

Institutionen för Handel och företagande

## TENTAMEN

Kurs Externredovisning 1

Delkurs

Kurs kod FÖ151G

Högskolepoäng för tentamen 2,5hp

Datum 2026-03-13

Skrivtid 8:15- 12:30

Ansvarig lärare Erna Delic

Berörda lärare Marina Grahovar

Hjälpmedel/bilagor Miniräknare (lånas), lexikon för de som ej har svenska som modersmål (obs inga noteringar lexikonet, understrykningar är dock tillåtet).

Övrigt

- Anvisningar
- Ta nytt blad för varje lärare
  - Ta nytt blad för varje ny fråga
  - Skriv endast på en sida av papperet.
  - Skriv namn och personnummer på samtliga inlämnade blad.
  - Numrera lösbladen löpande.
  - Använd inte röd penna.
  - Markera med kryss på omslaget vilka uppgifter som är lösta.

### Betygsgränser

För att erhålla godkänt betyg på tentamen krävs att varje lärandemål bedöms som Godkänt (vid samma tentamenstillfälle). För att erhålla betyget Väl godkänt på tentamen krävs därutöver att minst hälften av lärandemålen bedöms som Väl godkända.

För att bli godkänd på ett lärandemål krävs att du förklarat, beskrivit och/eller beräknat det som efterfrågas utan större fel och brister.

För att bli väl godkänd på ett lärandemål krävs att du på ett tydligt, korrekt och utförligt sätt har förklarat, beskrivit och/eller beräknat det som efterfrågas samt exemplifierat resonemang på ett relevant sätt.

**Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar**

*Lycka till!* Antal sidor totalt 14

## Lärandemål:

- på grundläggande nivå analysera ett företags finansiella prestation och hållbarhetsarbete med utgångspunkt i årsredovisningen,
- utifrån en finansiell analys göra en bedömning av företagets finansiella prestation.

H&M är ett kreativt och framtidsinriktat modeföretag som grundades 1947 och arbetar med visionen att “liberate fashion for the many”. Företaget vill göra det möjligt för kunder över hela världen att uttrycka sin personliga stil genom prisvärda produkter och inspirerande shoppingupplevelser. Med ett starkt fokus på hållbarhet arbetar H&M kontinuerligt för att kombinera mode, kvalitet och ansvarstagande i alla delar av verksamheten.

### 1. Företags finansiella prestation

a) Räkna ut och förklara nedanstående nyckeltal med hjälp av H&Ms resultat- och balansräkning för period från 1 december 2023 till 30 november 2024 nedan. **Avrunda till en decimal.** Använd vid behov skattesatsen 20,6%. Visa samtliga uträkningar. Formelsamling återfinns på sista sidan.

- Rörelsemarginal för åren 2024 (1 dec 2023 – 30 nov 2024) och 2023 (1 dec 2022 – 30 nov 2023)
- Räntabilitet på totalt kapital för året 2024 (1 dec 2023 – 30 nov 2024)
- Kassalikviditet för åren 2024 (1 dec 2023 – 30 nov 2024) och 2023 (1 dec 2022 – 30 nov 2023)
- Kapitalomsättningshastighet för åren 2024 (1 dec 2023 – 30 nov 2024)
- Soliditet för åren 2024 (1 dec 2023 – 30 nov 2024) och 2023 (1 dec 2022 – 30 nov 2023)

b) Gör en bedömning av hur väl du anser att H&M har presterat finansiellt

För att få betyg G behöver du ha rätt svar på minst tre nyckeltal i uppgift a) och ha rätt svar på uppgift b) utan större fel och brister.

För att få betyg VG behöver du svara på uppgift a) och b) på ett tydligt, korrekt och utförligt sätt.

OBS!

Ränteintäkter och likande resultatposter = Finansiella intäkter

Räntekostnader och liknande resultatposter = Finansiella kostnader

# Koncernens resultaträkning

MSEK	Not	1 dec 2023– 30 nov 2024	1 dec 2022– 30 nov 2023
Nettoomsättning	3, 5	234 478	236 035
Kostnad sålda varor	7, 8, 10	-109 179	-115 139
<b>Bruttoresultat</b>		<b>125 299</b>	<b>120 896</b>
Försäljningskostnader	7, 8, 10	-97 153	-96 435
Administrationskostnader	7, 8, 10, 11	-10 762	-10 895
Resultat från innehav i intresseföretag och joint ventures <sup>1</sup>	16	-78	971
<b>Rörelseresultat</b>		<b>17 306</b>	<b>14 537</b>
Ränteintäkter och liknande resultatposter		890	616
Räntekostnader och liknande resultatposter		-2 753	-2 143
<b>Resultat efter finansiella poster</b>		<b>15 443</b>	<b>13 010</b>
Skatt <sup>2</sup>	12	-3 859	-4 294
<b>Årets resultat<sup>2</sup></b>		<b>11 584</b>	<b>8 716</b>

# Koncernens balansräkning

MSEK	Not	30 nov 2024	30 nov 2023
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Varumärken	14	400	450
Hysesrätter och liknande rättigheter	14	223	296
Balanserade utvecklingsutgifter	14	7 094	7 966
Goodwill	14	1 013	1 013
		<b>8 730</b>	<b>9 725</b>
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	15	665	689
Inventarier	15	28 493	24 553
Nyttjanderättstillgångar	17	57 062	56 294
		<b>86 220</b>	<b>81 536</b>
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Andelar i intresseföretag och joint ventures	16	259	209
Övriga aktier och andelar	24	3 029	2 363
		<b>3 288</b>	<b>2 572</b>
<b>Övriga anläggningstillgångar</b>			
Långfristiga fordringar		859	1 204
Uppskjutna skattefordringar	12	5 390	5 707
		<b>6 249</b>	<b>6 911</b>
<b>SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>		<b>104 487</b>	<b>100 744</b>
<b>OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</b>			
Varulager	18	40 348	37 358
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Kundfordringar	24	5 631	3 301
Skattefordringar	12	2 831	3 830
Övriga fordringar		5 654	5 111
Förutbetalda kostnader	19	3 923	4 531
		<b>18 039</b>	<b>16 773</b>
Likvida medel	20	17 340	26 398
<b>SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</b>		<b>75 727</b>	<b>80 529</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>180 214</b>	<b>181 273</b>

(forts. Balansräkning)

MSEK	Not	30 nov 2024	30 nov 2023
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b>EGET KAPITAL</b>			
Aktiekapital	21	207	207
Reserver		6 445	6 196
Balanserade vinstmedel <sup>1</sup>		39 490	41 025
<b>Eget kapital hänförligt till H &amp; M Hennes &amp; Mauritz AB:s aktieägare<sup>2</sup></b>		<b>46 142</b>	<b>47 428</b>
Innehav utan bestämmande inflytande	13	69	82
<b>SUMMA EGET KAPITAL<sup>1</sup></b>		<b>46 211</b>	<b>47 510</b>
<b>SKULDER</b>			
<b>Långfristiga skulder</b>			
Avsättningar för pensioner	22	471	379
Övriga avsättningar	23	-	5
Uppskjutna skatteskulder <sup>1</sup>	12	2 242	2 507
Skulder till kreditinstitut	27	14 117	14 084
Övriga långfristiga skulder		162	132
Långfristiga leasingkulder	17, 27	50 361	48 729
		<b>67 353</b>	<b>65 836</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		24 417	21 027
Skatteskulder	12	2 257	1 377
Skulder till kreditinstitut	27	-	2 998
Övriga avsättningar	23	540	304
Kortfristiga leasingkulder	17, 27	12 476	12 159
Övriga skulder		6 809	7 329
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	5, 25	20 151	22 733
		<b>66 650</b>	<b>67 927</b>
<b>SUMMA SKULDER<sup>1</sup></b>		<b>134 003</b>	<b>133 763</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>180 214</b>	<b>181 273</b>

## **2. Hållbarhetsarbete**

Ett hållbarhetsarbete som H&M har identifierat som viktigt är deras sociala frågor, speciellt mänskliga rättigheter. Nedan kommer några utdrag ur H&Ms hållbarhetsrapportering som beskriver hur företaget jobbar med detta.

- a) Din uppgift är definiera Frostenssons innehållsaspekter (ViSAR och GRI:s principer) samt genom att analysera texten, identifiera och exemplifiera vilka av dessa aspekter och principer som framgår i hållbarhetsrapporten. (G)
- b) Analysera texten och se till om några av aspekterna och principerna saknas. (VG)

(OBS, Det går bra att slå ihop fråga 2 a och b i en text. Se bara till att definiera aspekter och principer och tydliggöra vilka aspekter och principer du ser texten innehåller samt vilka aspekter du ser saknas eller är bristfälliga)

# Mänskliga rättigheter

Som ett globalt modeföretag, engagerar vi miljontals människor längs vår värdekedja och vi har åtagit oss att respektera mänskliga rättigheter för alla de människor som påverkas av vår affärsverksamhet.

## Vårt förhållningssätt till mänskliga rättigheter

Vi anser att alla människor förtjänar att behandlas lika, med respekt och värdighet. Genom att proaktivt arbeta med att identifiera och minimera potentiell negativ påverkan på våra intressenter undviker vi att kränka rättigheterna för de människor som vi samverkar med genom vår verksamhet och våra affärsaktiviteter. För H&M-gruppen innebär respekt för mänskliga rättigheter också att vara en föregångare genom våra värderingar och att ge människor möjlighet att vara den de vill vara. Vi tillhandahåller grundläggande och specifika utbildningar i mänskliga rättigheter och skräddarsyr innehållet i dessa utbildningar för olika funktioner, roller och affärspartners.

## Vår due diligence-process för mänskliga rättigheter

För att uppfylla vårt åtagande att respektera mänskliga rättigheter längs hela vår värdekedja har vi etablerat en due diligence-process för mänskliga rättigheter som syftar till att kontinuerligt identifiera, förebygga, minska, spåra och redovisa faktisk och potentiell negativ påverkan på människor som uppkommer i vår egen verksamhet, vår leverantörskedja och via andra affärsrelationer. Vår policy för ansvarsfullt företagande beskriver vår due diligence-process avseende hållbarhet.

Vårt förhållningssätt till mänskliga rättigheter och due diligence utgår från den internationellt erkända vägledningen i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Vårt arbete är anpassat till de grundläggande mänskliga rättigheterna som anges i det internationella regelverket för mänskliga rättigheter och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, samt olika FN-konventioner som konventionen om barnets rättigheter och konventionen om avskaffande av all form av diskriminering av kvinnor. Oavsett var vi bedriver verksamhet gör vi det med respekt för mänskliga rättigheter och säkerställer efterlevnad av nationell lagstiftning och internationella arbetsnormer.

## Framträdande människorättsfrågor

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för due-diligence för ansvarsfullt företagande hänvisar till allvarighetsgraden av och sannolikheten för negativa konsekvenser för människors rättigheter som ett företag kan orsaka, bidra till eller ha koppling till. Det är med andra ord ett utåtriktat förhållningssätt som fokuserar på risker för människor som är kopplade till ett företags verksamhet och värdekedja, liksom till de produkter eller tjänster som företaget säljer.

Framträdande risker för mänskliga rättigheter avser de människorätsaspekter som riskerar att få de allvarigaste eller mest sannolika faktiska eller potentiella negativa konsekvenserna för människor i värdekedjan som helhet. Vi är medvetna om att vi kan behöva prioritera våra due diligence-insatser utifrån de framträdande människorättsfrågor som vi har identifierat. Det innebär inte att vi bortser från andra frågor som kan uppstå, men det hjälper oss att fokusera på de viktigaste frågorna först.

## Process för att identifiera framträdande människorättsfrågor

Att identifiera de risker för mänskliga rättigheter som är förknippade med affärsverksamheten är det första kritiska steget för att förebygga och mildra skadliga konsekvenser för människor. Som en del av vår pågående due diligence-process för mänskliga rättigheter har vi identifierat och bedömt faktiska och potentiella negativa konsekvenser avseende mänskliga rättigheter som kan uppstå till följd av vår globala verksamhet och värdekedja.

Identifieringen bygger på kvalitativ och kvantitativ information, däribland oberoende rapporter och information som samlats in via interna rutiner och dokumentation. Vi har genomfört samråd med potentiellt berörda grupper, inklusive arbetstagare och andra relevanta intressenter, för att samla in information om faktiska eller potentiella negativa konsekvenser avseende mänskliga rättigheter.

För att vi ska kunna fokusera på de viktigaste frågorna först har vi genomfört en bedömning av hur framträdande konsekvenserna avseende mänskliga rättigheter är inom olika aspekter. Vi har engagerat interna och externa intressenter för att identifiera våra framträdande människorättsfrågor, och vi utför en årlig översyn för att bedöma frågornas fortsatta betydelse.

Ett företags riskexponering över tid förändras kontinuerligt till följd av extern dynamik och intern affärsutveckling. Inom H&M-gruppen omfattar de interna förändringarna en omställning till en mer digital och cirkulär affärsmodell. I linje med denna omställning lägger vi ökat fokus på att skydda rätten till integritet genom insatser inom dataskydd, behandling och säker lagring av personuppgifter, robusta datasäkerhetsrutiner och säkerställande av etisk användning av artificiell intelligens (AI) och datadriven digital teknik.

Ur ett externt perspektiv kan trenden med politisk instabilitet leda till utmaningar när det gäller att upprätthålla mänskliga rättigheter, vilket kräver särskilda överväganden vid due diligence.

Förutom vår årliga översyn utförs risk- och konsekvensbedömningar för mänskliga rättigheter inom olika funktioner, marknader och geografiska områden. Resultaten ligger till grund för översynen av våra framträdande människorättsfrågor och due diligence-processen.

#### *Pågående riskanalyser och bedömningar avseende mänskliga rättigheter*

- **Riskbedömning på produktionsmarknader.** Vissa utvalda produktionsmarknader har upprättat en prioriteringskarta över människorättsrelaterade frågor baserade på allvarlighetsgrad och sannolikhet, för att indikera var det behövs extra uppmärksamhet. Informationen ligger sedan till grund för våra strategier och målsättningsprocesser för respektive marknad.
- **Riskbedömning inom respektive affärsområde.** Affärsområdena Retail (bygg och anläggning samt fastighetsförvaltning) och Logistics (lager och transport) utvärderar regelbundet sina hållbarhetsrisker, inklusive risker för mänskliga rättigheter. Detta sker genom bedömningar av partneranläggningar för att informera om vilka som har planer för riskförebyggande arbete och riskminskning samt om planerna är adekvata.
- **Riskbedömning av material.** Riskanalyser utförs för nya material och regelbundet för de material som används i störst volymer. Eftersom utvinning och produktion av råmaterial sker långt bak i vår leverantörskedja är våra huvudstrategier för att förebygga och minska risker inriktade på certifieringssystem, standarder och olika branschsamarbeten.

Vi vill rikta våra ansträngningar på de viktigaste frågorna först och ser över våra framträdande människorättsfrågor, både årligen och när det föranleds av förändringar i vår verksamhet, för att säkerställa att frågorna är fortsatt relevanta och rätt prioriterade. Under den årliga genomgången av våra framträdande människorättsfrågor 2024 har vi fått en mer detaljerad översikt över olika geografiska områden och delar av vår värdekedja till följd av interna utvärderingar. Dessa har sedan legat till grund för vår väsentlighetsanalys.

Som en följd av detta kommer vi att arbeta för att ytterligare integrera hanteringen av mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet och alla våra affärsrelationer genom adekvat bolagsstyrning.

## **Strategi och styrning**

Vår affärsverksamhet kan påverka arbetstagare i värdekedjan på olika sätt beroende på i vilken del av värdekedjan de arbetar i. I vår värdekedja ingår arbetstagare som är anställda hos våra direkta leverantörer inom tillverkning av våra produkter och arbetstagare hos indirekta leverantörer inom tillverkning och bearbetning av tyger och garnproduktion samt inom utvinning och bearbetning av råvaror. I vår värdekedja ingår även arbetstagare inom transportindustri och tredjepartslogistik, tillfälligt anställda inom lagerverksamhet, arbetstagare inom bygg och anläggning samt fastighetsförvaltning, hyresvärdar och arbetstagare som arbetar med produktion av våra icke-kommersiella varor. I vår uppströmsvärdekedja ingår dessutom arbetstagare inom insamling, sortering, återvinning och bortskaffande av kläder och textilier. Vår ambition är att respektera de mänskliga rättigheterna för alla människor i hela vår värdekedja och säkerställa en säker arbetsplats för alla. För det ändamålet har vi etablerat en robust due diligence-process för mänskliga rättigheter samt olika klagomålsmekanismer. Att öka medvetenheten om arbetsvillkoren i vår värdekedja och säkerställa att arbetstagares mänskliga rättigheter respekteras är centralt för vår kultur och värderingar och utgör en del av vår affärsidé – att leverera mode och kvalitet till bästa pris på ett hållbart sätt.

## **Identifiering och hantering av väsentliga hållbarhetsfrågor**

H&M-gruppen tillämpar ett riskbaserat tillvägagångssätt för hanteringen av rättigheter och välbefinnande för arbetstagare i värdekedjan och genomför regelbundet due diligence för mänskliga rättigheter för att identifiera potentiella negativa konsekvenser för människor. Läs mer om vår bedömning av framträdande människorättsfrågor och due diligence-processen för mänskliga rättigheter på sidorna 91–93.

Vi är medvetna om vårt ansvar att åtgärda eventuella negativa konsekvenser för människor och arbetstagare i värdekedjan som har anknytning till H&M-gruppens affärsverksamhet. Därför har vi fastställt en tydligt definierad process för att hantera bekräftade fall av överträdelser och säkerställa gottgörelse.

H&M-gruppen har kontinuerligt kontakt med berörda intressenter, däribland arbetstagare i värdekedjan, som en del av vår due diligence-process. På de flesta av våra inköpsmarknader har vi team på plats för att utvärdera påverkan på mänskliga rättigheter och samarbeta med rättighetsinnehavare eller deras företrädare. Genom vårt globala ramavtal med IF Metall och IndustriALL Global Union samråder vi med globala fackföreningar och deras lokala förbund för att identifiera och bedöma risker, samarbeta om åtgärdsplaner och i vissa fall tillhandahålla gottgörelse. Vi samarbetar också med ILO:s Better Work kring landsspecifika initiativ i Bangladesh, Kambodja (Better Factories Cambodia), Indonesien, Pakistan och Vietnam. Programmen omfattar bedömningar, utbildning, opinionsbildning och forskning för att ändra policies, attityder och beteenden. Vi har samarbeten med flera organisationer, däribland International Organization for Migration, Mekong Club och Centre for Child Rights and Business, som vägleder oss i att identifiera, åtgärda och mildra barn- och tvångsarbete i vår värdekedja. Vi håller också regelbundna samråd med relevanta lokala och globala intressenter som civilsamhällesorganisationer, leverantörer, forskare, branschkollegor och fackföreningar.

Fråga	Definition	Egen verksamhet och/eller del av värdekedjan	Utsatta grupper
<p><b>Diskriminering och likabehandling</b> ILO-konvention 100, 111 och 159 ICCPR artikel 2, CEDAW General Recommendation nr 35</p>	<p>Diskriminering eller ojämlig behandling på grund av kön, sexuell läggning, ras, hudfärg, ålder, graviditet, civilstånd eller social status, religion, politiska åsikter, nationalitet, etniskt ursprung, sjukdom eller funktionshinder. Detta inkluderar lika lön för lika arbete och andra aspekter av likabehandling på arbetsplatsen, inklusive diskriminering i form av könsrelaterat våld och trakasseri mot kvinnor som riktas mot en kvinna just för att hon är kvinna eller som drabbar kvinnor oproportionerligt.</p> <p>Industrier kan bidra till vattenföroreningar och vattenbrist. Det är därför viktigt att säkra avloppssystem och minska vattenanvändningen för att säkerställa tillgång till rent vatten och sanitet i angränsande samhällen.</p> <p>En säker miljö handlar om att skydda miljön så att den förblir icke-skadlig för människor. Att orsaka luftföroreningar innebär att påverka både arbetstagarnas och lokalsamhällets hälsa. Luftföroreningar försämrar hälsan och förkortar den förväntade livslängden.</p>	<p>Egen verksamhet, relaterat till vår lagerverksamhet. Olika leverantörskedjor, särskilt våra leverantörskedjor inom tillverkning, kopplat till en stor andel kvinnliga arbetstagare.</p> <p>Oavsiktlig cementering av diskriminering mot vissa konsumentgrupper i marknadsföringen genom att uteslutande fokusera på vissa hudfärger, kroppstyper, åldersgrupper eller hårtyper.</p>	<p>Utsatta grupper varierar från marknad till marknad men är bland andra kvinnor, kvinnor som tillhör en ursprungsbefolkning, migrantarbetare, tillfälligt anställda, HBTQIA+-grupper, minoritetsgrupper, funktionshindrade, fackföreningsmedlemmar, tonåringar och barn.</p>
<p><b>Samhällets tillgång till vatten</b> ICESCR artikel 11 och 12</p>	<p>Industrier kan bidra till vattenföroreningar och vattenbrist. Det är därför viktigt att säkra avloppssystem och minska vattenanvändningen för att säkerställa tillgång till rent vatten och sanitet i angränsande samhällen.</p>	<p>Framst i vår leverantörskedja för produktion och i leverantörskedjorna för material samt relaterat till våra investeringar. Förekommer även i våra internationella leverantörskedjor inom frakt och transport, bygg och anläggning samt fastighetsförvaltning.</p>	<p>Utsatta grupper är bland andra personer som tillhör ursprungsbefolkningen där sådan finns, samt barn i angränsande lokalsamhällen.</p>
<p><b>Samhällets tillgång till ren och hälsosam miljö</b> FN:s generalförsamlinga resolution A/RES/76/300 (28 juli 2022)</p>	<p>En säker miljö handlar om att skydda miljön så att den förblir icke-skadlig för människor. Att orsaka luftföroreningar innebär att påverka både arbetstagarnas och lokalsamhällets hälsa. Luftföroreningar försämrar hälsan och förkortar den förväntade livslängden.</p>	<p>Framst i vår leverantörskedja för produktion, i våra internationella leverantörskedjor för frakt och transport, bygg och anläggning samt fastighetsförvaltning.</p>	<p>Utsatta grupper är bland andra personer som tillhör ursprungsbefolkningen där sådan finns, samt barn i lokalsamhällena.</p>
<p><b>Markrättigheter och försörjning</b> ILO-konvention 107 och 159 ICESCR artikel 1 och 15 ICCPR artikel 1 och 27</p>	<p>Tillgången till mark, skog och vatten kan vara en försörjningskälla och är ibland viktig för att upprätthålla sociala och kulturella rättigheter. Vår verksamhet och användning av naturresurser ska inte leda till förstörelse och/eller försämring av resurser och grund till inkomst för samhällen. Det får inte heller förekomma olagligt övertagande av mark, skogar eller vatten eller olaglig vräkning av grupper av människor på grund av utveckling eller användning av dessa resurser.</p>	<p>Framst i våra leverantörskedjor för material, huvudsakligen kopplat till jordbruk och skogsbruk.</p>	<p>Utsatta grupper är bland andra personer som tillhör ursprungsbefolkningen där sådan finns, samt minoritetsgrupper.</p>
<p><b>Integritet</b> UDHR artikel 12, ICCPR artikel 17</p>	<p>Rätten till integritet är rätten att hålla sina personliga angelägenheter och uppgifter borta från offentligheten och statlig inblandning. Rätten till integritet är avgörande för den mänskliga värdigheten och skyddet av vars och ens självbestämmande, värdighet och personliga identitet.</p>	<p>Egen verksamhet, relaterat till hantering av medarbetares och kunders personuppgifter, samt kopplat till investeringar.</p>	

# Den egna arbetskraften

Genom vår egen verksamhet har vi en påverkan på människor som arbetar med design, marknadsföring, försäljning, distribution och lagerhållning av våra produkter. Vår verksamhet kan potentiellt påverka hälsan, säkerheten, välbefinnandet och livskvaliteten för alla våra anställda inom den egna verksamheten. Vi anser att alla våra medarbetare har rätt till en säker och rättvis arbetsmiljö där alla människor behandlas med respekt.

## Strategi och styrning

Inom H&M-gruppen har vi gemensamma värderingar som vägleder oss, och vi ser våra medarbetare som en viktig drivkraft för att kunna leverera i linje med vår affärsidé. Inkludering och mångfald utgör grundpelarna i vår affärsstrategi, som syftar till att främja en arbetsplats där varje individ känner sig värdesatt och inkluderad. Genom våra globala policies och processer strävar vi efter att göra medarbetarupplevelsen konsekvent över olika roller och geografiska områden, samtidigt som vi anpassar oss till ny teknik, forutser förändrade krav på kompetens, förenklar våra organisationsstrukturer och etablerar effektiva arbetssätt. Vi arbetar aktivt för att skapa och upprätthålla en respektfull och välkomnande arbetsplats där alla våra medarbetare kan trivas och utvecklas.

Vi tror på kraften i att växa, både på ett professionellt och personligt plan. Därför erbjuder vi olika möjligheter till lärande och sätter upp tydliga utvecklingsmål för att hjälpa våra medarbetare att nå sin fulla potential. Vi delar in våra medarbetare i tre olika kategorier: butikspersonal (kollegor som arbetar i butiker), kontorspersonal (kollegor som främst arbetar på kontor) och lagerpersonal (kollegor inom logistik och lager). Icke-anställda är bland andra konsulter och inhyrd personal i våra butiker, kontor och lager. Vår ambition är att skapa en exceptionell medarbetarupplevelse för samtliga dessa grupper inom våra varumärken och funktioner.

Följande framträdande människorätsfrågor har legat till grund för väsentlighetsanalysen som är kopplad till vår egen arbetskraft:

- Hälsa, säkerhet och välbefinnande (inklusive arbetstider och trygg anställning)
- Diskriminering och likvärdig behandling
- Dataskydd och integritet
- Tvångsarbete
- Ersättning och förmåner

för multinationella företag. FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Vår policy för ansvarsfullt företagande beskriver vår due diligence-process avseende hållbarhet.

Våra policies och rutiner finns tillgängliga på [hmgroup.com](https://www.hmgroup.com) och i leverantörsportalen för alla våra affärspartners. Läs mer om H&M-gruppens policies och åtaganden på sid 108.

## Uppgifter om anställda<sup>1</sup>

	2024 <sup>2</sup>		
	Kvinnor	Män	Ej tillämpbar/ övriga <sup>3</sup>
Antal anställda	101 139	31 923	5 504
Antal fast anställda	78 405	25 959	3 364
Antal tillfälligt anställda	22 676	5 928	2 140
Antal heltidsanställda	44 070	17 674	1 398
Antal deltidсанställda	57 069	14 249	4 106
			Summa
			138 568
			107 728
			30 744
			63 142
			75 424

1. För 94 anställda anges typen av anställning (fast anställd/tillfälligt anställd) som "okänd". Av dessa är 58 kvinnor och 36 män. Dessa 94 personer ingår i siffrorna för heltids-/deltidsanställda, men inte för fast/tillfälligt anställda.

2. Totalt antal anställda per 30 november 2024.

3. Uppgifterna är globalt aggregerade från våra marknader baserat på olika juridiska krav och system. Den här kategorin sammanfattar kollegor för vilka könsdata inte är tillgängliga på grund av juridiska eller tekniska skäl, samt kollegor med ett registrerat annat kön i enlighet med relevant lokal lagstiftning på tillämpliga marknader. Vi fortsätter vårt arbete med att ytterligare förbättra våra system för global dataaggregering och med den datakvaliteten och omfattningen.

## Uppgifter om anställda – personalsammansättning<sup>1</sup>

	2024
Personalsammansättning (antal)	52 063
Andel personalsammansättning, %	38

1. Vår personalsammansättning inkluderar alla kontrakt som har avslutats frivilligt av anställda (inklusive temporära kontrakt som avslutats på grund av kontraktstiden löpt ut). Efter som en stor del av vår totala arbetsstyrka finns i våra butiker där många kontrakt är temporära, kommer H&M-gruppens totalsiffror att återspegla det.

## Uppgifter om anställda – antal arbetstagare per land

Antal anställda efter land (där vi har mer än 10% av antalet anställda)	2024 <sup>1</sup>
Tyskland	16 164
USA	14 847
Sverige	10 690
Övriga länder	96 865

1. Totalt antal anställda per 30 november 2024.

## ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN

### Framsteg under 2024

Vi fortsatte att se en ökning av de genomsnittliga bruttolönerna för arbetstagare i vår leverantörskedja för produktion, och 2024 var skillnaden jämfört med minimilönerna relativt sett bättre än 2023 i de flesta av våra större produktionsmarknader.

I Bangladesh var skillnaden fortfarande 39 procent, trots en lagstadgad höjning av minimilönen på 47 procent i slutet av 2023. Skillnaden väntas fortsätta att öka under kommande år.

Leverantörerna i Fastlandskina upplevde en minskad efterfrågan, och detta i kombination med att den globala ekonomiska nedgången ledde till färre arbetstimmar totalt sett. Samtidigt införde regeringen policies för att höja minimilönen i syfte att säkerställa att lögrkomsttagare har en lön som går att leva på och håller jämna steg med inflationen.

I Indien ändrade regeringen den nationella minimilönen 2024, med en höjning på 4-7 procent i de olika medlemsstaterna.

I Myanmar ökade den genomsnittliga bruttolönen stort från 2023 till 2024, med en kraftigt ökad skillnad mellan genomsnittslöner och minimilöner. Utöver att regeringen under året har aviserat två lönehöjningar på 1000 MMK/dag har många leverantörer i Myanmar höjt lönerna med 20-30 procent för att mildra den aktuella situationen.

Under 2024 fortsatte vi att arbeta med ledarskapsprogram för kvinnor. Även om fabriker har arbetat för att utveckla successionspooler och har gjort insatser för att höja kvinnliga arbetstagares kompetens och på så sätt möjliggöra befordran, har vi sett att framsteg tar tid. Det behövs många lediga tjänster, vilket inte alltid är så vanligt, och det finns många skäl att hålla kvinnor tillbaka från att vilja bli chefer. Framöver avser vi att arbeta mer med stiftelser som kommer att göra det möjligt att öka antalet kvinnor på ledande positioner.

# Formelsamling Räkenskapsanalys

**Lönsamhet** (omsättningsbaserad)

**Bruttomarginal** = Bruttoresultat / Nettoomsättning

**Rörelsemarginal** = Rörelseresultat / Nettoomsättning

**Lönsamhet** (kapitalbaserade)

**Räntabilitet på totalt kapital** = (Rörelseresultat + Finansiella intäkter) / Genomsnittligt totalt kapital

**Räntabilitet på sysselsatt kapital** = (Rörelseresultat + Finansiella intäkter) / Genomsnittligt sysselsatt kapital

**Räntabilitet på eget kapital** = (Resultat efter finansiella poster - Skatt) / Genomsnittligt eget kapital (EK)

Skattesats 20,6%

**Effektivitet**

**Kapitalets omsättningshastighet** = Nettoomsättning / Genomsnittligt totalt kapital

**Kapitalstyrka**

**Soliditet** = Eget kapital / Totalt Kapital

**Räntetäckningsgrad** = (Rörelseresultat + Finansiella intäkter) / Finansiella kostnader

**Likviditet**

**Kassalikviditet** = (Omsättningstillgångar - Varulager) / Kortfristiga skulder

**Balanslikviditet** = Omsättningstillgångar / Kortfristiga skulder