



H&M Group
Årsredovisning 2020

H&M-gruppen

Vi är en global familj av varumärken med en gemensam passion att göra fantastiskt mode och design tillgängligt för alla på ett hållbart sätt.



Innehåll

Vd-ord.....	4
Kort om H&M-gruppen.....	6
Våra varumärken.....	8
H&M.....	9
H&M HOME.....	10
Weekday.....	10
COS.....	11
& Other Stories.....	11
Monki.....	12
ARKET.....	12
Afound.....	13
Treadler.....	13
Sellpy.....	13
Kundupplevelse.....	15
Marknadsöversikt.....	16
Fem år i sammandrag.....	18
H&M-aktien.....	19
Bolagsstyrningsrapport inklusive styrelsen.....	21
Revisorsyttrande om bolagsstyrningsrapporten.....	34
Förvaltningsberättelse inklusive hållbarhetsrapport.....	36
Finansiella rapporter.....	54
Koncernens resultaträkning.....	54
Koncernens rapport över totalresultat.....	54
Koncernens balansräkning.....	56
Koncernens förändring i eget kapital.....	58
Koncernens kassaflödesanalys.....	59
Moderbolagets resultaträkning.....	60
Moderbolagets rapport över totalresultat.....	60
Moderbolagets balansräkning.....	61
Moderbolagets förändring i eget kapital.....	62
Moderbolagets kassaflödesanalys.....	63
Noter till de finansiella rapporterna.....	64
Årsredovisningens undertecknande.....	84
Revisionsberättelse.....	86
Kalendarium och kontaktuppgifter.....	90

H & M Hennes & Mauritz AB:s formella årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2019/2020 omfattar sidorna 36–84.

Med kollektionen H&M Conscious Exclusive utforskar vi ständigt nya kreativa sätt att återvinna och återanvända material för att skapa mode. I H&M Conscious Exclusive A/W20 var materialen gjorda av olika sorters avfall som genom innovationer och nya metoder för återvinning förvandlats till vackra plagg och accessoarer.

Vd-ord

H&M-gruppen står stark efter ett mycket utmanande år. Vi fortsätter att hantera pandemins negativa effekter. Samtidigt stärker vi kundfokus ytterligare och driver vårt förändringsarbete med full kraft för att skapa det bästa erbjudandet för kunderna och hållbar, lönsam tillväxt för H&M-gruppen.

2020 präglades av covid-19-pandemin som påverkade H&M-gruppens resultat kraftigt negativt. Men året började starkt. Vår positiva trend från 2019 med fler och mer nöjda kunder och ökad fullpridförsäljning fortsatte i det första kvartalet 2020 då resultatet mer än fördubblades jämfört med föregående år. Som ett resultat av vårt förändringsarbete och mångåriga investeringar med tyngdpunkt på det digitala, bidrog detta starkt till vår förmåga att hantera pandemins utmaningar.

Våra medarbetares och kunders säkerhet har hela tiden varit vår högsta prioritet. Som en följd av extraordinära samhällsåtgärder för att minska smittspridningen stängdes butiker tillfälligt på ett stort antal marknader. Som mest var omkring 4 000 av våra 5 000 butiker tillfälligt stängda under det andra kvartalet och på marknader där butiker fortfarande var öppna var kundtrafiken kraftigt dämpad.

SNABBA OCH KRAFTFULLA ÅTGÄRDER

Vi genomförde snabbt en rad kraftfulla åtgärder för att mildra de mycket negativa effekterna. Krisarbetet omfattade alla delar av verksamheten. Varuinköp och inköpsplaner justerades, medan vi stod fast vid våra ansvarsfulla inköpsrutiner gentemot våra leverantörer. Med upp till 80 procent av våra butiker stängda var stort fokus på att anpassa butiksrelaterade kostnader, såsom för bemanning, hyror och marknadsföringsaktiviteter såväl som administrativa kostnader.

Jag vill tacka alla H&M-gruppens medarbetare för ett otroligt engagemang, stor uthållighet och laganda. Överallt har kollegor kommit samman för att snabbt hitta lösningar på de problem som uppstått och för att kunna möta kunderna trots alla begränsningar och nedstängningar. Genom att också accelerera det digitala skiftet i branschen skyndade pandemin på vårt behov av kompetensväxling med ett ökat behov inom online, tech och logistik och det omvända för den fysiska butiksverksamheten. Detta har berört många av våra medarbetare och har därför inneburit svåra beslut men som varit helt nödvändiga för att anpassa verksamheten till de allt snabbare omvärldsförändringarna.

För att parera pandemins effekter behövde vi också ställa om vårt finansiella fokus. Att först och främst säkra bolagets likviditet och en fortsatt finansiell flexibilitet var prioritet. Mot bakgrund av den svåra situation vi befann oss i välkomnade jag årsstämans beslut under våren 2020 att enligt styrelsens förslag ställa in aktieutdelningen.

Det blev också nödvändigt att på nytt utvärdera samtliga beslutade och planerade investeringar. Nivån drogs ned, samtidigt som investeringar i det digitala och varuförsörjningskedjan ökade som andel. När majoriteten av butikerna var stängda, stärkte vi fokus ytterligare på de digitala försäljningskanalerna och tack vare H&M-gruppens globalt utbyggda onlinehandel fanns vårt kunderbjudande fortsatt tillgängligt på många marknader. Efterfrågan på våra kollektioner var hög online och den snabba onlinetillväxten kompenserade delvis för den uteblivna butiksförsäljningen. På grund av restriktionernas omfattning och det drastiskt försämrade marknadsläget gjorde vi dock en förlust i det andra kvartalet, trots snabbt insatta åtgärder och kraftiga kostnadsneddragningar.



Helena Helmersson, vd för H & M Hennes & Mauritz AB sedan den 30 januari 2020.

ÅTERHÄMTNINGEN OCH DEN ANDRA VÅGEN

Försäljningen började successivt komma tillbaka i takt med att samhällsrestriktioner lättades och våra varumärken kunde välkomna kunderna tillbaka till butikerna igen. Kunderna visade tydligt att de uppskattar H&M-gruppens erbjudande och vi såg hur väl de fysiska och digitala försäljningskanalerna kompletterar varandra. Återhämtningen gick snabbare än väntat och redan i det tredje kvartalet återvände vi till vinst. Resultatförbättringen drevs av ökad fullpridförsäljning och kostnadsneddragningar, och fick även stöd av våra tidigare investeringar för att öka flexibiliteten i varuförsörjningskedjan och styra om produktflödet mellan försäljningskanalerna. H&M-gruppens onlinehandel ökade med 50 procent i lokala valutor i fjärde kvartalet.

Vår återhämtning fortsatte tills pandemins andra våg medförde en ny inbromsning som en följd av nya restriktioner och nedstängningar. Trots covid-19-situationen lyckades vi med våra insatser och ett attraktivt kunderbjudande, att öka kundbasen under 2020 och även hålla varulagrets utveckling under god kontroll. Med en stark, lönsam onlinetillväxt och bra kostnadskontroll avslutade vi året med vinst och en stark finansiell ställning.

FÖRÄNDRINGARNA ACCELERERAS

Under pandemin har många av de förändringar i samhället skyndats på som redan tidigare drivit H&M-gruppens förändringsarbete. Utöver att digitaliseringen har accelererat, har medvetenheten om vikten av en hållbar utveckling ökat, behovet av lokal relevans har stärkts och i spåren av pandemin väntas efterfrågan på prisvärda och hållbara produkter öka. H&M-gruppens kunderbjudande är väl positionerat för detta och vårt förändringsarbete fortsätter med full kraft.

Vårt huvudfokus är fortsatt att utveckla H&M-gruppens starka, unika varumärken och erbjuda kunderna den bästa kombinationen av mode, kvalitet, pris och hållbarhet. Vi ökar kontinuerligt andelen återvunna och andra mer hållbara material i våra kollektioner med målet att nå 100 procent senast år 2030 från dagens 64 procent. Nya genombrott hos våra samarbetspartners för textilåtervinning av blandmaterial i industriell skala, har bidragit till att vi nu satt ett nytt delmål: att öka andelen återvunna material till 30 procent senast år 2025, vilket även är en del i arbetet med att säkra en hållbar materialtillgång för H&M-gruppen. Våra varumärken erbjuder också kunderna allt fler tjänster för en mer hållbar livsstil.

Genom att på olika sätt engagera våra kunder mer, bygger vi långsiktiga och värdeskapande relationer. H&M:s kundlojalitetsprogram fortsätter att attrahera kunder på allt fler marknader och har idag över 114 miljoner medlemmar som kan dra nytta av mer personaliserade erbjudanden och digitala tjänster för inspiration och en smidig köpupplevelse. Som vi även sett under pandemin, värdesätter kunderna den fysiska butiksupplevelsen. Butikerna är också viktiga för vår lönsamma onlinehandel. Samtidigt som vi fortsätter satsningarna på digital tillväxt, intensifierar vi arbetet med att säkerställa en väl anpassad och lönsam butiksportfölj som i samspel med digitala kanaler möter kundernas behov.

SNABBHET OCH FLEXIBILITET BLIR ALLT VIKTIGARE

Snabbhet och flexibilitet kommer att bli ännu viktigare framöver, framför allt i varuförsörjningskedjan, för att säkerställa det bästa kunderbudandet och öka tillgängligheten i alla kanaler. Våra tech-satsningar med AI, nya logistiksystem och högteknologiska logistikcentra är en viktig del av arbetet med att alltid ha rätt vara, på rätt plats, i rätt tid och till rätt kostnad. I kombination med effektivare processer, ökar detta vår träffsäkerhet och bidrar därmed också till en mer hållbar resursanvändning.

NYA MÅL FÖR VÅRT KLIMATARBETE

Liksom digitaliseringen bidrar H&M-gruppens hållbarhetsarbete till vår transformation. Under året har vi bland annat satt nya delmål för vårt klimatarbete. Läs gärna mer om detta i H&M-gruppens Sustainability Performance Report på vår hemsida. Vår ambition är att leda modeindustrin mot en hållbar framtid och vi är därför glada att H&M-gruppen ännu en gång tilldelats en plats på den globala organisationen CDP:s A-lista för miljöarbete och transparens.

H&M-gruppens transformation öppnar också möjligheter för oss att dra nytta av våra tillgångar, relationer och skalfördelar på nya sätt. Inom företaget och tillsammans med partners, identifierar och utvecklar vi nya initiativ och affärsmodeller med potential att på sikt addera värde och fler intäktsströmmar till företaget.

STARKA, LÅNGSIKTIGA ÄGARE OCH GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

2020 har varit ett exceptionellt tufft år. Det har också varit mitt första år som vd för H&M-gruppen sedan jag den 30 januari efterträdde Karl-Johan Persson, som tog över som styrelseordförande i maj. Jag har arbetat här i 24 år tillsammans med så många fantastiskt duktiga och hängivna kollegor världen över. Även om pandemin inte går att jämföra med något vi i företaget tidigare varit med om och är långt ifrån över, är jag övertygad om att vi kommer att gå starkt ur krisen. H&M-gruppen har visat handlingskraft och vi har agerat snabbt, samtidigt som vi stärkt vårt kundfokus ytterligare.



Vi har förmånen att ha starka, långsiktiga och engagerade huvudägare, familjen Persson, H&M-gruppens grundare. Under hela den otroliga tillväxtresa som företaget gjort sedan starten 1947 har vi varit måna om att bevara den unika företagskultur och entreprenörsanda som företaget är grundat på. Vår kultur och våra gemensamma värderingar har betydtt oerhört mycket för vår förmåga att återhämta oss under pandemin, och fortsätter att vara lika viktiga för oss i framtiden.

UTBLICK

H&M-gruppen har en robust grund att stå på, både för att ta tillvara möjligheter som uppstår och hantera den pågående covid-19-situationen. Våra åtgärder fortsätter för att parera de negativa effekterna. Rådande restriktioner med ett stort antal tillfälligt stängda butiker, kommer att påverka det första kvartalet 2021 mycket negativt. I slutet av januari var cirka 1 800, eller 36 procent, av våra butiker stängda.

Även om utmaningarna återigen är stora, är det tydligt att när kunderna har möjlighet att handla visar de att de uppskattar vårt erbjudande, i butiker såväl som online. Med en gradvis förbättrad covid-19-situation i kombination med vårt fortsatta förändringsarbete, finns därför goda förutsättningar för en stark återhämtning för H&M-gruppen under året.

Det pågående förändringsarbetet kommer tillsammans med vår ambitiösa hållbarhetsagenda att göra oss mer motståndskraftiga och anpassningsbara i framtiden och bidra till hållbar och lönsam tillväxt för H&M-gruppen på lång sikt.

Helena Helmersson, vd
H & M Hennes & Mauritz AB

Vi vill skapa oslagbart värde för våra kunder

H&M-gruppen är en familj av varumärken som gör det möjligt för kunder världen över att uttrycka sig genom mode och design och välja en mer hållbar livsstil. Vi skapar värde för människor och samhället i stort genom att leverera vårt kunderbudande och utvecklas med fokus på hållbar och lönsam tillväxt.

En inspirerande och smidig kundupplevelse

H&M-gruppens varumärken når ut till kunder världen över. Var, när och hur våra kunder än väljer att möta oss – i våra butiker, på våra online-sajter, digitala marknadsplatser och i sociala medier – vill vi erbjuda en smidig och inspirerande upplevelse där kanalerna samspelar och stärker varandra. Vi fortsätter att satsa på digital tillväxt, optimera butiksportföljen och integrera de fysiska butikerna med online.

Läs mer på sidan 15 om våra digitala tjänster och initiativ för en ännu bättre kundupplevelse.



Stark geografisk diversifiering:

74

marknader varav 52 marknader med onlinehandel.

28%

onlineförsäljning som andel av koncernens nettoomsättning 2020.



Återanvändbara förpackningar utan plast

Vi strävar efter att minska förpackningarna i hela vår varuförsörjningskedja med fokus på plastförpackningar. Till år 2025 ska allt vårt förpackningsmaterial vara återvinningsbart, återanvändbart eller komposterbart. Under 2020 togs ett nytt system fram med återanvändbara påsar av certifierat papper, som successivt kommer att börja användas av alla varumärken i H&M-gruppen för onlineleveranser. På allt fler marknader finns även leveranser med klimatsmarta transporter.

Läs mer på sidorna 47 och 49 samt hmgroup.com.

Våra varumärken och nya affärsmodeller

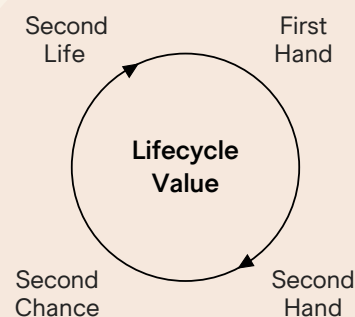
I H&M-gruppen ingår varumärkena H&M och H&M HOME, COS, Weekday, Monki, & Other Stories, ARKET och marknadsplatsen Afound samt B2B-initiativet Treadler. Därtill kommer Sellpy, en snabbt växande e-handelsplattform för second-hand som H&M-gruppen är huvudägare i.

Med starka, unika varumärken som erbjuder den bästa kombinationen av mode, kvalitet, pris och hållbarhet vill vi ge våra kunder oslagbart värde. Kunderbudandet förbättras ständigt för att möta kundernas förväntningar. Satsningarna på digitalisering och AI i varuförsörjningskedjan är en del av arbetet med att säkerställa det bästa kunderbudandet och öka tillgängligheten i alla kanaler.

Parallellt utvecklas nya affärsmodeller, initiativ och partnerskap för att tillgodose nya kundbehov, addera fler intäktströmmar och bidra till en mer hållbar resursanvändning.

Under 2020 fortsatte andelen återvunna eller på andra sätt mer hållbart framställda material i kollektionerna att öka. Våra varumärken erbjuder även en rad tjänster som bygger på cirkulära affärsmodeller såsom re-sell, re-make, reparationer och kläduthyrning samt H&M-gruppens klädsamling för textilåtervinning i butiker globalt.

I vår innovationshubb the laboratory drivs en rad projekt inriktade på digitala tjänster kopplade till hållbarhet. I gruppen ingår även CO:LAB, vår investeringsarm vars fokus är entreprenörer som utforskar modets framtid. Genom CO:LAB har H&M-gruppen bland annat investerat i Renewcell, ett svenskt textilåtervinningsbolag som utvecklat en unik metod för att återvinna textil i industriell skala och skapa naturliga biologiskt nedbrytbara textilfibrer.



Genom att förlänga materialens och produkternas livscykel ökar vi värdet för kunderna och gör en hållbar livsstil tillgänglig för fler människor.

Våra värderingar

Gemensamma värderingar har guidat oss sedan grundaren Erling Persson öppnade den första Hennes-butiken 1947.

Våra värderingar vilar på en respekt för individen och tro på människors förmåga att ta initiativ som fortsätter att vara avgörande för vår framgång i en snabbt föränderlig värld.

Vi är ett team

Vi tror på människan

Entreprenörsanda

Ständiga förbättringar

Kostnadsmedvetenhet

Rakt på sak med öppet sinne

Enkelhet



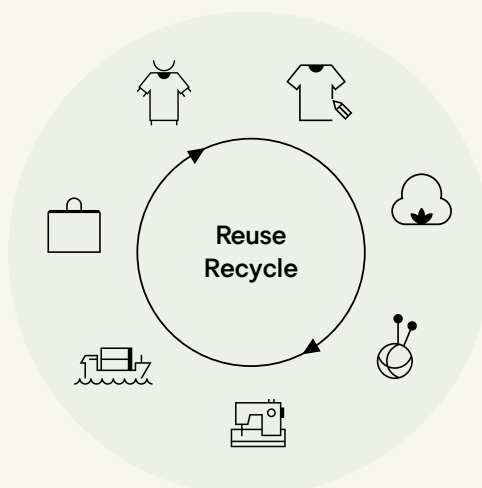
114

miljoner medlemmar i H&M:s kundlojalitetsprogram som attraherar allt fler kunder. Programmet finns på 26 marknader och fortsatt utrollning planeras.

Biologisk mångfald i vårt klimatmål

H&M-gruppens mål är att bli klimatpositiv i hela värdekedjan senast 2040. Klimatförändringar och förlusten av biologisk mångfald är nära sammanlänkade med varandra. Vi har därför utökat vårt klimatmål med målsättningen att uppnå en nettopositiv påverkan på biologisk mångfald.

Läs mer på sidorna 47-49 samt hmgroup.com.



Vår värdekedja

H&M-gruppens värdekedja inkluderar alla led från idé till kund – design och utveckling av produkter och tjänster, val och utveckling av råmaterial, leverantörer av material och produkter, transport, försäljning och kundens användning såsom plaggvård, återanvändning och återvinning. Värdekedjan rymmer ur ett hållbarhetsperspektiv såväl risker som affärsmöjligheter kopplade till verksamheten. Att alltid agera etiskt, ansvarsfullt och med integritet, är en förutsättning för att vi ska behålla våra kunders, övriga intressenters och omvärldens förtroende. Vi använder vår storlek, ställning och erfarenhet för att tillsammans med partners driva förändring, innovation och transparens med syftet att maximera positiv påverkan i värdekedjan och minimera negativ påverkan. Att ha goda långsiktiga relationer direkt med noga utvalda leverantörer främjar detta genom att bygga förtroende och transparens. På vår hemsida finns våra varuleverantörer listade. Hos H&M, H&M HOME och ARKET visas information om leverantör och material på produktnivå. Vi testar även att visa klimat-, miljö- och socialt avtryck för enskilda produkter med det så kallade Higg-index och vi utforskar ny teknologi för att förbättra spårbarhet i kedjans mer komplexa delar.

Mer information om hållbarhet kopplat till vår värdekedja inom områdena miljö, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption finns att läsa på sidorna 45-53 inklusive policies, mål och resultatindikatorer.

30%

återvunna material år 2025, är ett nytt delmål på vägen mot H&M-gruppens långsiktiga mål om 100 procent återvunna eller på andra sätt hållbart framställda material senast år 2030 för kommersiella produkter, en andel som ökade till 64 procent 2020 från 57 procent 2019.



187

miljarder kronor i nettoomsättning 2020 trots kraftig påverkan av covid-19-pandemin.





Våra varumärken

H&M-gruppens varumärken har alla sin egen unika identitet. Tillsammans erbjuder de kunderna en stor variation av stilar och trender inom mode och design.



H&M har ett brett sortiment med funktionella träningskläder.

H&M

H&M är ett modemärke som erbjuder alla möjlighet att utforska sin personliga stil. H&M är för varje tillfälle, stil och säsong. Med kollektioner för dam, herr, ungdom, barn och baby strävar H&M alltid efter att erbjuda den bästa kombinationen av mode, kvalitet, pris och hållbarhet. Här hittar kunderna allt från unika designersamarbeten och högfunktionella träningskläder till prisvärda basplagg, skönhetsprodukter och glittrande accessoarer. Läs mer på [hm.com](https://www.hm.com) eller följ @HM för daglig inspiration och stilsäkra nyheter.

[hm.com](https://www.hm.com)



H&M Beauty erbjuder skönhetsprodukter för alla stilar, smaker och behov från make-up och hårstyling till parfym och kroppsvård.



VÅRA VARUMÄRKEN

H&M finns på 74 marknader med kollektioner som vänder sig till dam, herr, ungdom, barn och baby.



H&M:s kundlojalitetsprogram har över 114 miljoner medlemmar och finns på 26 marknader.



H&M HOME

H&M HOME är ett designdrivet inredningsvarumärke som erbjuder trendriktiga dekorationsdetaljer, möbler och belysning för varje rum och stil. Sortimentet, som sträcker sig från högkvalitativa sängkläder och tidlöst porslin till en stor variation av textilier, möbler och lampor, kännetecknas av samtida design med en känsla för kvalitet och detaljer. Genom att kombinera modern form, inspiration och kvalitet med bra priser gör H&M HOME det möjligt för inredningsintresserade världen över att skapa inspirerande hem. H&M HOME lanserades online 2009. Sedan dess har sortimentet breddats och lanserats på många marknader. H&M HOME säljs online på de flesta av H&M:s onlinemarknader, samt i fristående H&M HOME-konceptbutiker och via shop-in-shop i H&M-butiker.

hm.com/home



H&M HOME är bland de varumärken i H&M-gruppen där kunderna på produktnivå kan se detaljerad information online om tillverkningsfabrik och material.



WEEKDAY

Weekday är ett svenskt modevarumärke som influeras av ungdomskultur och street style. Weekday, som grundades 2002, levererar till kunder på 30 onlinemarknader samt ytterligare cirka 70 marknader via global selling och finns även på externa plattformar. I 57 butiker på 16 marknader erbjuder Weekday en unik shoppingupplevelse med ett noga kurerat sortiment för både dam och herr samt ett mindre urval externa varumärken. Weekday tillhör H&M-gruppen sedan 2008.

weekday.com



COS

Det London-baserade modevarumärket COS inspireras av konst och samtida kultur. Kollektionerna kännetecknas av balans mellan innovativ design och bestående stil, där varje plagg är tillverkat för att bäras säsong efter säsong. COS skapar modern, funktionell och genomtänkt design för kvinnor, män och barn och har sedan starten 2007 stöttat konstvärlden genom samarbeten med såväl etablerade som nya konstnärer, gallerier och kreativa studios. Online finns COS på 34 marknader och erbjuder leverans till ytterligare cirka 70 marknader via global selling samt finns på externa plattformar såsom Tmall i Kina. COS har 291 butiker på 44 marknader.

cosstores.com



& other Stories

& Other Stories erbjuder ett brett sortiment av skor, väskor, accessoarer, skönhetsprodukter och kläder till kvinnor. I designateljéer i Paris, Stockholm och Los Angeles skapar & Other Stories mode- och skönhetskollektioner med ett öga för detaljer och en känsla för kvalitet. & Other Stories lanserades 2013 och finns i dag med 74 butiker på 22 marknader samt online på 33 marknader, inklusive på Tmall i Kina, och levererar därtöver till ytterligare cirka 70 marknader via global selling.

stories.com



Monki lanserade 2020 en kollektion med plagg i material som återvunnits genom en ny metod som fullt ut kan separera och återvinna bomull- och polyesterblandade tyger i större skala. Teknologin, kallad Green Machine, är resultatet av ett samarbete mellan Hong Kong Research Institute of Textiles and Apparel (HKRITA), en av Monkis leverantörer och stiftelsen H&M Foundation.



MONKI

Monki är ett klädmärke som andas storytelling och erbjuder mode till konkurrenskraftiga priser. Monki vill visa världen omtanke och stärka unga kvinnor genom att uppmuntra dem att stå upp för sig själva och varandra. I signaturkollektioner som mixar det skandinaviskt coola med asiatisk street style, finns både basplagg och mode som sticker ut, allt för individuell styling. Monki kan upplevas i 123 butiker på 20 marknader, online på 31 marknader, och levererar därutöver till ytterligare närmare 70 marknader genom global selling. Varumärket finns även på externa plattformar såsom Tmall i Kina. Monki grundades 2006 och tillhör H&M-gruppen sedan 2008.

monki.com

ARKET

ARKET är en modern marknadsplats som erbjuder väl-skräddade basplagg och accessoarer för män, kvinnor och barn samt produkter för hemmet. ARKET:s mission är att demokratisera kvalitet genom att ge fler tillgång till välgjorda produkter som designats för att användas och uppskattas under lång tid. Den första ARKET-butiken öppnade i London 2017 och i dag har ARKET 21 butiker på 7 marknader i Europa, online på 31 marknader och levererar därutöver till ytterligare cirka 70 marknader via global selling samt finns på ett urval externa plattformar. ARKET:s huvudkontor och designstudio finns i Stockholm.

arket.com





AFOUND

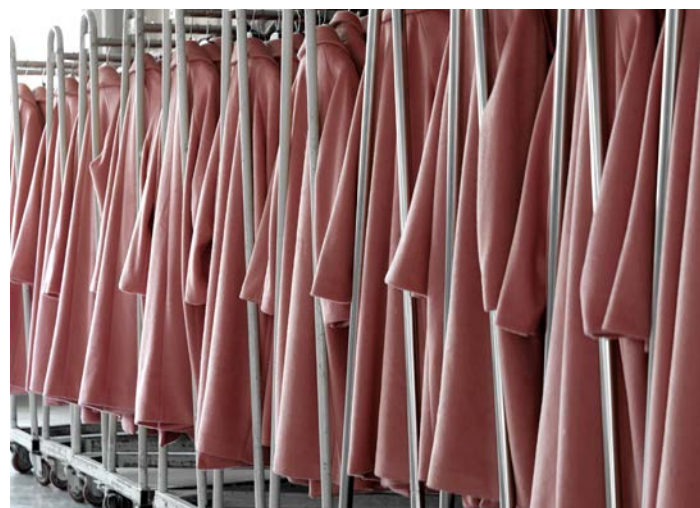
Afound erbjuder fantastiska rabatter på allt, alltid. Den digitala marknadsplatsen och Afound's fysiska butiker erbjuder rabatter på produkter från alla H&M-gruppens varumärken tillsammans med en bred mix av andra välkända och populära varumärken inom mode, sport, inredning och beauty. Affärsmodellen gör det även möjligt att erbjuda kunden ett mer hållbart sätt att handla genom att ge mode nytt liv. Afound lanserades online 2018 tillsammans med den första fysiska butiken i Stockholm. Sedan dess har Afound lanserats online i Nederländerna, Tyskland och Österrike.

afound.com

Sellpy

Sellpy grundades 2014 och har sedan dess vuxit till en bred digital plattform för begagnade kläder och andra varor. Med visionen att göra det möjligt för alla att konsumera och leva mer cirkulärt har Sellpy skapat en unik tjänst som gör det enkelt för människor att sälja och köpa second hand. H&M-gruppen är sedan 2019 majoritetsägare i Sellpy som efter expansion till Tyskland 2020 följt av Nederländerna och Österrike i början av 2021, nu finns tillgängligt på fyra marknader inklusive Sverige.

sellpy.se



TREADLER

Treadler är H&M-gruppens B2B-initiativ som ger externa företag tillgång till H&M-gruppens varuförsörjningskedja för kvalitetsprodukter av textil genom att erbjuda företagstjänster från produktutveckling till inköp, produktion och logistik. Med Treadlers tjänster får kunderna fördel av H&M-gruppens mer än 70 år långa erfarenhet, långsiktiga leverantörsrelationer och strategiska hållbarhetsarbete med investeringar för en motståndskraftig värdekedja. På så sätt blir det möjligt för fler företag att tillsammans driva på en snabbare omställning till en mer hållbar textilbransch.

treadler.com

H&M-gruppen når ut till kunder globalt

Vi strävar efter att höja upplevelsen för våra kunder överallt där vi möter dem. Pandemin har skyndat på de redan tidigare snabba förändringarna i kundernas beteende och vi fortsätter därför satsningarna på digital tillväxt, ökad optimering av butiksportföljen och integrationen av fysiska butiker och online.

Marknader per varumärke

VARUMÄRKE	NYA BUTIKER NETTO UNDER ÅRET	ANTAL BUTIKER 30 NOV 2020	ANTAL MARKNADER MED BUTIKER	ANTAL MARKNADER MED ONLINE
H&M	-63	4 429	74	52
COS	0	291	44	34*
Weekday	3	57	16	30*
Monki	-7	123	20	31*
H&M HOME**	6	17	53	42
& Other Stories	3	74	22	33*
ARKET	1	21	7	31*
Afound	-1	6	2	4

* COS, Monki, Weekday, & Other Stories och ARKET erbjuder global selling som gör det möjligt för kunder på ytterligare ett 70-tal marknader att handla online. Det exakta antalet marknader per varumärke varierar för denna tjänst.

** Konceptbutiker. H&M HOME ingår även med shop-in-shop i 402 H&M-butiker.



H&M-gruppen fortsätter att expandera med fokus på ökad omnichannel-försäljning. Under 2020 öppnade H&M online i Australien och lanserades även på e-handelsplattformen SSG.COM i Sydkorea. COS, Monki, Weekday, & Other Stories och ARKET öppnade alla online i Bulgarien, Cypern, Estland, Grekland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Rumänien, Ryssland och Schweiz under 2020. COS öppnade även online i Japan och ARKET lanserades på e-handelsplattformen Tmall i Kina medan Afound öppnade online i Tyskland och Österrike.

COS öppnade sin första butik i Nya Zeeland under året, Monki i Filippinerna, Weekday i Ryssland och Spanien, och & Other Stories öppnade sina första butiker i Ryssland och Norge.

H&M-gruppen öppnade 129 butiker inklusive franchise under räkens-

skapsåret 2020 och stängde 187 butiker vilket gav en nettominusning om 58 butiker jämfört med ett nettotillskott om 108 butiker 2019. För 2021 planeras antalet stängningar uppgå till 350 och antalet nyöppningar till drygt 100 vilket ger en nettominusning om cirka 250 butiker.

Liksom under 2020 kommer merparten av stängningarna att ske på etablerade marknader medan merparten av öppningarna kommer att ske på tillväxtmarknader. Den första H&M-butiken i Panama planeras öppna under andra halvåret 2021 via franchise. Under 2021 planerar COS att öppna sina första butiker i Grekland, Estland och Filippinerna, & Other Stories i Kina och ARKET i Sydkorea och Kina. För H&M HOME planeras de första butikerna i Ryssland och, via franchise, i Kuwait att öppna under 2021.

Initiativ för en ännu bättre kundupplevelse

Initiativ pågår i hela varuförsörjningskedjan för att möta kundernas förväntningar på en smidig och inspirerande upplevelse var, när och hur de än önskar att möta oss – i våra butiker, på våra onlinesajter, digitala marknadsplatser och i sociala medier.



FIND-IN-STORE

Med Find-in-store i mobilen kan kunderna enkelt och snabbt se i vilka butiker en viss vara finns i önskad storlek.



CLICK & COLLECT

Click & collect gör det möjligt för kunderna att hämta ut onlineköp i butik.



VISUAL SEARCH

Bildigenkänning hjälper kunden att hitta rätt produkt genom att ge relevanta rekommendationer utifrån bilder som kunden själv tagit eller inspirerats av.



#HMxME bjuder in kunderna att dela med sig av sina egna modeberättelser från Instagram samtidigt som innehållet i bilderna blir köpbart på ett enkelt sätt.

Storleksrekommendation hjälper kunden att hitta rätt storlek online baserat på tidigare köp.

Ökad transparens är viktigt för att kunderna ska kunna göra hållbara val. H&M-gruppen fortsätter att tillsammans med Sustainable Apparel Coalition (SAC) utveckla Higg Index – en uppsättning verktyg som mäter hållbarhet på produkt-, varumärkes- och fabriksnivå samt gör det möjligt att se branschgenomsnitt.



IN-STORE MODE

In-store-mode gör det möjligt att i mobilen se vilka varor som finns i just den butik kunden befinner sig, samt online.



Medlemmar i H&M:s kundlojalitetsprogram kan välja mellan att betala direkt eller senare via H&M-appen, i butik såväl som online.



H&M-gruppens varumärken testar och erbjuder nya innovativa tjänster såsom kläduthyrning och second hand, måttbeställda jeans, reparationer och ändringar samt klimatsmarta leveranser – allt för att underlätta en mer hållbar livsstil för kunderna.

Kunder kan få digitala kvitton i H&M-appen på de flesta av H&M:s marknader.

Next-day-delivery och expressleverans fortsätter att rullas ut till fler marknader.



SCAN & BUY

Genom att scanna QR-koden på en vara i butik med Scan & buy kan önskad storlek och färg sökas fram och köpas online.



GARMENT COLLECTING

H&M-gruppen tar emot avlagda kläder och hemtextilier oavsett märke och skick, för återanvändning och återvinning.



ONLINERETUR I BUTIK

Onlineretur i butik är en service som fortsätter att rullas ut till fler marknader.

RFID (Radio Frequency Identification) gör det möjligt att snabbt lokalisera varor utrustade med digital prislapp och få exakt information om en varas tillgänglighet.

Marknadsöversikt

MARKNAD	NETTO-OMSÄTTNING 2020 (MSEK)	NETTO-OMSÄTTNING 2019 (MSEK)	NYA BUTIKER (NETTO) UNDER ÅRET	ANTAL BUTIKER 30 NOV 2020
Sverige*	8 015	8 993	-9	168
Norge*	4 532	5 085	-2	125
Danmark*	4 626	5 157	-7	105
Storbritannien*	11 486	14 897	-16	289
Schweiz*	5 550	5 676	-1	98
Tyskland*	29 684	33 540	-9	457
Nederländerna*	5 758	6 813	-3	135
Belgien*	3 331	4 214	-5	93
Österrike*	4 368	5 302		87
Luxemburg*	432	490	-1	14
Finland*	2 158	2 530	-3	65
Frankrike*	9 166	12 196	-7	228
USA*	20 802	29 976	-11	582
Spanien*	5 535	7 930	-1	166
Polen*	5 095	6 336	2	192
Tjeckien*	1 341	1 789		52
Portugal*	890	1 309		29
Italien*	6 079	8 401	-7	174
Kanada*	4 181	5 094	1	96
Slovenien*	394	505	1	13
Irland*	1 061	1 181		24
Ungern*	1 543	1 903		47
Slovakien*	718	813	2	29
Grekland*	1 426	1 869		35
Kina*	9 748	12 059	-15	505
Hongkong*	933	1 448	-2	24
Japan*	4 333	4 987	10	115
Ryssland*	6 226	6 852	8	155
Sydkorea*	2 091	2 213	2	55
Turkiet*	1 925	2 797	-7	59
Rumänien*	2 116	2 642		57

MARKNAD	NETTO-OMSÄTTNING 2020 (MSEK)	NETTO-OMSÄTTNING 2019 (MSEK)	NYA BUTIKER (NETTO) UNDER ÅRET	ANTAL BUTIKER 30 NOV 2020
Kroatien*	614	779	1	17
Singapore*	466	822	-1	13
Bulgarien*	559	672		21
Lettland*	321	365		9
Malaysia*	890	1 360	3	50
Mexiko*	2 584	3 685	3	55
Chile	1 002	1 834	2	17
Litauen*	356	397		10
Serbien	373	459	1	15
Estland*	353	406		13
Australien*	2 036	2 539		49
Filippinerna*	742	1 273	1	41
Taiwan*	666	650	1	13
Peru	579	970	2	15
Macao*	86	125		2
Indien*	1 568	2 007	2	49
Sydafrika	774	937		27
Puerto Rico*	98	122		2
Cypern*	100	87		1
Nya Zeeland	442	401	3	11
Kazakstan	174	221		6
Colombia	499	528	2	9
Island	221	251	1	7
Vietnam	453	434	1	9
Georgien	98	120		3
Ukraina	235	224	2	5
Uruguay	261	332		3
Bosnien-Hercegovina	32	32		1
Belarus	73	15	1	3
Franchise och övrigt**	4 833	5 711	-3	269
Totalt	187 031	232 755	-58	5 018

* Marknad som erbjuder e-handel.

** Förenade Arabemiraten*, Kuwait*, Qatar, Saudiarabien*, Egypten*, Bahrain, Oman, Libanon, Israel, Marocko, Jordanien, Thailand*, Indonesien* och Tunisien.



Fem år i sammandrag

1 DECEMBER - 30 NOVEMBER

RÄKENSKAPSÅRET	2020	2019	2018	2017	2016
Nettoomsättning, MSEK	187 031	232 755	210 400	200 004	192 267
Ändring nettoomsättning från föregående år i SEK, %	-20	+11	+5	+4	+6
Ändring nettoomsättning från föregående år i lokala valutor, %	-18	+6	+3	+3	+7
Rörelseresultat, MSEK	3 099	17 346	15 493	20 569	23 823
Rörelsemarginal, %	1,7	7,5	7,4	10,3	12,4
Årets avskrivningar, MSEK	25 953	11 051	9 671	8 488	7 605
Resultat efter finansiella poster, MSEK	2 052	17 391	15 639	20 809	24 039
Resultat efter skatt, MSEK	1 243	13 443	12 652	16 184	18 636
Likvida medel och kortfristiga placeringar, MSEK	16 540	12 312	11 590	9 718	9 446
Varulager, MSEK	38 209	37 823	37 721	33 712	31 732
Eget kapital, MSEK	54 623	57 069	58 546	59 713	61 236
Antal aktier, tusental*	1 655 072	1 655 072	1 655 072	1 655 072	1 655 072
Resultat per aktie, SEK*	0:75	8:12	7:64	9:78	11:26
Eget kapital per aktie, SEK*	33:00	34:48	35:37	36:08	37:00
Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie, SEK*	15:65	17:51	12:86	13:04	14:36
Utdelning per aktie, SEK	**	0:00	9:75	9:75	9:75
Avkastning på eget kapital, %	2,2	23,3	21,4	26,8	31,2
Avkastning på sysselsatt kapital, %	3,2	23,0	21,2	31,0	39,2
Andel riskbärande kapital, %	33,6	51,0	53,5	61,0	67,1
Soliditet, %	31,3	47,4	49,3	56,0	62,1
Totalt antal butiker	5 018	5 076	4 968	4 739	4 351
Medelantal anställda	110 325	126 376	123 283	120 191	114 586

2016-2019 är exklusive IFRS 16.

* Före och efter utspädning.

** Se avsnitt om utdelning i förvaltningsberättelsen sidan 44 samt i not 31.

För definitioner av nyckeltal, se sidan 81.

H&M-aktien

NYCKELTAL PER AKTIE	2020	2019	2018	2017	2016
Eget kapital per aktie, SEK	33:00	34:48	35:37	36:08	37:00
Resultat per aktie, SEK	0.75	8:12	7:64	9:78	11:26
Ändring från föregående år, %	-91	+6	-22	-13	-11
Utdelning per aktie, SEK	*	0:00	9:75	9:75	9:75
Börskurs per 30 november, SEK	181:60	184:84	167:64	197:10	267:90
P/E-tal	242	23	22	20	24

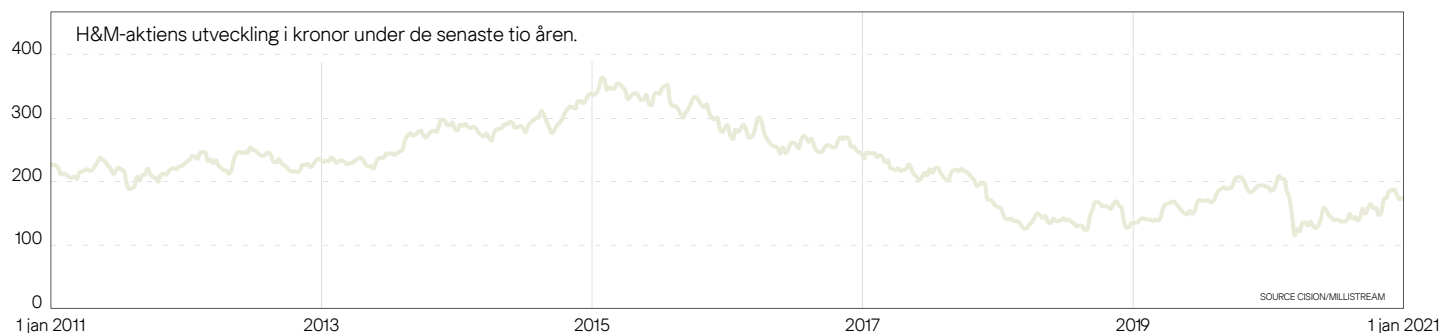
* Se avsnitt om utdelning i förvaltningsberättelsen sidan 44 samt not 31.

FÖRDELNING EFTER AKTIEINNEHAV, 30 NOVEMBER 2020

AKTIEINNEHAV	ANTAL AKTIEÄGARE	%	ANTAL AKTIER	%	MEDELANTAL AKTIER PER AKTIEÄGARE
1-500	204 341	82,5	23 802 808	1,4	116
501-1 000	20 489	8,3	16 129 990	1,0	787
1 001-5 000	18 031	7,3	39 888 732	2,4	2 212
5 001-10 000	2 326	0,9	17 057 177	1,0	7 333
10 001-15 000	659	0,3	8 232 674	0,5	12 493
15 001-20 000	412	0,2	7 325 724	0,4	17 781
20 001-	1 184	0,5	1 542 634 895	93,3	1 302 901
Summa	247 442	100,0	1 655 072 000	100,0	6 689

DE STÖRSTA AKTIEINNEHAVARNA, 30 NOVEMBER 2020

	ANTAL AKTIER	% AV RÖSTVÄRDE	% AV ANTAL AKTIER
Familjen Stefan Persson med bolag	818 771 755	75,4	49,5
Familjen Lottie Tham med bolag	88 680 400	2,6	5,4
State Street Bank and Trust CO, W9	70 830 426	2,1	4,3
Swedbank Robur Fonder	32 108 051	0,9	1,9
Nordea fonder	28 091 333	0,8	1,7
AMF - Försäkring och Fonder	27 302 626	0,8	1,6
Fjärde AP-fonden	22 263 966	0,7	1,4
Inter Long Term Capital SA	21 073 068	0,6	1,3
BNY MELLON SA NA FORMER BNY, W8IMY	19 438 210	0,6	1,2
BNY MELLON NA FORMER MELLON, W9	16 611 760	0,5	1,0



För mer information se avsnitt finansiell information på hmgroupp.com.



Bolagsstyrningsrapport 2020

H & M Hennes & Mauritz AB

En god och sund bolagsstyrning säkerställer att bolag styrs på ett för aktieägarna så hållbart, ansvarsfullt och effektivt sätt som möjligt. Det handlar om att följa externa regelverk och om att göra rätt. I H&M är våra värderingar och globala policier och riktlinjer viktiga verktyg i vårt förhållningssätt gentemot omvärlden. Vår Code of Ethics, som skrivs under av alla våra medarbetare som har affärsförbindelser och av samtliga affärspartners, anger tydligt vårt förhållningssätt när det gäller hur vi gör affärer. Att vi agerar enhetligt och med en god etisk kompass är av stor vikt eftersom vi verkar på många olika marknader med olika utmaningar och där lagar, miljökrav och sociala förhållanden kan se olika ut.

H & M Hennes & Mauritz AB är ett svenskt publikt aktiebolag. H&M:s B-aktie är noterad vid Nasdaq Stockholm. H&M tillämpar Svensk kod för bolagsstyrning (koden) och har upprättat sin bolagsstyrningsrapport enligt Årsredovisningslagen samt koden. H&M tillämpar koden sedan 2005. Rapporten, som gäller för räkenskapsåret 2019/2020, har upprättats av bolagets styrelse och granskats av bolagets revisorer.

H&M styrs av såväl externa regelverk som interna styrdokument.

Exempel på externa regelverk som påverkar H&M avseende bolagsstyrning:

- Svensk aktiebolagslag
- Redovisningslagstiftning, bland annat Bokföringslagen och Årsredovisningslagen
- MAR, EU:s marknadsmissbruksförordning (EU) nr 596/2014
- Nasdaq Stockholms Regelverk för emittenter
- Dataskyddsförordningen (GDPR)
- Svensk kod för bolagsstyrning (koden) som finns tillgänglig på bolagsstyrning.se. Koden bygger på principen "följ eller förklara" vilket innebär att företag som tillämpar koden kan avvika från enskilda regler men då redovisa avvikelser, och ange skälen till denna samt beskriva den lösning som har valts i stället.

Exempel på interna styrdokument:

- Bolagsordning
- Styrelsens arbetsordning inklusive instruktioner för vd och revisionsutskott
- The H&M Way
- Code of Ethics
- Uppförandekod: Sustainability Commitment
- Insiderpolicy
- Finanspolicy
- Kommunikationspolicy
- Human Rights Policy
- Skattepolicy
- Whistleblowing policy
- Övriga policier, riktlinjer och manualer

H&M:s bolagsstyrning är värderingsstyrd då den förutom att utgå från externa regelverk, utgår från våra värderingar som i korthet kan beskrivas som en sund, enkel, rak, kostnadsmedveten, entreprenöriell företagskultur, med teamet, tron på människan och ständiga förbättringar i fokus. Hållbarhetsarbetet är väl integrerat i varje del av verksamheten och ingår som en naturlig del i medarbetarnas vardag.

I dag finns H&M på mer än 70 försäljningsmarknader samt ett 20-tal produktionsmarknader. Som globalt bolag är det av yttersta vikt att vi alltid agerar etiskt, transparent och ansvarsfullt i alla led – från när vi gör affärer med våra leverantörer till mötet med kunderna. Med goda inköpsrutiner och ett nära samarbete med våra leverantörer ska våra produkter alltid vara framställda med största möjliga hänsyn till människor och miljö. Vår riskhantering och vårt internkontrollarbete säkerställer att vi arbetar ändamålsenligt i alla delar av organisationen, och styrelsen samt revisionsutskottet får regelbunden återkoppling från organisationen om hur internkontrollarbetet bedrivs. Varje år görs en ordentlig genomlysning av bolagets risker, såväl operationella och finansiella, med väl definierade handlingsplaner för riskminimering. Riskanalysen visar också på vilka risker som är av mer långsiktig karaktär vilket fungerar som stöd vid affärs-mässiga långsiktiga beslut.

Ansvar för ledning och kontroll fördelas mellan aktieägare, styrelsen, revisionsutskottet och vd. Styrelsens arbetsordning anger arbetsfördelningen mellan styrelsen, revisionsutskottet och vd, där styrelsen är ytterst ansvarig för bolagets organisation och förvaltning och där vd är ansvarig för den löpande förvaltningen av verksamheten med regelbunden återkoppling till styrelsen.

Styrelsen består av åtta stämvalda styrelseledamöter, fyra kvinnor och fyra män. Styrelsen har även två arbetstagarrepresentanter och två suppleanter för dessa. Totalt sett består styrelsen av 12 personer, varav åtta kvinnor och fyra män.

Styrelsens sammansättning präglas av bredd och mångsidighet och ledamöternas olika kompetenser kompletterar varandra väl med erfarenheter inom t ex detaljhandel, entreprenörskap, mode, digitalisering, AI, avancerad dataanalys och robotisering, hållbarhet och kommunikation vilket bildar en bra grund för djupa och utvecklande diskussioner med vd och ledningen.

Under året har styrelsen haft elva styrelsemöten varav ett konstituerande möte i samband med årsstämman. Precis som under tidigare år är närvaron mycket hög bland styrelseledamöterna och vid samtliga styrelsemöten närvarar också vd, finanschef och ekonomichef. Vid varje möte bjuds oftast en eller två funktioner/avdelningar in för att ge en

statuspresentation av vad just deras funktion arbetar med, t ex ger hållbarhetschefen en uppdatering av hållbarhetsarbetet kopplat till nyckeltal och mål en gång i halvåret. Dessa presentationer fungerar som ett komplement till vd:s lägesrapportering och ger möjlighet till fördjupade diskussioner kring verksamheten inom specifika områden. Vid varje styrelsemöte lämnar dessutom revisionsutskottets ordförande en redogörelse över vad revisionsutskottet har behandlat på sitt senaste möte, inom områden såsom redovisning, revision, skatt, intern kontroll, risker samt olika nya regleringar och förordningar.

Läs mer om H&M:s bolagsstyrning på hmgroupp.com/bolagsstyrning.

Här finns bland annat information om:

- Tidigare bolagsstyrningsrapporter
- Bolagsordning
- Information om valberedningen, styrelse, vd, revisorer, revisionsutskott, riktlinjer och policies, bolagsledning etc.
- Information och material från tidigare årsstämmor
- Risker och osäkerhetsfaktorer

Bolaget har valt att ha bolagsstyrningsrapporten som en från årsredovisningen skild handling enligt 6 kap 8 § i Årsredovisningslagen (ÅRL). Sådana upplysningar som ska lämnas enligt ÅRL 6 kap 6 § punkt 3–6 ingår i förvaltningsberättelsen på sidorna 39–40 i H&M:s årsredovisning 2020. Därför lämnas dessa inte i bolagsstyrningsrapporten. Bolagets revisorer har enligt ÅRL 6 kap 9 § avgivit ett yttrande över bolagsstyrningsrapporten vilket återfinns på sidan 34.

Bolaget har under perioden 1 december 2019 till bolagsstämman den 7 maj 2020 avvikit från koden på följande punkt:

- 2.4 Att Stefan Persson, styrelseordförande fram till stämman den 7 maj 2020, även varit ordförande i valberedningen. Valberedningen fram till stämman den 7 maj 2020 ansåg enhälligt att Stefan Persson i egenskap av styrelseordförande och största ägare i H&M, var det naturliga ordförandevallet i bolagets valberedning.

BOLAGSSTYRNING I SVERIGE

För noterade bolag i Sverige finns det bland annat följande områden inom bolagsstyrning som är viktiga att känna till.

Valberedningen har en central roll och till skillnad från det anglo-amerikanska systemet utses dess ledamöter av bolagets största ägare. Det är valberedningens uppgift att föreslå styrelsens storlek och vilka ledamöter som ska väljas vid bolagsstämman. Valet görs av alla som röstar vid stämman, men i praktiken är det svårt att under pågående bolagsstämma lägga fram alternativa förslag till valberedningens förslag till styrelseledamöter. I praktiken har valberedningen därför ett avgörande inflytande över vilka personer som ingår i styrelsen. Därutöver föreslår valberedningen till stämman också styrelsearvode och förslag till revisor.

Principer för hur ledamöterna i valberedningen utses fattas av bolagsstämman.

Styrelsens ledamöter är enligt lag utsedda att representera samtliga aktieägares intressen. Även om en stor ägargruppering via valberedningen lämnat förslag till en ny ledamot betyder det alltså inte att ledamoten driver enbart den ägargrupperingens intressen.

Sedan cirka femtio år har det varit en vanlig uppfattning inom svenskt näringsliv att det är positivt om de stämموvalda styrelseledamöterna äger aktier i det egna företaget. Det är ansett som en garant för att styrelsens intressen överensstämmer med samtliga aktieägares intressen

av en positiv aktieutveckling och att det finns samsyn kring företagets risker och möjligheter.

Den svenska koden och Aktiebolagslagen saknar begränsningar vad gäller ålder för styrelseledamöter, hur länge en styrelseledamot får inneha sitt uppdrag, och har inte heller någon tidsgräns för när en styrelseledamot som är oberoende övergår till att vara beroende till bolaget eller dess huvudägare.

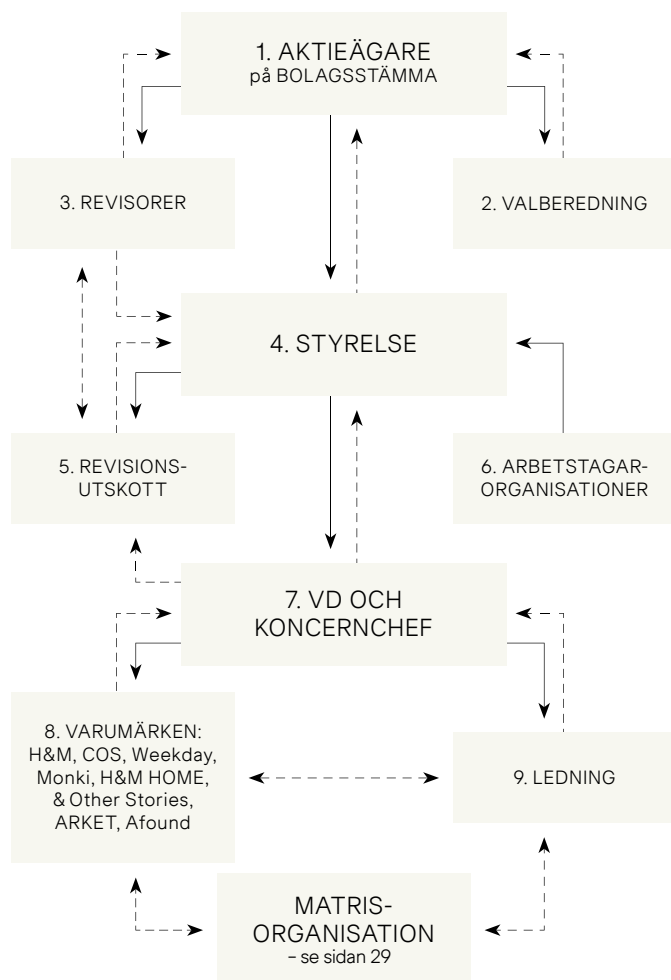
Under bolagsstämman är företagets huvudrevisor av tradition närvarande, vilket inte är regel i alla länder. Detta mot bakgrund av att revisorerna anses vara bolagsstämmans organ för kontroll även av styrelsen. Möjligheten finns därför för aktieägare oavsett storlek att få frågor besvarade av revisorerna vid bolagsstämman.

En möjlighet till att ha olika klasser av aktier med skillnader i särskilt röststyrka, vanligtvis "A- och B-aktier", har funnits under lång tid i Sverige och är i stor utsträckning förekommande. En vanligt förekommande skillnad är att A-aktier har 10 gånger fler röster men i övrigt har aktierna samma nominella värde och samma rätt till utdelning.

Enligt lag har medarbetare rätt att utse arbetstagarrepresentanter till styrelsen. Samtliga får samma kallelser, information och arbetstagarledamöterna har samma rösträtt som de stämموvalda ledamöterna. Styrelsearvode utgår enbart till stämموvalda ledamöter.

H&M:s bolagsstyrningsstruktur

H&M:s bolagsstyrningsstruktur omfattar aktieägare, styrelse, revisionsutskott, vd, valberedning, revisorer, ledningsgrupp, affärsområden organiserade efter varumärken, medarbetare och arbetstagarorganisationer (se illustration nedan). Bilden sammanfattar bolagsstyrningsstrukturen i bolaget. H&M:s aktieägare är de som ytterst fattar beslut om företagets styrning då aktieägarna på stämman utser styrelse och styrelsens ordförande. Förslag till styrelsesammansättning, styrelsearvoden och revisorsval bereds i förväg i valberedningen. Styrelsen utser i sin tur vd att sköta den löpande förvaltningen. Vd tillsätter personerna i ledningsgruppen i H&M:s matrisorganisation. I styrelsen ingår två arbetstagarrepresentanter och två suppleanter för dessa som är utsedda av sina respektive arbetstagarorganisationer. Styrelsen utser inom sig ett revisionsutskott där redovisnings- och revisionsfrågor hanteras löpande och som är den främsta kommunikationsvägen mellan styrelsen och revisorerna. Revisorerna rapporterar årligen till styrelsen och årsstämman om sin granskning.



---> RAPPORTERAR/INFORMERAR
 —> UTSER/VÄLJER/FÖRESLÄR

1. AKTIEÄGARE OCH BOLAGSSTÄMMA

H&M:s aktieägare är de som ytterst fattar beslut om företagets styrning genom att vid bolagsstämman fastställa bolagsordningen, vilken anger inriktningen för verksamheten samt utser styrelse och styrelsens ordförande, vars uppdrag är att för aktieägarnas räkning förvalta bolagets angelägenheter. Aktieägarna på bolagsstämman väljer också revisorer samt beslutar om valberedningens principer och väljer dess ledamöter.

Således är bolagsstämman bolagets högsta beslutande organ och det forum där aktieägarnas rätt att besluta i bolagets angelägenheter utövas. H&M:s ordinarie bolagsstämma (årsstämma) hålls en gång per år, i slutet av april eller i början av maj.

Tid och plats publiceras i samband med H&M:s niomånadersrapport samt på hmgroup.com. Kallelsen publiceras i sin helhet vanligtvis cirka fem veckor före stämman som ett pressmeddelande samt i Post- och Inrikes Tidningar samt på hmgroup.com. Att kallelse skett meddelas i en annons i Dagens Nyheter samt Svenska Dagbladet. Alla aktieägare som är direktregistrerade i aktieboken och som har anmält deltagande i tid har rätt att delta i stämman och rösta för sina aktier. De aktieägare som inte själva har möjlighet att närvara kan företrädas via ombud.

Aktieägare som vill få ett ärende behandlat på årsstämman kan skriftligen begära det hos styrelsen senast sju veckor före stämman. Även e-mailadress till H&M finns angiven för de aktieägare som vill skicka in sina frågor i förväg till H&M. Allt material som hör till stämman, även stämmoprotokollet, finns på hemsidan på både svenska och engelska. Även extra bolagsstämma kan hållas vid speciellt behov.

Aktieägarnas beslutanderätt

Bolagsstämman beslutar bland annat om:

- val av styrelse och styrelsens ordförande
- styrelsens arvode inklusive ledamöternas ersättning för revisionsutskottsarbete
- ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter och vd
- ändringar i bolagsordningen
- val av revisor
- fastställande av resultat- och balansräkning
- disposition av resultatet för det gångna räkenskapsåret
- fastställande av principer för valberedningen samt val av ledamöter till valberedning
- riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Bolagsordning

Styrelsen i H&M ska enligt H&M:s bolagsordning bestå av minst tre och högst tolv stämموvalda styrelseledamöter med högst lika många suppleanter. Årsstämman beslutar om det exakta antalet styrelseledamöter samt vilka personer som ingår i styrelsen. Styrelseledamöterna väljs till slutet av nästa årsstämma. Bolagsstämman beslutar även om ändringar i bolagsordningen.

Årsstämma 2020

H&M:s årsstämma 2020 hölls som en hybridstämma den 7 maj med anledning av smittorisk för covid-19. De allra flesta av de anmälda aktieägarna deltog på distans och gavs möjlighet att välja mellan poströstning och digital röstning. En fysisk lokal i Kista uppläts också för de deltagare som föredrog att delta fysiskt, dessa var dock mycket få. Genom ett digitalt verktyg kunde stämmodeltagarna som deltog även ställa frågor till bolaget som filmades från en separat lokal på H&M:s huvudkontor. 1 083 aktieägare var representerade på årsstämman vilka representerade 86,7 procent av rösterna och 72,7 procent av kapitalet.

I huvudsak fattades följande beslut:

- Till stämмоordförande valdes advokat Sven Unger.
- Balans- och resultaträkning för moderbolaget och för koncernen fastställdes.
- Ingen utdelning skulle utgå till aktieägarna och belopp som stod till stämmans förfogande skulle överföras i ny räkning.
- Styrelseledamöterna och vd beviljades ansvarsfrihet för det gångna räkenskapsåret 2018/2019.
- Antalet stämмоvalda styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma fastställdes till åtta utan stämмоvalda styrelsuppleanter.
- Följande ordinarie styrelseledamöter omvaldes: Stina Bergfors, Anders Dahlvig, Danica Kragic Jensfelt, Lena Patriksson Keller, Christian Sievert, Erica Wiking Häger samt Niklas Zennström. Nyval: Karl-Johan Persson. Karl-Johan Persson valdes till ny styrelseordförande.
- Årsstämman fastställde enligt valberedningens förslag styrelsearvode enligt följande, vilket var oförändrat jämfört med föregående år: 1 700 000 kronor till styrelsens ordförande, 650 000 kronor till stämмоvald styrelseledamot, ledamöter i revisionsutskottet extra 175 000 kronor samt ordförande i revisionsutskottet extra 225 000 kronor.
- Stämman beslutade att utse Ernst & Young AB till revisor för tiden intill slutet av årsstämman 2021. Till revisorn ska arvode utgå enligt godkänd räkning.
- Föreslagna principer för valberedningen fastställdes samt ledamöter till valberedningen valdes.
- Förslaget om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antogs.

Närvaro röster och kapital på H&M:s årsstämma:

ÅR	% AV RÖSTER	% AV KAPITAL
2016	83,3	65,5
2017	83,7	66,6
2018	82,3	63,6
2019	84,6	68,4
2020	86,7	72,7

Antal aktieägare och ägarstruktur

Vid räkenskapsårets slut hade H&M 247 442 aktieägare. Det totala antalet aktier i H&M uppgår till 1 655 072 000 varav 194 400 000 A-aktier (tio röster per aktie) och 1 460 672 000 B-aktier (en röst per aktie).

H&M:s största aktieägare är familjen Stefan Persson som via Ramsbury Invest AB äger samtliga A-aktier vilka representerar 57,1 procent av rösterna samt 587 971 466 B-aktier som representerar 17,3 procent av rösterna. Därutöver äger familjen privat 36 400 289 B-aktier. Detta innebär att familjen Stefan Persson privat samt via Ramsbury Invest AB per den 30 november 2020 representerar 75,4 procent av rösterna samt 49,5 procent av det totala antalet aktier. Ramsbury Invest AB är därmed moderbolag till H & M Hennes & Mauritz AB. Ramsbury Invest AB ägs av familjen Stefan Persson, huvudsakligen av Stefan Persson. Karl-Johan Persson är också delägare i Ramsbury Invest AB.

Varje A-aktie representerar 10 röster per aktie och varje B-aktie representerar en röst per aktie. En A-aktie har således ett högre röstvärde på bolagets bolagsstämma. Alla aktier har samma rätt till vinstutdelning och del i bolagets tillgångar. I H&M har sedan börsintroduktionen 1974 samtliga A-aktier tillhört grundarfamiljen Persson, vilket är vanligt när familjeföretag börsintroduceras då det ger möjlighet för grundarfamiljen att ha ett bestämmande inflytande. Uppdelningen av A- och B-aktier framgår av H&M:s bolagsordning och är således transparent för den som överväger att köpa H&M-aktier.

Årsstämma 2021

H&M:s årsstämma 2021 äger rum torsdagen den 6 maj 2021.

För anmälan till årsstämman 2021, se kallelsen på hmgroup.com/arsstamma.

2. VALBEREDNING

Valberedningen tar fram beslutsunderlag för stämman när det gäller val av styrelse och styrelseordförande, revisorer och ordföranden vid årsstämma, arvode till styrelse och revisorer samt principer för valberedningen. Valberedningens förslag till styrelsens sammansättning präglas av mångsidighet och bredd vad gäller kompetens, erfarenhet, bakgrund och jämn könsfördelning. Hänsyn tas också till H&M:s utvecklingskede och framtida inriktning.

Inför varje årsstämma finns valberedningens redogörelse att läsa i ett separat dokument på hmgroup.com/bolagsstyrning. Valberedningens sammansättning baserar sig på valberedningens principer som antogs vid årsstämman 2020. Nedanstående valberedning baseras på att valberedningen ska bestå av styrelseordföranden samt fyra övriga nominerade av de fyra röstmässigt största ägarna utifrån vad man kan utläsa av aktieboken. Förändringar i ägarförteckningen visade under hösten 2020 att Nordea fonder inte längre hörde till de fyra största aktieägarna vilket innebar att Nordeas representant Erik Durhan som hade valts in vid årsstämman 7 maj 2020 lämnade H&M:s valberedning hösten 2020. Enligt reglerna i valberedningens principer utsågs ny ledamot, Anders Oscarsson från AMF och AMF fonder, som numera är bland de fyra största aktieägarna i H&M utifrån vad som kan utläsas av aktieboken. Valberedningen bestod hösten 2020 således av:

- Karl-Johan Persson, styrelsens ordförande
- Stefan Persson, Ramsbury Invest AB
- Lottie Tham
- Jan Andersson, Swedbank Robur fonder
- Anders Oscarsson, AMF och AMF fonder

Valberedningens sammansättning uppfyller kodens krav på oberoende ledamöter. Stefan Persson är valberedningens ordförande. Detta var en avvikelse från Svensk kod för bolagsstyrning punkt 2.4 fram till årsstämman 2020, då Stefan Persson även var styrelseordförande. Då Stefan Persson vid årsstämman 2020 hade avböjt omval som styrelseordförande och Karl-Johan Persson valdes till ny styrelseordförande finns således inte längre denna kodavvikelse kvar. Årsstämman 2020 har beslutat att, om inte ledamöterna i valberedningen enas om något annat, ska ordförande i valberedningen vara den som representerar den största aktieägaren. Valberedningen har inte funnit skäl att besluta något annat. Valberedningen har enhälligt ansett att Stefan Persson, i egenskap av huvudägare samt utifrån ägarstrukturen i H&M, är det naturliga ordförandevallet i H&M:s valberedning.

Valberedningens arbete inför årsstämman 2020 inklusive beskrivning av mångfaldspolicy för styrelsen

Med anledning av att Stefan Persson efter mer än 20 år som styrelseordförande i H&M i slutet av januari 2020 meddelade att han avböjde omval som styrelseordförande vid vårens årsstämma beslutade en enhällig valberedning istället att föreslå Karl-Johan Persson, tidigare vd för H&M i mer än tio år, till ny styrelseordförande. Därutöver var valberedningens förslag till årsstämman 2020 omval av samtliga nuvarande styrelseledamöter, förutom Stefan Persson. Således var valberedningens förslag till årsstämman 2020 följande styrelsesammansättning: omval av Stina Bergfors, Anders Dahlvig, Danica Kragic Jensfelt, Lena Patriksson Keller,

Christian Sievert, Erica Wiking Häger och Niklas Zennström samt nyval av Karl-Johan Persson.

Som underlag för sitt arbete med att analysera styrelsens sammansättning tog valberedningen del av styrelseordförandens redogörelse för styrelsens arbete samt genomförde under hösten 2019 intervjuer med stämموvalda styrelseledamöter. Valberedningen har under åren även träffat tidigare vd Karl-Johan Persson vilket också skedde innan valberedningen lade fram sitt förslag till styrelsesammansättning till årsstämman 2020.

Valberedningens bedömning var att den föreslagna styrelsesammansättningen stämmer väl överens med punkt 4.1 i Svensk kod för bolagsstyrning vilken valberedningen har tillämpat som mångfaldspolicy. Målet med policyn är att den föreslagna styrelsen ska präglas av mångsidighet och bredd vad gäller kompetens, erfarenhet, bakgrund och jämn könsfördelning. Valberedningen eftersträvar en jämn könsfördelning och H&M:s styrelse har under många år haft en jämn könsfördelning. Av föreslagna styrelseledamöter, och sedermera valda av stämman, var fyra kvinnor och fyra män. Därmed uppfylls den ambition som kommunicerats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning, som vill att ägarna påskyndar utvecklingen mot 40 procents andel för det minst företrädde könet i de större börsbolagens styrelser år 2020.

För att verka för en fortsatt jämn könsfördelning diskuterar H&M:s valberedning detta varje år och identifierar kontinuerligt framtida styrelsekandidater med relevant bakgrund och erfarenheter. Den föreslagna styrelsesammansättningen ansågs väl möta de krav som ställs vad gäller kompetens och erfarenhet med hänsyn tagen till bolagets verksamhet och framtida utveckling. Förslaget till styrelsesammansättning ansågs uppfylla gällande krav avseende ledamöternas oberoende, börserfarenhet och redovisnings- eller revisionskompetens.

Det finns inom Svensk kod för bolagsstyrning ingen årsregel som anger när en styrelseledamot är att betrakta som beroende. Valberedningen går i sitt förslag inför årsstämman noga igenom varje styrelseledamots kompetens, erfarenhet, bidrag till styrelsearbetet under det gångna året, eventuella intressekonflikter m.m. För att avgöra en ledamots oberoende ska en samlad bedömning göras av samtliga omständigheter som kan ge anledning att ifrågasätta ledamotens oberoende i förhållande till bolaget eller bolagsledningen. Härvid anger koden åtminstone sju olika omständigheter som ska vägas in, se kodregel 4.4. Minst två av de styrelseledamöter som är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen ska även vara oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare. För att avgöra en ledamots oberoende ska omfattningen av styrelseledamotens direkta och indirekta relationer med den större ägaren vägas in i bedömningen. En styrelseledamot som är anställd eller styrelseledamot i ett företag som är en större ägare ska inte anses vara oberoende. När det gäller sammansättningen av revisionsutskottet anger koden i 7.2 att majoriteten av utskottets ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Minst en av de ledamöter som är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen ska även vara oberoende i förhållande till bolagets större ägare. Ordförande i revisionsutskottet i H&M liksom alla övriga ledamöter i utskottet är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Två av tre ledamöter är också oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare. Inget i koden anger att ordföranden i utskottet ska vara oberoende i förhållande till större ägare.

Valberedningens arbete inför årsstämman 2021

Valberedningen har sedan årsstämman 2020 fram till räkenskapsårets slut haft två protokollförda möten och har även haft kontakt därutöver. Under hösten 2020 inleddes valberedningens arbete med information från styrelseordföranden om hur styrelsens arbete har fungerat under året. Styrelsens arbete har fungerat väl under året och styrelseordför-

randens information har tillsammans med genomförda intervjuer av de stämموvalda ledamöterna använts som underlag för valberedningens arbete med föreslagen styrelsesammansättning inför årsstämman 2021. Till årsstämman 2021 ska val av ny revisionsbyrå göras. Revisionsutskottets ordförande har redogjort för valberedningen hur urvalsprocessen av ny revisionsbyrå har gått till samt vilken revisionsbyrå som styrelsen rekommenderar.

Således diskuterar valberedningen styrelsens storlek, sammansättning utifrån bland annat kompetens och erfarenhet, val av styrelseordförande samt ordförande till stämman, ersättning till styrelseledamöterna, valberedningens principer samt val av revisorer. Det har inte utgått någon ersättning till valberedningens ordförande eller till någon av de övriga ledamöterna i valberedningen. Valberedningens arbete inför kommande årsstämma är inte avslutat ännu och mer information kommer att presenteras inför och vid årsstämman 2021.

3. REVISORER

Revisorerna, som utses av aktieägarna på årsstämman, är oberoende granskare av H&M:s årsredovisning, koncernredovisning, räkenskaper, hållbarhetsredovisning, bolagsstyrningsrapport samt granskar om dessa är upprättade enligt gällande lagar och rekommendationer. Revisorerna granskar också styrelsens och vds förvaltning av H&M samt att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som beslutades vid årsstämman har efterlevts.

Vid årsstämman 2020 valdes revisionsbolaget Ernst & Young AB till revisor i H&M för en ett-årig mandatperiod, dvs till och med årsstämman 2021. Auktoriserade revisorn Andreas Troberg från Ernst & Young är huvudansvarig revisor.

Vid årsstämman 2020 beslöts att arvode till revisorerna skulle utgå liksom tidigare enligt godkänd räkning. De arvoden som revisorerna fakturerat under de två senaste räkenskapsåren redovisas i not 10 i årsredovisningen 2020.

Ernst & Young AB (EY) är medlem i ett världsomspännande nätverk som anlitas för revision i huvuddelen av koncernbolagen och möter H&M:s krav på erforderlig kompetens och geografisk täckning. Revisorns oberoende ställning säkerställs dels av lagstiftning och yrkesetiska regler dels av revisionsfirmans interna riktlinjer samt av att revisionsutskottets godkännande i förväg krävs för icke-revisionsuppdrag. Andreas Troberg har revisionsuppdrag i bland annat Hexagon och Sectra.

Revisorerna närvarar vid samtliga revisionsutskottsmöten och Åsa Lundvall, tidigare huvudansvarig revisor från EY och Andreas Troberg medverkade, såsom tidigare år, även vid styrelsemötet i januari 2020 för att delge styrelsen omfattning, inriktning, väsentliga överväganden och slutsatser från revisionen av räkenskapsåret 2018/2019. Utöver denna medverkan, träffar revisorn regelbundet styrelsens ordförande, revisionsutskottets ordförande och övriga ledamöter, ledningen samt övriga nyckelpersoner. Dessutom medverkar revisorn vid årsstämman för att redogöra för sina slutsatser från revisionen.

EY har vid sidan av sitt uppdrag som vald revisor även haft revisionsnära uppdrag såsom verifiering av hållbarhetsredovisningen. Utöver detta har EY bistått med andra konsulttjänster, främst skatterådgivning. EY har interna processer för att säkerställa oberoendet innan dessa uppdrag inleds. Revisionsutskottet har dessutom en process för att i förväg godkänna icke-revisionstjänster innan dessa uppdrag påbörjas. Revisionsutskottet utvärderar revisorn årligen för att försäkra sig om att dennes saklighet och oberoende inte kan ifrågasättas.

STYRELSENS SAMMANSÄTTNING SAMT NÄRVARO UNDER 2020

NAMN	VALÅR	OBEROENDE ¹⁾	OBEROENDE ²⁾	ARVODE (SEK) ³⁾	STYRELSE-MÖTEN ⁴⁾	REVISIONS-UTSKOTT	AKTIE-INNEHAV	NÄRSTÅENDES AKTIEINNEHAV
Stefan Persson ⁵⁾ ordförande	1979	Nej	Nej	1 700 000	7/7			194 400 000 ⁶⁾ 587 971 466 ⁷⁾
Karl-Johan Persson ⁵⁾ ordförande	2020	Ja	Nej		4/4		12 136 289	Delägare i Ramsbury Invest AB
Stina Bergfors	2016	Ja	Ja	650 000	11/11		1 000	8 000 samt 6 000 ⁸⁾
Anders Dahlvig	2010	Ja	Ja	825 000	11/11	5/5	17 510	
Danica Kragic Jensfelt	2019	Ja	Ja		11/11		2 500	120
Lena Patriksson Keller	2014	Ja	Ja	650 000	11/11			1 200 samt 9 450 ⁹⁾
Christian Sievert	2010	Ja	Nej ¹⁰⁾	875 000	11/11	5/5	81 000	19 000 samt 2 400 ¹¹⁾
Erica Wiking Häger	2016	Ja	Ja	825 000	11/11	5/5		750 ¹²⁾
Niklas Zennström	2014	Ja	Ja	650 000	11/11		72 700	
Ingrid Godin arbetstagarledamot	2012				11/11			60
Alexandra Rosenqvist arbetstagarledamot	2015				11/11			
Helena Isberg arbetstagar-suppleant	2019				11/11			
Margareta Welinder arbetstagar-suppleant	2007				11/11			

1) Oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen enligt Svensk kod för bolagsstyrning.

2) Oberoende i förhållande till större aktieägare i bolaget enligt Svensk kod för bolagsstyrning.

3) Arvode i enlighet med beslut som fattades vid årsstämman 2019. Detta betyder att arvodet utgått för tiden fram tills nästa årsstämma hålls dvs, för perioden den 7 maj 2019 till den 7 maj 2020. Utbetalning av beloppen skedde efter årsstämman 2020.

4) Närvaro via teknisk uppkoppling likställs med fysisk närvaro.

5) Stefan Persson hade avböjt att bli omvald till styrelseordförande vid årsstämman 2020. Vid denna årsstämma blev i enlighet med valberedningens enhälliga förslag Karl-Johan Persson invald som ny styrelseledamot och styrelseordförande.

6) A-aktier som ägs via Ramsbury Invest AB.

7) B-aktier som ägs via Ramsbury Invest AB per den 30 november 2020.

8) 8 000 aktier ägs via Stina Bergfors bolag SCEBE Holding AB samt 6 000 aktier som ägs av make.

9) 1 200 aktier ägs via Lena Patriksson Kellers privata bolag Verdani Holding AB. 9 450 aktier ägs av make och barn.

10) Christian Sievert anses beroende i förhållande till Ramsbury Invest AB därför att Ramsbury Invest AB är större ägare i ett företag där Christian Sievert är vd.

11) Närståendes aktieinnehav: 19 000 aktier ägs via Christian Sieverts bolag Whitechris Industri AB samt 2 400 aktier som ägs av make samt barn. Tilläggsinformation: Utöver Christian Sieverts aktieinnehav ovan, äger Christian Sievert 9 000 H&M-aktier via en pensionsförsäkring.

12) 750 aktier ägs via Erica Wiking Hägers bolag Erica Wiking Häger Advokataktiebolag.

Det finns inga utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram för styrelsen.

4. STYRELSE

Styrelsens uppdrag är att förvalta H&M:s angelägenheter i bolagets och samtliga aktieägares intresse. Det betyder att styrelsen har det övergripande ansvaret för H&M:s förvaltning. Detta sker på ett långsiktigt och hållbart sätt med kunderbjudandet och tillväxt i fokus.

H&M:s styrelsearbete styrs, förutom av lagar och rekommendationer, av styrelsens arbetsordning som innehåller regler för arbetsfördelningen mellan styrelsen, dess utskott och vd, ekonomisk rapportering, investeringar och finansiering. Arbetsordningen, som även innefattar arbetsordning för revisionsutskottet, uppdateras utifrån behov men fastställs minst en gång per år.

H&M:s styrelsesammansättning och ledamöternas oberoende

Styrelseledamöterna väljs av aktieägarna på årsstämman för perioden från årsstämman fram till och med nästa årsstämma.

Styrelsen har sedan årsstämman 2020 bestått av åtta stämموvalda ordinarie ledamöter, utan suppleanter. Därtill kommer två arbetstagarrepresentanter och två suppleanter för dessa. I styrelsen ingår åtta kvinnor och fyra män. Endast arbetstagarrepresentanterna och suppleanterna är anställda i bolaget. Sedan årsstämman 2020 består styrelsen av följande stämموvalda ledamöter; ordföranden Karl-Johan Persson samt Stina Bergfors, Anders Dahlvig, Danica Kragic Jensfelt, Lena Patriksson Keller, Christian Sievert, Erica Wiking Häger och Niklas Zennström. Ingrid Godin och Alexandra Rosenqvist är ordinarie arbetstagarledamöter och Helena Isberg och Margareta Welinder är suppleanter för dessa. För mer fakta om H&M:s styrelseledamöter se sidorna 32–33.

Styrelseledamöterna ska ägna H&M den tid och omsorg som uppdraget kräver. Nya styrelseledamöter får introduktionsutbildning där bland annat möten med funktionsansvariga ingår.

H&M:s styrelsesammansättning har under året uppfyllt kodens krav enligt punkt 4.4 och punkt 4.5 avseende oberoende ledamöter. Det bety-

der att majoriteten av de stämموvalda styrelseledamöterna är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Majoriteten av styrelseledamöterna är även oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare.

I Svensk kod för bolagsstyrning anges inte någon gräns för hur länge någon kan vara styrelseledamot.

Antal styrelsemöten

H&M håller under ett räkenskapsår vanligtvis sex ordinarie styrelsemöten varav ett konstituerande styrelsemöte. Extra styrelsemöten hålls vid behov. Vd närvarar under samtliga styrelsemöten, förutom under det tillfälle vid styrelsemötet när ersättningsvillkor för vd behandlas. Vd rapporterar till styrelsen om det operativa arbetet i koncernen samt ser till att styrelsen får ett sakligt och relevant informationsunderlag för beslutsfattande.

Finanschef och ekonomichef deltar också vid styrelsemötena för att tillhandahålla finansiell information. Styrelsen biträds av en sekreterare som inte är ledamot i styrelsen.

Under året hölls 11 styrelsemöten vilket är betydligt fler än normalt men också helt naturligt då 2020 har varit ett ovanligt år med vd-byte och covid-19-pandemin vilket föranlett fler styrelsemöten. Närvaron har liksom tidigare år varit mycket hög på styrelsemötena, se närvaro för respektive ledamot i tabellen på sidan 26.

Styrelsens arbete under 2020

H&M:s styrelsemöte följer vanligtvis nedanstående struktur som kompletteras med en eller flera presentationer från verksamheten från t ex funktionschefer, varumärkesansvariga eller landschefer.

Vid varje styrelsemöte går vanligtvis följande områden igenom:

- Protokoll från föregående möte
- Vd:s lägesrapport och rapport från finanschef
- Strategiska frågor
- Återkoppling från senaste revisionsutskottsmöte
- Finansiell rapportering, såsom delårsrapport och årsredovisning
- Övriga beslutsfrågor

Den 30 januari 2020 beslutade styrelsen att utse Helena Helmersson till ny vd för H&M. Beslutet togs mot bakgrund av att Stefan Persson efter mer än 20 år som styrelseordförande hade beslutat sig för att inte ställa upp till omval vid vårens årsstämma den 7 maj 2020. Med anledning av Stefan Perssons beslut valde Karl-Johan Persson att lämna sin roll som vd. Vid årsstämman den 7 maj valdes Karl-Johan Persson till ny styrelseordförande.

Innan pandemin slog till hade bolaget en stark utveckling vilket var ett resultat av många års långsiktiga investeringar för att skapa det bästa kunderbudandet och möta det digitala skiftet i branschen. Pandemins effekter med som mest cirka 80 procent av koncernens butiker stängda under våren påverkade självklart styrelsens arbete under året med fler styrelsemöten än normalt och regelbundna uppdateringar om läget. Vd Helena Helmersson informerade bland annat styrelsen om de snabba och kraftfulla åtgärderna som tagits för att hantera covid-19-situationen – där säkerhet för medarbetare och kunder varit högsta prioritet. Man har sett över alla delar av verksamheten såsom varuinköp, investeringar, hyror, bemanning och finansiering m m för att hantera pandemins negativa effekter på verksamheten. Med anledning av att marknadsförutsättningarna drastiskt ändrades till följd av pandemin och den osäkerhet detta förde med sig, beslutade styrelsen i mars att dra tillbaka sitt tidigare utdelningsförslag om 9,75 kr per aktie, och istället föreslår årsstämman 2020 att ingen utdelning ska lämnas. Styrelsen tog under året även fler finansieringsbeslut t ex att teckna nya kreditfaciliteter med löptider från ett till fem år. Detta för att ytterligare säkra H&M:s likviditetsbuffert och

finansiella flexibilitet. Man beslutade även att utöka H&M:s finansieringskällor genom att etablera ett europeiskt certifikatprogram samt ett EMTN-program. Det senare för att möjliggöra obligationsemissioner i olika valutor men framför allt i EUR och SEK.

Pandemin medförde även att investeringsplanen för 2020 reviderades under året.

Då pandemin har påskyndat det digitala skiftet inom branschen har bolagets transformationsarbete accelererats – med fler digitala satsningar, en ökad butikskonsolidering och alltmer integrerade kanaler. Covid-19-situationen har också belyst vikten av hållbarhet. Så parallellt med att hantera covid-19-situationen har bolaget arbetat vidare med sin affärsplan som syftar till att leverera långsiktig, hållbar och lönsam tillväxt. Läs mer i förvaltningsberättelsen under Riktning i årsredovisning 2020.

Under styrelsens novembermöte 2020, som alltid är ett förlängt möte, denna gång ett heldagsmöte som hölls helt digitalt, gick man således igenom affärsplanen noggrant med ansvariga personer i H&M:s ledningsgrupp. Bland annat diskuterades H&M:s mål och affärsplan för respektive varumärke samt gruppens varuförsörjningskedja, omni-försäljning och butiksportfölj, transformation, ledarskap, kultur m m. Inom samtliga dessa delar är hållbarhet integrerat. Exempel på funktioner/varumärken som har presenterat sitt arbete för styrelsen under året är business tech, expansion, hållbarhet, strategy & transformation, supply chain, olika delar inom H&M-varumärket och portfolio brands.

H&M:s integrerade hållbarhetsarbete är mycket viktigt och diskuteras regelbundet i styrelsen. Hållbarhetschefen ger en gång i halvåret en uppdatering av koncernens hållbarhetsarbete kopplat till nyckeltal och mål, t ex efterlevnad av uppförandekoden, hållbara material, klimatpåverkan, antikorrupktion etc.

Vid varje styrelsemöte lämnar revisionsutskottets ordförande en redogörelse för styrelsen över vad revisionsutskottet har behandlat på sitt senaste möte. Det handlar främst om områden som redovisning, IFRS 16-effekter, revision, skatt, tull, intern kontroll, risker, olika nya regleringar, förordningar och riktlinjer såsom GDPR, TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) etc. Under året har styrelsen fått kontinuerlig uppdatering om personuppgiftsincidenten i Nürnberg, Tyskland vilket informerades om i samband med niomånadersrapporten. Den samlade riskbedömningen, med de allra största riskerna – på kort och lång sikt – diskuteras sedan också vid efterföljande styrelsemöte. Revisionsutskottets ordförande har informerat styrelsen löpande om processen kring val av ny revisionsbyrå och vid novembermötet tog styrelsen beslut om vilken byrå som kommer att läggas fram till valberedningen, vilka är de som föreslår ny revisionsbyrå för årsstämman 2021 att besluta om. Under fyra av årets möten går kvartalsrapporter igenom innan de publiceras och vid januarimötet behandlas årsredovisningen då även revisorn redogör för årets revision.

Liksom varje år har styrelsen under år 2020 tagit ett antal olika beslut såsom t ex beslut om investeringsplan, förslag till vinstdisposition att läggas fram på årsstämman, förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och beslut om de finansiella rapporterna.

Vid styrelsemötet i januari 2020 beslutade styrelsen att H&M:s tillväxtmål om att öka försäljningen i lokala valutor med 10-15 procent per år med fortsatt hög lönsamhet kvarstår som ett långsiktigt mål.

Eftersom H&M inte har en särskild granskningsfunktion (internrevision) för arbetet med intern kontroll utan i stället har satt upp en egen modell för hantering av bolagets risk och internkontroll, se sidorna 30-31, utvärderar styrelsen en gång per år behovet av en särskild granskningsfunktion. Styrelsen har även detta år kommit fram till att nuvarande modell för uppföljning av intern kontroll fungerar tillfredsställande.

Inför årsstämman hade styrelsen gjort en utvärdering av tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs

vid årsstämman 2019. Resultatet av denna utvärdering presenterades på hemsidan i god tid före årsstämman 2020.

H&M har inget ersättningsutskott då styrelsen anser att det är mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ett ersättningsutskotts uppgifter vilket helt är i enlighet med kodens krav punkt 9.2. Det är styrelsen som tar fram förslag till de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som presenteras vid årsstämmorna och beslutar om vd:s lön enligt de riktlinjer som antogs vid den senaste årsstämman. Styrelsen utvärderar löpande vd:s arbete och en gång om året behandlas denna fråga särskilt i samband med fastställande av vd:s ersättning för det kommande året. När denna fråga diskuteras närvarar ingen från bolagsledningen.

Styrelsen utvärderar löpande sitt arbete och den nyttillträdde styrelseordföranden har under året gjort en fördjupad utvärdering för att på egen hand skapa sig en uppfattning om styrelsens arbete och ledamöternas önskemål. Utvärderingen avser arbetsformer och arbetsklimat liksom huvudinriktningen för styrelsens arbete. Utvärderingen fokuserar även på tillgång till och behovet av särskild kompetens i styrelsen. Utvärderingen används som ett verktyg för att utveckla styrelsens arbete och utgör därutöver ett underlag för valberedningens nomineringsarbete.

5. REVISIONSUTSKOTT

Revisionsutskottet övervakar bolagets finansiella rapportering vilket bland annat handlar om att övervaka effektiviteten i bolagets interna kontroll och riskhantering. I arbetet ingår att behandla redovisningsfrågor och finansiella rapporter som bolaget lämnar. På revisionsutskottsmötena redovisar revisorerna sin granskning av bland annat årsredovisningen och koncernredovisningen.

Revisionsutskottet ska även granska och övervaka revisorns opartiskhet och självständighet samt fastställa vilka uppdrag revisionsfirman får åta sig för H&M utöver revision. Revisionsutskottet erhåller årligen en skriftlig oberoendeförsäkran från revisorn där det framgår vilka tjänster utöver revision som revisionsfirman har tillhandahållit H&M under räkenskapsåret. Utskottet ska även biträda valberedningen när förslag till bolagsstämman läggs fram gällande revisorsval.

Revisionsutskottet består av tre styrelseledamöter där två av ledamöterna har redovisnings- eller revisionskompetens och en har affärsjuridisk kompetens. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget, bolagsledningen och majoriteten av ledamöterna är även oberoende till bolagets större aktieägare. Utskottet utses årligen av styrelsen vid det konstituerande styrelsemötet i samband med årsstämman. Revisionsutskottet utgörs, sedan det konstituerande mötet i anslutning till årsstämman 2020, av ordföranden Christian Sievert och ledamöterna Anders Dahlvig och Erica Wiking Häger. Utskottet har haft fem protokollförda möten under räkenskapsåret 2019/2020.

Vid revisionsutskottets protokollförda möten har EY deltagit för avrapportering av revisionsarbetet. Vid mötena har även bland annat finanschef – Jyrki Tervonen till och med möte 2 av 5, Adam Karlsson från och med möte 2 av 5 – och ekonomichef Anders Jonasson deltagit. Utskottets mötena protokollförs och delges sedan styrelsen.

Under året har revisionsutskottets ledamöter även deltagit i flera arbetsmöten, inför upphandlingen och under upphandlingen, med de olika revisionsföretag som varit kandidater till att bli ny revisor för H&M. Under året har bland annat följande behandlats i revisionsutskottet:

- Bolagets finansiella rapportering såsom delårsrapporter, bolagsstyrningsrapport och årsredovisning.
- Efterlevnaden av koncernens interna kontroll- och riskhanteringsprocess samt genomgång av koncernens samlade riskanalys – både finansiell och operationell – med väl definierade handlingsplaner för riskminimering.

- Vidare har bland annat följande funktioner/avdelningar presenterat/informerat om sitt arbete; säkerhet, expansion/bygg, ekonomi/skatt, logistik, IT (ingår numer i business tech) och data privacy.
- Internprissättningsmodellen, skattefrågor samt frågor om tull. En status-uppdatering avseende skattefrågor sker vid varje möte, vilket bland annat är relaterat till OECD:s projekt BEPS som bland annat behandlar hur och var vinster i multinationella bolag ska beskattas.
- Uppföljning av de nya IFRS-reglerna har också gått igenom, såsom IFRS 16 leasing.
- Planering inför och genomförande av upphandling av ny revisionsbyrå.
- Uppföljning av integritets-/persondataskyddsområdet (innefattande GDPR).
- Uppföljning av human rights-policy.
- EY har informerats utskottet om revisionsplan, revisionens omfattning samt resultatet av utförd granskning.
- Vidare har EY informerats om aktuell utveckling av regelverk inom redovisning och revision.
- Genomgång av revisorernas oberoende och opartiskhet. Revisionsutskottet finner att det är tydligt vilka uppdrag som EY åtar sig utöver revision och ser ingen anledning till att ifrågasätta revisionsfirmans opartiskhet. En process är etablerad för att i förväg godkänna icke-revisionstjänster. H&M upphandlar även konsulttjänster av andra revisionsbolag och skatterådgivare.

6. ARBETSTAGARORGANISATIONER

Enligt svensk lag har de anställda via arbetstagarorganisationer rätt att utse arbetstagarrepresentanter med suppleanter till bolagets styrelse. Facket utser två styrelseledamöter och två suppleanter till H&M:s styrelse.

7. VD OCH KONCERNCHEF

Vd tillsätts av styrelsen med uppgift att svara för den löpande förvaltningen av bolaget enligt styrelsens anvisningar. Det innebär bland annat att vd ska lägga särskild vikt vid bland annat rekrytering av ledande befattningshavare, inköps- och logistikfrågor, kunderbidande, prisstrategi, försäljning och lönsamhet, hållbarhetsfrågor, marknadsföring, expansion, utveckling av butiksnätet och onlinehandeln samt digital utveckling. Vd rapporterar till styrelsen om H&M-koncernens utveckling samt tar fram beslutsunderlag för investeringar, expansion etc. I vd:s roll ingår också kontakt med finansmarknad, media och myndigheter.

Helena Helmersson, född 1973, är vd och koncernchef sedan den 30 januari 2020. 1997 började Helena Helmersson på H&M som ekonom på inköpsavdelningen, därefter hade hon olika roller inom inköp och produktion. Helena Helmersson var hållbarhetschef under fem år och därefter produktionschef baserad i Hongkong och under ett drygt år före tillträdet som vd var hon verksam som COO (chief operating officer) med ansvar för expansion, logistik, produktion, IT och avancerad dataanalys/AI samt insights & analytics.

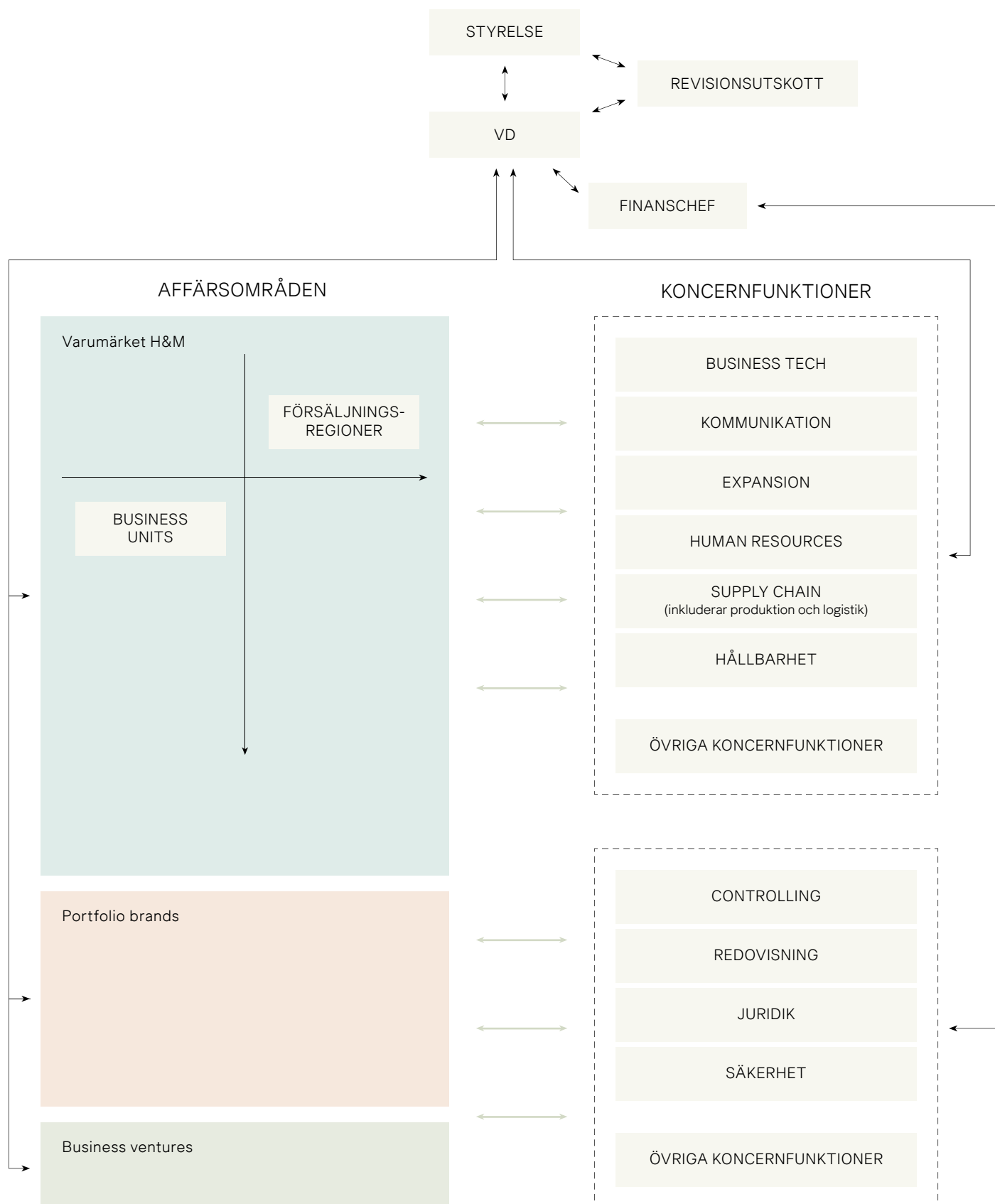
Helena Helmersson äger 870 aktier i H&M. Hon innehar också 300 000 köpoptioner utfärdade av Ramsbury Invest AB där varje option ger rätt till att köpa en B-aktie i H&M under ett år efter en treårsperiod från avtalsdagen den 7 oktober 2020.

Under den del av verksamhetsåret som avser 1 december 2019 – 30 januari 2020 var Karl-Johan Persson vd. Hans aktieinnehav framgår i tabellen om styrelsens sammansättning och närvaro på sidan 26.

8. 9. ORGANISATION OCH LEDNING

H&M har en multi-brand matrisorganisation med väl definierade varumärken; H&M, COS, & Other Stories, Monki, Weekday, H&M HOME*, ARKET och Afound. Varje varumärke har en egen organisation med en ansvarig chef samt lokala försäljningsorganisationer. Centralt finns dessutom ett

H&M-gruppens matrisorganisation



antal koncerngemensamma funktioner som stöttar varje varumärke, detta för att utnyttja fördelarna inom dessa gemensamma områden så att varje varumärke och land arbetar ändamålsenligt efter centrala policier och riktlinjer. Vd ansvarar för den löpande förvaltningen av H&M-koncernen och tillsätter personerna i ledningsgruppen, som utöver vd består av 14 personer. Ledningsgruppen består av sex kvinnor och nio män och utgörs av vd, finanschef, de två ansvariga för varumärket H&M, ansvarig för portfolio brands (där COS, & Other Stories, Monki, Weekday och ARKET ingår), ansvarig för business ventures (där Afound och Treadler ingår), de två ansvariga för business tech samt chefer för följande koncernfunktioner: expansion, strategy & transformation, human resources, hållbarhet, supply chain, kommunikation samt the laboratory. Ansvariga för de övriga koncernfunktionerna tillsätts av finanschefen. Matrisorganisationen ger en god kombination av centralt och lokalt perspektiv på ledarskap och entreprenörskap.

De regionala och lokala försäljningsorganisationerna är ansvariga för den dagliga driften i respektive region och land. Detta ger dem ett samlat ansvar för alla regionala och lokala supportfunktioner vilka arbetar utifrån instruktioner utfärdade av de centrala koncernfunktionerna.

* H&M HOME ingår i H&M-varumärkets organisation.

Intern kontroll

Styrelsen ansvarar för bolagets interna kontroll, vars övergripande syfte är att skydda bolagets tillgångar och därigenom ägarnas investering. Intern kontroll och riskhantering är en del av styrelsens och ledningens styrning och uppföljning vars syfte är att se till att verksamheten styrs på ett så ändamålsenligt och effektivt sätt som möjligt, säkerställa en tillförlitlig finansiell rapportering samt se till att tillämpliga lagar och regler efterlevs. Denna beskrivning av H&M:s interna kontroll och riskhantering avseende den finansiella rapporteringen har upprättats i enlighet med ÅRL 6 kap 6 § samt punkt 7.4 i Svensk kod för bolagsstyrning.

H&M arbetar utifrån COSO:s ramverk med den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen. COSO:s ramverk, som är utgivet av Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, utgörs av följande fem delområden: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information och kommunikation samt uppföljning.

KONTROLLMILJÖ

Kontrollmiljön är basen för den interna kontrollen eftersom den innefattar den kultur som styrelse och ledning kommunicerar och arbetar efter. Kontrollmiljön utgörs främst av etiska värderingar och integritet, kompetens, ledningsfilosofi, organisationsstruktur, ansvar och befogenheter, policier och riktlinjer samt rutiner.

Särskilt viktigt är att styrande dokument såsom interna policier, riktlinjer och manualer finns inom väsentliga områden och att dessa ger god vägledning till medarbetarna. Inom H&M finns framför allt Code of Ethics, en etikpolicy som genomsyrar hela företaget då den beskriver på vilket sätt medarbetarna ska förhålla sig gentemot bolaget och i affärsrelationer med leverantörer. Sedan ett antal år tillbaka finns dokumentet "The H&M Way" som i korthet beskriver och samlar det som bolaget står för och som är grunden till hur medarbetarna agerar gentemot varandra och omvärlden, här finns också en hänvisning till koncernens viktigaste policier.

H&M:s interna kontrollstruktur bygger på:

- Arbetsfördelningen mellan styrelsen, revisionsutskottet och vd, som tydligt beskrivs i styrelsens arbetsordning. Bolagsledningen samt revisionsutskottet rapporterar regelbundet till styrelsen utifrån fastställda rutiner.

- Företagets organisation och sätt att bedriva verksamhet där rollerna och ansvarsfördelningen är tydligt definierade.
- Värderingar och riktlinjer, men även policier och manualer, där Code of Ethics, finanspolicy, insiderpolicy, kommunikationspolicy och butiksinstruktionerna är exempel på viktiga och övergripande policier.
- Medvetenhet bland medarbetarna om vikten av att upprätthålla en god kontroll över den finansiella rapporteringen.
- Kontrollaktiviteter, avstämningar, analyser, rapportering.

H&M har en matrisorganisation, se sidan 29, dvs de funktionsansvariga i de koncerngemensamma funktionerna ansvarar för att arbetet inom sin funktion i respektive varumärke (de vågräta pilarna i figuren) är ändamålsenligt. Varje varumärke har en egen organisation och ansvarig och inom varje varumärke finns också lokala försäljningsorganisationer.

Den interna kontrollen utvärderas årligen av respektive koncernfunktion som kontrollerar att deras respektive funktion i varje land arbetar enligt föreskrivna policier och riktlinjer. Butikerna kontrolleras i sin tur av interna butiksrevisorer.

Alla bolag inom H&M har samma struktur och ekonomisystem med samma kontoplan. Detta underlättar skapandet av ändamålsenliga rutiner och kontrollsystem, vilket gynnar den interna kontrollen och underlättar jämförelser mellan de olika bolagen. För butikerna finns det detaljerade butiksinstruktioner som styr det dagliga arbetet. Inom koncernen finns även ett flertal andra riktlinjer och manualer. Dessa är i de flesta fall utarbetade på de centrala avdelningarna på huvudkontoret i Stockholm och sedan kommunicerade till respektive avdelning på landskontoren. Varje central avdelning går regelbundet igenom sina riktlinjer och manualer för att se vilka som behöver uppdateras och om nya behöver utvecklas.

RISKBEDÖMNING

H&M arbetar löpande med riskanalys för både de operationella och finansiella riskerna. I slutet av varje räkenskapsår uppdateras analysen av de främsta operationella riskerna – på kort och lång sikt men också inom den finansiella rapporteringen, vilket görs i två koncernövergripande dokument. Detta görs utifrån sannolikhet och påverkan för respektive risk. Under 2019 genomfördes en klimatriskanalys i enlighet med riktlinjerna från TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Under 2020 gjordes ingen uppdaterad analys, men resultatet av den TCFD-analys som gjordes 2019 är fortfarande helt relevant.

Liksom tidigare år har varje central funktion i slutet av 2020 gått igenom sina största risker, värderat dessa samt identifierat vilka system, metoder och kontroller som finns på plats för att minimera riskernas eventuella påverkan. Informationen har samlats in på koncernnivå och därefter har funktionerna tillsammans sammanställt den övergripande riskanalysen som nämnts ovan i syfte att få en samlad bild av koncernens största risker inom bolaget – och därigenom belyst vilka mitigeringsplaner som finns på plats för att hantera dessa risker. Både riskanalysen för de operationella riskerna samt riskerna inom den finansiella rapporteringen behandlades sedan i revisionsutskottet och diskuterades därefter i styrelsen.

För beskrivning av H&M:s operationella risker se förvaltningsberättelsen sidorna 38–39. För de finansiella riskerna se förvaltningsberättelsen sidan 39 samt se not 2 Finansiella risker sidorna 65–66 i årsredovisningen för 2020.

För att begränsa riskerna finns det ändamålsenliga policier och riktlinjer samt processer och kontroller inom verksamheten.

KONTROLLAKTIVITETER

Det finns ett antal kontrollaktiviteter inbyggda i varje process för att säkerställa att verksamheten drivs effektivt och att den finansiella rapporteringen vid varje rapporttillfälle ger en rättvisande bild. Kontrollaktiviteterna,

som syftar till att förebygga, upptäcka och rätta till felaktigheter och avvikelser, finns på alla nivåer och i alla delar av organisationen. Inom H&M är kontrollaktiviteterna bland annat god kontroll och analys av försäljningsstatistik, kontoavstämningar, månadsvisa bokslut och finansiella rapporter.

Under året görs också löpande internkontroll av business tech-avdelningen för att säkerställa att arbetet och processer utförs enligt utsatta riktlinjer. Här innefattas också de system som avser den finansiella rapporteringen. Dessa finansiella system granskas även av en extern part i samarbete med H&M:s systemägare och systemansvariga.

INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

Policies och riktlinjer är särskilt viktiga för en korrekt redovisning, rapportering och informationsgivning och definierar även de kontrollaktiviteter som ska utföras.

H&M:s policies och riktlinjer uppdateras löpande. Det sker främst inom respektive central funktion och kommuniceras till försäljningsländerna genom e-mail och intranätet men också via möten.

För kommunikation med externa parter finns en kommunikationspolicy som ger riktlinjer för hur denna bör ske. Syftet med policyn är att säkerställa att alla informationsskyldigheter efterlevs på ett korrekt och fullständigt sätt.

Finansiell kommunikation lämnas via:

- Årsredovisning
- Delårsrapporter, bokslutskommuniké och kvartalsvisa försäljningsrapporter
- Pressmeddelanden om händelser och omständigheter som kan påverka aktiekursen
- H&M:s hemsida hmgroupp.com

UPPFÖLJNING

Under 2020 har koncernfunktionerna/de centrala avdelningarna gjort utvärderingar av den interna kontrollen inom sina respektive landsfunktioner utifrån dels generella frågor dels avdelningsspecifika frågor som baseras på COSO-modellen. Covid-19-pandemin har påverkat internkontrollen i viss grad under året. Några funktioner har varit hårt ansträngda av att hantera konsekvenserna av pandemin, och har därför minskat sin internkontroll temporärt. Alla funktioner som normalt gör resor till länder för att utföra internkontroll har istället genomfört kontrollaktiviteter på distans.

Arbetet har mynnat ut i en handlingsplan för varje central avdelning som arbetar med internkontrollen innehållande de områden som bör förbättras för att stärka den interna kontrollen ytterligare både avseende respektive land men även för den centrala funktionen. Funktionerna har även utfört uppföljning av de revisioner som gjordes året dessförinnan. Bedömningen är att arbetssättet med utvärdering av internkontrollen är väl förankrat inom organisationen. Det är ett hjälpmedel och styrmedel för de centrala funktionerna att se till att deras respektive avdelningar i försäljningsländerna arbetar på ett enhetligt och önskvärt sätt. Utvärderingen av den interna kontrollen ger även möjlighet för varje försäljningsland att ge värdefull och konstruktiv feedback till den centrala funktionen om vad som kan förbättras på central nivå. En viktig del i internkontrollarbetet är återkopplingen till landsledningen (landschef och landscontroller) som den centrala funktionen gör av resultatet från utvärderingen i respektive land. Detta görs i syfte att vara transparent och att se till så att länderna arbetar utifrån "best practice".

Inom produktionsorganisationen finns en gedigen och regelbunden kontroll- och uppföljningsprocess av de interna rutiner som finns samlade i Routine Handbook for Production. Dessa rutiner handlar om hur H&M säkrar att bolaget gör affärer på ett etiskt och transparent sätt. Uppfölj-

ning av de flesta av dessa rutiner genomförs månatligen på regional nivå samt varannan månad på global nivå.

Interna butiksrevisorer utför årliga kontroller av butikerna vilket syftar till att se vilka styrkor och svagheter butikerna har och på vilket sätt eventuella brister kan korrigeras. Uppföljning och återkoppling kring eventuella avvikelser som uppkommer vid utvärderingen av den interna kontrollen är en central del i internkontrollarbetet.

Styrelsen och revisionsutskottet utvärderar kontinuerligt den information som bolagsledningen lämnar bland annat avseende den interna kontrollen. Revisionsutskottets arbete med att följa upp effektiviteten i bolagsledningens arbete avseende den interna kontrollen är av särskild betydelse för styrelsen. Arbetet innefattar bland annat att säkerställa att åtgärder vidtas rörande de brister och förslag till åtgärder som framkommit vid de centrala avdelningarna och interna butiksrevisorer utvärdering samt vid den externa revisionen. Arbetet med den interna kontrollen medför att medvetenheten kring vikten av god intern kontroll i koncernen upprätthålls och att kontinuerliga förbättringar sker.

INTERNREVISION

Styrelsen har enligt punkt 7.4 i Svensk kod för bolagsstyrning under året utvärderat behovet av en särskild granskningsfunktion. Styrelsen har kommit fram till att den nuvarande modellen för uppföljning av den interna kontrollen som H&M använder är den som är mest lämplig för bolaget. Bedömningen är att denna modell som de centrala avdelningarna som till exempel ekonomi, expansion/bygg, inredning, business tech, kommunikation, säkerhet, logistik, supply chain etc tillämpar i dotterbolagen samt arbetet som bedrivs av interna butiksrevisorer väl motsvarar det arbete som i andra företag görs av en särskild internrevisionsfunktion. Därmed har behovet av en internrevisionsfunktion ej ansetts nödvändigt.

Frågan om en särskild komplett internrevisionsfunktion kommer att prövas på nytt under 2021.

Stockholm i februari 2021

Styrelsen

Mer information om H&M:s bolagsstyrningsarbete finns i avsnittet bolagsstyrning på hmgroupp.com. Fakta om styrelsemedlemmarna finns på nästkommande två sidor.

Styrelse



KARL-JOHAN PERSSON
Styrelseordförande. Född 1975.

Huvudsysselsättning
Styrelseordförande i H&M.

Övriga väsentliga styrelseuppdrag
Styrelseledamot i Ramsbury Invest AB, the GoodCause foundation samt H&M Foundation.

Utbildning
BA i Business Administration från European Business School, London.

Arbetslivserfarenhet
2001 – 2004 Vd för European network.
2005 – 2009 Operativa ansvar roller inom H&M-koncernen, bl a inom expansion, affärsutveckling, new business.
2009 – 2020 Vd och koncernchef för H&M.
2020 – Styrelseordförande i H&M.



STINA BERGFORS
Styrelseledamot. Född 1972.

Huvudsysselsättning
Entreprenör och styrelsearbete.

Övriga väsentliga styrelseuppdrag
Styrelseledamot i Budbee och Carlssons Skola samt föreslagen ledamot i Tele2 och Handelsbanken. Stina ingår även i Prins Daniels Fellowship inom Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA).

Utbildning
Civilekonom samt hedersdoktor vid Luleå tekniska universitet.

Arbetslivserfarenhet
1998 – 2000 TV3 MTG Sales.
2000 – 2004 Mediestrateg OMD Nordics.
2005 – 2008 Vd för Carat Sverige AB.
2008 – 2013 Sverige- vd för Google och YouTube.
2014 – 2020 Grundare och vd, senare affärsutveckling för United Screens.



ANDERS DAHLVIG
Styrelseledamot samt ledamot i revisionsutskottet. Född 1957.

Huvudsysselsättning
Styrelsearbete.

Övriga väsentliga styrelseuppdrag
Ordförande i Inter IKEA Holding BV samt styrelseledamot i Oriflame SA.

Utbildning
Civilekonom vid Lunds universitet 1980 samt Master of Arts-examen från University of California Santa Barbara 1982.

Arbetslivserfarenhet
1983 – 1993 Olika roller inom IKEA i Sverige, Tyskland, Schweiz och Belgien.
1993 – 1997 Landschef för IKEA i Storbritannien.
1997 – 1999 Vice vd IKEA Europa.
1999 – 2009 Vd och koncernchef för IKEA.



CHRISTIAN SIEVERT
Styrelseledamot samt ordförande i revisionsutskottet. Född 1969.

Huvudsysselsättning
Vd för AB Max Sievert.

Övriga väsentliga styrelseuppdrag
Styrelseledamot i AB Max Sievert och i styrelser i portfölj företag till AB Max Sievert samt styrelseledamot i AB Anders Löfberg.

Utbildning
Civilekonom vid Handelshögskolan, Stockholm 1994.

Arbetslivserfarenhet
1994 – 1997 Konsult, Bain & Company, Stockholm och San Francisco, USA.
1997 – 2003 Investment Manager och Partner för Segulah.
2003 – 2013 Vd/Managing Partner för Segulah.
2013 – 2014 Partner Segulah.
2014 – Vd för AB Max Sievert.



INGRID GODIN
Arbetstagarledamot i H&M:s styrelse sedan 2012. Född 1959. Anställd sedan 2002. Nuvarande befattning: Lagermedarbetare DC Eskilstuna.



HELENA ISBERG
Arbetstagaruppseant i H&M:s styrelse sedan 2019. Född 1978. Anställd sedan 1998. Nuvarande befattning: Butiksäljare i Karlskrona.



ALEXANDRA ROSENQVIST
Arbetstagarledamot i H&M:s styrelse sedan 2015. Född 1976. Anställd sedan 2012. Nuvarande befattning: Product owner (IT/business tech).



MARGARETA WELINDER
Arbetstagaruppseant i H&M:s styrelse sedan 2007. Född 1962. Anställd sedan 2000. Nuvarande befattning: Omni buyer, H&M.

**ERICA WIKING HÄGER**

Styrelseledamot samt ledamot i revisionsutskottet. Född 1970.

Huvudsysselsättning

Partner på Mannheimer Swartling Advokatbyrå sedan 2009 och ordförande för Mannheimer Swartlings verksamhetsgrupp "Corporate Sustainability & Risk Management" och leder det team av jurister som lämnar affärsjuridisk rådgivning kring frågor kopplade till mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption. Erica är medlem av Sveriges Advokatsamfund, New York State Bar Association och IAPP (International Association for Privacy Professionals).

Övriga väsentliga styrelseuppdrag

Styrelseledamot i Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB.

Utbildning

Jur.kand. examen från Uppsala universitet, en LL.M. från Harvard Law School, USA samt kompletterande studier från University of Oklahoma, USA samt Ruprecht Karls Universität Heidelberg, Tyskland.

Arbetslivserfarenhet

1994 – 1995 Tf. universitetslektor i civilrätt, Uppsala universitet.
1995 – 1997 Tingstjänstgöring, Sollentuna tingsrätt.
1997 – 1998 Fiskalstjänstgöring, Svea hovrätt.
1999 – 2000 Bolagsjurist, Corechange Inc, Boston, USA.
2000 – 2008 Biträdande jurist, Mannheimer Swartling.
2009 – Partner, Mannheimer Swartling.

**NIKLAS ZENNSTRÖM**

Styrelseledamot. Född 1966.

Huvudsysselsättning

Vd för investmentbolaget Atomico, som fokuserar på snabbväxande teknikbolag samt engagemang i Zennström Philanthropies som stödjer verksamheter kopplat till framför allt klimatförändringen, socialt entreprenörskap, Östersjöns miljö samt mänskliga rättigheter.

Övriga väsentliga styrelseuppdrag

Styrelseledamot i Atomico, Zennström Philanthropies, Farmdrop, Rovio, Orbital Systems och Liliium.

Utbildning

Civilingenjör och civilekonom efter studier i teknisk fysik och ekonomi vid Uppsala universitet.

Arbetslivserfarenhet

1991 – 1994 Produktchef, Tele2 AB, Stockholm.
1994 – 1996 Direktör, Accessnät, Unisource Voice Services AB, Stockholm.
1996 – 1997 Direktör, Internet tjänster Tele2 Danmark A/S, Köpenhamn.
1997 – 2000 Direktör, Internet tjänster Tele2 Europe ASA, Luxemburg/Amsterdam.
2000 – 2002 Vd och grundare Kazaa, Amsterdam.
2001 – 2003 Vd och grundare Joltid, Amsterdam.
2002 – 2007 Vd och grundare Skype, London.
2007 – Vd och grundare Atomico, London.

**LENA PATRIKSSON KELLER**

Styrelseledamot. Född 1969.

Huvudsysselsättning

Arbetande styrelseordförande i kommunikations- och varumärkesbyrå Patriksson Group AB.

Övriga väsentliga styrelseuppdrag

Styrelseledamot i Elite Hotels, Wanås Art Foundation, Jaenerica AB och Maria Nilsson AB samt styrelseordförande i branschorganisationen Swedish Fashion Association. Lena ingår även i Prins Daniels Fellowship inom Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA).

Utbildning

Design och marknadsföring vid Parsons School of Design i New York och vid The American University i London.

Arbetslivserfarenhet

1993 – 1996 Inköp & produktutveckling på H&M.
1996 – 1998 Global kommunikationsansvarig J.Lindeberg.
1999 – Vd och senare arbetande styrelseordförande i Patriksson Group AB.

**DANICA KRAGIC JENSCHELT**

Styrelseledamot. Född 1971.

Huvudsysselsättning

Professor i datalogi med datorseende och robotik som forskningsämnen vid Kungliga Tekniska Högskolan. Målet med forskningen är att bygga framtida system som med hjälp av sensorer interagerar med människan och omgivningen på ett naturligt sätt.

Övriga väsentliga styrelseuppdrag

Styrelseledamot i FAM, SAAB, Institutet för framtidsstudier samt ledamot i Kungliga Vetenskapsakademien och Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA).

Utbildning

Civilingenjör i Maskinteknik vid tekniska högskolan i Rijeka. Danica disputerade i robotik vid Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm 2001. Hedersdoktor vid Lappeenranta University (Villmanstrands tekniska universitet), Finland.

Arbetslivserfarenhet

2008 – Professor i datalogi med datorseende och robotik som forskningsämnen, Kungliga Tekniska Högskolan.

REVISORS YTTRANDE OM BOLAGSSTYRNINGSRAPPORTEN

Till årsstämman i H & M Hennes & Mauritz AB (publ), org nr
556042-7220

Uppdrag och ansvarsfördelning

Vi har granskat bolagsstyrningsrapporten för räkenskapsåret 2019-12-01 – 2020-11-30. Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten och för att den är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen. Vårt ansvar är att uttala oss om bolagsstyrningsrapporten på grundval av vår revision.

Granskningens inriktning och omfattning

Granskningen har utförts i enlighet med FAR:s rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med rimlig säkerhet uttala oss om att bolagsstyrningsrapporten inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för informationen i bolagsstyrningsrapporten. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

Uttalanden

Vi anser att en bolagsstyrningsrapport har upprättats och att den är förenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen.

Stockholm den 25 februari 2021

Ernst & Young AB

Andreas Troberg
Auktoriserad revisor



Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för H & M Hennes & Mauritz AB (publ), 556042-7220, med säte i Stockholm avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2019-12-01 – 2020-11-30, hädanefter benämnt som räkenskapsåret 2020 i nedanstående text.

VERKSAMHET

H&M-gruppen är ett kundfokuserat, kreativt och ansvarstagande mode- och designföretag. Gemensamt för samtliga koncernens varumärken är en passion för mode och kvalitet till bästa pris på ett hållbart sätt. Verksamheten består i huvudsak av försäljning av kläder, accessoarer, skor, kosmetik, hemtextil och inredningsartiklar till konsument. Försäljningen sker i digitala och fysiska kanaler, dvs online och i butiker, som genom att integreras med varandra möjliggör en enhetlig och inspirerande kundupplevelse och ökad tillgänglighet. På vissa marknader sker försäljningen via franchise. Koncernens varumärken är H&M och H&M HOME, COS, & Other Stories, Monki, Weekday, ARKET och Afound samt B2B-initiativet Treadler som vänder sig till företagskunder. Därtill kommer Sellpy som är majoritetsägt av H&M-gruppen. Vart och ett av koncernens varumärken har sin egen unika profil och identitet och kompletterar varandra väl. Tillsammans erbjuder de kunderna en stor variation av trender och stilar i olika prisnivåer inom mode, skönhet, accessoarer och inredning. H&M-gruppen vill göra det enkelt, prisvärt och inspirerande för kunderna att välja en mer hållbar livsstil. Varumärkena erbjuder till exempel flera tjänster baserade på cirkulära affärsmodeller och i kollektionerna ökar andelen återvunna och på andra sätt mer hållbart framställda material. Varje varumärke har en design- och inköpsfunktion där team av medarbetare med olika bakgrund, kompetens och erfarenheter arbetar tillsammans för att ta fram relevanta och inspirerande kollektioner till respektive kundgrupp. H&M:s design- och inköpsfunktion skapar kollektionerna centralt i Stockholm medan t ex COS har sin design- och inköpsfunktion i London. Afound skiljer sig från denna modell genom att vara en marknadsplats för produkter från andra varumärkens tidigare säsonger, externa varumärkens såväl som H&M-gruppens egna, som genom rabatter får en ny möjlighet att attrahera kunder. Treadler i sin tur erbjuder tjänster som ger externa företag tillgång till H&M-gruppens varuförsörjningskedja, medan Sellpy är en e-handelsplattform för second-hand vars affärsmodell gör det enkelt för kunderna att köpa och sälja begagnat.

Resultat och ställning – ett år präglad av covid-19-pandemin

Utvecklingen under 2020 påverkades kraftigt av covid-19-pandemins mycket negativa effekter. H&M-gruppen inledde dock räkenskapsåret starkt. Resultatet mer än fördubblades i det första kvartalet. Den starka

inledningen följde på bolagets positiva utveckling under 2019 då fler och mer nöjda kunder och ökad fullpridförsäljning ledde till tvåsiffrig vinsttillväxt. Som ett resultat av H&M-gruppens förändringsarbete och mångåriga investeringar med tyngdpunkt på det digitala, bidrog detta till att företaget stod väl rustat att hantera de stora utmaningar som covid-19-situationen skulle föra med sig. Då pandemins första våg drog in stängdes tillfälligt butiker på ett stort antal marknader som en följd av extraordinära samhällsåtgärder för att minska smittspridningen. H&M-gruppen agerade med medarbetarnas och kundernas säkerhet som högsta prioritet. Som mest var 80 procent av koncernens cirka 5 000 butiker tillfälligt stängda och på de marknader där butiker fortfarande var öppna var kundtrafiken kraftigt dämpad av olika begränsningar. Bolaget vidtog snabbt en rad kraftfulla åtgärder för att mildra pandemins mycket negativa effekter. Detta gjordes inom alla delar av verksamheten, bland annat gällande varuinköp, investeringar, hyror, bemanning och finansiering samt erhållande av statligt stöd. Då majoriteten av butikerna var stängda lades ett ökat fokus på de digitala försäljningskanalerna och tack vare H&M-gruppens globalt utbyggda onlinehandel fanns kunderbjudandet fortsatt tillgängligt på många marknader. Efterfrågan på gruppens kollektioner var hög och den snabba onlinetillväxten kompenserade delvis för den uteblivna butiks-försäljningen. Restriktionernas omfattning och det drastiskt försämrade marknadsläget ledde dock till att koncernens nettoomsättning halverades i det andra kvartalet, som trots snabbt insatta åtgärder och kraftiga kostnadsneddragningar blev ett förlustkvartal. Bolaget återvände dock till vinst i det tredje kvartalet då försäljningen successivt återhämtade sig i takt med att samhällsrestriktioner lättades och kunderna tydligt visade att de uppskattade H&M-gruppens erbjudande. Resultatförbättringen drevs av ökad fullpridförsäljning och kostnadsneddragningar samt understöddes av bolagets tidigare investeringar för att öka flexibiliteten i produktflödet. Försäljningens gradvisa återhämtning fortsatte in i det fjärde kvartalet, fram tills dess att pandemins andra våg ledde till en ny inbromsning, då striktare samhällsrestriktioner återigen sattes in på många marknader. H&M-gruppens onlineförsäljning ökade med 50 procent i lokala valutor i det fjärde kvartalet 2020 jämfört med motsvarande period föregående år och med 38 procent för räkenskapsåret 2020. Koncernens nettoomsättning och resultatet efter finansiella poster uppgick till MSEK 52 549 (61 694) respektive MSEK 3 665 (5 403) för det fjärde kvartalet och MSEK 187 031 (232 755) respektive MSEK 2 052 (17 391) för räkenskapsåret. Exklusive effekten av IFRS 16 uppgick resultatet efter finansiella poster till MSEK 1 691 (17 391) för räkenskapsåret. Årets resultat och ställning kommenteras ytterligare i anslutning till resultaträkning och balansräkning på sidorna 54–57.

FEMÅRSÖVERSIKT

RÄKENSKAPSÅRET	2020	2019	2018	2017	2016
Nettoomsättning, MSEK	187 031	232 755	210 400	200 004	192 267
Rörelseresultat, MSEK	3 099	17 346	15 493	20 569	23 823
Rörelsemarginal, %	1,7	7,5	7,4	10,3	12,4
Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie, SEK	15:65	17:51	12:86	13:04	14:36
Avkastning på eget kapital, %	2,2	23,3	21,4	26,8	31,2
Soliditet, %	31,3	47,4	49,3	56,0	62,1
Medelantal anställda	110 325	126 376	123 283	120 191	114 586

För definitioner av nyckeltal, se sidan 81.

Riktning

Parallellt med hanteringen av covid-19-situationen, har företaget arbetat vidare med sin affärsplan som syftar till att leverera långsiktig, hållbar och lönsam tillväxt. Affärsplanen, som bygger på företagets pågående förändringsarbete, illustreras med ett antal målbilder till vilka företagets hållbarhetsarbete och digitala transformation bidrar. Målbilderna är, att fortsätta förbättra kunderbjudandet för samtliga varumärken, bygga långsiktiga och värdeskapande kundrelationer, erbjuda en inspirerande upplevelse med integrerade digitala och fysiska kanaler, anpassa varuförsörjningskedjan att bli snabbare och mer flexibel utifrån efterfrågan samt addera flera intäktströmmar baserade på nya framväxande affärsmodeller och innovationer. En framgångsrik förflyttning mot målbilderna bedöms leda till fortsatt sunda och uthålliga finanser, som överensstämmer med H&M-gruppens mål om en stark kapitalstruktur med god likviditet och finansiell flexibilitet, där tillväxt och investeringar kan ske med fortsatt handlingsfrihet. H&M-gruppens mål om en försäljningstillväxt om 10-15 procent per år med fortsatt hög lönsamhet kvarstår som ett långsiktigt mål.

Tillväxt och expansion med integrerade kanaler

H&M-gruppen fortsätter att expandera med fokus på ökad omnikanalförsäljning. Under 2020 öppnade H&M online i Australien och onlinebutiken finns därmed på 52 av H&M:s 74 marknader. H&M lanserades även på e-handelsplattformen SSG.COM i Sydkorea. COS, Monki, Weekday, & Other Stories och ARKET öppnade alla online i Bulgarien, Cypern, Estland, Grekland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Rumänien, Ryssland och Schweiz under 2020. COS öppnade även online i Japan och ARKET lanserades på e-handelsplattformen Tmall i Kina. Afound öppnade online i Tyskland och Österrike samt en butik i Nederländerna. COS öppnade sin första butik i Nya Zeeland, Monki i Filippinerna, Weekday i Ryssland och Spanien, och & Other Stories i Ryssland och Norge.

H&M-gruppen öppnade 129 (281) butiker inklusive franchise under räkenskapsåret 2020 och stängde 187 (173) butiker vilket gav en nettominskning om 58 butiker jämfört med ett nettotillskott om 108 butiker 2019. Av koncernens totalt 5 018 (5 076) butiker per den 30 november 2020 drevs 269 (272) butiker av franchisepartners.

Av koncernens 5 018 butiker vid räkenskapsårets slut var 4 429 butiker H&M, 291 COS, 123 Monki, 74 & Other Stories, 57 Weekday, 21 ARKET samt 6 Afound. H&M HOME finns i 402 H&M-butiker, samt med 17 fristående H&M HOME-butiker på 53 marknader och online på 42 H&M-marknader.

Det rådande läget har förändrat förutsättningarna gällande bland annat hyresvillkor för butiker. Under 2020 har H&M-gruppen omförhandlat ett stort antal butikshyreskontrakt som en del i bolagets intensifierade butiksoptimering som även innefattar ombyggnader, anpassning av butiksantal och butiksytor för att säkerställa rätt butiksportfölj på respektive marknad. H&M-gruppen har enligt avtal möjlighet att omförhandla eller avsluta cirka en fjärdedel av hyreskontrakten årligen vilket ger fortsatta möjligheter och flexibilitet till anpassning av butiksantal och butiksytor samt förbättrade hyresvillkor.

För 2021 planeras antalet stängningar uppgå till 350 och antalet nyöppningar till drygt 100 vilket ger en nettominskning om cirka 250 butiker. Såsom under 2020 kommer merparten av stängningarna att ske på etablerade marknader medan merparten av öppningarna kommer att ske på tillväxtmarknader. Den första H&M-butiken i Panama planeras öppna under andra halvåret 2021 via franchise.

Medarbetare

H&M-gruppens verksamhet ska präglas av en grundläggande respekt för individen och alla människors lika värde. Det gäller allt från rimliga löner, arbetstider och fackföreningsfrihet till möjligheten att växa och utvecklas

i företaget. Företagets värderingar, som funnits sedan grundaren Erling Perssons dagar, baseras bland annat på medarbetarnas förmåga att använda sitt sunda förnuft till att ta ansvar och ta egna initiativ. Mångfald bland medarbetarna när det gäller till exempel ålder, kön och etnicitet är en värdefull tillgång för företaget. För H&M-gruppen är det viktigt att erbjuda en attraktiv, inkluderande arbetsplats som attraherar talanger och där engagerade medarbetare trivs och utvecklas tillsammans. Genom att aktivt och medvetet arbeta utifrån värderingarna bevaras en öppen och prestigelös företagskultur som främjar samarbete och kundfokus. Företaget arbetar kontinuerligt med kompetens- och ledarskapsutveckling samt med att säkra kompetensförsörjningen mot bakgrund av det skifte som sker i branschen till följd av den ökande digitaliseringen i samhället med nya konsumentbeteenden och förändrad konkurrenssituation. Utvecklingen reflekteras i det kompetensskifte som är del av H&M-gruppens pågående förändringsarbete för att möta skiftet i branschen och som omfattar samtliga delar av bolaget, bland annat regionalisering av organisationen, utveckling av nya agila arbets sätt och etablering av tvärfunktionella team för att uppnå ökad effektivitet och snabbare beslut närmare kunden. Den pågående pandemin har ytterligare påskyndat skiftet i branschen och därmed H&M-gruppens förändringsarbete. Generellt har behovet av medarbetare inom online-relaterade delar som bland annat tech och logistik ökat, medan det omvända gäller för medarbetare kopplade till den fysiska butiksverksamheten. Den största minskningen av antalet anställda förklaras av tidsbegränsade kontrakt som löpt ut, avslutade provtjänstgöringar samt naturliga avgångar.

Vid räkenskapsårets slut uppgick antalet medarbetare till cirka 153 000. Medelantalet anställda i koncernen, omräknat till heltidstjänster, uppgick till 110 325 (126 376), varav 10 214 (11 221) i Sverige.

Av medelantalet anställda var 74 procent kvinnor och 26 procent män. Av de anställda som har ansvarspositioner i företaget, som till exempel butikschef och landschefer, var 71 procent kvinnor och 29 procent män.

HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Företaget emitterade den 18 februari en hållbarhetskopplad obligation (se även avsnittet Finansiering, sidan 43).

RISKER OCH OSÄKERHETSFAKTORER

Risker kan vara beroende av händelser i omvärlden och påverka en viss bransch eller marknad men de kan också vara kopplade till den egna verksamheten. H&M-gruppen arbetar löpande med riskanalys för både de operationella och finansiella riskerna. De operationella riskerna är i huvudsak kopplade till verksamheten och de omvärldsriskerna som berör koncernen. Affärsbeslut styr om, och i så fall i vilken omfattning, åtgärder ska genomföras för att minska sannolikheten att respektive risk inträffar. Affärsbeslut styr även i vilken grad konsekvenserna av en inträffad risk kan lindras.

Externa risker och osäkerhetsfaktorer som rör H&M-gruppen finns relaterade till skiftet i branschen, modet, konkurrenser, informationssäkerhet och cyber-säkerhet, hållbarhetsfrågor, väder, makroekonomi och geopolitiska händelser, pandemier, valutor, skatter och olika regleringar och förordningar men kan även uppkomma vid etablering på nya marknader, lansering av nya koncept och hantering av varumärken. Under avsnittet operationella risker ges en beskrivning av H&M-gruppens operationella och finansiella risker, där en mer detaljerad information om de finansiella riskerna ges i not 2 Finansiella risker.

I bolagsstyrningsrapporten på sidorna 21-33 beskrivs mer ingående hur H&M-gruppen arbetar med riskhantering och intern kontroll. Här beskrivs bland annat hur H&M-gruppen arbetar utifrån COSO:s ramverk, som är utgivet av Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, vilken utgörs av fem delområden: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information och kommunikation samt uppföljning.

OPERATIONELLA RISKER

Stort skifte i branschens ytterligare accelererat av covid-19-pandemin

Samhället har under flera år påverkats av den ökade digitaliseringen vilket snabbt har ändrat kundernas köpbeteende. Alltmer handel sker över nätet, främst via mobilen som utgör en viktig del i köppplevelsen. Kunderna värdesätter en smidig, enkel och inspirerande upplevelse där butik och online samspelar och stärker varandra och H&M-gruppen har därför under de senaste åren gjort stora investeringar för att möta detta. Branschens skifte till det alltmer digitala har accelererats ytterligare under 2020 då covid-19-pandemin gjort att ännu fler kunder har börjat handla online eftersom en stor del av den fysiska detaljhandeln har varit tillfälligt stängd för att minska smittspridningen. Under pandemin har medvetenheten kring vikten av hållbar utveckling ytterligare stärkts hos konsumenterna vilket gör att fokus på hållbara lösningar ökat hos bolagen i branschen, där H&M-gruppen är i framkant. I takt med att konkurrenslandskapet ritas om med nya affärsmodeller och aktörer har lönsamheten i branschen pressats på grund av ökad konkurrens. Pandemin har under 2020 ytterligare markant pressat lönsamheten och medfört stora utmaningar för hela branschen.

Det är viktigt att dra lärdomar av covid-19-pandemin och det finns risker framöver för kommande pandemier men också för andra oförutsägbara och oväntade negativa händelser. För H&M-gruppen är det därför nödvändigt att ha goda riskmitigeringsplaner och krishanteringsförmåga genom att vara anpassningsbar, handlingskraftig och flexibel.

Anseenderisk

Som ett av världens ledande modeföretag åtnjuter H&M-gruppens varumärken stort intresse och är ständigt i blickfånget. För att vårda och hantera sina varumärken är det viktigt att H&M-gruppen fortsätter att utvecklas och drivas enligt sina starka värderingar, vilka även kännetecknas av en hög affärsetik.

Det är av yttersta vikt att H&M-gruppen lever i enlighet med sina högt uppsatta affärsetiska policier och riktlinjer och har god kännedom, insikt och rutiner när det gäller framtagandet av sina produkter. Det är även av yttersta vikt att H&M-gruppen lever upp till sina högt ställda ambitioner inom hållbarhetsområdet. Om H&M-gruppen skulle brista i dessa avseenden finns risk för att koncernens anseende och varumärken skadas. En korrekt, transparent och tillförlitlig kommunikation kan förebygga uppkomsten av anseenderisk men kan även hjälpa till att mildra konsekvenserna av eventuella incidenter.

Modet

Att vara verksam inom modebranschen är i sig en risk. Mode är en färskvara och det finns alltid en risk att någon del av kollektionerna inte skulle vara tillräckligt kommersiell, dvs inte uppskattas av kunderna. Köpbeslut påverkas också i allt högre utsträckning av kundens vilja att leva på ett mer hållbart sätt.

Inom varje koncept är det avgörande att ha rätt volymer och en korrekt balans i mixen mellan basmode och de allra senaste trenderna. Sammantaget handlar det om att varje kollektion ska ha den bästa kombinationen av mode, kvalitet, pris och hållbarhet.

För att öka träffsäkerheten i modet arbetar H&M-gruppen intensivt med att optimera omfattningen på löpande inköp under säsong parallellt med detaljerade analyser av dag-för-dag-försäljning och lagernivåer på olika marknader. Modet är idag globalt men köpmönstren varierar mellan olika marknader och försäljningskanaler. Säsongstarten och säsongen varierar mellan olika länder. Därför anpassas både leveranstidpunkten och varuvolymen till de olika marknaderna och kanalerna. Organisationen har under året också förändrats för att stärka förmågan till att skapa regio-

nalt och lokalt än mer relevanta kunderbjudanden. En ökande grad av träffsäkerhet kommer också att bidra till att minska den totala resursförbrukningen och skapa en mer hållbar affärsmodell.

Vädret

H&M-gruppens varor köps in för att säljas baserat på antaganden om väderleken. Avvikelse från dessa antaganden påverkar försäljningen. Det gäller framför allt vid skiftet mellan två säsonger, till exempel när sommar övergår till höst eller när höst övergår till vinter. Om hösten är varmare än normalt kan det få en negativ försäljningseffekt på framför allt väderrelaterade plagg såsom ytterplagg och grovstickat. I den klimatriskanalys som bolaget har genomfört i enlighet med riktlinjerna i TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) har det framkommit att klimatförändringarna ytterligare kan komma att påverka förutsättningarna att producera och distribuera varor i vissa regioner och länder (se vidare sidan 50). De alltmer tydliga effekterna av klimatförändringarna kommer att medföra att dessa variationer sannolikt ökar i framtiden.

Negativa förändringar i makroekonomin och geopolitiska risker

En eller flera marknader kan drabbas av händelser som påverkar makroekonomin eller den geopolitiska miljön negativt i landet. Dessa förändrade makroekonomiska eller geopolitiska förhållanden, såsom t ex politisk instabilitet samt plötsliga negativa händelser som t ex virusutbrott i ett land/flera länder och i värsta fall en pandemi kan leda till att förutsättningarna att bedriva verksamhet förändras snabbt, exempelvis kraftiga störningar i varuförsörjningskedjan, samt leda till lågkonjunktur vilket kan förändra köpbeteendet hos konsumenterna och därmed påverka koncernens försäljning negativt.

Det finns även osäkerhetsfaktorer som är kopplade till hur externa faktorer såsom valutor (se följande avsnitt), råvarupriser, transportkostnader och kapacitetsutrymnet hos leverantörerna påverkar inköpskostnaderna för H&M-gruppens varor. Det finns även risker kopplade till sociala spänningar på inköpsmarknader vilka kan leda till instabilitet för leverantörer, tillverkningen och leveranser.

Det gäller därför för koncernen att följa dessa förändringar på nära håll och ha utarbetade strategier för att hantera svängningar på ett så fördelaktigt sätt som möjligt för både bolaget och externa intressenter.

Hållbarhetsrisker

H&M-gruppen har en mycket ambitiös hållbarhetsstrategi där vi strävar efter att leda förändringen mot en mer hållbar modeindustri, det vill säga såväl nya affärsmöjligheter som risker. Några av bolagets största identifierade risker är brist på naturresurser, klimatförändringar med dess konsekvenser, brist på upprätthållande av mänskliga rättigheter tidigt i värdekedjan, korruption, politisk och samhällslig instabilitet på produktions- och inköpsmarknader samt förändrade konsumtionsmönster och kundattityder. Det sistnämnda skulle i slutändan kunna få stora effekter på H&M-gruppens försäljning – såväl positiva som negativa. Utfallet beror på hur väl arbetet med att implementera hållbarhetsstrategin lyckas och H&M-gruppens förmåga att utveckla ett ännu mer hållbart kunderbjudande och en hållbar affärsmodell.

För en mer detaljerad beskrivning av risker relaterade till hållbarhet se hållbarhetsrapporten på sidorna 45–53, se främst sidorna 49–50 för klimatriskanalys enligt TCFD.

Konkurrenter

Det finns en stark tilltro till H&M-gruppens förmåga att skapa relevant mode och relevanta kundupplevelser anpassade till årets säsongsskiftningar på både norra och södra halvklotet.

H&M-gruppen anpassar organisation och arbetssätt i alla kanaler med

målet att ha både förmåga och kapacitet till att snabbare än konkurrenterna anpassa sig till kundernas behov och förväntningar.

Informationssäkerhet och cyber-säkerhet

Alla företag med onlinehandel är utsatta för flera olika typer av risker relaterade till informationsteknologi. De risker som H&M-gruppen är exponerad för inom det här området är generella. Det gäller försök till intrång i nätverk, störning av systemstabilitet, försök att komma åt kundkonton eller inloggningsuppgifter från medarbetare via så kallat nätfiske ("phishing"). H&M-gruppen hanterar kontinuerligt den här typen av risker. Organisationen, systemen, arbetsrutiner och underleverantörer anpassas och genomgår ständiga förbättringar i syfte att på bästa sätt möta riskerna inom säkerhetsområdet.

Dataskydd och GDPR

H&M-gruppen arbetar aktivt med dataskydd och integritetsfrågor. Att hantera kunders och anställdas personuppgifter på ett lagenligt och förtröendeingivande sätt är en högt prioriterad fråga.

Det finns ett centralt team som arbetar med central support och styrning av dataskyddsfrågor, och i respektive land finns koordinatörer vars uppgift är att tillse att det ramverk som sätts upp av den centrala organisationen genomförs. Dataskyddsriskerna som identifieras under detta arbete sammanställs kvartalsvis.

FINANSIELLA RISKER

Valutor

Nästan hälften av koncernens försäljning sker i EUR och koncernens mest betydelsefulla inköpsvalutor är USD samt EUR. Förändringar i USD gentemot EUR är den enskilt största valutatransaktionsexponeringen inom koncernen. Snabba och stora valutafuktuationer framför allt när det gäller inköpsvalutan USD kan få en betydande påverkan på inköpskostnaderna, även om detta får betraktas som relativt konkurrensneutralt över tid. För att valutasäkra varuflöden i utländsk valuta och därmed reducera effekterna av framtida valutakursrörelser, terminssäkras löpande under året betalningar för koncernens varuflöden, dvs koncernens varuinköp och för huvuddelen även motsvarande valutainflöden från försäljningsbolagen till de centrala bolagen H & M Finance AB och H & M Hennes & Mauritz GBC AB.

Förutom transaktionsexponeringens effekter påverkas resultatet även av omräkningseffekter. Det är effekter som uppstår på grund av kursutvecklingen i de olika utländska försäljningsbolagens lokala valutor gentemot den svenska kronan jämfört med föregående år. Det underliggande resultatet på en marknad kan vara oförändrat i lokal valuta, men öka i kronor om den svenska kronan försvagats eller omvänt om kronan stärkts.

Valutaeffekter uppstår också på koncernens nettotillgångar när de utländska försäljningsbolagens balansräkningar konsolideras. För mer information om valutasäkringar se not 2 Finansiella risker.

Handelsinterventioner

Inköpskostnaderna kan påverkas av nationella beslut i form av export- och importsubventioner, tullar (se mer nedan), textilkvoter, embargos etc. Effekterna påverkar i första hand kunder och företag på enskilda marknader. Globala företag med verksamhet i stort antal länder påverkas i mindre omfattning och mellan globala företag kan därför handelsinterventioner betraktas som i stort sett konkurrensneutrala. Vid större sk "handelskrig" mellan två länder påverkar det inte bara inköpskostnaderna utan oftast hela produktflödet från tillverkning till kund som bolagen behöver mitigera.

Tullfrågor: tullvärdering av transaktioner mellan närstående parter ("related party customs valuation") fortsätter att dra till sig en ökad uppmärksamhet på såväl global som regional (EU) och nationell nivå, av både

myndigheter och importörer såsom H&M-gruppen. Det kommer därför fortsättningsvis vara viktigt för H&M-gruppen att proaktivt övervaka och hantera den framtida utvecklingen på området. En utmaning är att tullmyndigheter världen över inte följer ett konsekvent tillvägagångssätt för värdering av prissättning mellan närstående parter, trots att fastställandet av basen för tullavgifter baseras på samma globala (WTO) tullvärderingsregler.

Skatter

För multinationella företag innebär dagens globala miljö komplexa skatterisker som till exempel risk för dubbelbeskattning och skattetvister. Som ett stort globalt företag följer H&M-gruppen noga den utveckling som sker inom skatteområdet. H&M-gruppen finns i många länder och bidrar genom sin verksamhet till samhället genom olika skatter och avgifter såsom exempelvis bolagsskatt, tullavgifter, inkomstskatter samt indirekt via moms på de kläder som säljs till konsument.

H&M-gruppen följer nationell och internationell skattelagstiftning och betalar alltid skatter och avgifter i enlighet med lokal lagstiftning och regelverk i de länder där H&M-gruppen är verksam. H&M-gruppens skattepolicy, som finns på hmgroup.com, speglar och stödjer H&M-gruppens verksamhet. H&M-gruppen följer OECD:s riktlinjer för "Transfer Pricing" vilket betyder att vinsterna allokteras och beskattas där värdet skapas.

H&M-gruppen arbetar kontinuerligt med att ha en skattestrategi som är utformad för att begränsa skevheter som uppkommer mellan olika skattelagstiftningar runt om i världen.

OECD:s riktlinjer gällande internprissättning kan tolkas på olika sätt, vilket medför att skattemyndigheten i olika länder kan komma att ifrågasätta resultatet av H&M-gruppens transfer pricing-modell, trots att modellen är i enlighet med OECD:s riktlinjer. Den 18 december 2020 publicerade OECD riktlinjer för de situationer inom internprissättning som beror på covid-19-pandemin ("*Guidance on the transfer pricing implications of the COVID-19 pandemic*"), som representerar de 137 medlemmarna i Inclusive Framework on BEPS gemensamma uppfattning om tillämpningen av armlängdsprincipen och OECD:s riktlinjer för internprissättning i situationer som kan uppstå eller förvärras i samband med covid-19-pandemin.

De unika ekonomiska förhållanden som uppstår på grund av covid-19-pandemin, och regeringarnas åtgärder i samband därmed, har lett till praktiska svårigheter att tillämpa armlängdsprincipen. Det kan innebära risk för skattetvister i koncernen i de fall då H&M-gruppen och de lokala skattemyndigheterna har olika tolkningar av de allmänna respektive de specifika covid-19-riktlinjerna.

BOLAGSORDNING, ÅRSSTÄMMA

Styrelsen i H & M Hennes & Mauritz AB ska enligt H&M:s bolagsordning bestå av lägst tre och högst tolv stämvalda styrelseledamöter med högst lika många suppleanter. Årsstämman beslutar om det exakta antalet styrelseledamöter samt vilka personer som ingår i styrelsen. Styrelseledamöterna väljs till slutet av nästa årsstämma. Bolagsstämman beslutar även om ändringar i bolagsordningen.

ANTAL AKTIER ETC

Vid räkenskapsårets slut hade H&M 247 442 aktieägare. Det totala antalet aktier i H&M uppgår till 1 655 072 000 varav 194 400 000 A-aktier (tio röster per aktie) och 1 460 672 000 B-aktier (en röst per aktie).

H&M:s största aktieägare är familjen Stefan Persson som via Ramsbury Invest AB äger samtliga A-aktier vilka representerar 57,1 procent av rösterna samt 587 971 466 B-aktier som representerar 17,3 procent av rösterna. Därutöver äger familjen privat 36 400 289 B-aktier. Detta innebär att familjen Stefan Persson privat samt via Ramsbury Invest AB per den 30 november 2020 representerar 75,4 procent av rösterna samt

49,5 procent av det totala antalet aktier. Ramsbury Invest AB är därmed formellt moderbolag till H & M Hennes & Mauritz AB. Ramsbury Invest AB ägs av familjen Stefan Persson, huvudsakligen av Stefan Persson. Karl-Johan Persson är också delägare i Ramsbury Invest AB.

Det föreligger inga rösträttsbegränsningar eller bemyndiganden till styrelsen beträffande utgivande respektive förvärv av egna aktier.

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

H&M-gruppen har valt att ha bolagsstyrningsrapporten som en från årsredovisningen skild handling enligt 6 kap 8 § i årsredovisningslagen. Bolagsstyrningsrapporten finns tillgänglig på hmgroupp.com samt på sidorna 21-33 i årsredovisningen.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Årsstämman den 7 maj 2020 beslutade om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer omfattar dels ersättning till vd och ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode dels ersättning till övriga ledande befattningshavare enligt följande: personer i ledningsgruppen, utöver vd, samt ansvariga för övriga koncernfunktioner som direktrapporterar till finanschefen. I ledningsgruppen ingår ansvariga för de funktioner som direktrapporterar till vd.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte sådana ersättningar som beslutas av årsstämman.

Hur riktlinjerna bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Enligt aktiebolagslagen ska i riktlinjerna förklaras hur de bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

I H&M-gruppen används inte uttrycket "affärsstrategi", däremot används "strategiska fokusområden" vilket torde vara det begrepp som ligger närmast vad aktiebolagslagen syftar på med begreppet affärsstrategi. Strategiska fokusområden är att: skapa det bästa kunderbudandet; se till att vi har ett snabbt, effektivt och flexibelt produktflöde; säkerställa en stabil och skalbar infrastruktur – vår "tech foundation"; samt addera tillväxt genom expansion av butiker, online, digitala marknadsplatser samt integrationen av fysiska butiker och onlinehandeln. Dessa riktlinjer ska på sätt som framgår nedan bidra till H&M-gruppens strategiska fokusområden, långsiktiga intressen och hållbarhet.

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. Ett framgångsrikt arbete avseende bolagets strategiska fokusområden och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla talangfulla och engagerade medarbetare. Ledande befattningshavare ska erhålla en kompensation som företaget anser vara marknadsmässig och konkurrenskraftig, baserat på bland annat branschjämförelser. Kriterierna vid fastställandet av ersättningarna ska baseras dels på arbetsuppgifternas betydelse, dels på den anställdes kompetens och erfarenhet samt prestation. På individnivå är det positionens betydelse och möjlighet att påverka den övergripande utvecklingen för koncernen som avgör nivån på den rörliga ersättningen. Den största delen av den totala ersättningen ska över tid utgöras av den fasta grundlönen. Ersättningsformerna ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling för H&M-gruppen.

Formerna av ersättning mm

Den totala årliga ersättningen kan bestå av följande delar:

- fast grundlön
- 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

Den rörliga ersättningen kan bestå av dels en kriterierelaterad ersättning, dels ett diskretionärt engångsbelopp.

Kriterierna för kriterierelaterad rörlig ersättning bidrar till bolagets strategiska fokusområden, långsiktiga intressen och hållbarhet på sätt som framgår nedan.

Det ska finnas en tydlig koppling mellan utfallet av kriterierelaterad rörlig ersättning och H&M-gruppens 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. De finansiella målen utgörs huvudsakligen av kriterier relaterade till försäljning och lönsamhet. Målpuppfyllelse mäts över en period om ett år. Målen syftar till att främja H&M-gruppens 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.

Kriterierelaterad 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 kriterierelaterade rörliga ersättningen får aldrig överstiga personens årliga fasta grundlön.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska en bedömning ske i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för sådan bedömning såvitt avser rörlig ersättning till vd. Avseende rörlig ersättning till andra ledande befattningshavare ansvarar vd för bedömningen. Gällande finansiella mål ska bedömningen baseras på det senast offentliggjorda räkenskapsåret.

Diskretionärt engångsbelopp kan utgå vid enstaka tillfällen till andra personer i bolagsledningen efter diskretionärt beslut av vd och styrelseordförande. Det diskretionära engångsbeloppet får aldrig överstiga personens årliga fasta grundlön.

Pensionsförmåner

För vd ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontanterättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna per år får aldrig överstiga 30 procent av vds årliga fasta grundlön.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontanterättning ska vara pensionsgrundande i den mån det följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är till-

lämpliga på den ledande befattningshavaren. Pensionspremierna per år får aldrig överstiga 40 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta grundlön.

Nuvarande åtaganden är delvis täckta genom att separata försäkringar tecknats.

För vd är pensionsåldern 65 år.

För andra ledande befattningshavare gäller pensionsålder mellan 60 och 65 år.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavare får erhålla övriga förmåner såsom t ex friskvård, bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Kostnader i anledning av övriga förmåner får per år sammanlagt aldrig överstiga 20 procent av personens årliga fasta grundlön.

Upphörande av anställning

Uppsägningstid för ledande befattningshavare varierar mellan tre till tolv månader. Rörlig ersättning ska inte utgå vid egen uppsägning.

Vd har ett års uppsägningstid. I det fall bolaget säger upp vd:s anställningsavtal utgår dessutom en årslön såsom avgångsvederlag. I övrigt finns inga avgångsvederlag i bolaget.

Lön och anställningsvillkor för andra anställda i bolaget

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Konsultarvode

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför arbete för bolaget utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode). Sådant arvode får för respektive styrelseledamot vara högst lika mycket som styrelsearvodet. Arvodet ska baseras på gällande marknadspris och sättas i relation till nyttan för bolaget och i vilken utsträckning sådant arbete bidrar till en god finansiell och hållbar utveckling för H&M-gruppen.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Bolaget har inget ersättningsutskott eftersom styrelsen anser att det är mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ett ersättningsutskotts uppgifter. Det är styrelsen som tar fram förslag till de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som presenteras vid årsstämmorna. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen beslutar vidare om vd:s lön enligt gällande riktlinjer och utvärderar löpande vd:s arbete. En gång om året behandlas denna fråga särskilt i samband med fastställande av vd:s ersättning för det kommande året. För att undvika intressekonflikter närvarar ingen från bolagsledningen när styrelsen diskuterar ersättningsfrågor. Styrelsen beslutar om eventuellt konsultarvode åt styrelseledamöter utan berörd ledamots närvaro.

Övrigt

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-gruppen. Programmet har beslutats av tidigare bolagsstämman och omfattas inte av dessa riktlinjer.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, lämpliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis om det i enskilda fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Ordning för styrelsens hantering: beslut om att frångå riktlinjerna fattas av styrelsen vid ett styrelsemöte.

STYRELSENS FÖRSLAG TILL ÅRSSTÄMMAN 2021 OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Riktlinjerna omfattar dels ersättning till vd och ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode dels ersättning till övriga ledande befattningshavare enligt följande: personer i ledningsgruppen, utöver vd. I ledningsgruppen ingår personer som direktrapporterar till vd.

Den långfristiga rörliga ersättningen, som gäller endast för ledningsgruppen inklusive vd, kommer att mätas över en femårsperiod för att premiera långsiktigt värdeskapande för H&M.

Hur riktlinjerna bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

H&M-gruppens affärsplan syftar till att leverera långsiktig, hållbar och lönsam tillväxt. Affärsplanen, som bygger vidare på företagets pågående förändringsarbete, illustreras med ett antal målbilder till vilka företagets hållbarhetsarbete och digitala transformation bidrar. Målbilderna är att fortsätta förbättra kunderbjudandet för samtliga varumärken, bygga långsiktiga och värdeskapande kundrelationer, erbjuda en inspirerande upplevelse med integrerade digitala och fysiska kanaler, anpassa varuförsörjningskedjan för att bli snabbare och mer flexibel utifrån efterfrågan samt addera flera intäktsströmmar baserade på nya framväxande affärsmodeller och innovationer. En framgångsrik förflyttning mot målbilderna bedöms leda till fortsatt sunda och uthålliga finanser, som överensstämmer med H&M-gruppens mål om en stark kapitalstruktur med god likviditet och finansiell flexibilitet, där tillväxt och investeringar kan ske med fortsatt handlingsfrihet.

Styrelsen anser att det är viktigt att ledande befattningshavare har marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning både vad gäller fast och rörlig compensation utifrån ansvar och prestation. Ett framgångsrikt arbete avseende bolagets affärsplan och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla talangfulla och engagerade medarbetare. Ledande befattningshavare ska erhålla en compensation som företaget anser vara marknadsmässig och konkurrenskraftig, baserat på bland annat branschjämförelser. Fastställandet av ersättningen ska baseras dels på arbetsuppgifternas betydelse, dvs möjligheten att påverka den övergripande utvecklingen för koncernen dels på den anställdes kompetens, erfarenhet och prestation. Sammantagna avgör dessa nivåer på ersättningen för respektive individ. Den största delen av ersättningen ska över tid utgöras av den fasta grundlönen. Ersättningsformerna ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling för H&M-gruppen.

Formerna av ersättning m m

Den totala ersättningen kan bestå av följande delar:

- fast kontant grundlön
- kortfristig rörlig ersättning
- långfristig rörlig ersättning
- pensionsförmåner
- övriga förmåner

Fast kontant grundlön

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

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen kan bestå av en kortfristig och en långfristig del.

Det ska finnas en tydlig koppling mellan utfallet av prestationsbaserad rörlig ersättning och H&M-gruppens finansiella och hållbara utveckling. Ledande befattningshavares rörliga ersättning ska således vara beroende på uppfyllande av mål. Målen ska syfta till att främja H&M-gruppens utveckling på både kort och lång sikt.

Kortfristig rörlig ersättning: Måluppfyllelse ska mätas över en period om ett år. Den kortfristiga rörliga ersättningen ska baseras på uppfyllelse av mål inom följande områden:

- H&M-gruppens totala försäljning
- H&M-gruppens totala rörelseresultat
- Uppfyllelse av affärsplanens områden, i vilka hållbarhet ingår, samt
- Bedömning av ledarskap samt efterlevnad av värderingar.

För de två sistnämnda prestationsparametrarna är det individens uppfyllelse inom det egna ansvarsområdet som bedöms. För de finansiella målen ska bedömningen baseras på det senaste räkenskapsåret. Styrelsen ansvarar för bedömningen avseende den kortfristiga rörliga ersättningen till vd. Avseende kortfristig rörlig ersättning till andra ledande befattningshavare ansvarar vd för bedömningen.

Var och en av dessa fyra förutbestämda prestationsparametrarna viktas lika mycket, dvs en fjärdedel var av den totala måluppfyllelsen. Det finns dock ett tröskelvärde för den andra parametern, dvs rörelseresultatet, som innebär att om detta värde inte nås utfaller ingen kortfristig rörlig ersättning oavsett måluppfyllelsen för de tre andra parametrarna. Den kortfristiga rörliga ersättningen, som på individnivå baseras på arbetsuppgifternas och positionens betydelse att påverka den övergripande utvecklingen för koncernen, kan uppgå till 0–3 månadslöner, 0–6 månadslöner och 0–12 månadslöner. Med månadslön avses fast kontant grundlön. Om de av styrelsen uppsatta målnivåerna uppfylls ska hälften av maxersättningen i respektive intervall utgå. För att uppnå utfall i de högre intervallen av satta ramar ska således krävas att de förutbestämda målnivåerna överträffas.

Hälften av utbetalad ersättning ska investeras i H&M-aktier som ska behållas i minst tre år. Styrelsen ska årligen sätta målnivåer för var och en av de fyra prestationsparametrarna för det kommande året.

Långfristig rörlig ersättning: Den långfristiga rörliga ersättningen ska baseras på en måluppfyllelse som mäts under fem räkenskapsår med början från innevarande räkenskapsår 2021 och med slutdatum vid utgången av räkenskapsåret 2025. Denna period dvs 1 dec 2020 – 30 nov 2025 benämns mätperiod. Den långfristiga rörliga ersättningen – som endast ska

gälla för ledningsgruppen inklusive vd, totalt 15 personer – ska baseras på uppfyllelse av mål inom följande områden:

- H&M-gruppens totala försäljning
- H&M-gruppens totala rörelseresultat
- Uppfyllelse av affärsplanens områden på totalen, i vilka hållbarhet ingår, samt
- Bedömning av ledarskap samt efterlevnad av värderingar.

Var och en av dessa fyra prestationsparametrar ska vikta lika mycket, dvs en fjärdedel var av den totala måluppfyllelsen. För den långfristiga rörliga ersättningen ska bedömningen av de finansiella målen baseras på en summering av de senaste fem räkenskapsåren där uppfyllelsen av de årliga målnivåerna i det kortfristiga arrangemanget, dvs inom försäljning och resultat, ska utgöra basen för måluppfyllelse i det långfristiga arrangemanget. För de övriga två prestationsparametrarna, dvs affärsplanens uppfyllelse samt ledarskap och efterlevnad av värderingar, ska det göras en helhetsbedömning på totalen för H&M-gruppen för hela mätperioden. Efter mätperiodens slut ansvarar styrelsen för en samlad bedömning utifrån de fyra prestationsparametrarna och utfallet av den långfristiga rörliga ersättningen till vd. Avseende långfristig rörlig ersättning till övriga i ledningsgruppen ansvarar styrelsen i samråd med vd.

För att ta del av den långfristiga delen ska förutsättas att deltagarna gör en egen grundinvestering om cirka 10 procent av sin fasta kontanta årsgrundlön efter skatt i H&M-aktier i nära anslutning till årsstämman 2021. Dessa aktier ska sedan behållas under hela mätperioden. Efter tre år, förutsatt fortsatt anställning, ska grundinvesteringen matchas med erhållande av ett kontantbelopp efter skatt motsvarande två gånger den egna grundinsatsen. Detta belopp ska så snart som möjligt investeras i H&M-aktier. Även dessa aktier ska behållas under hela mätperioden.

Den initiala egna investeringen i H&M-aktier samt matchningsbeloppets investering i H&M-aktier syftar till att bygga upp ett eget aktieinnehav i H&M för att på så sätt ytterligare förena ledningsgruppens intresse med aktieägarnas för en god långsiktig utveckling för bolaget.

Den totala maxersättningen inom ramen för den långfristiga rörliga ersättningen för hela mätperioden, som inkluderar såväl matchningsbeloppet år 3 som ersättningen år 5 efter mätperiodens slut, kan variera mellan MSEK 1,75 netto efter skatt och MSEK 7 netto efter skatt utifrån individens arbetsuppgifter och positionens betydelse för att påverka den övergripande utvecklingen för koncernen.

H&M-gruppens totala kostnad inklusive sociala kostnader för den långfristiga rörliga ersättningen beräknas max uppgå till cirka 150 MSEK. En avsättning om 30 MSEK per år förväntas att göras under totalt fem år.

Pensionsförmåner

För vd ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontanterättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna per år får aldrig överstiga 30 procent av vd:s årliga fasta grundlön.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna per år får aldrig överstiga 40 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta grundlön.

Nuvarande åtaganden är delvis täckta genom att separata försäkringar tecknats.

För vd är pensionsåldern 65 år.

För andra ledande befattningshavare gäller pensionsålder mellan 62 och 65 år.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavare får erhålla övriga förmåner såsom tex friskvård, bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Kostnader i anledning av övriga förmåner får per år sammanlagt aldrig överstiga 20 procent av personens årliga fasta grundlön.

Upphörande av anställning

Uppsägningstid för ledande befattningshavare får variera mellan tre till tolv månader. Rörlig ersättning ska inte utgå vid egen uppsägning.

Vd ska ha 12 månaders uppsägningstid. I det fall bolaget säger upp vd:s anställningsavtal får dessutom utgå en årslön av fast kontant grundlön såsom avgångsvederlag. I övrigt ska inga avgångsvederlag utgå.

Lön och anställningsvillkor för andra anställda i bolaget

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Konsultarvode

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför arbete för bolaget utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode). Sådant arvode får för respektive styrelseledamot vara högst lika mycket som styrelsearvodet. Arvodet ska baseras på gällande marknadspris och sättas i relation till nyttan för bolaget och i vilken utsträckning sådant arbete bidrar till en god finansiell och hållbar utveckling för H&M-gruppen.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Bolaget har inget ersättningsutskott eftersom styrelsen anser att det är mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ett ersättningsutskotts uppgifter. Det är styrelsen som tar fram förslag till de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som presenteras vid årsstämmorna. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen beslutar vidare om vd:s lön enligt gällande riktlinjer och utvärderar löpande vd:s arbete. En gång om året behandlas denna fråga särskilt i samband med fastställande av vd:s ersättning för det kommande året. För att undvika intressekonflikter närvarar ingen från bolagsledningen när styrelsen diskuterar ersättningsfrågor.

Övrigt

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-gruppen. Programmet har beslutats av tidigare bolagsstämma och omfattas inte av dessa riktlinjer.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, lämpliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis om det i enskilda fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Pandemin har skyndat på många av de samhälls- och branschförändringar som redan tidigare har drivit H&M-gruppens förändringsarbete. Utöver att digitaliseringen har accelererat, har medvetenheten ökat om vikten av en hållbar utveckling. I H&M-gruppens pågående förändringsarbete är det viktigt att det finns en bra balans mellan kortsiktiga och långsiktiga beslut. Därför innehåller de föreslagna riktlinjerna en kompletterande långfristig rörlig ersättning för ledningsgruppen samtidigt som prestationsparametrarna för den kortfristiga rörliga ersättningen har förtydligats. Vidare har förhållandet mellan rörlig och fast ersättning förtydligats, och vissa andra ändringar gjorts. Ändringarna sammanfaller med synpunkter som framförts av aktieägare.

FINANSIERING

Per den 30 november 2020 hade koncernen räntebärande skulder om MSEK 16 332 (17 317) i form av lån från kreditinstitut och företagscertifikat. Därutöver har koncernen outnyttjade kreditfaciliteter om MSEK 30 055 (11 857). Den genomsnittliga löptiden på räntebärande skulder och outnyttjade kreditfaciliteter uppgick till 2,1 (2,6) år. Löptiderna på utestående räntebärande skuld och outnyttjade kreditfaciliteter fördelas enligt tabell i not 2.

H&M-koncernens likviditet är mycket god. Per den 30 november 2020, var likvida medel MSEK 16 540 (12 312). Summan av likvida medel och outnyttjade kreditfaciliteter var MSEK 46 595 (24 169). Förbättringen av likviditeten är delvis driven av ökat fokus på H&M-koncernens rörelsekapital där man bland annat under året effektiviserat fakturahanteringen och betalningsprocessen gentemot koncernens varuleverantörer. Bland annat har betalningsvillkoren börjat anpassas till branschstandard. Detta förväntas ge materiella effekter på H&M-koncernens rörelsekapital och stärka kassaflödet under den fortsatta implementeringen under 2021. Baserat på 2020 års inköpsvolym kommer cirka 10 miljarder SEK att kunna frigöras under 2021.

H&M-koncernen har även implementerat ett arrangemang med banker, där bankerna erbjuder H&M-koncernens varuleverantörer möjlighet att erhålla tidigare betalning än fakturans förfallodatum. Arrangemanget erbjuds till alla H&M-koncernens varuleverantörer och har tagits emot väl på de marknader där det hittills implementerats. Merparten av leverantörerna har valt att delta. Rörelsekapitalet för både H&M-koncernen och för varuleverantörerna kommer därmed att kunna förbättras.

Koncernen strävar efter att säkerställa finansiell flexibilitet och handlingsfrihet till bästa möjliga villkor. Följande väsentliga finansieringsaktiviteter påbörjades under fjärde kvartalet 2020 och slutfördes under första kvartalet 2021:

- Med syfte att accelerera koncernens hållbarhetsarbete togs ett ramverk fram som möjliggör utställande av hållbarhetslänkade obligationer under koncernens EMTN program, som etablerades under tredje kvartalet 2020 med ett rambelopp om MEUR 2 000. Ramverket är utformat enligt Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP).
- För att säkerställa tillgång till obligationsmarknaden till bästa möjliga villkor har ett kreditbetyg från Standard & Poor's erhållits. Kreditbetyget är BBB med stabila utsikter.

KAPITALSTRUKTUR

H&M-gruppen förespråkar en konservativ skuldsättningsgrad där målet är att ha en stark kapitalstruktur med god likviditet och finansiell flexibilitet, då det är angeläget att expansionen och investeringarna, liksom hittills, kan ske med fortsatt handlingsfrihet. Kapitalstrukturen definieras som nettolåneskuld i förhållande till EBITDA. Den bör inte överstiga 1,0 x EBITDA över tid. Nettoskulden/EBITDA exklusive IFRS-effekter var 0,0 (0,2) per den 30 november 2020.

IFRS 16 som tillämpas från den 1 december 2019 ger stora effekter på redovisningen av skulder, tillgångar och EBITDA. H&M-gruppen kommer dock fortsätta definiera kapitalstrukturen exklusive IFRS 16-effekter (se även not 32). Bolaget bedömer att detta i nuläget ger en tydligare bild av den verkliga skuldsättningsgraden och är också det mått som används för den interna uppföljningen.

UTDELNINGSPOLICY

Styrelsens avsikt är att H&M-gruppen ska ge en fortsatt god avkastning till aktieägarna samt säkerställa att tillväxt och investeringar i verksamheten kan ske med hög finansiell styrka och handlingsfrihet. Styrelsen har mot denna bakgrund fastslagit en utdelningspolicy där ordinarie utdelning över tid ska överstiga 50 procent av resultatet efter skatt och därutöver kan identifierad överskottslikviditet, med beaktande av kapitalstruktur mål och investeringsbehov, distribueras till aktieägare genom extra utdelning eller återköpsprogram.

Förslag till beslut om vinstdisposition vid årsstämman 2021

Styrelsen föreslår att årsstämman 2021 beslutar att ingen utdelning ska ske och att vinstmedel till stämmans förfogande överförs i ny räkning.

Utdelningskommentar

Styrelsens ambition är att H&M-gruppen ska ha en hållbar och lönsam tillväxt och därigenom möjliggöra god avkastning till aktieägarna. Bolagets finansiella ställning är fortsatt stark och styrelsens bedömning i dagsläget är att det finns goda utsikter för en kontantutdelning under hösten 2021. Men, då den pågående pandemins konsekvenser i dagsläget inte helt kan överblickas, kommer styrelsen därför under året återkomma med ett förslag på tidpunkt och nivå för återupptagandet av utdelning.

Lagstadgad hållbarhetsrapport

Rapporten upprättas i enlighet med 6 kap. 10–14 §§ i årsredovisningslagen och omfattar räkenskapsåret 1 december 2019 till 30 november 2020.

Den lagstadgade hållbarhetsrapporten innehåller de hållbarhetsupplysningar som erfordras för förståelse av bolagets prestation, ställning, resultat och påverkan på och av verksamheten relaterat till hållbarhet. Rapporten täcker in frågor som är relevanta för H&M-gruppens värdekedja såsom klimat, miljö, arbetsförhållanden, inkludering, mångfald, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Denna rapport har överlämnats till bolagets revisor tillsammans med årsredovisningen. H&M-gruppen upprättar årligen även en separat hållbarhetsredovisning, Sustainability Performance Report, i enlighet med GRI, som publiceras på bolagets hemsida hmgroupp.com/sustainability.

H&M-gruppens hållbarhetsstrategi

Covid-19-pandemin har haft en omfattande påverkan på människor, företag och samhällen runtom i världen under 2020. Samtidigt har fokus ökat på globala utmaningar såsom ojämlikheter, social orättvisa och det allt större behovet av att bekämpa klimatförändringen. H&M-gruppens hållbarhetsvision är mot bakgrund av detta, viktigare än någonsin. Visionen är att vara en ledande kraft i omställningen till helt cirkulärt och klimatpositivt mode och samtidigt vara ett rättvist och jämlikt bolag.

H&M-gruppen skapar värde för människor och samhället i stort genom att leverera sitt kunderbjudande och utvecklas med fokus på lönsam och hållbar tillväxt. I gruppen ingår flera väl definierade varumärken som ger kunder världen över möjlighet att uttrycka sig genom mode och design. H&M-gruppen har som ambition att göra det möjligt för fler människor att välja en hållbar livsstil, och strävar efter att skapa ett positivt samband mellan lönsam tillväxt och en ökad positiv påverkan på företagets kunder, kollegor, affärspartners och deras anställda samt andra intressenter, samtidigt som planetens gränser respekteras. Bolagets strävan att vara ett rättvist och jämlikt företag bygger på dess grundläggande arbete för att i värdekedjan säkerställa respekt för de mänskliga rättigheterna.

Bolagets värdekedja – det vill säga hela kedjan av aktiviteter som krävs för att designa, tillverka, transportera, marknadsföra, sälja, använda, återanvända och återvinna en produkt – berör otaliga människor, samhällen, ekosystem och andra företag världen över. Bolaget ser det som sin uppgift att maximera positiv påverkan och minimera negativ påverkan i hela värdekedjan genom att samarbeta med affärspartners och intressenter för att tackla hållbarhetsutmaningarna i varje del av värdekedjan. I fokus står sociala frågor, till exempel avseende mänskliga rättigheter, löner och skapandet av arbetstillfällen, och påverkan på klimatet och miljön, bland annat i form av växthusgasutsläpp och resursanvändning. Bolaget välkomnar det gemensamma fokus som Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling bidrar med i de samverkande insatserna från regeringar, näringsliv och civilsamhälle för att lösa dessa akuta utmaningar.

I spåren av covid-19-pandemin väntas efterfrågan på prisvärda, hållbara produkter och tjänster öka, vilket H&M-gruppens kunderbjudande är väl positionerat för. Pandemin har också belyst behovet av motståndskraftiga varuförsörjningskedjor och affärsmodeller. Sammantaget innebär detta att bolagets strategi för, och arbete med, hållbarhet fortsätter att integreras ytterligare i verksamheten och den långsiktiga styrningen av bolaget. Hållbarhetsstrategin är baserad på tre huvudsakliga ambitioner:

LEDA FÖRÄNDRINGEN

- Främja och stimulera innovation
- Driva transparens

CIRKULÄRT OCH KLIMATPOSITIVT

- En klimatpositiv värdekedja
- Ett cirkulärt förhållningssätt till hur produkter tillverkas och används
- Alla material ska vara återvunna eller på annat sätt hållbart framställda

RÄTTVIST OCH JÄMLIKT

- Rättvisa arbetsförhållanden
- Inkludering och mångfald

H&M-gruppens hållbarhetsvision och strategi omfattar samtliga varumärken och affärssatsningar i gruppen. För att uppnå målen som slås fast i strategin strävar H&M-gruppen både efter att främja positiv påverkan och minimera negativ påverkan i hela värdekedjan, inklusive:

- Design och produktutveckling
- Råmaterial
- Leverantörer av material och produkter: H&M-gruppen samarbetar med cirka 700 leverantörer som tillverkar produkter för H&M-gruppens varumärken i totalt cirka 1 900 fabriker och tillhörande processenheter. Produktionen omfattar kläder, skor, accessoarer, heminredning, möbler och kosmetik. H&M-gruppen har 19 produktionskontor på 17 marknader.
- Transport och lagerverksamhet
- Försäljning i 5 018 butiker på 74 marknader samt onlinehandel på 52 av dessa marknader
- Kund- och samhällspåverkan

I denna rapport presenteras viktiga beståndsdelar i H&M-gruppens hållbarhetsstrategi, relaterade policies, bolagsstyrning och resultat, liksom hanterade risker och möjligheter. För en fullständig översikt hänvisas till H&M-gruppens hållbarhetsredovisning, Sustainability Performance Report, på hmgroupp.com.

Mer information om de ämnen och policies som nämns här finns även det på hmgroupp.com!

Risker och möjligheter

H&M-gruppen anser sig ha goda förutsättningar att, genom koncernens storlek och skalfördelar, vara med och driva på utvecklingen mot en systemförändring. Gruppen strävar efter att inta en ledande position, dels vad gäller att relaterat till hållbarhet hantera väsentliga risker, dels att ta tillvara möjligheter i modebranschen.

Relaterat till de frågor som är relevanta för H&M-gruppens värdekedja såsom klimat, miljö, arbetsförhållanden, inkludering, mångfald, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption, finns risker ur ett hållbarhetsperspektiv. Några av de viktigaste identifierade riskerna är den minskade tillgången på och den linjära användningen av naturresurser, klimatkrisen med dess konsekvenser, förlusten av biologisk mångfald, riskerna knutna till anseende, korruption, pandemier, former av modernt slaveri såsom tvångsarbete samt andra allvarliga eller lokala risker vad gäller mänskliga rättigheter som identifierats och reducerats i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. För mer information se H&M-gruppens hållbarhetsredovisning, Sustainability Performance Report.

H&M-gruppens hållbarhetsvision och -strategi bidrar till att styra verksamheten mot intressanta affärsmöjligheter. Strategins målsättningar är bara möjliga att uppnå i samarbete med bolagets många intressenter, däribland kunder, kollegor, affärspartners och leverantörer och deras anställda. Starka relationer med samtliga intressentgrupper hjälper bolaget att

bland annat identifiera innovativa sätt att skapa och erbjuda mode till sina kunder.

Genom samarbeten driver H&M-gruppen innovation och utveckling av mer hållbara material och cirkulära affärsmodeller framåt. Detta bidrar till att säkra tillgång till framtidens material och teknologier, vilket är av stor vikt för att minska beroendet av råvaror och därmed för H&M-gruppens framgång på lång sikt. Utvecklingen av cirkulära affärsmodeller gör det möjligt att fördjupa befintliga kundrelationer och skapa nya kundrelationer, fler transaktioner och ökat värde genom produkternas livscykel.

Inkludering och mångfald är även det av största vikt för verksamhetens framgång och utveckling. H&M-gruppen anser att inkluderande team av medarbetare med olika bakgrund, perspektiv och erfarenheter är en värdefull tillgång och ökar möjligheterna att skapa ett inspirerande och relevant kunderbjudande samt en arbetsmiljö där engagerade medarbetare kan växa och utvecklas tillsammans. Av samma skäl skulle brist på mångfald kunna utgöra en risk. H&M-gruppen arbetar aktivt för en inkluderande arbetsplats, samt med att stärka mångfalden hos ledning och medarbetare för att som bolag bättre reflektera kunder och samhällen globalt.

Covid-19-pandemins konsekvenser och åtgärder för att hantera dessa

Covid-19-pandemins påverkan på människor, företag och samhällen världen över är omfattande. H&M-gruppen och modeindustrin har en möjlighet att komma ur krisen mer motståndskraftiga och hållbara genom samarbete, öppenhet och snabbt agerande. Bolagets åtgärder i samband med pandemin har visat att detta är möjligt. Nära samarbete med olika intressenter har varit viktigt för bolagets återhämtningsförmåga och kommer att vara så även framöver, såväl för att öka anpassningsförmågan till snabbt uppkomna omvärldsförändringar som för att skapa hållbar och lönsamt tillväxt.

Pandemin har påverkat H&M-gruppens hållbarhetsarbete på flera sätt, bland annat genom att som mest var 80 procent av bolagets cirka 5 000 butiker tillfälligt stängda som en följd av samhällsrestriktioner. Nedan följer några exempel på hur hållbarhetsarbetet påverkades under året:

- Avbrott i företagets klädinsamlingsinitiativ då denna tjänst inte var tillgänglig för kunderna på flera marknader. Pandemin medförde även störningar i logistiken kring klädinsamlingen och tillfälliga stängningar av sorteringsanläggningar på vissa marknader.
- Utvecklingen av globala forskningsbaserade riktlinjer för biologisk mångfald, som sker i ett brett samarbete mellan olika globala organisationer och företag, har senarelagts och beräknas återupptas 2021. H&M-gruppen ämnar anpassa sitt mål om biologisk mångfald till dessa och delta i diskussionen när den återupptas.
- El-intensiteten minskade med 17 procent per kvadratmeter och öppen timme i butik jämfört med 2016, vilket var en större minskning än vad som skulle ha varit fallet utan nedstängning.
- Omfattande samhällsrestriktioner för att kontrollera pandemin medförde tillfälliga fabriksnedstängningar i flera produktionsländer samt kraftigt minskad försäljning. H&M-gruppen har under pandemin hållit fast vid sina ansvarsfulla inköpsrutiner. En tät dialog har även förts med fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och andra företag i branschen, för att gemensamt arbeta för utvecklingen av mer resilienta leverantörskedjor i framtiden.
- Möjligheterna att utföra fysiska kontroller i leverantörsfabriker begränsades och ökat fokus lades på riskmittering relaterat till hälsa och säkerhet, social trygghet och löneutbetalning. För att säkerställa adekvata förhållanden på dessa områden ökade företaget användningen av existerande verktyg för digital verifiering inom bolagets SIPP-system (se även nästa sida) samt utvecklade dessa.

- Med många tillfälligt stängda butiker behövde bolaget införa korttidsarbete på berörda marknader. H&M-gruppen vidtog åtgärder för att stödja medarbetarna. Där butiker stängdes som en konsekvens av pandemin säkrades medarbetare full lön under de första 14 dagarna av nedstängningen. Det fortsatta stödet utvecklades utifrån lokala förutsättningar och regler i respektive land.
- Bolaget stöttade kollegor som arbetade hemifrån med teknisk support och andra insatser. För medarbetare som inte kunde arbeta hemifrån tillhandahöll bolaget skyddsutrustning, utbildning, hygienregler och hälso- och säkerhetsvideor.
- Under 2020 instämde 80 procent av medarbetarna som deltog i bolagets medarbetarenkät i påståendet "Jag känner mig trygg på min arbetsplats" (84 procent 2019).
- Pandemin inverkar även negativt på uttrullningstakten av interna kurser i inkludering och mångfald.

Bolagsstyrning och allmänna uppföljningsförfaranden

H&M-gruppens hållbarhetschef är ansvarig för implementering och genomförande av H&M-gruppens hållbarhetsvision och strategi tillsammans med ledningsgruppen. Hållbarhetschefen rapporterar direkt till vd och informerar styrelsen om resultaten två gånger om året (i relation till hållbarhetsnyckeltalen). Se även Bolagsstyrningsrapporten.

Den globala hållbarhetsavdelningen består av cirka 40 experter ansvariga för att upprätta koncerngemensamma strategier, mål, policies och uppföljningsprocesser för hållbarhet. I arbetsuppgifterna ingår också att införliva relevanta strategiska nyckeltal i verksamheten, i nära samarbete med interna och externa intressenter. Varje kvartal rapporterar de strategiansvariga vid hållbarhetsavdelningen framstegen i relation till hållbarhetsnyckeltalen (KPI:erna) samt större utmaningar, lärdomar och aktiviteter. Hållbarhetschefen granskar därefter resultaten tillsammans med vd och finanschefen.

Varje varumärke, försäljningsmarknad, produktionsmarknad och koncernfunktion har hållbarhetschefer som arbetar för att nå målen i H&M-gruppens hållbarhetsstrategi. Mer än 230 medarbetare arbetar specifik med hållbarhet på produktions- och försäljningsmarknader, inom varumärken och funktioner samt på H&M-gruppens huvudkontor.

Transparens

H&M-gruppen anser att transparens bidrar till en reell förändring. Ökad transparens i bolagets värdekedja leder till ansvarstagande, jämförbarhet, tillit och samarbetsmöjligheter som driver på branschövergripande förändring. På H&M-gruppens webbplats finns information om vilka leverantörer som tillverkar H&M-gruppens produkter och även flera av deras underleverantörer såsom till exempel tyg- eller garntillverkare. Bolaget ställer sig bakom Transparency Pledge², som verkar för att modebranschen ska ta fram en minimistandard för rapportering om leverantörskedjor, och samarbetar med Sustainable Apparel Coalition i syfte att utveckla en metod för publicering av jämförbar information på produktnivå baserad på Higg index.

Transparens är viktigt för kundernas beslut. Genom att erbjuda mer information om den påverkan H&M-gruppens produkter har – och produkternas väg genom värdekedjan – kan kunderna göra mer informerade val. Bolaget lanserade under 2019 sin Product Transparency Solution som gör det möjligt för kunder hos H&M, H&M HOME och ARKET att se information online om produktmaterial, tillverkningsfabrik och plaggskötsel. Gruppens varumärken informerar också om hur plaggens livslängd kan förlängas med hjälp av olika tjänster samt hur de kan återvinnas. COS lanserade till exempel under 2020 en testpilot tillsammans med blockkedjebolaget VeChain. Den ger kunderna möjlighet att spåra och läsa om en återvunnen ylletröjas leveranskedja via en QR-kod på tröjetiketten.

Hantering av leverantörskedjan

H&M-gruppen vill arbeta med leverantörer som delar visionen om en mer hållbar modeindustri. Alla leverantörer och affärspartners måste under-teckna bolagets uppförandekod, Sustainability Commitment³, och etiska kod, Code of Ethics⁴. I dessa beskrivs de förväntningar och krav som finns på leverantörer och affärspartners, bland annat att minimikraven är uppfyllta och att man är beredd att gå längre än dessa minimikrav för att nå varaktiga resultat. Code of Ethics innehåller också en policy om nolltolerans för korruption och ett krav på att affärspartners och medarbetare ska följa gällande lagstiftning liksom H&M-gruppens egna affärsprinciper.

Efterlevnaden av dessa krav följs upp i ett system med riskbaserade revisioner och Sustainable Impact Partnership Programme. SIPP ger en djupare insyn i leverantörernas prestationer än enbart revisionerna, och bidrar till en positiv, fortlöpande återkoppling som sporrar till kontinuerliga förbättringar och kapacitetsuppbyggnad. Bolaget har använt SIPP sedan 2016 och programmet utökas kontinuerligt. SIPP täcker 100 procent av bolagets tier-1-leverantörer och även en kontinuerligt ökande andel av underleverantörer i de nästkommande leden.

Som en del av SIPP utvärderas leverantörsfabrikerna mot det index som utvecklats av Sustainable Apparel Coalition i samarbete med branschen, ideella organisationer, forskare med flera, nämligen Higg Facility Environmental Module (FEM) och Higg Facility Social and Labor Module (FSLM). Under 2020 utvärderades 1 184 fabriker hos leverantörer i första ledet mot FEM, med 430 oberoende granskningar samt 194 fabriker hos leverantörer i andra ledet, med 89 oberoende granskningar. FEM-poäng- en** för de fabriker som utvärderades var 52*** av 100 möjliga (2019: 47****) – baserat på det totala genomsnittliga poängtalet för energi (82), vatten- användning (73), utsläpp (59), avloppsvatten (59), avfallshantering (34), utsläpp till luft (29) och kemikalier (29). Mer information finns i H&M-gruppens hållbarhetsredovisning, Sustainability Performance Report.

MILJÖ: CIRKULÄRT OCH KLIMATPOSITIVT

Strategi och policy

Två av de största utmaningarna som vår planet står inför idag är klimat- krisen och förlusten av biologisk mångfald. Dessa riskerar även att leda till negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter. H&M-gruppen är fast beslutna att verka för en utveckling mot bättre och mer hållbara arbets- metoder inom modeindustrin. Bolagets strategi fokuserar därför på att:

- *Uppnå full cirkularitet.* För att uppnå full cirkularitet krävs en systemför- ändring. Bolagets cirkulära förhållningssätt täcker in hela värdekedjan. Omställningen till cirkularitet innebär att utveckla produkter som är hållbara – producerade av material från säkra, återvunna och mer håll- bara källor – som kan cirkulera ett stort antal gånger. H&M-gruppens mål är att upprätta en cirkulär värdekedja med cirkulära produkter, materialflöden och produktionsprocesser, och att inspirera och under- lätta för sina kunder att bli mer cirkulära i hur de använder och handlar mode, bland annat med hjälp av lättillgängliga lösningar och tjänster för skötsel, återanvändning och återvinning av plagg.
- *Bli klimatpositiv i hela värdekedjan senast 2040 – med en nettopositiv påverkan på biologisk mångfald.* H&M-gruppen vill vara en del av lös- ningen på klimatkrisen. Bolagets målsättning är att bli klimatpositivt i hela värdekedjan senast 2040 genom att nå sina mål för reducering av koldioxidutsläpp (CO₂e). Ambitionen att uppnå full cirkularitet är en viktig utgångspunkt för att nå detta mål. Förlusten av biologisk mång- fald är ett växande problem och nära besläktat med klimatkrisen.

** Baserat på data från 2019.

*** Overifierat genomsnitt, inkluderar en blandning av verifierade och overifierade data.

**** Baserat på data från 2018.

Därför har H&M-gruppen utökat klimatmålet med en målsättning om att även uppnå en nettopositiv påverkan på biologisk mångfald.

Cirkularitet

H&M-gruppens ambition är att verksamheten ska bli helt cirkulär i alla delar av värdekedjan. Detta innefattar bolagets produkter och tjänster, framställningen av dem och kundernas användning samt icke-kommer- siella produkter såsom förpackningar, byggmaterial och inredningspro- dukter för butiker, kontor och distributionscentraler. För att nå dit behövs ett skifte från en linjär modell till en cirkulär modell som maximerar resur- sernas värde genom att se till att dessa används så länge som möjligt, för att sedan återanvändas och slutligen återvinnas. Bolaget erbjuder även allt fler tjänster som förlänger produkternas livslängd och är baserade på nya cirkulära affärsmodeller, bland annat reparations-, hyr-, second hand- och återvinningstjänster. Utvecklingen av en cirkulär verksamhet bidrar till gruppens klimatmål och målsättning för biologisk mångfald.

- H&M-gruppen uppnådde sitt mål att 100 procent av företagets bomull ska vara framtagen på ett mer hållbart sätt senast 2020. Bolaget arbetar under 2021 med att stärka bomullsstrategin ytterligare från ett socialt och miljömässigt perspektiv.
- Till år 2030 är H&M-gruppens mål 100 procent återvunna eller andra hållbart framställda material. Under 2020 uppnådde bolaget 64 (57) procent. Andelen återvunnet material mer än fördubblades från 2,2 till 5,8 procent. Ett nytt mål har adderats, att uppnå 30 procent återvunna material senast år 2025.
- Ett viktigt steg för att uppnå målet om 30 procent återvunna material år 2025, var lanseringen under 2020 av de första kollektionerna med plagg gjorda av material som framställts genom ny plaggåtervinnings- teknologi. I ett samarbete med Hong Kong Research Institute of Textiles and Apparel (HKRITA) och H&M Foundation lanserade Monki en kolle- ktion med återvunnet material som framställts i en maskin, kallad Green Machine, som fullt ut kan separera och återvinna bomull- och polyester- blandade tyger i större skala. H&M lanserade en Conscious Exclusive- kollektion baserad på Circulose, en MMC-fiber framställd av återvunnet bomullsavfall som utvecklats av det svenska textilåtervinningsföretaget Renewcell, som H&M-gruppen tidigt investerat i och fortfarande har en ägarandel i. H&M-gruppen ingick under 2020 ett flerårigt kontrakt med Renewcell för inköp av Circulose-material.
- H&M-gruppen samlar in använda plagg och hemtextilier, oavsett märke och skick, i butik för återbruk och återvinning i en global skala. Covid-19- pandemin innebar ett avbrott i denna verksamhet på grund av butiks- nedstängningar och logistikstörningar. Textilinsamlingen uppgick där- för till 18 800 ton under 2020, vilket är lägre än bolagets mål att samla in 25 000 ton per år senast 2020. Bolaget överträffade dock detta mål redan år 2019 genom att samla in 29 005 ton, vilket visar på kun- dernas ökade efterfrågan på cirkulära tjänster.
- H&M-gruppen har satt mål om att minska förpackningarna i hela värde- kedjan med 25 procent till 2025 (med 2018 som baslinje) och till 2020 uppnåddes en minskning om 14 procent. Ett av gruppens största fokus är att adressera engångsplastförpackningar och bolaget har minskat volymen plastförpackningar med 24 procent jämfört med 2018. För det förpackningsmaterial som fortfarande måste användas är målet att 100 procent ska vara tillverkat av återvunnet eller annat hållbart fram- ställt material senast år 2030. Bolaget har även satt upp ett mål om att senast år 2025 ska 100 procent av allt dess förpackningsmaterial vara utformat så att det går att återvinna, återanvända eller kompostera.
- H&M-gruppen utvecklade under 2020 en cirkulär strategi för sina buti- ker, kontor och byggnader, som bland annat har som mål att minska CO₂e-utsläpp orsakade av till exempel butiksinredning och byggnation, med 50 procent till år 2030.

– H&M-gruppens färdplan för kemikalier innefattar mål om "Zero Discharge of Hazardous Chemicals" samt full spårbarhet av kemikalier. För att uppnå detta använder H&M-gruppen branschgemensamma verktyg, såsom AFIRMs Restricted Substances List (RSL) och Zero Discharge of Hazardous Chemicals' Manufacturing Restricted Substances List 2.0 (ZDHC MRSL). Under 2020 var 100 procent av bolagets leverantörer av textil- och läderprodukter anslutna till ZDHC-programmet och under 2020 uppnåddes 88 procent efterlevnad av ZDHC MRSL. H&M-gruppen fortsätter att driva arbetet mot målet om 100 procent efterlevnad och transparens.

Klimat och biologisk mångfald

Klimatkrisen är en av världens mest akuta utmaningar och dess effekter är redan märkbara. Den samlade vetenskapen visar att den genomsnittliga globala temperaturhöjningen, för att undvika katastrofala följder, inte får vara mer än 1,5 °C jämfört med förindustriell tid. För att uppvärmningen ska hålla sig under denna gräns måste koldioxidutsläppen halveras vart tionde år. H&M-gruppen tar ansvar för sin del och har satt upp ett mål om att halvera bolagets utsläpp varje årtionde.

Science Based Targets initiative (SBTi) har bekräftat att H&M-gruppens mål för växthusgasutsläppen från bolagets verksamheter (scope 1 och 2) ligger väl under en uppvärmningsgräns om 2 °C och att bolagets mål för förnybar energi i scope 2 ligger i nivå med 1,5 °C-målet.

H&M-gruppen arbetar med att öka energieffektiviteten och användningen av förnybar energi och med att gå från en linjär verksamhet till en cirkulär verksamhet.

Klimatkrisen och förlusten av biologisk mångfald är nära sammanlänkade. Precis som för modebranschen i övrigt kan varje led i H&M-gruppens värdekedja ha en påverkan och den största kommer ofta från anskaffningen av råmaterial. Påverkan sker även när produkterna tillverkas och transporteras och när kunderna använder plaggen. H&M-gruppens nya

målsättning för biologisk mångfald är att ha en nettopositiv påverkan. Bolaget har börjat upprätta rutiner för att uppnå detta mål, där tyngdpunkten ligger på att förebygga och minska värdekedjans sammantagna påverkan på den biologiska mångfalden och naturens ekosystem, samt att bidra till att skydda och återskapa naturens naturliga ekosystem baserat på forskarnas rekommendationer.

- Tillfälliga butiksstängningar, minskad användning av flygfrakt och uteblivna affärsresor med flyg som en följd av pandemin, reducerade utsläppen av CO₂e från dessa källor under 2020. Däremot ökade bolagets totala nettoutsläpp av CO₂e för egen verksamhet (scope 1+2) med 18 procent under 2020 jämfört med föregående år. Ökningen beror på anpassning till RE100s⁵ uppdaterade kriterier för marknadsavgränsning som minskat företagens andel av förnybar elektricitet. Se även nästa sida.
- H&M-gruppen har satt upp ett av SBTi godkänt, forskningsbaserat mål om att till 2030 minska utsläppen av CO₂e inom scope 1 och 2 med 40 procent (jämfört med 2017), för att bidra till att hålla uppvärmningen väl under 2 °C. En milstolpe på väg mot detta mål är ambitionen att uppnå en minskning om 20 procent till 2025. År 2020 ökade utsläppen med 14 procent jämfört med 2017.
- H&M-gruppen har även åtagit sig att till 2030 minska scope 3-utsläppen med 59 procent per produkt, och 20 procent i absoluta tal, för inköpta råvaror, tygproduktion och plagg (med 2017 som baslinje). En milstolpe på väg mot detta mål är ambitionen att uppnå en minskning om 10 procent till 2025. Under 2020 minskade scope 3-utsläppen med 1,6 procent jämfört med 2017 till 17 387 kiloton. För mer information om scope 3-utsläpp se bolagets hållbarhetsredovisning, Sustainability Performance Report.
- H&M-gruppen strävar efter att använda så lite energi som möjligt i alla delar av värdekedjan, inklusive butiker, transporter, distributionscentraler och produktion. El-intensiteten i butik minskade med 17 procent 2020 jämfört med 2016, med hänsyn tagen till kvadratmeter och öppettider.

KPI	MÅL	2020	2019	2018
% återvunnet eller annat hållbart framställt material (kommersiella varor)	100% 2030	64	57	57
% återvunnen eller annan hållbart framställd bomull (certifierat ekologisk, återvunnen eller Better Cotton)*	100% 2020	100	97	95
% återvunnet material (kommersiella varor)	30% 2025	5,8	2,2	1,4
Ton kläder insamlade via klädinsamlingsinitiativ*	25 000 t/år 2020	18 800	29 005	20 649
% minskning av använt förpackningsmaterial (jämfört med 2018)	25% 2025	14	0	Baslinje
% av återvunnet förpackningsmaterial av totalt använt förpackningsmaterial	100% 2030	50	40	Baslinje
% av leverantörsfabriker som efterlever ZDHC MRSL	100% 2020	88	80	–
% förnybar el i egen verksamhet*	100%	90	96	96
Ton koldioxidutsläpp från egen verksamhet (scope 1+2**)*	Klimatpositiv värdekedja 2040	72 580	61 462	56 977
% förändring i koldioxidutsläpp från egen verksamhet (scope 1+2**) jämfört med föregående år*	Se nedan KPI och mål	+18	+8	-11
% förändring i koldioxidutsläpp från egen verksamhet (scope 1 + 2**) jämfört med baslinje 2017	40% 2030	+14	-3	-11
% förändring i elintensitet (kWh/m ² per öppen timme i butik jämfört med 2016)*	-25% 2030	-17	-10,1	-8,2

* Granskad av bolagets revisorer.

** Scope 1 och 2 är direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser från koncernens egen verksamhet, t ex lager.

- Bolagets totala CO₂e-utsläpp från transporter minskade med 12 procent till 442 000 ton under 2020, varav utsläppen från flygtransporter minskade med 43 procent under året, vilket främst är en följd av covid-19-pandemin. Ett samarbete med transport- och logistikföretaget Maersk kring utsläppreducering ledde till en utsläppsminskning om uppskattningsvis 13 500 ton CO₂e vilket även det var del av den totala minskningen.
- H&M-gruppen fortsatte att införa klimatsmarta leveranser (med elfordon och cykel) och fossilfria bränslen (biogas och biodiesel) under 2020. Med lanseringen av sådana hemleveranser till onlinekunder i Tyskland, Italien, Sverige och Storbritannien under året har mer än hälften (27) av bolagets onlinemarknader någon form av klimatsmart leverans.
 - 90 procent av den el som köptes in till bolagets verksamheter var förnybar under 2020, jämfört med 96 procent 2019. Förändringen beror på anpassning till RE100s uppdaterade kriterier för marknadsavgränsning. De uppdaterade gränskriterierna introducerades i mitten av 2019 då H&M-gruppen redan säkrat förnybar el för 2019 och 2020. För att uppnå 100-procentmålet kommer bolaget att fortsätta sin övergång till en balanserad portfölj bestående av globala elcertifikat (Energy Attribute Certificate, EAC), energiköpsavtal som stödjer storskaliga projekt för förnybara energikällor samt solceller för tak.
 - H&M-gruppen undersöker olika alternativ för att med långsiktigt hållbara lösningar hantera ofrånkomliga växthusgasutsläpp och utsläpp utanför den egna värdekedjan. Bolaget fortsätter att samarbeta med experter för att hitta trovärdiga och skalbara lösningar. Genom H&M-gruppens nya partnerskapsavtal med International Platform for Insetting undersöker företaget potentialen hos så kallade regenerativa jordbruks- eller skogsbruksprojekt för att uppnå förbättringar för klimatet.

Klimatrisikanalys enligt TCFD

2019 genomförde H&M-gruppen en klimatrisikanalys enligt riktlinjerna från Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD. Analysen baserades på två olika klimatscenarion definierade av IPCC (RCP2.6 och RCP6.0) och omfattade hela värdekedjan, det vill säga allt från råmaterial, produktion och distribution till försäljning och kunder. Analysen uppdaterades inte under 2020 eftersom resultatet från 2019 års analys fortfarande visat sig vara fullt relevanta.

Klimatrisken har identifierats som en av bolagets största risker. Revisionsutskottet (som består av tre styrelseledamöter) övervakar detta arbete och granskar resultatet relaterat till alla risker minst en gång per år. Bolagets riskanalyser granskas också årligen av styrelsen som även följer upp implementeringen av hållbarhetsstrategin och initierar förändringar och uppdateringar vid behov. Dessa rutiner och styrinstrument ger styrelsen möjlighet att nogga bevaka bolagets hållbarhets- och klimatresultat samt att säkerställa tillräckligt ledningsfokus och resurstilldelning. Resultatet av riskanalysen sammanfattas i tabellen på nästa sida.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH ANSTÄLLNING: RÄTTVIST OCH JÄMLIKT

Strategi och policy

H&M-gruppen vill främja en inkluderande tillväxt och bidra till att skapa arbetstillfällen, särskilt för mer utsatta grupper. Detta innebär att bolaget måste förstå och hantera de ojämlikheter som existerar i den egna värdekedjan.

Under det gångna året blev det än mer tydligt hur ojämlikheter påverkar vardagen för många människor runt om i världen. Covid-19-pandemin drabbade på ett oproportionerligt sätt utsatta grupper som redan löper större risk för utanförskap, marginalisering och kränkningar av mänskliga rättigheter. Samtidigt fungerade Black Lives Matter-rörelsen som en påminnelse om hur mycket som fortfarande behöver göras för att identifiera och komma tillrätta med sociala orättvisor.

Bolagets strävan efter att vara ett rättvist och jämlikt företag bygger på dess grundläggande arbete längs värdekedjan för att säkerställa respekt för de mänskliga rättigheterna. Utöver det arbetet läggs fokus på:

- *Rättvisa arbetsförhållanden för alla.* Stödja anständiga och meningsfulla arbeten med skäliga löner och förmåner, på säkra och hälsosamma arbetsplatser fria från diskriminering. Säkerställa att medarbetarna har rätt till fri fackföreningsanslutning och kollektivavtal.
- *Inkludering och mångfald.* Skapa förutsättningar för inkluderande och mångfaldspräglade arbetsplatser som främjar lika behandling av alla. Verka för mångfald och jämlikhet via produkter, marknadsföring och kommunikation, men också genom att driva frågan om inkludering i de samhällen H&M-gruppen bedriver verksamhet och i samhället i stort.

H&M-GRUPPENS ÅTAGANDE FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Strategi och policy

Att respektera och stödja mänskliga rättigheter är djupt rotat i H&M-gruppens värderingar och kultur, och genomsyrar allt företag gör. Det är ett grundläggande ansvar att värna rättigheterna för medarbetare, arbetstagare i bolagets leverantörskedjor och kunder i den globala värdekedjan. H&M-gruppens uppdaterade policy för mänskliga rättigheter⁶, som baseras på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP), beskriver detta åtagande.

H&M-gruppen utför due diligence angående mänskliga rättigheter inom hela koncernen och varuförsörjningskedjorna med stöd av utbildning och incidenthantering. Bolaget lägger särskild vikt vid utsatta grupper såsom migrantarbetare och barn. Bolagets strukturerade förhållningsätt till hanteringen av mänskliga rättigheter baseras på fortlöpande och utökad due diligence i alla delar av värdekedjan samt genom att säkerställa tillgång till fungerande system för klagomålshantering och åtgärder. Eventuella risker relaterade till mänskliga rättigheter i verksamheten och varuförsörjningskedjan identifieras och hanteras genom följande steg:

- *Policyutveckling.* Upprättande och tillämpning av relevanta policies och normer angående mänskliga rättigheter i den dagliga verksamheten, inklusive hållbarhetsåtagandet för leverantörer (Sustainability Commitment for suppliers) och interna sociala policies.
- *Utbildning.* H&M-gruppen tillhandahåller utbildning i mänskliga rättigheter i hela företaget, anpassad till olika funktioner och befattningar. Detta inkluderar en grundläggande introduktion i mänskliga rättigheter, en beskrivning av bolagets ansvar enligt FN:s vägledande principer (UNGP) och en förklaring av due diligence- och ledningsprocesser. Utbildningen omfattar även specialutbildning för delar av organisationen, bland annat att öka medvetenheten om tvångsarbete och likabehandling vid rekrytering av migrerande arbetare.
- *Due diligence.* Koncernen utför systematiskt due diligence för att identifiera risker och konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter och arbetar med att förebygga och minimera sådana problem i enlighet med UNGP, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.
- *Klagomåls- och incidenthantering.* H&M-gruppen hanterar klagomål så nära källan som möjligt. Bolagets interna klagomålpolicy, Internal Grievance Policy, beskriver den interna processen, och det förväntas att affärspartners har motsvarande klagomålssystem på operativ nivå.
- *Intressentengagemang.* I varje steg, strävar bolaget efter att samverka med alla intressenter: arbetstagare, medarbetare, kunder, arbetsgivare, fackföreningar, experter på mänskliga rättigheter och civilsamhället.

Bolaget fokuserar på specifika risker relaterade till mänskliga rättigheter, det vill säga de med störst risk att påverka människor negativt. Kopplat till H&M-gruppens affärsmodell inriktas dessa insatser på arbetsvillkor – att driva processen mot en systemförändring inom strategiska områden som

Klimatrisikanalys enligt TCFD

RISK	RISKBESKRIVNING	ÅTGÄRDER FÖR ATT REDUCERA RISKERNA
Prisökningar på råmaterial	Bomull är i dag H&M-gruppens största och viktigaste råmaterial. Temperaturhöjning och vattenbrist kommer med stor sannolikhet påverka möjligheterna att odla bomull i många av världens bomullsodlande regioner. På sikt kommer detta sannolikt att påverka tillgången och priset på bomull. Prisökningar på andra råmaterial kan också förväntas.	<ul style="list-style-type: none"> - H&M-gruppen riktar särskilt in sig på innovation av nya material och nya återvinningsmetoder. Genom att öka andelen återvunnet material minskar beroendet av nya råvaror. - Tack vare sin globala inköpsfunktion kan bolaget enkelt byta råmaterialleverantör om det skulle behövas för att hantera kortsiktiga prisförändringar.
Produktionsstörningar	Produktionsstörning kan inträffa i vissa länder på grund av extremväder, social oro, sjukdom (tex virusutbrott) och klimatmigration, och eventuellt också leda till svårigheter att rekrytera textilarbetare.	<ul style="list-style-type: none"> - Beredskapsplaner har utvecklats för leverantörer i högriskregioner i syfte att möjliggöra tillfällig eller permanent flytt av produktionen till backup-leverantörer på andra inköpsmarknader i lågriskregioner.
Distributionsstörningar	Distributionsstörningar kan inträffa på grund av extrema väderförhållanden som påverkar större transportnav i varuförsörjningskedjan, till exempel översvämningar i hamnar. Det finns särskilda risker förenade med några få strategiska hamnar som svarar för en stor andel av produktflödet. Konsekvenserna kan bli minskad produktillgänglighet för kunder, och därmed minskad försäljning.	<ul style="list-style-type: none"> - Beredskapsplaner har utvecklats för leverantörer i högriskregioner i syfte att möjliggöra tillfällig eller permanent flytt av produktionen till backup-leverantörer på andra inköpsmarknader i lågriskregioner. - H&M-gruppen är i färd med att säkerställa alternativa distributionsvägar för de viktigaste transportnaven som saknar tillräcklig backup-kapacitet.
Förändrade kundattityder och inköpsmönster	Ökad medvetenhet om klimatförändringen väntas påverka kunderna att välja produkter som står för mindre klimatpåverkan vilka säljs av företag som ses som ledande inom hållbarhet. Detta kan också inkludera anseenderisker relaterade till hur varumärken uppfattas.	<ul style="list-style-type: none"> - H&M-gruppen har en ambitiös hållbarhetsstrategi och siktar på att bli klimatpositiva i hela värdekedjan senast 2040, och att bli fullständigt cirkulära, bland annat genom att säkra återvunna eller andra hållbart framställda råmaterial senast 2030. - En viktig del i detta arbete är att fortsätta bygga förtroendet för varumärkena och utveckla ett erbjudande med mindre miljöpåverkan än konkurrenterna.
MÖJLIGHET	BESKRIVNING	ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRVERKLIGA MÖJLIGHETERNA
Attrahera fler kunder	Ökad medvetenhet om klimatkrisen kan leda till att kunderna föredrar produkter och tjänster med mindre klimatpåverkan, från företag de litar på och som delar deras värderingar. Detta innebär att det finns en möjlighet för H&M-gruppen att attrahera fler kunder genom att erbjuda ett mer hållbart erbjudande.	<ul style="list-style-type: none"> - Att leva upp till H&M-gruppens ambitiösa strategi och samtidigt uppfylla kundernas förväntningar på klimatområdet kan resultera i en möjlighet att öka marknadsandelen. - Transparens och tydlig kundkommunikation.
Utveckla nya affärsmodeller och skapa nya intäktsflöden	Det finns en växande affärsmöjlighet i att erbjuda kunder nya sätt att ta del av mode. Detta leder också till minskad klimatpåverkan och ökad kundlojalitet.	<ul style="list-style-type: none"> - H&M-gruppen arbetar löpande med att utveckla nya affärsmodeller och intäktsflöden från bland annat lokal produktion, uthyrning, second hand-handel, klädvård och lagningar för att förlänga plaggens livslängd.
Förbättrade inköpsmetoder	Genom att förfina inköpsmetoderna och använda avancerad dataanalys (AA) och artificiell intelligens (AI) kan erbjudandet bli mer relevant för kunderna, med minskade klimateffekter som följd. Tillgång och efterfrågan kan matchas på ett bättre sätt, vilket bidrar till att undvika överproduktion och därmed minskad klimatpåverkan.	<ul style="list-style-type: none"> - H&M-gruppen har börjat använda AA och AI på utvalda försäljningsmarknader. Planen är att introducera denna metod inom samtliga varumärken, funktioner och marknader i bolaget.

rättvisa arbetsförhållanden, inkludering och mångfald. Detta sker med stöd av bolagets program för att hantera leverantörskedjan och löpande due diligence-arbete inom hela värdekedjan. H&M-gruppen hanterar andra risker angående mänskliga rättigheter, till exempel rätten till vatten och miljön, genom bolagets miljöagenda. Förteckningen över specifika risker ses regelbundet över tillsammans med interna och externa intressenter.

H&M-gruppen rapporterar också i enlighet med olika regulatoriska ramverk kopplade till mänskliga rättigheter och due diligence, såsom Modern Slavery Act. Se bolagets statement här: hmgroup.com/sustainability.

Rättvisa arbetsförhållanden i egna verksamheter

H&M-gruppens verksamhet ska präglas av en grundläggande respekt för individen och alla människors lika värde. Det gäller allt från arbetstider, fackföreningsfrihet och lönesättning till möjligheten att växa och utvecklas i företaget.

Exempel på koncerngemensamma verktyg som utgör stöd för H&M-gruppens medarbetare och team, för att säkerställa rättvisa och jämlika arbetsförhållanden i företaget, är:

- *Globala sociala policier.* För att säkerställa att företagets åtagande kopplat till mänskliga rättigheter efterlevs, har H&M-gruppen globala sociala policier. Dessa sociala policier styr och guidar ledare och medarbetare inom viktiga områden såsom likabehandling, ersättning och förmåner, hälsa och säkerhet samt arbetsmarknadsrelationer.
- *Öppna dörrar.* Skulle missförhållanden uppstå finns även en tydlig hantering för det. I första hand uppmanas medarbetare och ledare att följa företagets praxis att ha högt i tak och hålla dörrar öppna för att lösa arbetsrelaterade missförhållanden genom en informell, öppen och rättfram dialog. Se även sidan 49 om klagomåls- och incidenthantering.
- *Ledarskapsförväntningar.* H&M-gruppen är ett värderingsstyrt företag och arbetar aktivt och medvetet utifrån företagets gemensamma värderingar, vilka utgör grunden för H&M-gruppens förväntningar på samtliga ledare i organisationen. Baserat på värderingarna finns ett antal förväntningar på företagets ledare som tydliggör H&M-gruppens syn på ledarskap – med syftet att alla medarbetare ska utvecklas och nå sin fulla potential – samt på vilket sätt man vill uppnå resultat.
- *Gemensamma värderingar.* H&M-gruppen eftersträvar en arbetsmiljö där var och en kan göra skillnad. Detta understöds av företagets gemensamma värderingar, som genom att utgå från en respekt för individen och tro på människors förmåga att ta initiativ, bidrar till en öppen och jordnära företagskultur där samarbete, entreprenörskap, enkelhet, ständiga förbättringar och kostnadsmedvetenhet främjas.
- *Utveckling och utbildning.* H&M-gruppen ser att individen har ett stort ansvar i sin egen utveckling och företaget och dess ledare stöttar medarbetarna i form av:
 - årliga utvecklingssamtal med gemensamt uppsatta mål
 - interna träningar, bland annat med stöd av GROW som är en plattform för onlineutbildning
 - olika typer av mentorskap och coaching-möjligheter
 Stora möjligheter finns även att utvecklas internt genom att prova på olika roller och uppdrag inom företaget.

Se även avsnittet Inkludering och mångfald på nästa sida, samt förvaltningsberättelsens avsnitt Medarbetare på sidan 37. För ytterligare information, se H&M-gruppens Sustainability Performance Report på hmgroup.com.

Rättvisa arbetsförhållanden i leverantörskedjan

H&M-gruppens leverantörskedja för produktion omfattar många länder och bidrar till arbetstillfällen för cirka 1,56 miljoner människor. Bolaget har ett betydande ansvar att värna dessa arbetstagares rättigheter och säkerställa att de känner till sina rättigheter, vilka inbegriper goda arbetsförhållanden, facklig representation, förbättrade löner och utvecklingsmöjligheter. Bolaget tolererar inte barnarbete i sin leverantörskedja och verkar för att skydda utsatta grupper, såsom migrerande arbetare, från riskerna för tvångsarbete.

Viktiga fokusområden är:

- *Hälsa och säkerhet.* Säkerställa höga säkerhetsnormer genom leverantörskontroller och främja förbättrade branschstandarder.
- *Arbetsplatsdialog.* Öppen dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare är en förutsättning för att uppnå bra arbetsförhållanden. Bolaget stöder rätten till fri fackföreningsanslutning och kollektivavtal i sin varuförsörjningskedja, och samarbetar med leverantörer för att möjliggöra demokratiskt valda arbetstagarrepresentanter och ett konstruktivt engagemang. För att förbättra arbetsmarknadsrelationerna i bolagets globala varuförsörjningskedja säkerställer H&M-gruppen att arbetstagarna känner till sina rättigheter, att arbetsgivare stöder fackföreningsrepresentation på fabriksnivå, erbjuder utbildning i demokratiska representation och samarbetar med andra företag och fackföreningar.
- *Ersättning och förmåner.* Bolaget verkar för att förbättra lönehanteringssystemen på leverantörernas fabriker, med utgångspunkt i övertygelsen om att arbetstagare ska ha lika och konkurrenskraftig lön för likvärdigt arbete. Sedan 2013 har H&M-gruppens strategi för rättvisa levnadslöner varit vägledande i bolagets arbete för att skapa förståelse för och förbättra arbetsplatsdialoger och lönehanteringssystem på fabriksnivå, säkerställa korrekta inköpsrutiner, och i samarbetet med andra intressenter som exempelvis ACT och ILO.

Bolaget arbetar för närvarande med att uppdatera strategin för rättvisa levnadslöner efter en extern utvärdering som genomfördes under 2020 i syfte att följa upp resultaten under perioden 2013–2018 jämfört med målen som fastställdes när strategin implementerades 2013. I den utvärdering och granskning som genomfördes konstaterades till exempel, att:

- Fokusområdena i den befintliga strategin (minimilöner, fabrikenas lönesystem, inköpsrutiner och kollektivavtal) stärker varandra och är alla viktiga för att uppnå bättre löner.
- Lönehanteringssystemen på de cirka 800 utvärderade leverantörsfabrikerna i H&M-gruppens varuförsörjningskedja ledde till en genomsnittlig lönehöjning om 2,9 procent och arbetsplatsdialogprogrammet ledde till en genomsnittlig lönehöjning om 2,0 procent jämfört med de leverantörer som står utanför dessa program.
- Lönehanteringssystemen har haft en allmänt god effekt på fabriksnivå, men bidrog särskilt väl till lönehöjningar i vissa länder. Fabrikslöner är det område där H&M-gruppen kan ha störst inflytande, men för maximal effekt behövs även åtgärder på nationell nivå, bland annat avseende minimilöner och kollektivavtal.

H&M-gruppen går nu över från att följa upp framstegen baserat på fabrikers engagemang i arbetsplatsdialog och löneprogram, till att mäta den faktiska effekten på lönerna⁷, och har därför uppdaterat lönerelaterade KPI:er. De gamla nyckeltalen kommer dock att följas upp under tiden bolaget utvecklar sin nya strategi.

Inkludering och mångfald

H&M-gruppen värnar om och agerar för att motverka orättvisa och ojämlikhet. Händelser runt om i världen under 2020 visar att mycket fortfarande behöver göras för att komma till rätta med dessa problem, vilket gav nytt incitament till bolagets inkluderings- och mångfaldsarbete. Bolaget fokuserar på:

- *Intern mångfald och jämlikhet.* Bolaget verkar för att förbättra intern medvetenhet om inkludering, mångfald och omedveten diskriminering samt representation i grupper och ledning, och erbjuder rättvisa och lika möjligheter till anställning.
- *Främja mångfald och jämlikhet.* H&M-gruppens varumärken uppmuntrar inkludering och sätter stort värde på mångfald och jämlikhet via produkter, marknadsföring, kommunikation och genom partnersamarbeten.
- *Inkludering.* Via globala och lokala initiativ förbättrar bolaget människors inkluderande i de samhällen där bolaget är aktivt. Bolaget har en särskild strategi för att främja jämställdhet mellan könen i sin leverantörskedja.

H&M-gruppen arbetar mot att uppnå tre mål till 2025: att säkerställa att dess arbetsplatser är inkluderande och kännetecknas av mångfald, att använda denna mångfald för att förbättra verksamheten samt att använda sin verksamhet för att öka människors inkluderande i de samhällen där bolaget verkar. Under 2020 satte bolaget upp nya mål för denna strategi. Målen inkluderar att rapportera om åtaganden och handlingsplaner för inkludering och mångfald på alla marknader under 2021, öka mångfalden i bolagets ledningsgrupper och att inrätta en rådgivande kommitté där bolagets medarbetare kan samverka direkt med H&M-gruppens vd, inkluderings- och mångfaldsansvarige och ledningsgrupp, för att ytterligare främja inkludering och mångfald.

Sociala förhållanden, uppföljningsförfaranden och resultat

Alla leverantörer måste underteckna uppförandekoden (Sustainability Commitment) innan någon order läggs. Koden fastställer grundläggande krav liksom ytterligare förbättringsområden för bolagets leverantörer inom områden som hälsosamma arbetsplatser och arbetsförhållanden (bland annat aspekter som hälsa och säkerhet, mångfald och jämlikhet, diskriminering, skäliga levnadslöner och förmåner, skriftliga avtal, arbetstid, fri fackföreningsanslutning och kollektivavtal, barnarbete och unga anställda samt alla former av tvångsarbete).

ANTIKORRUPTION

Strategi och policy

På många marknader där H&M-gruppen och dess leverantörer är aktiva finns en risk för korruption. Att agera med respekt, integritet, transparens och ärlighet är en grundläggande princip för verksamheten och djupt förankrat i H&M-gruppens värderingar. I bolagets etiska kod (Code of Ethics) beskrivs de förväntningar som finns på medarbetare och leverantörer vid affärer för gruppens räkning. H&M-gruppen har såsom beskrivs i koden nolltolerans för mutor och korruption. Detta gäller alla affärer och transaktioner som bolaget genomför i alla de länder där bolaget och dess affärspartners är aktiva. Bolaget har antagit ett omfattande etik- och antikorrupsionsprogram, Ethics & Compliance and Anti-Corruption programme, för att förebygga och motverka korruption i alla dess former.

- Alla medarbetare i kontakt med affärspartners måste underteckna och följa Code of Ethics.
- Det är obligatoriskt för alla affärspartners att underteckna och följa Code of Ethics.
- Risken för korruption utvärderas som en del i due diligence-processen för alla nya affärspartners, med risknivåer definierade efter det land, den bransch och den position/funktion som bedöms.
- När risknivån är fastställd formuleras kort- och långsiktiga mål för att reducera risken.
- Årligen kartläggs korruptionsrisken i organisationen, och resultaten används för att prioritera hur resurserna fördelas till högriskområden.
- Medarbetare och prioriterade affärspartners utbildas i antikorrupsion.
- Bolagets etiska kod och visseblåsarpolicy ses över och uppdateras regelbundet i enlighet med alla gällande lagkrav.
- Under hösten 2020 uppdaterades avsnittet om intressekonflikter i den etiska koden för medarbetare.

Antikorrupsion, uppföljningsförfaranden och resultat

- Alla överträdelser av den etiska koden utreds internt. Utredningen kan leda till att affärsrelationen eller anställningen avslutas.
- Antal överträdelser av den etiska koden följs upp och rapporteras årligen till vd, finanschef och styrelsen liksom externt.
- Interna revisioner utförs för att säkerställa efterlevnad av H&M-gruppens etiska kod.

KPI	MÅL	2020	2019	2018
% av leverantörsfabriker som har facklig representation**		32	-	-
% av leverantörsfabriker som har kollektivavtal**		18	-	-
% av medarbetarna som instämmer i påståendet "Jag kan vara mig själv på jobbet"**** och % av medarbetarna som instämmer i påståendet "Jag behandlas med respekt och värdighet"	Årlig ökning	84/80	84/82	83/81
% av affärspartners som betraktar H&M-gruppen som en rättvis affärspartner	90% 2018	96	96	93
%-andelen kvinnliga arbetstagare i leverantörskedjan, arbetsledare och arbetstagarrepresentanter****	Se nedan	63/24/59	-	-

** Nytt nyckeltal (KPI) fr o m 2020 till följd av det strategiska beslutet att följa upp framstegen i H&M-gruppens globala leverantörskedja för produktion.

*** Nytt KPI sedan 2018 som ersätter tidigare KPI, % av medarbetare som instämmer med påståendet "Människor här behandlas rättvist oavsett ålder, etnicitet, kön, sexuell läggning, funktionsvariation" – eftersom en ny plattform för medarbetarenkäter började användas 2018.

**** Nytt KPI för 2020. Ökning av andelen kvinnliga arbetsledare och arbetstagarrepresentanter är ett mål i strategin för ökad jämställdhet i leverantörskedjan. Under 2020 fastställdes baslinjen med ambitionen att förbättra detta nyckeltal varje år.

- Affärspartners och medarbetare uppmanas att använda sig av bolagets open door-policy, visselblåsarpolicy samt coe@hm.com för att rapportera fall.
- Under 2020 bekräftades 16 (26)* fall av överträdelser som ledde till avslut/ uppsägning och/eller en skriftlig varning.

Covid-19-pandemins konsekvenser

De nyckeltal som var fastställda till årsskiftet 2019 för Code of Ethics-programmet påverkades kraftigt av covid-19-pandemin och de tillfälliga nedstängningarna av butiker, kontor och produktionsanläggningar som blev följden under delar av våren och hösten:

- Målet att 90 procent av medarbetarna ska utbildas i den etiska koden varje år uppnåddes inte under 2020 (deltagandet var 60 procent).
- De fysiska workshops som behandlar svåra val baserat på bolagets etiska kod ställdes in på grund av kraven på social distansering.
- Utbildningar i Code of Ethics för leverantörer fick genomföras digitalt på alla produktionsmarknader.
- Rapporterna om överträdelser av Code of Ethics var färre under 2020 än under 2019.

Strategi för 2021

Under 2021 kommer H&M-gruppen att arbeta med att ta fram en långsiktig, riskbaserad modell genom att introducera en koncerngemensam process för etik och efterlevnad. Denna kommer att omfatta fyra huvudsakliga processer:

- *Riskidentifiering*: genomföra riktade och välunderbyggda riskanalyser inom viktiga områden.
- *Medvetenhet*: aktivt engagera medarbetarna vid rätt tidpunkt, med rätt budskap och via rätt kommunikationskanal.
- *Dataanalys*: samla in och analysera en stor mängd data för att bygga upp en djupare kunskap om potentiella utvecklingsområden.
- *Kontinuerlig förbättring*: kanalisera resultaten till Ethics & Compliance-programmet för att minska skillnader, förbättra processer och minska risker.

Under första och andra kvartalet 2021 planerar bolaget att implementera tre större program i alla delar av organisationen. Dessa kommer att finnas tillgängliga på en plattform:

- Rapporteringssystem och policyhantering.
- Utbildningar för att ytterligare öka medvetenheten om Code of Ethics och uppföljning av att såväl medarbetare som leverantörer genomgått utbildningen.
- Extern due diligence-lösning.

H&M-gruppen ska ytterligare stärka sitt antikorrupsionsprogram genom att använda en extern riskhanteringslösning för att förbättra transparensen och ansvarstagandet, och för att säkerställa ett proaktivt förhållningssätt till externa riskbedömningar av nya och befintliga affärspartners.

Indikatorer markerade med * har granskats av bolagets revisorer.

1 <https://hmgroup.com/sustainability/>

2 <https://transparencypledge.org/>

3 <https://hmgroup.com/sustainability/sustainability-reporting/standards-and-policies/code-of-ethics/>

4 <https://hmgroup.com/sustainability/sustainability-reporting/standards-and-policies/sustainability-commitment/>

5 <https://www.there100.org/>

6 <https://hmgroup.com/sustainability/sustainability-reporting/standards-and-policies/human-rights-policy/>

7 <https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/wages/>

Koncernens resultaträkning

MSEK 1 DECEMBER - 30 NOVEMBER	2020	2019
Nettoomsättning, not 3, 4	187 031	232 755
Kostnad sålda varor, not 6, 7, 9	-93 487	-110 302
BRUTTORESULTAT	93 544	122 453
Försäljningskostnader, not 6, 7, 9	-81 425	-96 279
Administrationskostnader, not 6, 7, 9, 10	-9 020	-8 828
RÖRELSERESULTAT	3 099	17 346
Ränteintäkter och liknande resultatposter	252	376
Räntekostnader och liknande resultatposter	-1 299	-331
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER	2 052	17 391
Skatt, not 11	-809	-3 948
ÅRETS RESULTAT	1 243	13 443

Årets resultat är i sin helhet hänförligt till moderbolaget H & M Hennes & Mauritz AB:s aktieägare.

Resultat per aktie, SEK*

0,75 8,12

Antal aktier, tusental*

1 655 072 1 655 072

* Före och efter utspädning.

Koncernens rapport över totalresultat

MSEK 1 DECEMBER - 30 NOVEMBER	2020	2019
ÅRETS RESULTAT	1 243	13 443
Övrigt totalresultat		
<i>Poster som har omförts eller kan omföras till årets resultat</i>		
Omräkningsdifferenser	-3 673	1 150
Förändring i sÄkringsreserv		
Värdeförändring derivat, not 21	-220	-209
Överföringar till resultaträkningen, not 21	312	365
Skatt hänförlig till förändring i sÄkringsreserver	-21	-36
<i>Poster som inte kommer att omföras till årets resultat</i>		
Omvärderingar avseende förmånsbestÄmda pensionsplaner, not 20	-113	-68
Skatt hänförlig till ovanstående omvärdering	26	15
ÖVRIGT TOTALRESULTAT	-3 689	1 217
TOTALRESULTAT FÖR ÅRET	-2 446	14 660

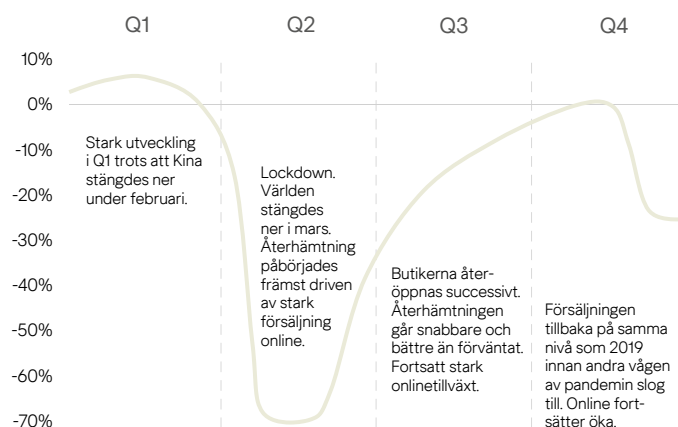
Årets totalresultat är i sin helhet hänförligt till moderbolaget H & M Hennes & Mauritz AB:s aktieägare.

KOMMENTAR TILL KONCERNENS RESULTATRÄKNING

Utvecklingen under 2020 påverkades kraftigt av covid-19-pandemins mycket negativa effekter. Som mest var cirka 4 000 av koncernens 5 000 butiker stängda. Nettoomsättningen för räkenskapsåret 2019/2020 minskade med 20 procent till MSEK 187 031 (232 755). I lokala valutor minskade försäljningen med 18 procent. Bruttoresultatet minskade till MSEK 93 544 (122 453), vilket motsvarar en bruttomarginal om 50,0 procent (52,6). Bruttoresultatet och bruttomarginalen är resultatet av många faktorer, såväl interna som externa, och påverkas främst av de beslut som H&M-koncernen tar utifrån strategin att alltid ha det bästa kunderbjudandet på varje enskild marknad – utifrån kombinationen mode, kvalitet, pris och hållbarhet.

För att hantera covid-19-situationen och dess negativa effekter genomförde koncernen en rad snabba och kraftfulla åtgärder inom samtliga delar av verksamheten, bland annat gällande varuinköp, investeringar, hyror, bemanning och finansiering. Försäljnings- och administrationskostnaderna minskade med 14 procent till MSEK 90 445 (105 107). I lokala valutor var minskningen 13 procent. Statliga stöd kopplat till pandemin minskade kostnaderna med drygt 2 miljarder kronor, vilket ska ses mot bakgrund av pandemins kraftigt negativa påverkan på försäljningen och den svårbedömda situation som pandemins förlopp fört med sig. I samband med pandemin gjordes även omfattande genomlysningar av koncernens samtliga pågående utvecklingsprojekt och immateriella tillgångar. Rörelseresultatet belastades därför med nedskrivningar om sammanlagt MSEK 1 028 för immateriella tillgångar. I försäljningskostnaderna ingick MSEK 362 i sanktionsavgift från den regionala dataskyddsmyndigheten i Hamburg hänförlig till en intern personuppgiftsincident vid ett servicecenter i Nürnberg som bolaget anmält hösten 2019.

Resultatet efter finansiella poster uppgick till MSEK 2 052 (17 391). Exklusive effekten av IFRS 16 uppgick resultatet efter finansiella poster till MSEK 1 691 (17 391). Se även not 32.

H&M-GRUPPENS FÖRSÄLJNINGSENTVECKLING I LOKALA VALUTOR**SKATT**

H&M-koncernens skattesats för räkenskapsåret 2019/2020 blev 39,4 (22,7) procent. Skattesatsens utfall för året beror på resultaten i koncernens olika bolag och bolagsskattesatserna i respektive land. Skattesatsens historiskt höga utfall är covid-19-relaterat då andelen icke avdragsgilla kostnader får en större procentuell påverkan på skattesatsen när resultatet före skatt minskar så kraftigt jämfört med ett normalt år.

TIO STÖRSTA FÖRSÄLJNINGSMARKNADerna	2020	2019	FÖRÄNDRING I %		30 NOV 2020	2020
	MSEK NETTO-OMSÄTTNING	MSEK NETTO-OMSÄTTNING	SEK	LOKAL VALUTA	ANTAL BUTIKER	NYA BUTIKER (NETTO)
Tyskland	29 684	33 540	-11	-12	457	-9
USA	20 802	29 976	-31	-30	582	-11
Storbritannien	11 486	14 897	-23	-23	289	-16
Kina	9 748	12 059	-19	-17	505	-15
Frankrike	9 166	12 196	-25	-24	228	-7
Sverige	8 015	8 993	-11	-11	168	-9
Ryssland	6 226	6 852	-9	0	155	8
Italien	6 079	8 401	-28	-27	174	-7
Nederländerna	5 758	6 813	-15	-16	135	-3
Schweiz	5 550	5 676	-2	-6	98	-1
Övriga	74 517	93 352	-20	-18	2 227	12
Totalt	187 031	232 755	-20	-18	5 018	-58

Koncernens balansräkning

MSEK 30 NOVEMBER	2020	2019	MSEK 30 NOVEMBER	2020	2019
TILLGÅNGAR			EGET KAPITAL OCH SKULDER		
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			EGET KAPITAL		
Immateriella anläggningstillgångar			Aktiekapital, not 19	207	207
Hyresrätter och liknande rättigheter, not 12	191	411	Reserver	990	4 592
Balanserade utvecklingsutgifter, not 12	10 177	10 973	Balanserade vinstmedel	53 426	52 270
Goodwill, not 12	64	64	SUMMA EGET KAPITAL	54 623	57 069
	10 432	11 448	SKULDER		
Materiella anläggningstillgångar			Långfristiga skulder		
Byggnader och mark, not 13	745	813	Avsättningar för pensioner, not 20	612	510
Inventarier, not 13	30 894	40 079	Uppskjutna skatteskulder, not 11	3 988	4 423
Nyttjanderättstillgångar, not 15	59 535	-	Skulder till kreditinstitut, not 24	8 433	10 413
	91 174	40 892	Övriga räntebärande skulder, not 15, 24	50 458	234
Finansiella anläggningstillgångar				63 491	15 580
Andelar i intresseföretag, not 14	247	210	Kortfristiga skulder		
Övriga aktier och andelar	539	429	Leverantörsskulder	9 511	7 838
	786	639	Skatteskulder, not 11	1 708	2 752
Övriga anläggningstillgångar			Skulder till kreditinstitut, not 24	7 899	6 904
Långfristiga fordringar	907	912	Övriga räntebärande skulder, not 15, 24	13 275	147
Uppskjutna skattefordringar, not 11	5 714	4 322	Övriga skulder	3 983	4 476
	6 621	5 234	Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter, not 22	19 881	25 719
SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR	109 013	58 213		56 257	47 836
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			SUMMA SKULDER	119 748	63 416
Varulager, not 16	38 209	37 823	SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	174 371	120 485
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar, not 21	3 086	5 879			
Skattefordringar, not 11	1 686	1 555			
Övriga fordringar	2 397	1 736			
Förutbetalda kostnader, not 17	3 440	2 967			
	10 609	12 137			
Likvida medel, not 18	16 540	12 312			
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR	65 358	62 272			
SUMMA TILLGÅNGAR	174 371	120 485			

KOMMENTAR TILL KONCERNENS BALANSRÄKNING

H&M-koncernen har en stark finansiell ställning. Koncernens soliditet uppgick till 31,3 procent (47,4). Exklusive IFRS 16 uppgick soliditeten till 47,5 procent. Andelen riskbärande kapital motsvarade 33,6 procent (51,0). Eget kapital fördelat på de utestående 1 655 072 000 (1 655 072 000) aktierna uppgick per den 30 november 2020 till SEK 33:00 (34:48), och till SEK 32:87 exklusive IFRS 16, se not 32.

Varulager

Trots covid-19-situationen med nedstängningar och kraftiga restriktioner, ökade varulagret endast med 1 procent i SEK jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år och uppgick till MSEK 38 209 (37 823). Valutajusterat ökade varulagret med 6 procent. Det bokförda varulagret i SEK utgjorde 20,4 procent (16,3) av omsättningen.

Finansiering

Per den 30 november 2020 hade koncernen räntebärande skulder om MSEK 16 332 (17 317) i form av lån från kreditinstitut och företagscertifikat. Därutöver har koncernen utnyttjade kreditfaciliteter om MSEK 30 055 (11 857). Den genomsnittliga löptiden på räntebärande skulder och utnyttjade kreditfaciliteter uppgick till 2,1 (2,6) år. Löptiderna på utestående räntebärande skuld och utnyttjade kreditfaciliteter fördelas enligt tabell i not 2.

H&M-koncernens likviditet är mycket god. Per den 30 november 2020, var likvida medel MSEK 16 540 (12 312). Summan av likvida medel och utnyttjade kreditfaciliteter var MSEK 46 595 (24 169). Förbättringen av likviditeten är delvis driven av ökat fokus på H&M-koncernens rörelse-

kapital där man bland annat under året effektiviserat fakturahanteringen och betalningsprocessen gentemot koncernens varuleverantörer. Bland annat har betalningsvillkoren börjat anpassas till branschstandard. Detta förväntas ge materiella effekter på H&M-koncernens rörelsekapital och stärka kassaflödet under den fortsatta implementeringen under 2021. Baserat på 2020 års inköpsvolym kommer cirka 10 miljarder SEK att kunna frigöras under 2021.

H&M-koncernen har även implementerat ett arrangemang med banker, där bankerna erbjuder H&M-koncernens varuleverantörer möjlighet att erhålla tidigare betalning än fakturans förfallodatum. Arrangemanget erbjuds till alla H&M-koncernens varuleverantörer och har tagits emot väl på de marknader där det hittills implementerats. Merparten av leverantörerna har valt att delta. Rörelsekapitalet för både H&M-koncernen och för varuleverantörerna kommer därmed att kunna förbättras.

Koncernen strävar efter att säkerställa finansiell flexibilitet och handelsfrihet till bästa möjliga villkor. Följande väsentliga finansieringsaktiviteter påbörjades under fjärde kvartalet 2020 och slutfördes under första kvartalet 2021:

- Med syfte att accelerera koncernens hållbarhetsarbete togs ett ramverk fram som möjliggör utställande av hållbarhetslänkade obligationer under koncernens EMTN-program som etablerades under tredje kvartalet 2020 med ett rambelopp om MEUR 2 000. Ramverket är utformat enligt Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP).
- För att säkerställa tillgång till obligationsmarknaden till bästa möjliga villkor har ett kreditbetyg från Standard & Poor's erhållits. Kreditbetyget är BBB med stabila utsikter.

Koncernens förändring i eget kapital

Allt eget kapital är hänförligt till moderbolaget H & M Hennes & Mauritz AB:s aktieägare.

MSEK	AKTIEKAPITAL	OMRÄKNINGS-DIFFERENSER	SÄKRINGS-RESERV	BALANSERADE VINSTMEDEL	TOTALT EGET KAPITAL
EGET KAPITAL 2019-12-01	207	4 398	194	52 270	57 069
Årets resultat	-	-	-	1 243	1 243
Övrigt totalresultat					
Omräkningsdifferenser	-	-3 673	-	-	-3 673
Förändring i sÄkringsreserv					
Värdeförändring derivat	-	-	-220	-	-220
Överföringar till resultatrÄkningen	-	-	312	-	312
Skatt hänförlig till sÄkringsreserv	-	-	-21	-	-21
Omvärderingar avseende förmÄnsbestÄmda pensionsplaner	-	-	-	-113	-113
Skatt hänförlig till ovanstÄende omvärdering	-	-	-	26	26
Övrigt totalresultat	-	-3 673	71	-87	-3 689
Totalresultat	-	-3 673	71	1 156	-2 446
Utdelning	-	-	-	-	-
EGET KAPITAL 2020-11-30	207	725	265	53 426	54 623

MSEK	AKTIEKAPITAL	OMRÄKNINGS-DIFFERENSER	SÄKRINGS-RESERV	BALANSERADE VINSTMEDEL	TOTALT EGET KAPITAL
EGET KAPITAL 2018-12-01	207	3 248	74	55 017	58 546
Årets resultat	-	-	-	13 443	13 443
Övrigt totalresultat					
Omräkningsdifferenser	-	1 150	-	-	1 150
Förändring i sÄkringsreserv					
Värdeförändring derivat	-	-	-209	-	-209
Överföringar till resultatrÄkningen	-	-	365	-	365
Skatt hänförlig till sÄkringsreserv	-	-	-36	-	-36
Omvärderingar avseende förmÄnsbestÄmda pensionsplaner	-	-	-	-68	-68
Skatt hänförlig till ovanstÄende omvärdering	-	-	-	15	15
Övrigt totalresultat	-	1 150	120	-53	1 217
Totalresultat	-	1 150	120	13 390	14 660
Utdelning	-	-	-	-16 137	-16 137
EGET KAPITAL 2019-11-30	207	4 398	194	52 270	57 069

Koncernens kassaflödesanalys

MSEK 1 DECEMBER - 30 NOVEMBER	2020	2019
Den löpande verksamheten		
Resultat efter finansiella poster*	2 052	17 391
Avsättning till pensioner	22	-12
Avskrivningar	25 953	11 051
Betald skatt	-3 719	-3 700
Övrigt	0	23
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändring av rörelsekapitalet	24 308	24 753
Förändring av rörelsekapitalet		
Rörelsefordringar	1 373	753
Varulager	-1 980	273
Rörelseskulder	2 199	3 207
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN	25 900	28 986
Investeringsverksamheten		
Investeringar i hyresrätter och liknande rättigheter	-48	-47
Investeringar i övriga immateriella tillgångar	-1 448	-2 909
Investeringar i byggnader och mark	0	0
Investeringar i inventarier	-3 606	-7 384
Övriga investeringar	-142	-188
KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN	-5 244	-10 528
Finansieringsverksamheten		
Kortfristiga lån	995	-2 249
Långfristiga lån	-1 980	243
Amortering leasing	-14 174	-149
Utdelning	0	-16 137
KASSAFLÖDE FRÅN FINANSIERINGSVERKSAMHETEN, NOT 24	-15 159	-18 292
ÅRETS KASSAFLÖDE	5 497	166
Likvida medel vid räkenskapsårets början	12 312	11 590
Årets kassaflöde	5 497	166
Valutakurseffekt	-1 269	556
Likvida medel vid räkenskapsårets slut, not 18	16 540	12 312

* Betalda räntor uppgår för koncernen till MSEK 349 (308). Erhållna räntor uppgår för koncernen till MSEK 252 (376).

Moderbolagets resultaträkning

MSEK 1 DECEMBER - 30 NOVEMBER	2020	2019
Extern nettoomsättning	53	31
Intern nettoomsättning, not 5	3 552	4 444
BRUTTORESULTAT	3 605	4 475
Administrationskostnader, not 6, 7, 9, 10	-111	-157
RÖRELSERESULTAT	3 494	4 318
Utdelning från dotterbolag	2 627	15 840
Räntetäckter och liknande resultatposter, not 29	300	55
Räntekostnader och liknande resultatposter, not 29	-258	-142
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER	6 163	20 071
Bokslutsdispositioner, not 25	-3 439	-2 961
Skatt, not 11	-16	-275
ÅRETS RESULTAT	2 708	16 835

Moderbolagets rapport över totalresultat

MSEK 1 DECEMBER - 30 NOVEMBER	2020	2019
ÅRETS RESULTAT	2 708	16 835
Övrigt totalresultat		
<i>Poster som inte kommer att omföras till årets resultat</i>		
Omvärderingar avseende förmånsbestämda pensionsplaner, not 20	-3	-3
Skatt hänförlig till ovanstående omvärdering	1	1
ÖVRIGT TOTALRESULTAT	-2	-2
TOTALRESULTAT FÖR ÅRET	2 706	16 833

Moderbolagets balansräkning

MSEK 30 NOVEMBER	2020	2019	MSEK 30 NOVEMBER	2020	2019
TILLGÅNGAR			EGET KAPITAL OCH SKULDER		
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			EGET KAPITAL		
Materiella anläggningstillgångar			Bundet eget kapital		
Byggnader och mark, not 13	132	139	Aktiekapital, not 19	207	207
Inventarier, not 13	57	93	Reservfond	88	88
	189	232		295	295
Finansiella anläggningstillgångar			Fritt eget kapital		
Aktier och andelar, not 26	819	918	Balanserade vinstmedel	16 872	39
Fordringar hos dotterbolag	78	796	Årets resultat	2 706	16 833
Andra långfristiga fordringar	113	117		19 578	16 872
Uppskjutna skattefordringar, not 11	80	82			
	1 090	1 913	SUMMA EGET KAPITAL	19 873	17 167
SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR	1 279	2 145	OBESKATTADE RESERVER, NOT 27	38	57
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			SKULDER		
Kortfristiga fordringar			Långfristiga skulder		
Kundfordringar	7	8	Avsättning för pensioner, not 20	169	176
Fordringar hos dotterbolag	35 153	30 992	Skulder till kreditinstitut, not 24	8 468	10 266
Skattefordran	24	421		8 637	10 442
Förutbetalda kostnader, not 17	57	21	Kortfristiga skulder		
	35 241	31 442	Leverantörsskulder	5	5
Kassa och bank, not 18	-	2	Skulder till kreditinstitut, not 24	7 498	5 530
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR	35 241	31 444	Övriga skulder	257	202
SUMMA TILLGÅNGAR	36 520	33 589	Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter, not 22	212	186
				7 972	5 923
			SUMMA SKULDER	16 609	16 365
			SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	36 520	33 589

Moderbolagets förändring i eget kapital

MSEK	AKTIEKAPITAL	RESERVFOND	BALANSERADE VINSTMEDEL	TOTALT EGET KAPITAL
EGET KAPITAL 2019-12-01	207	88	16 872	17 167
Årets resultat	-	-	2 708	2 708
Övrigt totalresultat				
Omvärderingar avseende förmånsbestämda pensionsplaner	-	-	-3	-3
Skatt hänförlig till ovanstående omvärdering	-	-	1	1
Övrigt totalresultat	-	-	-2	-2
Totalresultat	-	-	2 706	2 706
Utdelning	-	-	-	-
EGET KAPITAL 2020-11-30	207	88	19 578	19 873

MSEK	AKTIEKAPITAL	RESERVFOND	BALANSERADE VINSTMEDEL	TOTALT EGET KAPITAL
EGET KAPITAL 2018-12-01	207	88	16 176	16 471
Årets resultat	-	-	16 835	16 835
Övrigt totalresultat				
Omvärderingar avseende förmånsbestämda pensionsplaner	-	-	-3	-3
Skatt hänförlig till ovanstående omvärdering	-	-	1	1
Övrigt totalresultat	-	-	-2	-2
Totalresultat	-	-	16 833	16 833
Utdelning	-	-	-16 137	-16 137
EGET KAPITAL 2019-11-30	207	88	16 872	17 167

Moderbolagets kassaflödesanalys

MSEK 1 DECEMBER - 30 NOVEMBER	2020	2019
Den löpande verksamheten		
Resultat efter finansiella poster*	6 163	20 071
Avsättning till pensioner	-10	-8
Avskrivningar	34	63
Betald skatt	384	-722
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändring av rörelsekapitalet	6 571	19 404
Förändring av rörelsekapitalet		
Rörelsefordringar	-4 196	-788
Rörelseskulder	-3 377	-2 961
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN	-1 002	15 655
Investeringsverksamheten		
Investeringar i byggnader och mark	-	0
Nettoinvesteringar i inventarier	9	-6
Nettoinvesteringar i koncernbolag	99	-330
Övriga investeringar	722	44
KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN	830	-292
Finansieringsverksamheten		
Kortfristiga lån	1 968	-470
Långfristiga lån	-1 798	1 153
Utdelning	-	-16 137
KASSAFLÖDE FRÅN FINANSIERINGSVERKSAMHETEN	170	-15 454
ÅRETS KASSAFLÖDE	-2	-91
Likvida medel vid räkenskapsårets början	2	93
Årets kassaflöde	-2	-91
Likvida medel vid räkenskapsårets slut, not 18	-	2

* Betalda räntor uppgår för moderbolaget till MSEK 258 (142). Erhållna räntor uppgår för moderbolaget till MSEK 291 (18), not 28.

Noter till de finansiella rapporterna

FÖRETAGSINFORMATION

Moderbolaget H & M Hennes & Mauritz AB (publ) är ett aktiebolag med säte i Stockholm, Sverige. Moderbolagets organisationsnummer är 556042-7220. Bolagets aktie är noterad vid Stockholmsbörsen, Nasdaq Stockholm. Koncernens verksamhet består i huvudsak av försäljning av kläder, accessoarer, skor, kosmetik, hemtextil och inredningsartiklar till konsument. Bolagets verksamhetsår är 1 december – 30 november. Årsredovisningen godkändes för publicering av styrelsen den 25 februari 2021 och föreläggs årsstämman för fastställande den 6 maj 2021.

Ramsbury Invest AB:s innehav av aktier i H & M Hennes & Mauritz AB motsvarar 47,3 procent av samtliga aktier och 74,4 procent av det totala röstvärdet. Ramsbury Invest AB (556423-5769) är således formellt moderbolag till H & M Hennes & Mauritz AB.

1. REDOVISNINGSPRINCIPER

Grunder för upprättandet av redovisningen

Koncernredovisningen är upprättad i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standard Board (IASB) samt tolkningsuttalanden från IFRS Interpretations Committee. Eftersom moderbolaget är ett bolag inom EU tillämpas bara av EU godkända IFRS. Koncernredovisningen innehåller dessutom information i enlighet med Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 1, Kompletterande redovisningsregler för koncerner.

Redovisningen är baserad på historiskt anskaffningsvärde förutom avseende vissa finansiella instrument som redovisas till verkligt värde.

Moderbolagets funktionella valuta är svenska kronor som även utgör rapporteringsvalutan för moderbolaget och för koncernen. Alla belopp redovisas, om inget annat anges, i miljoner svenska kronor (MSEK).

Där tillämpligt är beskrivs redovisningsprinciperna i anslutning till varje not.

Moderbolaget

Moderbolaget tillämpar årsredovisningslagen och RFR 2 Redovisning för juridiska personer, vilket i huvudsak innebär att IFRS tillämpas. I enlighet med RFR 2 tillämpar moderbolaget inte IFRS 9 vid värdering av finansiella instrument och aktiverar inte utvecklingsutgifter. I moderbolagets bokslut redovisas, på grund av sambandet mellan redovisning och beskattning, bokslutsdispositioner och obeskattade reserver.

Koncernbidrag som moderbolaget erhåller från dotterbolag och lämnar till dotterbolag redovisas som bokslutsdisposition.

Ändrade redovisningsprinciper och upplysningskrav

Redovisningsprinciper och beräkningsmetoder som tillämpas i denna rapport är oförändrade från dem som tillämpades vid upprättandet av års- och koncernredovisningen för år 2019 och som framgår i not 1 Redovisningsprinciper förutom vad avser IFRS 16 Leasing.

IFRS 16 Leasingavtal – standarden tillämpas för räkenskapsåret med start den 1 december 2019 för H&M-koncernen och ersätter IAS 17 Leasingavtal samt tillhörande tolkningar. Den tidigare standarden byggde på att leasetagaren klassificerade sina leasingavtal som antingen finansiella eller operationella, vilka redovisades olika. De operationella avtalen medförde att leasetagarens tillgångar och skulder enligt avtalet inte redovisades i balansräkningen.

Standarden kräver att leasetagare redovisar tillgångar och skulder i balansräkningen hänförliga till alla leasingavtal, med möjlighet till undantag för avtal med en leasingperiod understigande 12 månader och/eller leasingavtal avseende tillgångar med lågt värde. Åtagandet att betala leasingavgifterna redovisas i balansräkningen som en leasingkund diskonterat med låneränta och rätten att nyttja den underliggande tillgången under leasingperioden redovisas som en nyttjanderättstillgång. Tillgången skrivs av över nyttjandeperioden och avskrivningen redovisas i resultat-

räkningen liksom även ränta på leasingkulden. H&M-koncernen har valt att tillämpa möjligheten att undanta leasingavtal av lågt värde samt leasingavtal med en leasingperiod understigande 12 månader. Det innebär att dessa inte kommer att inkluderas i leasingkulden utan fortsätta att redovisas som hyreskostnad med linjär kostnadsföring över leasingperioden. Se not 15 Leasingavtal.

Moderbolaget tillämpar undantaget i RFR 2, vilket innebär att principerna i IFRS 16 inte kommer att tillämpas i juridisk person.

Statliga stöd kopplat till covid-19-situationen

IAS 20 Redovisning av statliga bidrag och upplysningar om statliga stöd – på grund av den extraordinära situation som pandemin medfört har H&M-koncernen mottagit statliga stöd på ett flertal marknader främst relaterat till hyror och bemanning.

H&M-koncernen har valt att redovisa dessa bidrag som en kostnadsreduktion av de poster som bidragen avser. Bidragen redovisas i resultat- och balansräkning när det är rimligt säkert att bidragen kommer att erhållas och eventuella villkor för bidragen är uppfyllda.

Framtida redovisningsprinciper och upplysningskrav

Inga nya standarder, ändringar och tolkningar av befintliga standarder som publicerats men ännu ej trätt i kraft under året.

Uppskattningar, antaganden och bedömningar

Vid upprättande av års- och koncernredovisningen görs uppskattningar, antaganden och bedömningar vid tillämpningen av redovisningsprinciperna. Dessa påverkar redovisade belopp av tillgångar, skulder, intäkter, kostnader och tilläggsupplysningar. Uppskattningar och antaganden baseras på historiska erfarenheter, andra relevanta faktorer samt förväntningar om framtiden och ses över regelbundet. Det faktiska utfallet kan därför komma att avvika från gjorda uppskattningar och antaganden. De källor till osäkerhet som har identifierats av H&M-koncernen är värdering av varulager samt värdering av aktuell och uppskjuten skatt, se not 11 och not 16. Även leasing innehåller dessa källor, se not 15.

Sådana uppskattningar och antaganden som innebär en betydande risk för en väsentlig justering av redovisade värden för tillgångar och skulder under nästkommande räkenskapsår, utöver det som benämnas ovan, bedöms inte föreligga per 30 november 2020.

Koncernredovisningen

Koncernredovisning

Koncernredovisningen omfattar moderbolaget och dess dotterbolag och upprättas enligt förvärvsmetoden. De finansiella rapporterna för moderbolaget och dotterbolagen som tas in i koncernredovisningen avser samma period och är upprättade enligt de redovisningsprinciper som gäller för koncernen. Koncerninterna intäkter, kostnader, fordringar och skulder samt realiserade resultat elimineras i sin helhet vid upprättandet av koncernredovisningen. Som dotterbolag konsolideras alla bolag där koncernen innehar eller förfogar över mer än 50 procent av rösterna eller där koncernen genom avtal eller på annat sätt ensam utövar ett bestämmande inflytande. Ett dotterbolag tas med i koncernredovisningen från förvärvstidpunkten, vilken är den dag då moderbolaget får ett bestämmande inflytande, och ingår i koncernredovisningen fram till den dag då det bestämmande inflytandet upphör.

Intressebolag

Alla bolag där koncernen har betydande inflytande, men som inte kontrolleras av koncernen, i allmänhet sådana bolag där koncernen äger mellan 20 och 50 procent av röstetalet, betraktas som intressebolag och redovisas enligt kapitalandelsmetoden.

Rörelseförvärv

Vid rörelseförvärv identifieras och klassificeras förvärvade tillgångar respektive övertagna skulder och värderas till verkligt värde vid förvärvstidpunkten. Överstiger anskaffningsvärdet för dotterbolagsaktierna det vid förvärvstillfället beräknade värdet av identifierbara nettotillgångar i det förvärvade företaget redovisas skillnadsbeloppet som koncernmässig goodwill. Understiger anskaffningsvärdet det slutligen fastställda värdet av identifierbara nettotillgångar redovisas skillnadsbeloppet direkt i resultaträkningen. Innehav utan bestämmande inflytande under 100 procent bestäms för varje transaktion antingen som en proportionell andel av verkligt värde på identifierbara nettotillgångar eller till verkligt värde. Transaktionskostnader i samband med förvärv ingår inte i anskaffningsvärdet utan kostnadsförs direkt.

Omräkning av utländska dotterbolag

De företag som ingår i koncernen upprättar sina finansiella rapporter i den valuta som används i den ekonomiska miljö där respektive företag huvudsakligen är verksam, den så kallade funktionella valutan. Dessa rapporter utgör grunden för koncernredovisningen. Koncernredovisningen upprättas i svenska kronor, som är moderbolagets funktionella valuta och rapporteringsvaluta. Tillgångar och skulder i utländska dotterbolag omräknas till balansdagens kurs och resultaträkningar omräknas till räkenskapsårets genomsnittskurs. Omräkningsdifferensen till följd av detta, samt till följd av att nettoinvesteringen omräknats till annan valutakurs vid räkenskapsårets slut än vid räkenskapsårets början, redovisas via rapport över totalresultat i eget kapital som en omräkningsreserv. Vid avyttring av en utländsk verksamhet redovisas de ackumulerade omräkningsdifferenserna i resultaträkningen tillsammans med vinsten eller förlusten från avyttringen.

Utländsk valuta

Monetära tillgångar och skulder i utländsk valuta omräknas till balansdagens kurs. Valutakursdifferenser som uppstår vid omräkningarna redovisas i resultaträkningen med undantag av valutakursdifferenser avseende lån som är att betrakta som nettoinvestering i en utlandsverksamhet. Denna typ av valutakursdifferenser redovisas via rapport över totalresultat i eget kapital som omräkningsdifferens. Även valutakursdifferenser avseende lån i utländsk valuta som upptagits för att säkra nettoinvesteringar i utlandsverksamhet redovisas i övrigt totalresultat.

Ränteintäkter

Ränteintäkter redovisas i takt med att de intjänas.

Övriga avsättningar

Avsättningar redovisas i balansräkningen när det finns ett åtagande till följd av en inträffad händelse och det är sannolikt att ett utflöde av resurser kommer att krävas för att reglera åtagandet samt att en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar.

2. FINANSIELLA RISKER

Koncernens finansiering och hantering av finansiella risker är centraliserad till koncernens finansavdelning och bedrivs utifrån en av styrelsen fastställd finanspolicy. Finanspolicyen är det viktigaste finansiella styrinstrumentet för den finansiella verksamheten och fastställer det ramverk som bolaget arbetar efter. Koncernens redovisningsprinciper för finansiella instrument, inklusive derivat, beskrivs i not 21.

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för risker i finansiella instrument så som likvida medel, kortfristiga placeringar, kundfordringar, leverantörsskulder och lån. Koncernen genomför också transaktioner med valutaderivat i syfte att hantera valutarisker som uppstår i koncernens verksamhet.

Risker relaterade till dessa instrument är främst:

- Ränterisker avseende skulder till kreditinstitut, likvida medel och kortfristiga placeringar.
- Valutarisker avseende flöden samt finansiella tillgångar i utländska valutor.
- Kreditrisker och Motpartsrisker hänförliga till finansiella tillgångar och derivatpositioner.
- Likviditetsrisk och Finansieringsrisk avseende likviditet och kassaflöde samt finansiering och refinansiering av koncernens kapitalbehov.

Ränterisk

Ränterisk är risken att förändringar i räntenivån ska påverka resultatet och verkligt värde av tillgångar och skulder negativt. Koncernens exponering mot risker för förändring av räntenivåer hänför sig till likvida medel, kortfristiga placeringar samt skulder till kreditinstitut och finansiell leasing. Den ursprungliga löptiden på placeringarna är som längst på tre månader per bokslutsdagen. Finanspolicyen tillåter placeringar på upp till två år. Koncernens likvida medel och kortfristiga placeringar uppgick på balansdagen till MSEK 16 540 (12 312). Lån samt finansiell leasing per balansdagen uppgick till MSEK 80 065 (17 692). En räntehöjning med 1 procentenhet på dessa belopp skulle innebära en ökad ränteintäkt med MSEK 165 (123) på likvida medel och kortfristiga placeringar samt en ökad räntekostnad på MSEK 906 (108) på extern upplåning och finansiell leasing. En motsvarande räntesänkning skulle medföra en minskad ränteintäkt med samma belopp samt minskad räntekostnad för det som hänför sig till skulder till kreditinstitut och finansiell leasing.

Valutarisk

Fluktuationer i valutakurser medför en risk att dessa får en negativ inverkan på koncernens finansiella ställning, lönsamhet och kassaflöde. H&M-koncernen påverkas av fluktuationer i valutakurser genom transaktionsexponering och omräkningsexponering. Transaktionsexponering uppkommer genom att försäljning och inköp sker i valutor som skiljer sig från bolagets redovisningsvaluta. Omräkningsexponering uppstår vid omräkning av dotterbolags resultat, tillgångar, skulder och eget kapital till koncernens redovisningsvaluta SEK.

Valutaexponering i finansiella instrument

H&M-koncernens valutarisk i finansiella instrument är främst relaterad till finansiella placeringar, leverantörsskulder och derivat. Koncernens leverantörsskulder i utländska valutor handhas huvudsakligen i Sverige och är till största delen kurssäkrade med terminskontrakt. Mot bakgrund av ovanstående skulle en förändring av den svenska kronans värde med 2 procent i förhållande till andra valutor ge en obetydlig momentan resultat effekt relaterad till innehav av finansiella instrument per balansdagen. Säkringsreserven i eget kapital skulle vid en förstärkning av den svenska kronan med 2 procent påverkas positivt med cirka MSEK 381 (269) före beaktande av skatteeffekt, varav MSEK 290 (252) avser EUR och MSEK -152 (-220) avser USD. Koncernens exponering avseende utestående derivatinstrument redovisas i not 21.

Årets rörelseresultat i koncernen har påverkats av valutakursdifferenser avseende varuflöden med MSEK -1 279 (-33).

Transaktionsexponering i kommersiella flöden

Betalningsflöden i form av kund- respektive leverantörsbetalningar i utländska valutor orsakar valutaexponering för koncernen. I syfte att hantera valutarisken avseende förändringar i valutakurser säkrar koncernen valutakurserna inom ramen för finanspolicyn. Valutariskexponeringen hanteras centralt. En stor andel av koncernens försäljning sker i EUR och koncernens mest betydelsefulla inköpsvalutor är USD och EUR. Förändringar av USD-kursen gentemot EUR utgör den enskilt största transaktionsexponeringen inom koncernen. För att valutasäkra varuflöden i utländsk valuta och därmed reducera effekterna av framtida valutakursrörelser, terminssäkras koncernens varuinköp och för huvuddelen även relaterade prognostiserade inflöden från försäljningsbolagen löpande fullt ut. Den genomsnittliga löptiden på utestående terminskontrakt är cirka tre månader.

Omräkningsexponering vid konsolidering av enheter utanför Sverige

Förutom transaktionsexponeringens effekter påverkas resultatet även av valutaeffekter som uppstår på grund av kursutvecklingen i de olika utländska dotterbolagens lokala valutor gentemot den svenska kronan jämfört med samma period föregående år. Det underliggande resultatet på en marknad kan vara oförändrat i lokal valuta, men öka i kronor om den svenska kronan försvagats eller omvänt om kronan stärkts. Omräkningseffekter uppstår även på koncernens nettotillgångar vid konsolidering av de utländska bolagens balansräkningar (omräkningsexponering i balansräkningen). Balansposter vars omvärdering påverkar koncernens resultaträkning, såsom interna skulder och korta interna fordringar, ska valutasäkras fullt ut. Nettoinvesteringar i utländsk valuta får säkras helt eller delvis med hjälp av skuld i samma valuta med hjälp av en så kallad equity hedge. Per 30 november 2020 säkras delar av nettoinvesteringarna på detta sätt.

Kreditrisk och motpartsrisk

Kreditrisk är risken för att H&M-koncernens motparter inte kan stå för sina åtaganden och därmed förorsakar förluster för H&M-koncernen. Finansiell kreditrisk uppstår främst som motpartsrisk i form av placeringar eller likvida medel på bankkonton, samt som fordringar på banker hänförliga till övervärden i derivatinstrument. Finanspolicyn anger maximalt placerat belopp och löptid för placeringar och likvida medel på bankkonton vid olika rating. Kreditexponering, per den 30 november 2020, motsvaras av det bokförda värdet på likvida medel MSEK 16 540 (12 312), kundfordringar MSEK 3 086 (5 879) och övrigt MSEK 2 423 (2 212), totalt MSEK 22 049 (19 764). Kundfordringarna fördelas sig på ett stort antal kunder med låga belopp per kund. Snittfordran var cirka SEK 932 (2 747). Årets kundförluster var obetydliga.

Likviditetsrisk och finansieringsrisk

Likviditetsrisk avser risken att H&M-koncernen inte kan uppfylla sina betalningsåtaganden på grund av bristande likviditet. Finansieringsrisk avser risken att finansiering av koncernens kapitalbehov samt refinansiering av utestående lån försvåras eller fördras.

Strategin för H&M-koncernens likviditetsplanering och finansiering är att bibehålla en god betalningsberedskap samt identifiera och täcka finansieringsbehov som uppstår i koncernen. Likviditets- och finansieringsriskerna regleras i H&M-koncernens finanspolicy på så sätt att låneförfall skall fördelas över tid samt att kassa och outnyttjade kreditfaciliteter ska täcka bolagets prognostiserade kortfristiga likviditetsbehov.

Per den 30 november 2020 hade koncernen räntebärande skulder om MSEK 16 332 (17 317) i form av lån från kreditinstitut och företagscertifikat. Därutöver har koncernen outnyttjade kreditfaciliteter om MSEK 30 055 (11 857). Den genomsnittliga löptiden på räntebärande skulder och outnyttjade kreditfaciliteter uppgick till 2,1 (2,6) år. Löptiderna på

utestående räntebärande skuld och outnyttjade kreditfaciliteter fördelas enligt nedan tabell.

År	Lån från kreditinstitut	Företagscertifikat	Outnyttjade kreditfaciliteter
2020	226	-	-
2021	6 376	1 300	14 949
2022	400	-	-
2023	4 030	-	4 000
2024	-	-	7 106
2025	2 000	-	4 000
2026	2 000	-	-
Total MSEK	15 032	1 300	30 055

Per den 30 november 2020, var likvida medel MSEK 16 540 (12 312). Summan av likvida medel och outnyttjade kreditfaciliteter var MSEK 46 595 (24 169).

3. SEGMENTSREDOVISNING

Koncernens verksamhet består i huvudsak av försäljning av kläder, accessoarer, skor, kosmetik, hemtextil och inredningsartiklar till konsument. Den interna uppföljningen av verksamheten sker per land av koncernchefen som är koncernens högsta verkställande beslutsfattare. Varje land är därmed ett rörelsesegment. I de olika länderna säljs dock liknande produkter via liknande försäljningskanaler till liknande kunder. Varuinköpen sker gemensamt för koncernen. Flera länder har likartade ekonomiska egenskaper, såsom långsiktiga ekonomiska resultat. Mot bakgrund av detta kan länderna enligt IFRS 8 slås samman i segmentsredovisningen. H&M-koncernen har gjort sammanslagningar till segmenten Asien och Oceanien, Europa och Afrika samt Nord- och Sydamerika. Moderbolaget tillsammans med dotterbolag utan extern omsättning redovisas i ett separat segment, Koncerngemensamt. De redovisningsprinciper som används i segmentsredovisningen är samma som i koncernredovisningen. Transaktioner mellan segment sker enligt normala kommersiella villkor.

	2020	2019
Asien och Oceanien		
Extern nettoomsättning	28 586	35 646
Rörelseresultat	270	1 114
Rörelsemarginal, %	0,9	3,1
Tillgångar, exklusive skattefordringar och interna fordringar	12 090	16 116
Skulder, exklusive skatteskulder och interna skulder	2 607	2 938
Investeringar	617	817
Avskrivningar	1 751	1 781
Europa och Afrika*		
Extern nettoomsättning	128 440	154 555
Rörelseresultat	2 646	5 090
Rörelsemarginal, %	2,1	3,3
Tillgångar, exklusive skattefordringar och interna fordringar	42 436	47 536
Skulder, exklusive skatteskulder och interna skulder	15 167	17 069
Investeringar	445	3 573
Avskrivningar	4 331	4 642
Nord- och Sydamerika		
Extern nettoomsättning	30 005	42 554
Rörelseresultat	181	1 186
Rörelsemarginal, %	0,6	2,8
Tillgångar, exklusive skattefordringar och interna fordringar	20 405	20 322
Skulder, exklusive skatteskulder och interna skulder	8 018	8 589
Investeringar	917	2 057
Avskrivningar	2 877	2 923

Forts. Not 3, Segmentsredovisning

	2020	2019
Koncerngemensamt		
Nettoomsättning till andra segment	54 619	82 898
Rörelseresultat	2	9 956
Rörelsemarginal, %	0,0	12,0
Tillgångar, exklusive skattefordringar och interna fordringar	92 040	30 633
Skulder, exklusive skatteskulder och interna skulder	88 260	27 644
Investeringar	3 121	3 943
Avskrivningar	16 994	1 705
Eliminerings		
Nettoomsättning till andra segment	-54 619	-82 898
Totalt		
Extern nettoomsättning	187 031	232 755
Rörelseresultat	3 099	17 346
Rörelsemarginal, %	1,7	7,5
Tillgångar, exklusive skattefordringar och interna fordringar	166 971	114 607
Skulder, exklusive skatteskulder och interna skulder	114 052	56 240
Investeringar	5 100	10 390
Avskrivningar	25 953	11 051

* Sydafrika

Rörelseresultatet per segment är baserat på hur H&M internt i koncernen följer resultatet och det kan avvika från det skattemässiga resultatet per marknad. Samtliga effekter av IFRS 16 för 2020 inkluderas inom det koncerngemensamma segmentet.

Koncernens materiella anläggningstillgångar uppgick per den 30 november 2020 till MSEK 91 174 (40 892). Ökningen utgörs primärt av övergången till IFRS 16. Anläggningstillgångarna fördelar sig, per land, huvudsakligen i enlighet med respektive lands storlek omsättningsmässigt. I Sverige uppgick materiella anläggningstillgångar per 30 november 2020 till MSEK 2 265 (2 758).

4. NETTOOMSÄTTNINGENS FÖRDELNING PER LAND

Koncernens intäkter genereras i huvudsak av försäljning av kläder, accessoarer, skor, kosmetik, hemtextil och inredningsartiklar till konsument. Försäljningsintäkterna redovisas med avdrag för mervärdesskatt, returer och rabatter som nettoomsättning i resultaträkningen. Intäkterna för butiks- och onlineförsäljning redovisas i samband med försäljning/leverans till kund och baseras på det land där kunden bor. Samtliga intäkter redovisas enligt IFRS 15-kategorin "vid en tidpunkt", dvs vid leverans. Franchiseförsäljningen består av två komponenter; försäljning av varor till franchise-tagare som redovisas vid leverans av varor samt franchiseavgift som redovisas vid franchise-tagarens försäljning till konsument.

Redovisningen av H&M:s kundlojalitetsprogram följer principerna i IFRS 15. Intjänade poäng som ej nyttjats bokförs som en skuld samt en reducerad intäkt för att möta den framtida kostnad som uppstår för de utfärdade poängen. Skulden är baserad på verkligt värde beräknat per utestående poäng.

Koncernens intäkter uppvisar säsongsvariationer. Under räkenskapsåret är vanligen första kvartalet det svagaste och sista kvartalet det starkaste.

Forts. Not 4, Nettoomsättningens fördelning per land

	2020	Antal butiker 30 nov 2020	2019	Antal butiker 30 nov 2019
Sverige	8 015	168	8 993	177
Norge	4 532	125	5 085	127
Danmark	4 626	105	5 157	112
Storbritannien	11 486	289	14 897	305
Schweiz	5 550	98	5 676	99
Tyskland	29 684	457	33 540	466
Nederländerna	5 758	135	6 813	138
Belgien	3 331	93	4 214	98
Österrike	4 368	87	5 302	87
Luxemburg	432	14	490	15
Finland	2 158	65	2 530	68
Frankrike	9 166	228	12 196	235
USA	20 802	582	29 976	593
Spanien	5 535	166	7 930	167
Polen	5 095	192	6 336	190
Tjeckien	1 341	52	1 789	52
Portugal	890	29	1 309	29
Italien	6 079	174	8 401	181
Kanada	4 181	96	5 094	95
Slovenien	394	13	505	12
Irland	1 061	24	1 181	24
Ungern	1 543	47	1 903	47
Slovakien	718	29	813	27
Grekland	1 426	35	1 869	35
Kina	9 748	505	12 059	520
Hongkong	933	24	1 448	26
Japan	4 333	115	4 987	105
Ryssland	6 226	155	6 852	147
Sydkorea	2 091	55	2 213	53
Turkiet	1 925	59	2 797	66
Rumänien	2 116	57	2 642	57
Kroatien	614	17	779	16
Singapore	466	13	822	14
Bulgarien	559	21	672	21
Lettland	321	9	365	9
Malaysia	890	50	1 360	47
Mexiko	2 584	55	3 685	52
Chile	1 002	17	1 834	15
Litauen	356	10	397	10
Serbien	373	15	459	14
Estland	353	13	406	13
Australien	2 036	49	2 539	49
Filippinerna	742	41	1 273	40
Taiwan	666	13	650	12
Peru	579	15	970	13
Macao	86	2	125	2
Indien	1 568	49	2 007	47
Sydafrika	774	27	937	27
Puerto Rico	98	2	122	2
Cypern	100	1	87	1
Nya Zeeland	442	11	401	8
Kazakstan	174	6	221	6
Colombia	499	9	528	7
Island	221	7	251	6
Vietnam	453	9	434	8
Georgien	98	3	120	3
Ukraina	235	5	224	3
Uruguay	261	3	332	3
Bosnien-Hercegovina	32	1	32	1
Belarus	73	3	15	2
Franchise	4 833	269	5 711	272
Totalt	187 031	5 018	232 755	5 076

5. INTÄKTER FRÅN KONCERNBOLAG

Moderbolagets interna omsättning utgörs av royalty MSEK 3 502 (4 364) och övrigt MSEK 50 (80) från koncernbolag.

6. KOSTNADER PER KOSTNADSSLAG

Kostnaderna för koncernen fördelas på tre funktioner: kostnad sålda varor, försäljningskostnader och administrationskostnader. I kostnad sålda varor ingår alla kostnader för att designa, producera samt transportera varorna till distributionscentraler. Exempel på kostnader som ingår i detta, utöver rena inköpskostnader för produkterna, är frakter, tull, miljöavgifter, personal- och lokalkostnader på inköpsavdelningen, IT-kostnader relaterade till inköp och logistik samt hanteringskostnader i distributionscentraler och fraktkostnader från lager till butik. I posten försäljningskostnader ingår butikskostnader såsom löner och hyror, marknadsföringskostnader, hanteringskostnader i påfyllnadslager för butiker, fraktkostnader till online-kunder, IT-kostnader relaterade till butik och försäljning samt centrala stödfunktioner relaterade till försäljning. I posten administrationskostnader ingår kostnader för övriga centrala stödfunktioner såsom löner, hyror och IT-kostnader för administrativa system.

För upplysningar om lönekostnader, se not 7, och för avskrivningar, se not 9.

7. LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

2020	Styrelse, vd, ledningsgrupp, lön	Lön övriga anställda	Sociala kostnader totalt	därav pens. totalt	därav pens. styrelse, vd, koncernledning
Sverige, moderbolaget	19	-	15	9	9
Dotterbolag	69	29 771	7 085	755	18
Koncernen totalt	88	29 771	7 100	764	27

2019	Styrelse, vd, ledningsgrupp, lön	Lön övriga anställda	Sociala kostnader totalt	därav pens. totalt	därav pens. styrelse, vd, koncernledning
Sverige, moderbolaget	20	-	18	11	11
Dotterbolag	52	34 114	8 198	718	20
Koncernen totalt	72	34 114	8 215	729	32

Styrelsearvoden

Årets utbetalda styrelsearvoden uppgick i enlighet med årsstämmebeslut 2019 till SEK 6 825 000 (5 890 000). Styrelsearvode betalades enligt följande:

	SEK
Stefan Persson, ordförande	1 700 000
Stina Bergfors	650 000
Anders Dahlvig	825 000
Lena Patriksson Keller	650 000
Christian Sievert	875 000
Erica Wiking Häger	825 000
Niklas Zennström	650 000
Danica Kragic Jensfelt	650 000

Arvodena har utbetalats i enlighet med beslut som fattades vid årsstämman 2019. Detta betyder att arvode utgår för tiden fram tills nästa årsstämma hålls dvs, för perioden 7 maj 2019 till 7 maj 2020. Utbetalning av beloppen skedde efter årsstämman 2020.

Styrelsen består från årsstämman den 7 maj 2020 av åtta stämmevalda ordinarie ledamöter. Därtill kommer två arbetstagarrepresentanter och två suppleanter för dessa. I styrelsen ingår åtta kvinnor och fyra män. Fyra av tolv ledamöter är anställda i bolaget.

Forts. Not 7, Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

Styrelseledamoten Lena Patriksson Keller är majoritetsägare i Patriksson Group AB som har haft affärsförbindelser med H&M under året. Transaktionerna har skett på marknadsmässiga grunder och ersättningen för 2020 uppgick till MSEK 3,0 (6,0). Utestående mellanhavande per 30 november 2020 uppgick totalt till MSEK 0,1 (0,8). Erica Wiking Häger är partner på advokatbyrån Mannheimer Swartling som har haft affärsförbindelser med H&M under året. Transaktionerna har skett på marknadsmässiga grunder och ersättningen för 2020 uppgick till MSEK 4,2 (4,5). Utestående mellanhavande per 30 november 2020 uppgick totalt till MSEK 0,0 (0,0).

Ersättning till ledande befattningshavare

Ersättning till ledande befattningshavare baserar sig på beslut för riktlinjer som årligen tas av årsstämman, se förvaltningsberättelsen sidorna 40–41.

Ersättning till vd

Ersättning till vd för räkenskapsåret 2020 i form av lön och förmåner uppgick till MSEK 12,2 (13,8) varav rörlig ersättning MSEK 0 (0). Pensionsvillkor för vd omfattas av premiepension samt av ITP-planen. Den sammanlagda pensionskostnaden ska uppgå till totalt 30 procent av den fasta lönen. Pensionskostnad uppgick till MSEK 4,1 (4,2). Vd:s pensionsålder är 65.

Under året tog Helena Helmersson (lön MSEK 10,9, pension MSEK 3,4) över efter Karl-Johan Persson (lön MSEK 1,3, pension MSEK 0,7)

Vd har 12 månaders uppsägningstid. I det fall företaget säger upp anställningsavtalet utgår dessutom en årslön såsom avgångsvederlag. Anställningsvillkor för verkställande direktör beslutas av styrelsen.

Pension till tidigare vd

En tidigare vd gick i pension den 1 september 2009. Den totala skuldförda pensionsförpliktelsen, som baseras på att tidigare vd under de tre första åren uppbär pension motsvarande 65 procent av den fasta lönen och därefter livsvarig ålderspension motsvarande 50 procent av samma lön, uppgår till MSEK 135,4 (140,3). I årets förändring av skuldförd pensionsförpliktelse ingår aktuariella vinster om MSEK -1,1 (aktuariella förluster om MSEK 2,1). Kostnaden för pension till tidigare vd ingår i posten "därav pension till styrelse, vd, ledningsgrupp."

Ersättning till ledningsgrupp

Ledningens sammansättning per den 30 november 2020 omfattade utöver vd, 14 personer (nio) varav sex är kvinnor. Ledningsgruppen utgörs, utöver vd, av finanschef, de två ansvariga för varumärket H&M, ansvarig för portfolio brands, ansvarig för business ventures, de två ansvariga för business tech samt chefer för följande koncernfunktioner: expansion, strategy & transformation, human resources, hållbarhet, supply chain, kommunikation samt the laboratory.

Ersättning till ledningsgruppen, förutom till vd, har i form av lön och förmåner utgått med MSEK 68,5 (52,2) varav rörlig ersättning MSEK 0 (0). Utöver detta har en beräknad kostnad om MSEK 0 (15) redovisats avseende den ersättningen som vissa ledande befattningshavare fram till 2019 kunde erhålla, detta långsiktiga ersättningsprogram avslutades under 2019. Pensionskostnad för ledningsgruppen uppgick under året till MSEK 18,8 (20,4). För tjänstemännen i ledningsgruppen finns regler om tillägg till ålderspension utöver ITP-plan. Pensionsåldern varierar mellan 62 och 65 år. Åtagandet har delvis täckts genom att separata försäkringar har tecknats.

Forts. Not 7, Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

H&M Incentive Program (HIP)

På en extra bolagsstämma den 20 oktober 2010 beslutades om ett belöningsprogram för samtliga anställda inom H&M-koncernen.

Programmet initierades av familjen Stefan Persson genom en gåva, om 4 040 404 H&M-aktier till ett värde om cirka 1 miljard kronor, till en svensk stiftelse, Stiftelsen H&M Incentive Program.

Alla anställda i H&M-koncernen, oavsett befattning och lönenivå, omfattas av programmet enligt samma grundprincip utifrån arbetad tid, heltid eller deltid. De anställdas tidigare arbetade år tillgodoräknas i kvalifikationsåren, vilken uppgår till fem år, om inte lokala regler kräver annat. Grundregeln är att utbetalning påbörjas tidigast vid 62 års ålder. Det kommer dock att finnas möjlighet att få sina andelar utbetalda redan efter tio anställningsår, dock tidigast 2021.

Årsstämman 2013 beslutade att ändra grunden för framtida avsättningar till HIP. Den tidigare kopplingen till utdelningsökning är numera borttagen, istället är grunden för avsättningar till HIP 10 procent av ökningen av bolagets vinst efter skatt mellan två räkenskapsår i följd. Vinstökningen beräknas på vinst efter skatt före avsättning till HIP. Vid beräkningen av avsättning till HIP för år 2 ska således det årets vinst efter skatt jämföras mot år 1:s vinst efter skatt före avsättning till HIP. Detta för att båda åren ska ha samma jämförelsegrund, dvs vinst efter skatt före avsättning till HIP. Den första avsättningen till HIP baserat på en vinstökning gjordes för räkenskapsåret som slutade den 30 november 2013.

Avsättning till HIP för ett räkenskapsår kostnadsförs under det år som den hänförs till. Exempel: vinsten efter skatt år 1 är 100. Vinsten efter skatt år 2 är 130, avsättningen ska då vara 3 och kommer att kostnadsföras under år 2.

Det finns ett tak som träder in för att begränsa storleken på avsättningen när vinstökningen mellan två år kan ses som oproportionellt stor. Taket är satt till 2 procent av årets vinst efter skatt före avsättning till HIP.

Avsättningarna till stiftelsen ska placeras i H&M-aktier. Utöver detta finns inget åtagande för H&M.

I koncernredovisningen redovisas kostnaderna för belöningsprogrammet enligt reglerna för kortfristiga vinstandels- och bonusplaner enligt IAS 19. Kostnaderna redovisas när beloppet är fastställt och en förpliktelse föreligger.

För 2020 tillfördes ingen avsättning till belöningsprogrammet (86) baserat på grunden för avsättning till HIP som beslutades vid årsstämman 2013 och som beskrivs ovan.

8. MEDELANTALET ANSTÄLLDA

	2020 Totalt	Andel män %	2019 Totalt	Andel män %
Sverige	10 214	23	11 221	23
Norge	1 772	10	1 839	10
Danmark	1 807	9	1 919	9
Storbritannien	7 909	26	8 724	29
Schweiz	1 754	14	1 923	15
Tyskland	12 392	19	13 505	19
Nederländerna	2 647	17	2 648	17
Belgien	2 152	24	2 375	28
Österrike	1 853	10	1 956	10
Luxemburg	208	13	192	16
Finland	976	4	1 248	6
Frankrike	4 515	25	4 954	25
USA	10 512	41	14 281	36
Spanien	3 679	24	4 661	20
Polen	6 224	16	6 674	16

Forts. Not 8, Medelantalet anställda

	2020 Totalt	Andel män %	2019 Totalt	Andel män %
Tjeckien	1 044	13	1 282	13
Portugal	626	14	741	14
Italien	3 953	35	4 416	32
Kanada	1 570	23	2 327	25
Slovenien	140	7	163	7
Irland	375	17	456	18
Ungern	702	14	843	14
Slovakien	285	15	365	14
Grekland	896	17	1 117	17
Kina	8 498	28	10 086	29
Hongkong	800	35	888	37
Japan	2 243	28	2 513	30
Ryssland	3 542	28	3 408	26
Sydkorea	984	26	1 003	27
Turkiet	1 669	42	3 012	42
Rumänien	1 193	23	1 225	23
Kroatien	312	9	338	9
Singapore	338	33	423	32
Bulgarien	320	22	348	16
Lettland	211	13	327	13
Malaysia	679	52	831	53
Mexiko	1 566	47	1 435	49
Chile	1 392	38	1 432	45
Litauen	204	9	210	7
Serbien	212	27	230	17
Estland	217	6	247	6
Australien	1 151	28	1 363	27
Filippinerna	525	49	780	50
Taiwan	324	27	322	30
Peru	455	53	616	54
Macao	45	44	59	34
Indien	1 891	60	1 972	59
Sydafrika	587	37	596	37
Puerto Rico	39	54	51	26
Cypern	39	62	40	20
Nya Zeeland	232	23	231	35
Kazakstan	159	29	153	26
Colombia	264	48	339	47
Island	116	11	140	10
Vietnam	389	40	281	36
Georgien	107	11	107	12
Ukraina	206	16	231	29
Uruguay	238	29	245	27
Bosnien-Hercegovina	21	0	25	16
Belarus	64	23	17	18
Övriga länder	888	73	937	70
Totalt	110 325	26	126 291	26

9. AVSKRIVNINGAR

Avskrivningar har beräknats till 12,5 procent av inventariers och hyresrätters anskaffningsvärden samt till 20 procent på datorutrustning och bilar. Avskrivningar på balanserade utvecklingsutgifter beräknas till 10 procent av anskaffningsvärdet. Byggnader avskrivs med 3 procent av anskaffningsvärdena. På markvärden görs ingen avskrivning. Årets avskrivningar fördelar sig i resultaträkningen enligt tabellen på nästa sida.

Forts. Not 9, Avskrivningar

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
	2020	2019	2020	2019
Kostnad sålda varor	1 948	570	-	-
Försäljningskostnad	22 756	9 887	-	-
Administrationskostnad	1 249	594	34	63
Totalt	25 953	11 051	34	63

För 2020 ingår avskrivningar avseende nyttjanderättstillgångar ovan med MSEK 13 869 (0) fördelat på kostnad såld vara MSEK 1 087 (0), försäljningskostnad MSEK 12 403 (0) samt administrationskostnad MSEK 379 (0).

10. REVISIONSARVODEN

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
	2020	2019	2020	2019
Ernst & Young				
Revisionsuppdrag	34,0	33,3	4,8	4,9
Revision utöver revisionsuppdrag	5,2	4,2	0,5	0,5
Skatterådgivning	10,1	8,8	0,1	0,1
Övrig rådgivning	10,2	7,2	0,4	-
Övriga revisorer				
Revisionsuppdrag	11,0	9,5	-	-
Totalt	70,5	63,0	5,8	5,5

11. SKATT

Inkomstskatter i resultaträkningen utgörs av aktuell och uppskjuten skatt för svenska och utländska dotterbolag. Aktuell skatt är skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt justering av aktuell skatt hänförlig till tidigare perioder. Inkomstskattesatsen för respektive land tillämpas.

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden med utgångspunkt i temporära skillnader mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Uppskjuten skatt beräknas med hjälp av de skattesatser som förväntas gälla för den period då fordringarna avräknas eller skulderna regleras, baserat på de skattesatser (och den skattelagstiftning) som föreligger på balansdagen. Uppskjutna skatteskuld redovisas för alla temporära differenser utom då den avser goodwill eller avser en tillgång eller skuld i en transaktion som inte är ett företagsförvärv och som, vid tidpunkten för förvärvet, varken påverkar redovisad eller skattepliktig vinst eller förlust under perioden. Vidare beaktas temporära skillnader som hänförlig till investeringar i dotterbolag och intresseföretag endast i den mån det är sannolikt att den temporära differensen kommer att återföras under överskådlig framtid. Uppskjutna skattefordringar för temporära skillnader och underskottsavdrag redovisas endast i den mån det är sannolikt att dessa kommer att kunna utnyttjas.

De uppskjutna skattefordringarnas redovisade värden prövas vid varje balansdag och minskas i den utsträckning det inte längre bedöms sannolikt att de kan utnyttjas.

Globala företag som H&M är emellanåt involverade i skatteprocesser av varierande omfattning och i olika stadier. H&M-koncernen utvärderar löpande pågående skatteprocesser. När det är sannolikt att ytterligare skatt ska erläggas och det är möjligt att göra en rimlig bedömning av utfallet sker erforderlig reservering. Per balansdagen pågår skatteprocesser i några länder gällande internprissättning. H&M-koncernen har gjort en bedömning av sannolikt utfall och reserverat denna skattekostnad. Per balansdagen uppgår denna reserv totalt till MSEK 378 (271). I denna bedömning har hänsyn bland annat tagits till om dubbelbeskattningsavtal föreligger och om skillnad i skattesats mellan länder föreligger.

Forts. Not 11, Skatt

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
	2020	2019	2020	2019
Skattekostnad (-) / skatteintäkt (+):				
Aktuell skatt				
Periodens skattekostnad	-2 546	-4 829	-14	-281
Justerad skattekostnad avseende tidigare år	-189	-151	0	0
Summa	-2 735	-4 980	-14	-281
Uppskjuten skatteintäkt (+) / skattekostnad (-) avseende:				
Varulager	136	55	-	-
Underskottsavdrag i dotterbolag	956	-15	-	-
Pensionsavsättningar	20	54	-2	6
Immateriella anläggningstillgångar	282	172	-	-
Materiella anläggningstillgångar	-235	52	-	-
Hysesrelaterade reservationer	547	362	-	-
Övriga temporära skillnader	212	331	-	-
Effekt av förändrade skattesatser	8	21	-	-
Summa	1 926	1 032	-2	6
Totalt	-809	-3 948	-16	-275
Uppskjuten skatt redovisad i övrigt totalresultat avseende:				
Säkringsreserv	-21	-36	-	-
Förmånsbestämda pensionsplaner	26	15	1	1
Summa	5	-21	1	1
Avstämning mellan gällande skattesats och effektiv skattesats:				
Förväntad skattekostnad enligt svensk skattesats 21,4% (22%)	-439	-3 826	-583	-3 764
Skillnad i utländska skattesatser	-50	29	-	-
Ej avdragsgillt/ej skattepliktigt	-139	-21	5	0
Skatt tidigare år	-189	-151	0	0
Skattefri utdelning dotterbolag	-	-	562	3 485
Effekt av förändrade skattesatser	8	21	0	4
Totalt	-809	-3 948	-16	-275
Redovisade uppskjutna skattefordringar avser:				
Varulager	194	103	-	-
Underskottsavdrag i dotterbolag	995	45	-	-
Pensionsavsättningar	153	260	80	82
Immateriella anläggningstillgångar	193	224	-	-
Materiella anläggningstillgångar	694	1 003	-	-
Hysesrelaterade reservationer	2 046	1 402	-	-
Övriga temporära skillnader	1 438	1 285	-	-
Totalt	5 713	4 322	80	82
Redovisade uppskjutna skatteskulder avser:				
Varulager	177	161	-	-
Immateriella anläggningstillgångar	1 382	1 685	-	-
Materiella anläggningstillgångar	2 030	2 272	-	-
Hysesrelaterade reservationer	97	-	-	-
Säkringsreserv	76	58	-	-
Övriga temporära skillnader	226	247	-	-
Totalt	3 988	4 423		

Koncernen har per balansdagen inga underskottsavdrag som inte motsvaras av redovisade uppskjutna skattefordringar.

12. IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Immateriella tillgångar med begränsad livslängd redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella ackumulerade nedskrivningar. Avskrivningar fördelas linjärt över tillgångarnas förväntade nyttjandeperiod.

Utgifter för utveckling balanseras i den mån dessa bedöms komma att ge framtida ekonomiska fördelar och anskaffningsvärdet kan fastställas på ett tillförlitligt sätt. Det redovisade värdet inkluderar direkta utgifter för förvärvade tjänster, kostnader för anställd personal och material samt indirekta utgifter som kan hänföras till tillgången. Övriga utgifter för utveckling samt underhålls- och utbildningsinsatser redovisas i resultaträkningen som kostnad när de uppkommer.

Goodwill utgörs av det belopp varmed anskaffningsvärdet för dotterbolagsaktierna överstiger det vid förvärvstillfället beräknade värdet av identifierbara nettotillgångar i det förvärvade företaget. Goodwill vid förvärv av dotterbolag redovisas som immateriella tillgångar. Immateriella tillgångar med obestämbar nyttjandeperiod inklusive goodwill testas årligen eller oftare om det finns en indikation på värdenedgång för att identifiera eventuellt nedskrivningsbehov. Om tillgångens redovisade värde överstiger återvinningsvärdet (det högsta av nettoförsäljningsvärdet och nyttjandevärdet) sker nedskrivning med erforderligt belopp. Eventuell nedskrivning redovisas i resultaträkningen.

	KONCERNEN	
	2020	2019
Hyresrätter och liknande rättigheter		
Ingående anskaffningsvärde	1 172	1 250
Årets anskaffningar	66	34
Avyttringar/utrangeringar	-88	-140
Omräkningseffekter	-53	28
Utgående anskaffningsvärde	1 097	1 172
Ingående avskrivningar	-787	-755
Avyttringar/utrangeringar	87	140
Årets avskrivning	-123	-160
Omräkningseffekter	34	-12
Utgående ackumulerade avskrivningar	-789	-787
Utgående bokfört värde	308	385
Ingående värde pågående projekt	27	13
Årets förändring	-19	13
Omräkningseffekter	-4	1
Utgående värde pågående projekt	4	27
Utgående bokfört värde inkl projekt	312	412
Justering för IFRS 16*	-121	-
Totalt utgående bokfört värde	191	412

* Se not 15.

Forts. Not 12, Immateriella tillgångar

	KONCERNEN	
	2020	2019
Balanserade utvecklingsutgifter		
Ingående anskaffningsvärde	12 996	10 098
Årets anskaffningar	1 448	2 898
Nedskrivningar	-1 283	-
Utgående anskaffningsvärde	13 161	12 996
Ingående avskrivningar	-2 023	-1 052
Årets avskrivning	-1 216	-971
Nedskrivningar	255	-
Utgående ackumulerade avskrivningar	-2 984	-2 023
Utgående bokfört värde	10 177	10 973
Goodwill**		
Ingående bokfört värde	64	64
Årets förändring	-	-
Utgående bokfört värde	64	64

Balanserade utvecklingsutgifter avser i huvudsak IT-relaterade investeringar. Avskrivningar har påbörjats på de delar som har tagits i bruk under 2013 - 2020, detta motsvarar cirka 85 procent av de balanserade utvecklingsutgifterna. Årlig nedskrivningsprövning sker av de balanserade utvecklingsutgifterna och för 2020 har projekt med ett anskaffningsvärde om MSEK 1 283 bedömts ha ett nedskrivningsbehov och dessa har därmed skrivits ned, dessa var till viss del avskrivna.

** Goodwill har uppkommit genom företagsförvärv under 2008 av FaBric Scandinavien AB, vilket utgör en kassagenererande enhet. I slutet av november 2010 förvärvade H&M resterande 40 procent av aktierna i FaBric Scandinavien AB.

En nedskrivningsprövning av goodwill har gjorts under slutet av 2020. Väsentliga antaganden som används i nedskrivningsprövningen av goodwill är omsättningsutveckling och bruttomarginal. Nedskrivningsprövningen baseras på en beräkning av nyttjandevärdet. Nyttjandevärdet har beräknats baserat på diskonterade kassaflöden enligt prognoser för de kommande fem åren samt med en årlig tillväxttakt på 2 procent (2) efterföljande år. En diskonteringsränta om 14 procent (14) före skatt har använts. Kassaflödena baseras på H&M:s affärsplan. Tillväxttakten om 2 procent (2) baseras på H&M:s bedömning av verksamhetens möjligheter och risker. Diskonteringsräntan baseras på en genomsnittligt vägd kapitalkostnad, som bedöms vara i nivå med externa krav som marknaden ställer på liknande företag. Inget nedskrivningsbehov har identifierats och H&M bedömer att rimligt möjliga förändringar i ovanstående variabler inte skulle få så stora effekter att återvinningsvärdet reduceras till ett lägre belopp än redovisat värde.

13. BYGGNADER, MARK OCH INVENTARIER

Utgifter för materiella anläggningstillgångar redovisas i balansräkningen om det är sannolikt att framtida ekonomiska fördelar förknippade med tillgången kommer företaget till del och tillgångens anskaffningsvärde kan beräknas på ett tillförlitligt sätt. Övriga utgifter samt utgifter för löpande underhåll och reparationer redovisas som kostnad i den period de uppkommer. Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella ackumulerade nedskrivningar. Avskrivningar fördelas linjärt över tillgångarnas förväntade nyttjandeperiod. Mark skrivs inte av. Redovisat värde av materiella anläggningstillgångar prövas om indikation på nedskrivningsbehov föreligger. Om tillgångens redovisade värde överstiger återvinningsvärdet (det högsta av nettoförsäljningsvärdet och nyttjandevärdet) sker nedskrivning med erforderligt belopp. Eventuell nedskrivning redovisas i resultaträkningen.

För nyttjanderättstillgångar avseende leasingavtal, se not 15.

Forts. Not 13, Byggnader, mark och inventarier

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
	2020	2019	2020	2019
Byggnader				
Ingående anskaffningsvärde	1 179	1 153	235	235
Årets anskaffningar	-	-	-	-
Avyttringar/utrangeringar	-19	-	-	-
Omräkningseffekter	-26	26	-	-
Utgående anskaffningsvärde	1 134	1 179	235	235
Ingående avskrivningar	-521	-473	-103	-96
Avyttringar/utrangeringar	6	-	-	-
Årets avskrivning	-36	-36	-7	-7
Omräkningseffekter	12	-12	-	-
Utgående ackumulerade avskrivningar	-539	-521	-110	-103
Utgående bokfört värde	595	658	125	132
Ingående värde pågående projekt	-	-	-	-
Årets förändring	-	-	-	-
Omräkningseffekter	-	-	-	-
Utgående värde pågående projekt	-	-	-	-
Totalt utgående bokfört värde	595	658	125	132
Mark				
Ingående anskaffningsvärde	154	151	7	7
Årets anskaffningar	-	-	-	-
Avyttringar/utrangeringar	-	-	-	0
Omräkningseffekter	-4	3	-	0
Utgående bokfört värde	150	154	7	7
Inventarier				
Ingående anskaffningsvärde	77 486	74 454	281	1 001
Årets anskaffningar	5 099	7 369	2	5
Avyttringar/utrangeringar	-7 198	-6 691	-114	-725
Omräkningseffekter	-5 938	2 354	-	-
Utgående anskaffningsvärde	69 449	77 486	169	281
Ingående avskrivningar	-39 510	-34 776	-189	-858
Avyttringar/utrangeringar	6 172	5 806	80	725
Årets avskrivning	-9 000	-9 406	-24	-56
Omräkningseffekter	3 338	-1 134	-	-
Utgående ackumulerade avskrivningar	-39 000	-39 510	-133	-189
Utgående bokfört värde*	30 449	37 976	36	92
Ingående värde pågående projekt	2 103	1 930	1	-
Årets förändring	-1 480	109	-	1
Omräkningseffekter	-178	64	-	-
Utgående värde pågående projekt	445	2 103	1	1
Totalt utgående bokfört värde	30 894	40 079	37	93

* Finansiella leasingavtal avseende butikskassor ingår i utgående bokfört värde för inventarier med MSEK 0 (374).

14. ANDELAR I INTRESSEFÖRETAG

	KONCERNEN	
	2020	2019
Ingående balans	210	126
Nya investeringar	69	137
Avyttringar/utrangeringar	0	-30
Utdelningar	0	0
Resultatandelar	-32	-23
Utgående balans	247	210

2020	Organisations-nummer	Innehav %	Resultatandel
Sellhelp AB	556996-1260	71,6*	-20
TreeToTextile AB	556989-2648	25,8	-5
Worn Again Footwear & Accessories Ltd		29,2	-7
2019	Organisations-nummer	Innehav %	Resultatandel
Sellhelp AB	556996-1260	70,0*	-10
TreeToTextile AB	556989-2648	25,0	-7
Worn Again Footwear & Accessories Ltd		29,4	-6

* H&M-koncernens innehav i Sellhelp AB är utan betydande inflytande.

15. LEASING

Bakgrund och tillämpning

Inför införandet av IFRS 16 gick H&M-koncernen igenom koncernens leasingavtal och gjorde en bedömning för att avgöra om det avsåg en tjänst eller ett hyresavtal. Ett hyresavtal är enligt IFRS 16 ett avtal som kontrollerar nyttjanderätten av en identifierbar tillgång under en angiven tidsperiod mot ersättning. Genomgången visade att majoriteten av de kontrakt som H&M klassificerar som leasingkontrakt enligt IFRS 16 avser hyra av butikslokaler där egen verksamhet bedrivs. Även kontor och lagerlokaler för koncernens eget bruk klassificeras som leasingavtal. Variabla leasingavgifter, så som omsättningsbaserad hyra, inkluderas ej i leasingkulden. Fastighetsskatt är en variabel kostnad och inkluderas således ej heller i leasingkulden.

H&M-koncernen har cirka 5 000 butiker samt flertalet kontor och lager världen över. Tillämpningen av standarden har krävt bedömningar och antaganden, så som fastställande av leasingperiod och låneränta. Det antagande som har störst effekt på leasingkuldens storlek är bedömningen av leasingperioden. När en leasingperiod går ut kan ett avtal avslutas helt, omförhandlas eller förlängas beroende på kontraktets utformning. Rättighet att avsluta kontrakt under perioden minskar den leasingperiod som används vid beräkningen under vissa förutsättningar. Möjlighet till förlängning tas med i beräkningen om leasetagaren är rimligt säker på att utnyttja det alternativet. Att kontrakt avslutas innan leasingperiodens utgång förekommer sällan. För att underlätta bedömning av leasingperioden som används för att beräkna leasingåtagandet enligt IFRS 16 har antaganden utifrån kontraktstyp gjorts. Antagandena för fastställande av leasingperiod för respektive kontraktstyp är framtagna utifrån bästa möjliga bedömning och baseras på historiska data samt rådande marknadssituation. Antagandena för koncernen utvärderas löpande utifrån förändringar inom branschen. Diskonteringsränta som används vid beräkning motsvarar H&M-koncernens marginella låneränta med hänsyn tagen till bland annat land och längd på respektive leasingavtal, räntan uppdateras årsvis.

Forts. Not 15, Leasing

Covid-19

H&M-koncernen har valt att inte tillämpa lätttnadsregeln för IFRS 16 hänförd till covid-19.

Övergång IFRS 16

IFRS 16 erbjuder alternativa övergångsregler, en retroaktiv metod för varje redovisad rapporteringsperiod eller en retroaktiv metod med den ackumulerade effekten av en initial tillämpning av standarden på den första tillämpningsdagen. H&M-koncernen har valt att tillämpa den förenklade övergångsmetoden som innebär att beräkningen av skulden vid tidpunkten för övergången till IFRS 16 baseras på återstående hyresbetalningar för den leasade tillgången och redovisas som en justering av ingående balans. Per övergångsdagen redovisar således H&M-koncernens kvarvarande betalningar för samtliga leasingavtal inkluderade som leasing-skuld samt en nyttjanderättstillgången till samma värde som den nuvärdesberäknade leaseingskulden. De valda övergångsreglerna innebär en framåtriktad tillämpning av IFRS 16.

H&M-koncernens beräkning per 1 december 2019 visade en öppningsbalans om 73 miljarder SEK i nyttjanderättstillgång samt 77 miljarder SEK i leaseingskuld enligt IFRS 16, skillnaden utgörs i huvudsak av tillskott från hyresvärdar. Beräkningen har gjorts utifrån vid tidpunkten gällande avtal. De framtida minimileaseavgifterna avseende icke uppsägningsbara leasingavtal uppgick per den 30 november 2019 till 71 miljarder SEK. Skillnaderna mellan det beloppet och den ingående leaseingskulden per den 1 december 2019 presenteras nedan:

	KONCERNEN
Operationella leasingåtaganden per 2019-11-30	70 906
Diskonterings-effekt av koncernens marginella låneränta (1,29%)	-915
Ändrade antaganden vid tillämpning av IFRS 16	7 462
Leasing-skuld per 2019-12-01	77 453

Se nedan avsnitt för gällande regler enligt IAS 17 för jämförelse mot utgången av 2019.

Påverkan på de finansiella rapporterna

Införandet av IFRS 16 har haft betydande effekter på de finansiella rapporterna. Införandet av IFRS 16 har ökat rörelseresultatet till följd av att en del av leasingkostnaderna istället redovisas som räntekostnad på leaseingskulder och avskrivningar på nyttjanderättstillgångar. Räntekostnaden och avskrivningarna har därmed ökat. Kassaflödeseffekten som detta bidrar till är att kassaflödet från den löpande verksamheten ökat samtidigt som finansieringsverksamheten minskat med motsvarande till följd av amorteringsdelen i leasingavgifterna redovisas som utbetalning i finansieringsverksamheten. Koncernen redovisar ett kassautflöde hänförligt till leasingavtal uppgående till MSEK 14 174 för räkenskapsåret 2020. Nyckeltal för koncernen påverkas av införandet av IFRS 16, varför H&M redovisar utvalda nyckeltal både med och utan effekter av IFRS 16.

I följande tabell presenteras de belopp hänförliga till leasingverksamheter som redovisats i resultaträkningen under året.

Forts. Not 15, Leasing

	KONCERNEN
	2020
Avskrivningar nyttjanderättstillgångar	13 941
Räntekostnader på leaseingskulder	951
Kostnader för variabla leasingavgifter	5 326
Övriga leasingrelaterade kostnader	1 595
Totala kostnader hänförliga till leasingverksamheten	21 813

Kostnader avseende korttidsleasingavtal och avtal där den underliggande tillgången är av lågt värde inkluderas ej i ovan sammanställning då dessa för koncernen ej uppgår till väsentliga belopp.

Nyttjanderättstillgång och leaseingskuld IFRS 16

Koncernen delar in sina leasingavtal i tre klasser av nyttjanderättstillgångar: Butikslokaler, Lager och Kontor. I nedan tabell presenteras de utgående balanserna avseende nyttjanderättstillgångar och leaseingskulder samt förändringarna under året.

2020	KONCERNEN				
	Butikslokaler	Lager	Kontor	Totalt	Lease-skuld
Ingående balans per 2019-12-01	63 845	4 723	4 187	72 755	77 453
Omvärderade och tillkommande avtal	4 434	136	143	4 713	5 550
Avskrivningar på nyttjanderättstillgångar	-12 178	-931	-832	-13 941	
Omräkningsdifferens	-3 561	-283	-149	-3 993	-4 384
Räntekostnader på leaseingskuld					951
Leasingavgifter					-15 837
Utgående balans per 2020-11-30	52 540	3 645	3 349	59 534	63 733

Nedan presenteras en löptidsanalys av koncernens leaseingskulder, vilka inkluderas i IFRS 16 per 2020-11-30:

	KONCERNEN
	2020
Hyresåtagande inom ett år	13 275
Hyresåtagande inom ett till fem år	27 752
Hyresåtagande senare än fem år	22 706
Totalt	63 733

Tidigare redovisningsprincip leasing

Leasing klassificerades per utgången av 2019 i koncernredovisningen antingen som finansiell eller operationell leasing i enlighet med IAS 17. Finansiell leasing föreligger då de ekonomiska riskerna och förmånerna som förknippas med ägandet av ett objekt i allt väsentligt överförs från leasinggivaren till leasingtagaren, oavsett om den legala äganderätten tillfaller leasinggivaren eller leasingtagaren. Tillgångar som innehas under finansiella leasingavtal redovisas som anläggningstillgångar och åtaganden för framtida betalningar redovisas som skuld i balansräkningen. Vid det första redovisningstillfället redovisas tillgången och skulden till nuvärdet av framtida minimileaseavgifter och eventuellt restvärde. Vid efterföljande redovisning fördelas kostnaden på en räntedel och en amorteringsdel. Alla övriga hyresavtal som inte uppfyller förutsättningarna för att klassificeras som finansiell anses vara operationell leasing. Leasingavgifter enligt operationella leasingavtal kostnadsförs linjärt över leasingperioden även om betalningsplanen avviker. H&M har från och med räkenskapsåret 2016 inte bara operationella leasingavtal utan även några leasingavtal som klassificeras som finansiella. Koncernens väsentliga leasingavtal avser hyreskontrakt för lokaler. Variabla (omsättningsbaserade) hyror redovisas i samma period som motsvarande omsättning.

Forts. Not 15, Leasing

Operationell leasing

Koncernen hade per utgången av räkenskapsåret 2019 leasingavtal avseende hyreskontrakt för hyrda lokaler som ingått på normala, marknads-mässiga villkor. För merparten av kontrakten fanns möjlighet till förlängning enligt avtalen. För räkenskapsåret 2019 uppgick hyreskostnaden till MSEK 26 347, varav omsättningsbaserad hyra MSEK 5 225. Hyror enligt avtalade hyreskontrakt i koncernen (bashyresskuld exklusive eventuell omsättningsbaserad hyra) uppgår till:

	KONCERNEN 2019
Hyresåtagande inom ett år	16 234
Hyresåtagande inom ett till fem år	36 562
Hyresåtagande senare än fem år	18 110
Totalt	70 906

Finansiell leasing

Koncernen hade per utgången av räkenskapsåret 2019 tillgångar under finansiella leasingavtal avseende butikskassor med ett planerligt restvärde om MSEK 374. Finansiella leasingkulder förfaller till betalning enligt följande:

2019	Nuvärde	Räntekostnad	Nominellt
Inom ett år	147	2	149
Inom ett till fem år	216	3	219
Senare än fem år	17	0	17
Totalt	380	5	385

16. VARULAGER

Varulagret värderas till det lägsta av anskaffningsvärde och nettoförsäljningsvärde. Anskaffningsvärde avser bolagets utgifter för att förvärva varorna inklusive tull och frakt. Nettoförsäljningsvärde är det uppskattade försäljningsvärdet minskat med beräknade försäljningskostnader. Från det att varan lämnas över från leverantör till av H&M-koncernen utsedd speditör ägs varan civilrättsligt av H&M-koncernen och ingår då i H&M-koncernens redovisade lager. För varor som ännu inte har kommit till butik utgörs anskaffningsvärdet av inköpskostnad inklusive beräknad kostnad för tull och frakt.

För knappt hälften av koncernens varor i försäljningsbolagen fastställs anskaffningsvärdet genom att försäljningspriset reduceras med beräknad bruttomarginal ("retail method"), för övriga försäljningsbolag beräknas anskaffningsvärdet som vägda genomsnittspriser. Koncernen skiftar successivt mot att beräkna anskaffningsvärdet som vägda genomsnittspriser, denna förändring påverkar inte koncernredovisningen väsentligt.

Varulagret uppgick till MSEK 38 209 (37 823), en marginell ökning i SEK jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år. Valutajusterat ökade varulagret 6 procent.

Nedskrivningar med betydande belopp sker sällan, utvärdering av eventuella nedskrivningar av varulagret sker löpande och per bokslutsdagen bedöms varulagret inneha en god sammansättning.

Varulagret utgjorde 21,9 procent (31,4) av balansomslutningen och 20,4 procent (16,3) av nettoomsättningen.

17. FÖRUTBETALDA KOSTNADER

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
	2020	2019	2020	2019
Förutbetalda hyror	2 232*	1 930	-	-
Övriga poster	1 208	1 037	57	21
Totalt	3 440	2 967	57	21

* Beloppet påverkas med övergång till IFRS 16 med MSEK 385 (0).

18. LIKVIDA MEDEL

Likvida medel omfattar kassa och tillgodohavanden hos bank samt kortfristiga placeringar med en löptid från anskaffningstidpunkten på högst tre månader. Placeringarna är utsatta endast för en obetydlig risk för värdeförändringar.

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
	2020	2019	2020	2019
Bankräkningar och kassa	15 580	10 070	-	2
Kortfristiga placeringar 0-3 månader	960	2 242	-	-
Totalt	16 540	12 312	-	2

Placeringarna är gjorda på marknadsmässiga villkor och räntesatserna är i intervallet -0,75 - 12,15 procent. Skillnaden i räntesats beror främst på vilken valuta beloppet är placerat i.

19. AKTIEKAPITAL

Aktiekapitalet fördelas på 194 400 000 st A-aktier (tio röster per aktie) och 1 460 672 000 st B-aktier (en röst per aktie). I övrigt föreligger inga skillnader beträffande aktiernas rättigheter. Totalt antal aktier är 1 655 072 000. Ingen utdelning genomfördes under 2020.

Koncernens förvaltade kapital utgörs av eget kapital. Koncernens mål för förvaltningen av kapitalet är att möjliggöra en fortsatt god tillväxt av verksamheten samt att det ska finnas en beredskap att tillvarata affärsmöjligheter.

20. AVSÄTTNINGAR FÖR PENSIONER

H&M-koncernen har flera olika planer för ersättning efter avslutad anställning. Planerna är antingen förmåns- eller avgiftsbestämda. Avgiftsbestämda planer redovisas som en kostnad under den period när de anställda utför tjänsten ersättningen avser. De förmånsbestämda planerna värderas separat för respektive plan utifrån de förmåner som intjänats under tidigare och innevarande perioder. De förmånsbestämda förpliktelserna med avdrag för verkligt värde på eventuella förvaltningstillgångar redovisas under posten Avsättning för pensioner. För de svenska enheterna omfattar de aktuariella beräkningarna även framtida betalningar av särskild löneskatt. Förmånsbestämda planer finns huvudsakligen i Sverige, men även i Storbritannien, Norge, Schweiz, Spanien och Tyskland. Pensionsförpliktelserna beräknas årligen med hjälp av oberoende aktuarier enligt den så kallade "Projected Unit Credit Method". Beräkningen görs med hjälp av aktuariella antaganden. Dessa antaganden omfattar bland annat diskonteringsränta, förväntade löne- och pensionsökningar samt förväntad avkastning på förvaltningstillgångar. Förändringar i aktuariella antaganden och utfall som avviker från antaganden ger upphov till aktuariella

vinster eller förluster. De aktuariella vinster och förluster som uppkommer är främst hänförliga till de finansiella antagandena, såsom förändring i diskonteringsränta. Sådana vinster eller förluster redovisas i övrigt totalresultat det år de uppkommer.

För tjänstemän anställda i Sverige tillämpar H&M-koncernen ITP-planen genom försäkring i Alecta och Collectum, dvs ITP 2 och ITP 1. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering UFR 10, är ITP 2 planen en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare. Planen redovisas som en avgiftsbestämd plan i avvakten på att bolaget får tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan enligt reglerna för förmånsbestämda planer. ITP 1 planen är en avgiftsbestämd plan. Se även not 7 för information om pension till tidigare vd.

Överskottet i Alecta kan inte allokeras till den försäkrade arbetsgivaren och/eller de försäkrade arbetstagarna. Alectas konsolideringsgrad var 144 procent (142) per 30 september 2020. Konsolideringsgraden beräknas som verkligt värde av förvaltningstillgångar i procent av förpliktelserna beräknade enligt Alectas aktuariella antaganden. Denna beräkning är inte i linje med IAS 19.

	KONCERNEN			MODERBOLAGET		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Nuvärdet av förmånsbestämda förpliktelser	1 819	1 784	1 588	180	188	196
Förvaltningstillgångarnas verkliga värde	-1 207	-1 274	-1 143	-11	-12	-15
Redovisad avsättning i balansräkningen för pensionsförpliktelser	612	510	445	169	176	181
Ingående balans 1 december	510	445	445	176	181	182
Redovisad pensionskostnad, netto	172	137	69	5	7	14
Erlagda avgifter från arbetsgivare	-52	-54	-51	-	-	-
Utbetalda ersättningar	-18	-18	-18	-12	-12	-15
Återbetalning från tillgångar	-	-	-	-	-	-
Redovisat belopp för förmånsbestämda förpliktelser 30 november	612	510	445	169	176	181

Av den totala redovisade förpliktelserna avser MSEK 194 (205) förmånsbestämda pensionsplaner i Sverige och MSEK 360 (243) i Schweiz. Den vägda genomsnittliga löptiden på dessa pensionsplaner är 9,8 år för de svenska planerna och 16 år för de schweiziska planerna.

I de belopp som redovisas som pensionskostnad ingår följande poster:

Kostnader för tjänstgöring under innevarande år	77	67	67	-	-	-
Räntekostnad	7	16	14	2	4	4
Ränteintäkter	-4	-10	-8	0	0	0
Reduceringar/Regleringar vinster (-) och förluster (+)	-12	8	-4	-	-	-
Kostnad avseende tjänstgöring under tidigare perioder	0	-20	2	-	-	-
Förändringar i utländska valutakurser för planer som värderas i annan valuta än rapporteringsvalutan	-11	10	16	-	-	-
Redovisad pensionskostnad i resultaträkningen	57	71	87	2	4	4
Redovisad pensionskostnad i övrigt totalresultat						
Aktuariella vinster/förluster finansiella antaganden tillgång	70	-55	-20	2	2	1
Aktuariella vinster/förluster demografiska antaganden skuld	-	-14	0	-	-14	0
Aktuariella vinster/förluster finansiella antaganden skuld	44	135	2	1	15	9
Aktuariella vinster (-) och förluster (+)	114	66	-18	3	3	10
Summa redovisad pensionskostnad	171	137	69	5	7	14

Kostnaden för avgiftsbestämda pensioner uppgår till MSEK 602 (601).

Nästa års förväntade utbetalningar avseende förmånsbestämda pensionsplaner uppgår till MSEK 36.

Väsentliga aktuariella antaganden vid balansdagen (vägda genomsnittsvärden)

Diskonteringsränta	0,31%	0,40%	1,02%	1,00%	1,25%	2,00%
Framtida löneökningar	0,79%	1,29%	1,27%	2,75%	3,00%	3,00%
Framtida pensionsökningar (inflation)	0,22%	0,27%	0,31%	1,75%	2,00%	2,00%

En sänkning av diskonteringsräntan med 0,5 procentenheter skulle för den svenska delen av åtagandet medföra en ökning av skulden med MSEK 10,5 (11,1).

21. FINANSIELLA TILLGÅNGAR OCH SKULDER FÖRDELADE PER KATEGORI

	Finansiella tillgångar och skulder värderade till verkligt värde via övrigt totalresultat		Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde		Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde		Summa redovisat värde	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Andra långfristiga fordringar	-	-	907	912	-	-	907	912
Kundfordringar	-	-	3 086	5 879	-	-	3 086	5 879
Derivat	730	661	-	-	-	-	730	661
Andra aktier och andelar	-	-	786	639	-	-	786	639
Likvida medel	-	-	16 540	12 312	-	-	16 540	12 312
Summa finansiella tillgångar	730	661	21 319	19 742	-	-	22 049	20 403
Leverantörsskulder	-	-	-	-	9 511	7 838	9 511	7 838
Skulder till kreditinstitut	-	-	-	-	16 332	17 317	16 332	17 317
Derivat	560	479	-	-	-	-	560	479
Summa finansiella skulder	560	479	-	-	25 843	25 155	26 403	25 634

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan likvida medel, kundfordringar, kortfristiga placeringar, långfristiga fordringar samt derivat. Bland skulder återfinns leverantörsskulder, skulder till kreditinstitut samt derivat. Finansiella instrument redovisas i balansräkningen när koncernen blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när de avtalsenliga rättigheterna till kassaflöden från tillgången upphör. Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelsen fullgörs, annulleras eller upphör.

Värderingen av finansiella instrument är baserade på indata klassificerade i enlighet med IFRS 13:

- Nivå 1:* Noterade priser på en aktiv marknad för identiska tillgångar eller skulder som till exempel aktier eller obligationer noterade på börs.
- Nivå 2:* Andra observerbara data för tillgången eller skulden än noterade priser inkluderade i Nivå 1, antingen direkt (som prisnoteringar) eller indirekt (erhållna från prisnoteringar) som till exempel valuta-terminer eller ränteswappar.
- Nivå 3:* Data för tillgången eller skulden som inte i sin helhet baseras på observerbara marknadsdata.

Valutaderivat värderas till verkligt värde baserat på indata motsvarande nivå 2 enligt IFRS 13. Per 30 november 2020 uppgår terminskontrakt med positiva marknadsvärden till MSEK 992 (771) vilket redovisas inom posten övriga kortfristiga fordringar. Terminskontrakt med negativa marknadsvärden uppgår till MSEK 590 (567) vilket redovisas inom övriga kortfristiga skulder. Övriga finansiella tillgångar och skulder har korta löptider. Därför bedöms de verkliga värdena på dessa finansiella instrument approximativt motsvara bokförda värden.

Klassificering och efterföljande redovisning

Vid förvärvstidpunkten klassificeras de finansiella instrumenten i nedanstående kategorier.

Finansiella tillgångar värderade till verkligt värde via resultaträkningen

Tillgångar klassificeras i denna kategori om avsikten är att de ska säljas på kort sikt och i sådana fall redovisas de löpande till verkligt värde via resultaträkningen. Inga finansiella tillgångar har klassificerats i denna kategori.

Finansiella skulder värderade till verkligt värde via resultaträkningen

Skulderna i denna kategori värderas löpande till verkligt värde och värdeförändringarna redovisas i resultaträkningen. Inga finansiella skulder har klassificerats i denna kategori.

Finansiella tillgångar och skulder värderade till verkligt värde via övrigt totalresultat

Kategorin inkluderar tillgångar som är tillgängliga för försäljning eller som inte har klassificerats i någon av de övriga kategorierna. Dessa tillgångar värderas till verkligt värde över övrigt totalresultat minskat med eventuell nedskrivning. Denna kategori omfattar derivat som används i säkringssyfte.

Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde

Tillgångarna i denna kategori värderas till upplupet anskaffningsvärde minskat med eventuell reservering för värdeminskning. Kategorin omfattar främst kassa och tillgodohavanden hos banker samt kundfordringar. Kassa och tillgodohavanden hos banker värderas till upplupet anskaffningsvärde. Kundfordringar har kort förväntad löptid och fördelar sig på ett stort antal kunder med låga belopp per kund samt värderas utan diskontering till ursprungligt fakturerade belopp med avdrag för bedömd förlustrisk. Snittfordran var cirka SEK 932 (2 747). Årets kundförluster var obetydliga. Kategorin omfattar även tillgångar med betalningsströmmar som är fasta eller som kan fastställas på förhand, och med en fast löptid som koncernen har en uttrycklig avsikt och förmåga att inneha till förfall. Dessa tillgångar värderas till upplupet anskaffningsvärde varvid den effektiva räntan används vid beräkningen av värdet. Per balansdagen hänförs koncernens samtliga kortfristiga placeringar till denna kategori.

Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde

I denna kategori ingår finansiella skulder som inte innehas för handel. Dessa redovisas initialt till verkligt värde, netto efter transaktionskostnader och därefter till upplupet anskaffningsvärde med tillämpning av effektivräntemetoden, som innebär att den beräknade värdeförändringen (effektivräntan) redovisas som räntetäkt eller räntekostnad i resultaträkningen. Leverantörsskulder hänförs till denna kategori. Dessa har kort förväntad löptid och värderas utan diskontering till nominellt belopp. Skulder till kreditinstitut värderas till upplupet anskaffningsvärde. Samtliga skulder som anges nedan under finansiella skulder värderas till upplupet anskaffningsvärde och avviker inte väsentligt från verkliga värden.

Forts. Not 21, Finansiella tillgångar och skulder fördelade per kategori

	KONCERNEN	
	2020	2019
Förändring i säkringsreserver		
Värdeförändring derivat	-220	-209
Överföringar till resultaträkningen	312	365
Total	92	156

Redovisning av derivat som används i säkringssyfte

Samtliga derivat redovisas initialt och löpande till verkligt värde i balansräkningen.

Koncernens policy är att derivat ska innehåsa endast i säkringssyfte. Derivatinstrument utgörs av valutaterminskontrakt som används för skydd mot risker för valutakursförändringar kopplade till interna och externa varuflöden.

För att uppfylla kraven på säkringsredovisning krävs att det finns en tydlig koppling till den säkrade posten. Vidare krävs att säkringen effektivt skyddar den säkrade posten, att säkringsdokumentation upprättats och att effektiviteten kan mätas.

Vid säkringsredovisning klassificeras derivat som kassaflödessäkringar eller som säkring av verkligt värde. Under året och föregående år förelåg endast kassaflödessäkringar och säkring av nettoinvestering i utlandet. Hur dessa säkringstransaktioner redovisas beskrivs nedan.

Säkring av prognostiserade valutaflöden – kassaflödessäkringar

Derivat som skyddar det prognostiserade flödet redovisas i balansräkningen till verkligt värde. Värdeförändringarna redovisas via övrigt totalresultat i eget kapital som en säkringsreserv till dess att det säkrade flödet träffar rörelseresultatet, varvid säkringsinstrumentets ackumulerade värdeförändringar förs över till resultaträkningen för att där möta resultateffekterna från den säkrade transaktionen.

Värdering av kategorin säkringsderivat redovisade till verkligt värde sker baserat på observerbara data, det vill säga enligt nivå 2 i värderingshierarkin enligt IFRS 13. Det verkliga värdet på valutaterminer beräknas genom en diskontering av skillnaden mellan den avtalade terminskursen och den terminskurs som kan tecknas på balansdagen för den återstående kontraktperioden. Diskontering görs till riskfri ränta baserad på statsobligationer.

Säkringar av nettoinvesteringar i utlandet

Derivat som är avsedda att säkra nettoinvesteringar i utlandsverksamhet redovisas i eget kapital under övrigt totalresultat.

Samtliga finansiella tillgångars och skulders verkliga värde överensstämmer i allt väsentligt med bokfört värde. De tillgångar och skulder som redovisas till upplupet anskaffningsvärde har kort kvarvarande löptid, vilket medför att skillnaden mellan bokfört värde och verkligt värde är oväsentlig.

Terminskontrakt

All värdeförändring på derivaten redovisas initialt via övrigt totalresultat i eget kapital som en säkringsreserv. Via övrigt totalresultat omförs verkligt värde från säkringsreserven till resultaträkningen i samband med att säkrad transaktion inträffar.

Per balansdagen finns utestående terminskontrakt för kassaflödessäkring enligt följande tabell.

Forts. Not 21, Finansiella tillgångar och skulder fördelade per kategori

SÄLJER/KÖPER	Bokfört och verkligt värde, SEK		Nominellt belopp, SEK		Genomsnittlig återstående löptid i mån.	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
NOK/SEK	2	15	568	521	3	3
GBP/SEK	35	-59	3 048	2 736	3	3
DKK/SEK	15	16	854	812	3	3
CHF/SEK	21	17	885	684	3	3
EUR/SEK	314	281	15 934	14 399	3	4
PLN/SEK	29	27	1 364	1 381	3	4
USD/SEK	148	38	4 309	5 014	3	3
CAD/SEK	12	8	624	574	3	3
JPY/SEK	19	20	824	727	3	3
HKD/SEK	3	1	104	160	3	3
RON/SEK	9	10	450	429	3	3
CZK/SEK	0	3	254	243	3	3
HUF/SEK	10	11	322	336	3	4
AUD/SEK	3	5	289	297	3	3
CNH/SEK	-2	4	797	997	3	3
RUB/SEK	23	-4	626	741	3	4
TRY/SEK	7	-5	157	284	3	3
MXN/SEK	-21	-1	563	444	3	3
SEK/USD	-427	-213	12 166	16 137	3	2
SEK/EUR	-23	-31	1 118	1 515	2	2
Summa	177	143	45 256	48 431		

SÄLJER/KÖPER	Bokfört och verkligt värde, SEK		Nominellt belopp, USD		Genomsnittlig återstående löptid i mån.	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
KRW/USD	-7	0	32	20	3	3
CLP/USD	-1	39	21	32	3	3
PEN/USD	1	0	8	2	2	5
Summa	-7	39	61	54		
Totalt	170	182				

TILLGÅNGAR/SKULDER 2020	Derivat-tillgångar	Derivat-skulder	Totalt
Bruttobelopp	992	590	402
Summa i balansräkningen	730	560	170
Finansiella instrument	-461	-461	0
Nettobelopp	269	99	170

TILLGÅNGAR/SKULDER 2019	Derivat-tillgångar	Derivat-skulder	Totalt
Bruttobelopp	771	567	204
Summa i balansräkningen	661	479	182
Finansiella instrument	-372	-372	0
Nettobelopp	289	107	182

Per balansdagen uppgår terminskontrakt med positiva marknadsvärden till MSEK 992 (771), vilket redovisas inom posten övriga kortfristiga fordringar. Terminskontrakt med negativa marknadsvärden uppgår till MSEK 590 (567), vilket redovisas inom övriga kortfristiga skulder. Av de utestående terminskontrakten har vinst om MSEK 233 (22) omförs till resultaträkningen då säkrade transaktioner inträffat för dessa kontrakt. Resterande verkligt värde om MSEK 170 (182) ingår i säkringsreserven inom eget kapital.

22. UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÅKTER

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
	2020	2019	2020	2019
Semesterlöneskuld	1 518	1 571	-	-
Sociala avgifter	850	1 067	44	44
Löneskuld	1 604	2 099	1	0
Lokalrelaterade poster	8 163*	14 292	-	-
Övriga periodiserade omkostnader	7 746	6 690	168	142
Totalt	19 881	25 719	213	186

* Beloppet påverkas med övergång till IFRS 16 med MSEK -4 240 (0).

23. UPPLYSNINGAR OM NÄRSTÅENDE

Ramsbury Invest AB, som ägs av familjen Stefan Persson, är moderbolag till H & M Hennes & Mauritz AB. H&M-koncernen hyr sedan tidigare butikslokaler i av familjen Stefan Persson direkt eller indirekt ägda fastigheter på; Drottninggatan i Stockholm, Kungsgatan i Göteborg, Stadt Hamburgsgatan i Malmö, Amagertorv i Köpenhamn, Oxford Circus och Regent Street i London, Kaufingerstrasse i München, Via del Corso/Via Tomacelli Rom och Wisconsin Avenue i Washington DC, samt sedan januari 2008 lokaler för H&M:s huvudkontor i Stockholm. Hyra utgår enligt marknadsmässiga grunder och hyreskostnader samt andra fastighetsrelaterade kostnader uppgick till sammanlagt MSEK 492 (375) för räkenskapsåret.

Karl-Johan Persson har erhållit ersättning i form av lön och förmåner som vd för H & M Hennes & Mauritz AB i början av räkenskapsåret då han fortfarande var vd, dvs fram till den 30 januari 2020 då Helena Helmersson blev vd.

Utestående mellanhavande till närstående per 30 november 2020 uppgick totalt till MSEK 55,6 (19,2).

Se även not 7 för mellanhavanden med styrelseledamöter.

24. RÄNTEBÄRANDE SKULDER

2020	KONCERNEN			MODERBOLAGET		
	Räntesats % 30 nov	Lån från kreditinstitut	Företagscertifikat	Räntesats % 30 nov	Lån från kreditinstitut	Företagscertifikat
2020	6,15-8,72	226	-	0-0	-	-
2021	0,325-12,25	6 376	1 300	0,325-0,8	6 198	1 300
2022	1,081-1,081	400	-	1,081-1,081	400	-
2023	0,555-1,698	4 030	-	0,555-1,698	4 068	-
2024	0-0	-	-	0-0	-	-
2025	1,817-1,817	2 000	-	1,817-1,817	2 000	-
2026	1,7-1,7	2 000	-	1,7-1,7	2 000	-
		15 032	1 300		14 666	1 300

2019	KONCERNEN			MODERBOLAGET		
	Räntesats % 30 nov	Lån från kreditinstitut	Företagscertifikat	Räntesats % 30 nov	Lån från kreditinstitut	Företagscertifikat
2019	0,15-0,57	1 200	270	0,15-0,57	1 200	270
2020	0-10	1 379	4 060	0,13-0,23	-	4 060
2021	0,325-0,8	6 306	-	0,325-0,8	6 198	-
2022	0-0	-	-	0-0	-	-
2023	0,491-0,491	2 102	-	0,491-0,491	2 068	-
2024	0-0	-	-	0-0	-	-
2025	0-0	-	-	0-0	-	-
2026	1,7-1,7	2 000	-	1,7-1,7	2 000	-
		12 987	4 330		11 466	4 330

På koncernen omvärderas lån i annan valuta löpande till balanskurs. I moderbolaget redovisas dessa lån till ursprungligt bokfört värde.

	2019	Kassaflödes- förändring	Valuta- förändringar*	2020
Lån från kreditinstitut	12 987	2 045	-	15 032
Företagscertifikat	4 330	-3 030	-	1 300
Derivat	-182	-	13	-169
Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten	17 135	-985	13	16 163
	2018	Kassaflödes- förändring	Valuta- förändringar*	2019
Lån från kreditinstitut	19 323	-6 336	-	12 987
Företagscertifikat	-	4 330	-	4 330
Derivat	-135	-	-47	-182
Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten	19 188	-2 006	-47	17 135

* Ej kassaflödespåverkande

Per den 30 november 2020 hade koncernen långfristiga leasingsskulder om MSEK 50 458 (234) samt kortfristiga leasingsskulder om MSEK 13 275 (147) som redovisas i not 15.

25. BOKSLUTSDISPOSITIONER

	MODERBOLAGET	
	2020	2019
Lämnade koncernbidrag	-3 458	-3 000
Avskrivning utöver plan	19	39
Totalt	-3 439	-2 961

26. ANDELAR I KONCERNBOLAG

Samtliga bolag är helägda.

2020	Organisations-nummer	Antal andelar	Bokfört värde	Säte
Moderbolagets aktieinnehav				
H & M Hennes & Mauritz Sverige AB	556151-2376	1 250	200,1	Stockholm
H & M Online AB	556023-1663	1 150	30,6	Stockholm
H & M Hennes & Mauritz GBC AB	556070-1715	999	2,6	Stockholm
H & M Hennes & Mauritz International B.V.		40	0,1	Nederländerna
H & M Hennes & Mauritz India Private Ltd		8 650 000	12,5	Indien
H & M Hennes & Mauritz Japan KK		99	11,7	Japan
FaBric Scandinavien AB	556663-8523	1 380	560,7	Tranås
H & M Hennes & Mauritz International AB	556782-4890	1 000	0,1	Stockholm
H & M Fashion AB	556922-7878	50 000	0,1	Stockholm
H & M Finance AB	559159-7090	50 000	0,1	Stockholm
Store Lens AB	559274-6936	25 000	0,0	Stockholm
H & M Finance BV		50 000	0,0	Nederländerna
Totalt			818,6	

2020	Organisations-nummer	Säte
Dotterbolagens innehav		
H & M Hennes & Mauritz AS		Norge
H & M Hennes & Mauritz A/S		Danmark
H & M Hennes & Mauritz UK Ltd		Storbritannien
H & M Hennes & Mauritz UK Services Ltd		Storbritannien
H & M Hennes & Mauritz SA		Schweiz
H & M Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG		Tyskland
Impuls GmbH		Tyskland
H & M Hennes & Mauritz Logistics AB Co. KG		Tyskland
H & M Hennes & Mauritz online shop AB & Co. KG & Other Stories AB & Co. KG		Tyskland
H & M New Business AB & Co. KG Germany		Tyskland
H & M Services Germany AB & Co. KG		Tyskland
H & M Hennes & Mauritz Holding B.V.		Nederländerna
H & M Hennes & Mauritz Netherlands B.V.		Nederländerna
H & M Hennes & Mauritz Management B.V.		Nederländerna
H & M Hennes & Mauritz Services B.V.		Nederländerna
H & M Hennes & Mauritz Belgium NV		Belgien
H & M Hennes & Mauritz Logistics GBC NV		Belgien
H & M NB Belgium NV		Belgien
H & M Hennes & Mauritz GesmbH		Österrike
H & M Hennes & Mauritz Oy		Finland
H & M Hennes & Mauritz SARL		Frankrike
H & M Hennes & Mauritz Logistics GBC France		Frankrike
H & M Hennes & Mauritz LP		USA
H & M Services US Inc.		USA
Hennes & Mauritz SL		Spanien
Hennes & Mauritz Customer Services SL		Spanien
H & M Hennes & Mauritz sp. z.o.o.		Polen
H & M Hennes & Mauritz Logistics sp. z.o.o.		Polen

Forts. Not 26, Andelar i koncernbolag

2020	Organisations-nummer	Säte
H & M Hennes & Mauritz Logistics 1 Sp.z.o.o		Polen
H & M Hennes & Mauritz CZ, s.r.o.		Tjeckien
Hennes & Mauritz Lda		Portugal
H & M Hennes & Mauritz S.r.l.		Italien
H & M Services S.r.l.		Italien
H & M Hennes & Mauritz Inc.		Kanada
H & M Hennes & Mauritz d.o.o.		Slovenien
H & M Hennes & Mauritz (Ireland) Ltd		Irland
H & M Hennes & Mauritz Kft		Ungern
H & M Hennes & Mauritz (Far East) Ltd		Hongkong
Puls Trading Far East Ltd		Hongkong
H & M Hennes & Mauritz Holding Asia Ltd		Hongkong
H & M Hennes & Mauritz Ltd		Hongkong
Hennes & Mauritz (Shanghai) Commercial Co Ltd		Kina
H & M Hennes & Mauritz (Shanghai) Trading Co Ltd		Kina
H & M Hennes & Mauritz (Shanghai) Garments & Accessories Co Ltd		Kina
H & M Hennes & Mauritz SK s.r.o.		Slovakien
H & M Hennes & Mauritz A.E.		Grekland
H & M Hennes & Mauritz LLC		Ryssland
H & M Hennes & Mauritz TR Tekstil Ltd Sirketi		Turkiet
H & M Hennes & Mauritz Ltd		Sydkorea
H & M Hennes & Mauritz SRL		Rumänien
H & M Hennes & Mauritz d.o.o. za trgovinu		Kroatien
H & M Hennes & Mauritz PTE Ltd		Singapore
H & M Hennes & Mauritz EOOD		Bulgarien
Weekday Brands AB	556675-8438	Sverige
FaBric Sales AB & Co. KG Germany		Tyskland
H & M Hennes & Mauritz S.A de C.V.		Mexiko
H & M Hennes & Mauritz Management S.A de C.V.		Mexiko
H & M Hennes & Mauritz Servicios S.A de C.V.		Mexiko
H & M Hennes & Mauritz Support S.A de C.V.		Mexiko
H & M Hennes & Mauritz SIA		Lettland
H & M Retail SDN BHD		Malaysia
H & M Hennes & Mauritz SpA		Chile
H & M Hennes & Mauritz OÜ		Estland
H & M Hennes & Mauritz UAB		Litauen
H & M Hennes & Mauritz d.o.o.		Serbien
H and M Hennes and Mauritz Proprietary Limited		Sydafrika
H & M Hennes & Mauritz Pty Ltd		Australien
H & M Hennes & Mauritz S.A.C.		Peru
H & M Hennes & Mauritz (Macau) Limited		Macao
H & M Hennes & Mauritz Retail Private Limited		Indien
COS Retail Private Limited		Indien
H & M Services Pvt Ltd		Indien
H & M Hennes & Mauritz INC		Filippinerna
H & M Hennes & Mauritz New Zealand Limited		Nya Zeeland
H & M Hennes & Mauritz Cyprus Limited		Cypern
H & M Hennes & Mauritz Kazakhstan LLP		Kazakstan
H & M Hennes & Mauritz Colombia S.A.S		Colombia
H & M Hennes & Mauritz Iceland ehf		Island
H & M Hennes & Mauritz Vietnam LLC		Vietnam
H & M Hennes & Mauritz Georgia LLC		Georgien
Hennes & Mauritz Uruguay S.A.		Uruguay
H & M Hennes & Mauritz LLC		Ukraina
H & M Hennes & Mauritz Bel LLC		Belarus
H & M Hennes & Mauritz B&H d.o.o.		Bosnien-Hercegovina

27. OBESKATTADE RESERVER

	MODERBOLAGET	
	2020	2019
Avskrivningar utöver plan	38	57
Totalt	38	57

28. EVENTUALFÖRPLIKTELSE

En eventalförpliktelse redovisas vid en möjlig förpliktelse för vilken det återstår att få bekräftat om företaget har en befintlig förpliktelse som skulle kunna leda till ett utflöde av resurser. Alternativt finns en befintlig förpliktelse som inte uppfyller kriterierna att redovisas i balansräkningen som avsättning eller annan skuld då det inte är troligt att ett utflöde av resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen eller då inte en tillräckligt tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Koncernen är involverad i olika typer av tvister men bedömning är att ingen av de nuvarande tvisterna kommer att ha någon väsentlig påverkan på koncernens resultat. För information gällande skattetvister, se not 11.

Varken koncernen eller moderbolaget har några ställda säkerheter.

	MODERBOLAGET	
	2020	2019
Moderbolagsgarantier för hyreskontrakt	9 979	11 941
Totalt	9 979	11 941

29. RÄNTEINTÄKTER, RÄNTEKOSTNADER OCH LIKNANDE RESULTATPOSTER

Moderbolagets ränteintäkter och liknande resultatposter utgörs av ränteintäkter MSEK 291 (18) samt omräkningseffekter på fordringar och skulder från koncernbolag MSEK 9 (37).

Moderbolagets räntekostnader och liknande resultatposter utgörs av räntekostnader MSEK -258 (-142) samt omräkningseffekter på fordringar och skulder från koncernbolag MSEK - (-).

30. HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Företaget emitterade den 18 februari en hållbarhetskopplad obligation (se även avsnittet Finansiering, sidan 43).

31. VINSTDISPOSITION

Styrelsen föreslår att årsstämman 2021 beslutar att ingen utdelning ska ske och att vinstmedel till stämmans förfogande överförs i ny räkning. Se vidare information i styrelsens utdelningskommentar i förvaltningsberättelsen på sidan 44.

Styrelsens förslag till vinstdisposition vid årsstämman 2021

Till årsstämmans förfogande står	SEK 19 577 342 359
Styrelsen föreslår att till aktieägarna utdelas kronor: 0:00 per aktie	SEK 0
Att som kvarstående vinstmedel balanseras	SEK 19 577 342 359 SEK 19 577 342 359

32. NYCKELTALSDEFINITIONER

Denna rapport innehåller finansiella nyckeltal i enlighet med det av H&M-koncernens tillämpade ramverk för finansiell rapportering, vilket baseras på IFRS. Därutöver finns andra nyckeltal och indikationer som används för att följa upp, analysera och styra verksamheten samt för att förse H&M-koncernens intressenter med finansiell information om koncernens finansiella ställning, resultat och utveckling på ett konsekvent sätt.

Dessa andra nyckeltal och indikationer anses nödvändiga för att kunna följa utvecklingen av koncernens finansiella mål. Genom en kombination av kontinuerlig tillväxt, hög lönsamhet, ett stabilt kassaflöde och rätt användning av kapitalet är målet att generera en hög totalavkastning för H&M-koncernens aktieägare. Därför är nyckeltal avseende tillväxt, lönsamhet och kapital, aktiebaserade mått och kapitalbegrepp relevanta att presentera kontinuerligt.

Nedan följer en lista över definitioner av de nyckeltal och indikationer som används, refereras till och presenteras i rapporteringen.

RESULTAT- OCH AVKASTNINGSMÅTT

Avkastning på eget kapital	KONCERNEN		IFRS 16-	Exkl.
	2020	2019	effekt	IFRS 16
Årets resultat	1 243	13 443	-278	965
Genomsnittligt eget kapital	55 846	57 808	-111	55 735
Avkastning på eget kapital	2,2%	23,3%	-0,5%	1,7%

Definition: Årets resultat i relation till det genomsnittliga egna kapitalet.

Orsak till användning: Avkastning på eget kapital används då det är ett mått på hur investeringarna används för att generera ökade intäkter.

Avkastning på sysselsatt kapital	KONCERNEN		IFRS 16-	Exkl.
	2020	2019	effekt	IFRS 16
Resultat efter finansiella poster	2 052	17 391	-361	1 691
Räntekostnader	1 299	331	-950	349
Genomsnittligt eget kapital	55 846	57 808	-111	55 735
Genomsnittliga räntebärande skulder	49 443	19 217	-31 867	17 576
Avkastning på sysselsatt kapital	3,2%	23,0%	-0,4%	2,8%

Definition: Resultat efter finansiella poster ökat med räntekostnader i relation till genomsnittligt eget kapital samt genomsnittligt räntebärande skulder.

Orsak till användning: Ett mått på lönsamheten efter hänsyn tagen till hur mycket kapital som används. En högre avkastning på sysselsatt kapital tyder på att kapitalet används på ett effektivare sätt.

Bruttoresultat	KONCERNEN		IFRS 16-	Exkl.
	2020	2019	effekt	IFRS 16
Nettoomsättning	187 031	232 755	0	187 031
Kostnad sålda varor	-93 487	-110 302	-60	-93 547
Bruttoresultat	93 544	122 453	-60	93 484

Definition: Nettoomsättning minus kostnad för sålda varor.

Orsak till användning: Är ett av de sätt som H&M mäter lönsamhet på. Bruttoresultatet påverkas av flertalet faktorer, exempelvis sortiment, prisutveckling och kostnadsförändringar.

Forts. Not 32, Nyckeltalsdefinitioner

Bruttomarginal	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
Nettoomsättning	187 031	232 755	0	187 031
Bruttoresultat	93 544	122 453	-60	93 484
Bruttomarginal	50,0%	52,6%	0,0%	50,0%

Definition: Bruttoresultatet i relation till nettoomsättning.

Orsak till användning: Är ett av de sätt som H&M mäter lönsamhet på. Bruttoresultatet påverkas av flertalet faktorer, exempelvis sortiment, prisutveckling och kostnadsförändringar.

Rörelseresultat	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
Nettoomsättning	187 031	232 755	0	187 031
Kostnad sålda varor	-93 487	-110 302	-60	-93 547
Försäljningskostnader	-81 425	-96 279	-1 223	-82 648
Administrationskostnader	-9 020	-8 828	-28	-9 048
Rörelseresultat	3 099	17 346	-1 311	1 788

Definition: Nettoomsättning minus alla kostnader hänförliga till rörelsen, men exklusive finansnetto och skatt.

Orsak till användning: Visar resultatet för den operativa verksamheten.

Rörelsemarginal	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
Nettoomsättning	187 031	232 755	0	187 031
Rörelseresultat	3 099	17 346	-1 311	1 788
Rörelsemarginal	1,7%	7,5%	-0,7%	1,0%

Definition: Rörelseresultat i procent av årets nettoomsättning.

Orsak till användning: Nyckeltalet visar operativ lönsamhet.

EBITDA	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
Rörelseresultat	3 099	17 346	-1 311	1 788
Avskrivningar	25 953	11 051	-13 869	12 084
EBITDA	29 052	28 397	-15 180	13 872

Definition: EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation). Rörelseresultat före räntor, skatter, av- och nedskrivningar.

Orsak till användning: Måttet är ett komplement till rörelseresultatet då det visar det kassamässiga resultatet från verksamheten.

KAPITALMÅTT

Andel riskbärande kapital	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
Eget kapital	54 623	57 069	-222	54 401
Latent skatteskuld	3 988	4 423	-83	3 905
Balansomslutning	174 371	120 485	-59 799	114 572
Andel riskbärande kapital	33,6%	51,0%	17,3%	50,9%

Definition: Eget kapital ökat med uppskjuten skatteskuld i relation till balansomslutningen.

Orsak till användning: Visar finansiell möjlighet och oberoende för att utveckla affärsverksamheten.

Soliditet	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
Eget kapital	54 623	57 069	-222	54 401
Balansomslutning	174 371	120 485	-59 799	114 572
Soliditet	31,3%	47,4%	16,2%	47,5%

Definition: Eget kapital i relation till balansomslutningen.

Orsak till användning: Visar finansiell möjlighet och oberoende för att utveckla affärsverksamheten.

Syssestätt kapital	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
Eget kapital	54 623	57 069	-222	54 401
Räntebärande skulder	80 677	18 208	-63 733	16 944
Syssestätt kapital	135 300	75 277	-63 955	71 345

Definition: Eget kapital ökat med räntebärande skulder.

Orsak till användning: Visar bolagets förmåga att tillgodose kortsiktiga kapitalåtaganden.

Operativt rörelsekapital	KONCERNEN	
	2020	2019
Kundfordringar	3 086	5 879
Varulager	38 209	37 823
Leverantörsskulder	-9 511	-7 838
Operativt rörelsekapital	31 784	35 864

Definition: Kundfordringar plus varulager minus leverantörsskulder.

Orsak till användning: Bedömer ett företags likviditet och operativa effektivitet genom att se på omsättningstillgångar och kortfristiga skulder som innehas för handel och är nödvändiga för verksamhetens drift.

Totalt operativt rörelsekapital	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
	Operativt rörelsekapital	31 784	35 864	0
Skattefordringar	1 686	1 555	0	1 686
Övriga fordringar	2 397	1 736	0	2 397
Förutbetalda kostnader	3 440	2 967	-385	3 055
Skatteskulder	-1 708	-2 752	0	-1 708
Övriga skulder	-3 983	-4 476	0	-3 983
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-19 881	-25 719	-4 239	-24 120
Totalt rörelsekapital	13 735	9 175	-4 624	9 111

Definition: Operativt rörelsekapital plus skattefordringar, övriga fordringar och förutbetalda kostnader minus skatteskulder, övriga skulder och upplupna kostnader och förutbetalda intäkter.

Orsak till användning: Bedömer ett företags likviditet och operativa effektivitet genom att se på omsättningstillgångar och kortfristiga skulder som är nödvändiga för verksamhetens drift.

Nettoläneskuld	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
	Avsättning för pensioner	612	510	0
Räntebärande skulder finansiell leasing	63 733	381	-63 733	0
Skulder till kreditinstitut	16 332	17 317	0	16 332
Likvida medel	-16 540	-12 312	0	-16 540
Nettoläneskuld	64 137	5 896	-63 733	404

Definition: Räntebärande skulder inklusive pensionskuld med avdrag för likvida medel och kortfristiga placeringar.

Orsak till användning: Används för att visa nettot av räntebärande tillgångar och räntebärande skulder.

Operativt kassaflöde / EBITDA	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
	Kassaflöde från den löpande verksamheten	25 900	28 986	-14 174
EBITDA	29 052	28 397	-15 180	13 872
Operativt kassaflöde / EBITDA	89,2%	102,1%	-4,6%	84,5%

Definition: Kassaflöde från den löpande verksamheten i relation till EBITDA.

Orsak till användning: Mått på hur mycket kassaflöde den löpande verksamheten genererar i relation till bokföringsmässigt resultat.

AKTIERELATERADE MÅTT

Eget kapital per aktie	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
	Eget kapital	54 623	57 069	-222
Antal aktier, miljoner	1 655,072	1 655,072	0,000	1 655,072
Eget kapital per aktie	33,00	34,48	-0,13	32,87

Definition: Eget kapital dividerat med antal aktier.

Orsak till användning: Nyckeltalet kan visa över tid om bolaget ökar aktieägarnas kapital.

Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
	Kassaflöde från den löpande verksamheten	25 900	28 986	-14 174
Antal aktier, miljoner	1 655,072	1 655,072	0,000	1 655,072
Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie	15,65	17,51	-8,56	7,08

Definition: Periodens kassaflöde från den löpande verksamheten dividerat med antal aktier.

Orsak till användning: Nyckeltalet visar kassaflödet från den löpande verksamheten per aktie vilket har betydelse för hur bolaget kan finansiera sina investeringar.

P/E-tal	KONCERNEN		IFRS 16- effekt	Exkl. IFRS 16
	2020	2019	2020	2020
	Priset per aktie per bokslutsdag	181,60	184,84	0,00
Resultat per aktie	0,75	8,12	-0,17	0,58
P/E-tal	242	23	71	313

Definition: Priset per aktie genom resultat per aktie.

Orsak till användning: Nyckeltalet visar hur periodens resultat förhåller sig till priset på aktien.

Årsredovisningens undertecknande

Undertecknade försäkrar att koncern- och årsredovisningen har upprättats i enlighet med internationella redovisningsstandarder IFRS, sådana de antagits av EU, respektive god redovisningssed och ger en rättvisande bild av koncernens och moderbolagets ställning och resultat. Förvalt-

ningsberättelsen för koncernen respektive moderbolaget ger en rättvisande översikt över utvecklingen av koncernens och moderbolagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 25 februari 2021

Karl-Johan Persson
Styrelseordförande

Stina Bergfors
Styrelseledamot

Anders Dahlvig
Styrelseledamot

Lena Patriksson Keller
Styrelseledamot

Christian Sievert
Styrelseledamot

Erica Wiking Häger
Styrelseledamot

Niklas Zennström
Styrelseledamot

Danica Kragic Jensfelt
Styrelseledamot

Ingrid Godin
Styrelseledamot

Alexandra Rosenqvist
Styrelseledamot

Helena Helmersson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 25 februari 2021

Ernst & Young AB

Andreas Troberg
Auktoriserad revisor



Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i H & M Hennes & Mauritz AB (publ),
org nr 556042-7220

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN OCH KONCERNREDOVISNINGEN

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för H & M Hennes & Mauritz AB (publ) för räkenskapsåret 1 december 2019 – 30 november 2020 med undantag för hållbarhetsrapporten på sidorna 45–53. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 36–84 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 30 november 2020 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 30 november 2020 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte hållbarhetsrapporten på sidorna 45–53. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets revisionsutskott i enlighet med Revisorsförordningens (537/2014) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisionssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbudna tjänster som avses i Revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden. Beskrivningen nedan av hur revisionen genomfördes inom dessa områden ska läsas i detta sammanhang.

Vi har fullgjort de skyldigheter som beskrivs i avsnittet Revisorns ansvar i vår rapport om årsredovisningen också inom dessa områden. Därmed genomfördes revisionsåtgärder som utformats för att beakta vår bedömning av risk för väsentliga fel i årsredovisningen och koncernredovisningen. Utfallet av vår granskning och de granskningsåtgärder som genomförts för att behandla de områden som framgår härnäst utgör grunden för vår revisionsberättelse.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och denna återfinns på sidorna 4–33 samt 90. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS så som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om att årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

– identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder

REDOVISNING AV INKOMSTSKATTER

Beskrivning av området

Redovisning av inkomstskatt är föremål för komplex skattelagstiftning som kräver tolkningar och bedömningar av företagsledningen. Dessa tolkningar kan ifrågasättas av olika skattemyndigheter och domstolar. H&M har verksamhet i ett betydande antal länder och skattejurisdiktioner. Prissättning av gränsöverskridande transaktioner och därmed hur det beskattningsbara resultatet fördelas mellan länderna styrs av den internprissättningsmodell bolaget tagit fram. Från tid till annan är bolagets enheter föremål för pågående skatteärenden som kan sträcka sig från skatterevisorer till skatteprocesser i olika juridiska instanser. Utvärdering av pågående skatteprocessers förväntade utfall sker löpande av bolaget. När det är sannolikt att ytterligare skatt

skall erläggas och det är möjligt att göra en rimlig bedömning av utfallet sker erforderlig avsättning.

Utvärdering av pågående processers förväntade utfall kräver antaganden och bedömningar vilka är komplexa till sin natur. Förändringar i antaganden och bedömningar kan ha väsentlig effekt på de finansiella rapporterna och därför har vi identifierat inkomstskatter som ett särskilt betydelsefullt område i revisionen.

Information avseende bolagets redovisning av inkomstskatter återfinns i not 1 (avsnittet Uppskattningar, antaganden och bedömningar) samt i not 11 (Skatt).

Hur detta område beaktades i revisionen

Vår revision har omfattat bland annat följande granskningsåtgärder, vilka utförts med stöd av våra skattespecialister:

- Granskning av fullständigheten och värderingen av de belopp som redovisats som aktuell och uppskjuten skatt, bland annat genom granskning av skatteberäkningar.
- Granskning av bolagets modell för internprissättning mot gällande skattelagstiftning samt utvärdering av att bolaget efterlevt modellen.
- Granskning av bolagets antaganden och bedömningar av utfallet av pågående skatteprocesser och skatterisker.
- Granskning av lämnade tilläggsupplysningar i årsredovisningen.

VÄRDERING AV VARULAGER

Beskrivning av området

H&M:s varulager per 30 november 2020 uppgår till MSEK 38 209, motsvarande 22 procent av koncernens totala tillgångar, och är uppdelat på centrallager och butikslager. Varulagret värderas till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet. Nettoförsäljningsvärde är det uppskattade försäljningsvärdet minskat med beräknade försäljningskostnader.

Att bedöma det uppskattade försäljningsvärdet kräver antaganden och bedömningar om framtida händelser vilka är förenade med

osäkerhet. Även att beräkna kostnaden för tull och frakt kräver antaganden om framtida händelser. Förändringar i antaganden och bedömningar kan ha väsentlig effekt på de finansiella rapporterna och därför har vi identifierat värdering av varulager som ett särskilt betydelsefullt område i revisionen.

Information avseende bolagets värdering av varulager återfinns i not 1 (avsnittet Uppskattningar, antaganden och bedömningar) samt i not 16 (Varulager).

Hur detta område beaktades i revisionen

Vår revision har omfattat bland annat följande granskningsåtgärder:

- Granskning av bolagets processer och rutiner för lagerredovisning, inklusive bolagets rutiner och antaganden avseende beräkningen av upplupna kostnader för tull och frakt.
- Stickprov gällande redovisning av anskaffningsvärden.
- Analys av bolagets bedömning av nettoförsäljningsvärdet samt granskning av antaganden och beräkningar som ligger till grund för redovisad inkurans i varulagret.
- Granskning på koncernnivå av eliminering av internvinster i varulager.
- Granskning av lämnade tilläggsupplysningar i årsredovisningen.

REDOVISNING AV NYTTJANDERÄTTSTILLGÅNGAR OCH LEASINGSKULDER

Beskrivning av området

En ny standard, IFRS 16 Leasingavtal tillämpas från den 1 december 2019. Standarden innebär att H&M som leasetagare redovisar rätten att nyttja den underliggande tillgången under leasingperioden i balansräkningen som nyttjanderättstillgång. Samtidigt redovisas framtida leasingbetalningar som räntebärande skuld. Undantag görs för oväsentliga leasingkontrakt och leasingkontrakt med kort löptid.

Redovisat värde på nyttjanderättstillgångarna uppgick per 30 november 2020 till MSEK 59 535 motsvarande 34 procent av koncernens tillgångar. Leasingskulden uppgick till MSEK 63 733.

Bolaget har valt att implementera standarden enligt den förenklade metoden, det vill säga utan att räkna om jämförelseperioder. Implementeringen av IFRS 16 innebär väsentligt större balansomslutning med separat presentation i balansräkningen för nyttjanderättstillgångar och leasingskulder jämfört med vad som redovisats i

tidigare perioder. Vidare innebär IFRS 16 att avskrivningar ökar, externa kostnader minskar och att räntekostnaderna ökar jämfört med tidigare perioder.

Fastställande av värdet på nyttjanderättstillgången och leasingskulden innefattar ett antal bedömningar och uppskattningar från bolaget avseende bland annat val av diskonteringsränta, bedömning av kontraktslängd samt bedömningar om uppsägnings- och förlängningsoptioner. Då förändringar i dessa uppskattningar och bedömningar får stor inverkan på det redovisade värdet av tillgången och skulden utgör redovisningen av nyttjanderättstillgångar och leasingskulden ett särskilt betydelsefullt område i vår revision.

Information avseende bolagets redovisning av nyttjanderättstillgång och leasingskuld återfinns i not 1 samt not 15.

Hur detta område beaktades i revisionen

Vår revision har omfattat bland annat följande granskningsåtgärder:

- Granskning av bolagets process för att identifiera och klassificera avtal genom diskussioner med ansvariga inom bolaget. Skapat en förståelse för bolagets process för att implementera IFRS 16 per öppningsbalansdatum och redovisningen därefter.
- Stickprovvis granskat och kontrollberäknat väsentliga avtal som underlag för redovisning av nyttjanderättstillgångar och leasingskulder.
- Fört diskussioner tillsammans med företagsledningen innefattande bedömningar, antaganden och uppskattningar relaterade till diskonteringsränta, förlängningsoptioner och indexuppräknig.
- Granskning av lämnade tilläggsupplysningar i årsredovisningen.

bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om

årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall tillhörande åtgärder som har vidtagits för att eliminera hoten eller motåtgärder som har vidtagits.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning av H & M Hennes & Mauritz AB (publ) för räkenskapsåret 1 december 2019 – 30 november 2020 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhets art, omfattning och risker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation, och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget.
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Revisorns yttrande avseende den lagstaddade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 45–53 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstaddade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Ernst & Young AB, Box 7850, 103 99 Stockholm, utsågs till H & M Hennes & Mauritz AB:s revisor av bolagsstämman den 7 maj 2020. Ernst & Young AB och inom revisionsföretaget anställda revisorer har varit valda sedan före den 17 juni 1994. Enligt gällande övergångsbestämmelser får revisionsuppdraget därmed inte förlängas efter den 16 juni 2020.

Stockholm den 25 februari 2021

Ernst & Young AB

Andreas Troberg
Auktoriserad revisor

Årsstämma

Årsstämma hålls digitalt torsdag den 6 maj 2021 kl 15.00, kombinerat med möjligheten att poströsta före den digitala stämman. För närmare information om årsstämman, se kallelsen som finns på hmgroup.com/arsstamma.

Ekonomisk information

KALENDARIUM

H & M Hennes & Mauritz AB lämnar följande information:

31 mars 2021	Tremånadersrapport
6 maj 2021	Årsstämma 2021 kl 15.00
1 juli 2021	Sexmånadersrapport
30 september 2021	Niomånadersrapport
28 januari 2022	Bokslutskommuniké

Kontaktuppgifter

HUVUDKONTOR

H & M Hennes & Mauritz AB, Mäster Samuelsgatan 46A, 106 38 Stockholm, Telefon: 08-796 55 00

KONTAKT

INVESTOR RELATIONS Nils Vinge
KOMMUNIKATION Andreas Eriksson
BOLAGSSTYRNING Henrik Lundin

För information om H&M-gruppens olika varumärken se:
hm.com
cosstores.com
weekday.com
monki.com
stories.com
arket.com
afound.com
treadler.com

OMSLAG

H&M Conscious Exclusive A/W20, fotograferad av Senay Berhe.

Årsredovisningen är tryckt på FSC®-märkt papper.



DISTRIBUTION

ÅRSREDOVISNING 2020 H&M-gruppen skickar ut tryckt version av årsredovisningen till de aktieägare som uttryckligen har begärt att få den tryckta versionen. Årsredovisningen finns även tillgänglig för nedladdning och läsning på hmgroup.com.



