sin helhet investeras i H&M-aktier, vilka ska behållas i minst fem år.

Vid enstaka tillfällen kan övrig koncernledning, nyckelpersoner samt landschefer efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordföranden erhålla engångsbelopp, dock maximalt 30 procent av den fasta årslönen. Engångsbelopp betalas ut efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordföranden. Enligt riktlinjerna finns det inga krav på att engångsbeloppen ska investeras i H&M-aktier utan detta gäller endast för bonusbeloppen.

Den rörliga ersättning som belastat resultatet för 2014 avser de ledande befattningshavarnas måluppfyllelse för 2013. Koncernledningens rörliga ersättning som utbetalats 2014 uppgick till MSEK 3,5 (2,9). Landschefernas rörliga ersättning uppgick till MSEK 7,4 (2,5) och vd:s bonus uppgick till MSEK 0 (0).

De rörliga ersättningarna som betalades ut under 2014 har varit en mix av engångsutbetalningar och bonusutbetalningar.

Årsstämman 2014, kompletterande riktlinjer

Vid årsstämman 2014 beslutade årsstämman att anta styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som innehöll ett tillägg till de tidigare riktlinjerna. Detta tillägg innefattade kompletterande riktlinjer för ersättning till vissa ledande befattningshavare som är villkorat av att den ledande befattningshavaren som berörs av de kompletterande riktlinjerna stannar kvar som anställd inom H&M-koncernen i minst fem år. Vd omfattas inte av de kompletterande riktlinjerna.

Styrelsens motivering till de kompletterande riktlinjerna var och är att – mot bakgrund av H&M:s kraftiga expansionsskede och det viktiga utvecklingsskede som H&M befinner sig i inom bland annat multi-brand och multi-channel – se till att de nyckelpersoner i ledande befattningar som berörs av de kompletterande riktlinjerna stannar kvar inom H&M-koncernen under detta viktiga utvecklingsskede.

Den beräknade totala kostnaden för bolaget avseende de kompletterande riktlinjerna är cirka MSEK 30 per år inklusive sociala avgifter under fem år. För räkenskapsåret 2013/2014 har en beräknad kostnad om MSEK 15 redovisats avseende den ersättningen som vissa ledande befattningshavare kan erhålla i enlighet med de kompletterande riktlinjerna.

För att ta del av bolagets fullständiga riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare, se bolagets hemsida samt sidan 62-63 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2014, eller i H&M:s årsredovisning 2013 sid 55-56.

Årsstämman 2015

Inför årsstämman 2015 har styrelsen lagt fram ett förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som i sak överensstämmer med de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2014.

I förslaget har styrelsen förtydligat texten om de kompletterande riktlinjerna med att den ersättning som baseras på de kompletterande riktlinjerna även utgår från personens prestation i förhållande till uppsatta mål utöver att denna ska stanna kvar i H&M-koncernen under minst fem år. Denna innebörd fanns naturligtvis underförstått med när de kompletterande riktlinjerna utformades då H&M alltid utgår från prestation i förhållande till mål när det gäller ersättningar till ledande befattningshavare – dock är detta nu tydligt utskrivet i det förslag som läggs fram till årsstämman 2015.

Utvärdering riktlinjer ledande befattningshavare och ersättningsstrukturer

Styrelsens bedömning är att H&M betalar ersättningar som är både marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Den största delen av ersättningen består av fast lön. Maxbeloppen för de rörliga ersättningarna har varit på samma nivå under ett antal år. Den rörliga ersättningen, vilken grundar sig på måluppfyllelse inom respektive ansvarsområde anses vara måttfull och okomplicerad. Att de kompletterande riktlinjerna har tillförts utgår från att det är av största vikt att de nyckelpersoner som omfattas av de kompletterande riktlinjerna stannar kvar inom H&M-koncernen under det viktiga utvecklingsskede som H&M-koncernen nu befinner sig i.

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

H&M har tidigare instiftat H&M Incentive Program – ett vinstandelssystem för hela personalen. Avsättningar görs till en personalstiftelse som kommer att dela ut vinstandelar till den personal som arbetat en viss tid i bolaget. Styrelsen tror att detta är ett effektivt sätt att belöna medarbetare för deras arbetsinsatser.

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

Styrelsen
Mars 2015