

## 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 45-46 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2012.

### **Utvärdering av rörlig ersättning (baserat på riktlinjer för ledande befattningshavare som antogs vid årsstämman 2012)**

H&M:s rörliga ersättningssystem (bonus) baseras i huvudsak på måluppfyllelser 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. Vid enstaka tillfällen kan övrig koncernledning, nyckelpersoner samt landschefer efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordförande erhålla engångsbelopp, dock maximalt 30 procent av den fasta årslönen.

Den rörliga ersättning som belastat resultatet för 2012 avser de ledande befattningshavarnas måluppfyllelse för 2011. Koncernledningens rörliga ersättning som utbetalts 2012 uppgick till MSEK 3,6 (7,3). Landschefernas rörliga ersättning uppgick till MSEK 3,9 (6,1) och vd:s bonus uppgick till MSEK 0 (2,1). Nivån på de utbetalda beloppen speglar att det 2012 inte blev någon utdelningsökning jämfört med utdelningen 2011, utan endast utbetalda engångsbelopp efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordförande.

Det finns enligt riktlinjerna inga krav på att engångsbeloppen ska investeras i H&M-aktier utan detta gäller endast för bonusbeloppen, som baseras på en utdelningsökning, vilka i sin helhet ska investeras i aktier i bolaget och som skall behållas i minst fem år.

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.

Styrelsen för H & M Hennes & Mauritz AB finner att bolagets nuvarande rörliga ersättningssystem i huvudsak är ändamålsenligt. Dock kommer styrelsen till årsstämman 2013 (se nästa sida) att föreslå att kopplingen till utdelningsökning tas bort, då den inte bäst reflekterar det belöningsystem som styrelsen önskar uppnå.

## **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 och på om det blir en utdelningsökning (se ovan) anses vara måttfull och okomplicerad. Dock kommer styrelsen att till årsstämman 2013 föreslå att kopplingen till utdelningsökningen tas bort samt att målkriterierna för ledande befattningshavare kopplas till flera i förväg uppsatta mätbara resultatmål (kvalitativa, kvantitativa, allmänna, individuella) inom respektive ansvarsområde. I dessa mål ingår även mätbara mål inom hållbarhet.

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

H&M har 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, men ändamålsenligt system för ersättningar, såväl när det gäller strukturer som nivåer i bolaget.

Styrelsen

Mars 2013

