

## 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 77 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2015, eller på sidan 75 i förvaltningsberättelsen i H&M:s årsredovisning 2016.

### Utvärdering av rörlig ersättning

*Denna utvärdering av rörlig ersättning gäller den ersättning som har utbetalats under räkenskapsåret 1 december 2015 – 30 november 2016 och som baserar sig på måluppfyllelse för respektive berörd person under 2015 samt på de riktlinjer för ledande befattningshavare som antogs vid årsstämman 2015.*

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.

Ledningsgruppens rörliga ersättning som utbetalades 2016 uppgick till MSEK 0 (6,4) och vd:s bonus uppgick till MSEK 0 (2,0). En beräknad kostnad om MSEK 30,0 (30,0) har redovisats avseende den ersättning som vissa ledande befattningshavare kan erhålla i enlighet med de kompletterande riktlinjerna, se vidare beskrivning i förvaltningsberättelsen sid 76. Utbetalning kommer att ske tidigast 2019 enligt de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2014.

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.

## **Årsstämman 2017**

Inför årsstämman 2017 har styrelsen lagt fram ett förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som till viss del skiljer sig från tidigare riktlinjer eftersom man i samband med översynen av organisationen och dess sammansättning under 2016 även har sett över riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.

Styrelsens förslag till nya riktlinjer för ledande befattningshavare omfattar vd och 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

För att ta del av styrelsens förslag se sidorna 76-77 i H&M:s årsredovisning 2016 samt på [hm.com](http://hm.com).

### **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. Detsamma gäller även för de kompletterande riktlinjerna som 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. 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 2017