

## REUNIÓN CEE-H&M FEBRERO 2024

Los días 19, 20 y 21 de Febrero de 2024 ha tenido lugar en la sede de la compañía en Estocolmo, una nueva reunión del Comité de Empresa Europeo de H&M, con la participación de Bélgica, Alemania, Islandia, Finlandia, Suecia, Holanda, Noruega, Austria, Francia y España.

En la agenda marcada para la primera jornada el día **19 de febrero**, tras una breve presentación de los asistentes se presentaron los informes por países de Alemania, **España**, Finlandia y Noruega.

El informe de situación de España, desarrolla detalladamente la situación en el país tras el anuncio de un Expediente de Regulación de Empleo (**ERE**) que afecta a Service Office, y que impacta sobre 60 personas que ocupan puestos en diferentes departamentos de la **Región Sur de Europa y Service Office** y el anuncio realizado por la compañía en el que comunican su intención de **cerrar 28 tiendas** teniendo un **impacto sobre las 588 personas** trabajadoras de estas tiendas. Además de presentar el seguimiento en relación a los temas mencionados en el informe de Octubre de 2023

- Seguridad y Salud
- Contratación y trabajo precario
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Grado de satisfacción de la plantilla
- Consecuencias de las políticas de RRHH sobre la vida personal de la plantilla y respeto de los derechos humanos.

Además de esta contamos con la participación del asesor externo, experto en Comités Europeos, Henrik Brolin del Sindicato Sueco Handles. Su intervención estuvo centrada en la actualización de la Directiva sobre los comités de empresa europeos.

En la segunda jornada, el día 20 de febrero, tras darnos la bienvenida Sofia Pedersen, contamos con la presentación e intervenciones de:

- **Daniel Erver, nuevo Consejero Delegado de H&M Group**
- **Adam Karlson, Director Financiero del Grupo H&M**
- **Lucas Seifert, Actualización POD de RRHH**
- **Leyla Erthur y Payal Jain, Actualización sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa**
- **Nana Anderson y Anna Wikman, Nuevo crecimiento y Empresas. Prioridades y visión 2024**
- **Anna Atttemark y Alexandra Breman, Estrategia y prioridades 2024 en el Portfolio de marcas**
- **Cigdem Gunes y Jerry Strömbera, Gobernanza, Riesgo u cumplimiento en H&M**
- **Fredrik Boije, Mathias Geduhn y Camila Hjort, Actualización sobre Logística**

La intervención de Daniel Ever, nuevo consejero delegado, estuvo marcada por tintes corporativistas en la que hizo un breve repaso por su trayectoria en sus 20 años en la compañía, y en la que a petición del CEE trasladó cuales son sus prioridades y objetivos para sus primeros 100 días como consejero Delegado. Crear Cultura de Empresa y Sentimiento de Lealtad de los equipos para conseguir ser inspiradores y liberar la moda para todos sin límites, para lograr esto indicó que es necesario seguir simplificando estructuras para ser eficientes en la toma de decisiones, empoderar al equipo y dotarlos de herramientas tecnológicas que les liberen de procedimientos rutinarios para centrarse en el cliente.

El resto de la jornada estuvo centrada íntegramente en la actualización en las diferentes materias y los objetivos y prioridades de la compañía en 2024.

Destacar que como principal objetivo es el incremento de las ventas en un 10%, reducción de las emisiones de CO2 en un 20% e incrementar los beneficios hasta el 10% y llegar a 2030 con el doble de ventas, reducción de emisiones de CO2 en un 50% y unos beneficios de doble dígito.

Para lograr esto se pusieron en marcha la reconfiguración de las estructuras en las diferentes regiones para simplificar estructuras, se han puesto en marcha diversos pilotos en materia de digitalización y se refuerzan las acciones para empoderar a los equipos, todo ello con un recorte en los costes. La circularidad en la moda está en marcha y H&M se ha propuesto liderar el cambio, la venta de ropa de segunda mano en los mercados europeos es ya una realidad.

Desde el CEE se trasladaron varias preguntas sobre los temas expuestos encaminadas a clarificar estrategias y se dejó constancia de las preocupaciones de las plantillas. Entre otros se destacan los siguientes:

- Compaginar la reducción de costes con la implementación de nuevas herramientas tecnológicas no parece fácil, desde el CEE se indicó que no sirven de nada determinadas herramientas si no hay el personal suficiente en las tiendas para dar la atención necesaria a la clientela. Además se traslada la preocupación de que la implementación de estas herramientas se traduzca en una reducción de empleados en la compañía.
- Tenemos altos índices de absentismo y una rotación de personal muy alta y fuga de talentos debido a la alta tasa de parcialidad en los contratos. Está muy bien hablar de crecimiento y de empoderar a la plantilla, pero la realidad es otra, queremos llegar a fin de mes y no llegar a la edad de jubilación en umbrales por debajo de la pobreza. Existen Acuerdos Marcos Globales con los sindicatos en la cadena de distribución, se hace ver la necesidad de establecer unos estándares mínimos para el personal de la compañía necesitamos **Salario y Trabajo dignos**.
- Desde España, también se trasladó la preocupación y la incertidumbre de la plantilla en referencia a los cierres de tiendas y se trató de ahondar en la estrategia de la compañía a este respecto en la que se nos trasladó que: Aunque no desean cerrar tiendas rentables ni salirse de ciudades y quieren mantener tiendas pequeñas tienen en cuenta diferentes factores que pueden influir en esta decisión como: evaluación de los coste de los alquileres, flujo de clientes, rentabilidad sostenibles a largo plazo, cambios demográficos o cambios en los hábitos de consumo del cliente.
- En materia de sostenibilidad se trasladó la preocupación de la situación de **Myanmar y la preocupación de dónde acaba la ropa que se recoge y si va a seguir llegando a África**. Desde la compañía indican que se ha programado la salida del país de forma alineada continuando con los pedidos hasta 2025, en cuanto a la ropa de segunda mano indican que quieren priorizar la reventa de ropa en Europa y que llegue a África de manera controlada donde tienen un comprador claro de forma transparente y en base a los pedidos.

La tercera Jornada el día 21 estuvo dedicada a la exposición de los informes por países de Bélgica, Suecia, Islandia, Países Bajos y Austria, a la presentación del Informe Anual del Comité Restringido y al cierre y conclusiones de las dos jornadas anteriores.

Una vez vistos los informes por países queda patente que compartimos problemáticas y preocupaciones en todos los países,

- en varios de ellos se procederán a realizar cierres,
- la implementación de herramientas tecnológicas que según la empresa son para empoderarnos y liberarnos de procedimientos rutinarios para así poder dedicarle ese tiempo al cliente están surtiendo el efecto contrario, cada vez menos personal en las tiendas y almacenes incrementando la carga de trabajo con la implementación de herramientas tecnológicas poco acertadas.
- La parcialidad y el alto índice de rotación de personal y fuga de talentos. Los contratos a tiempo parcial con horarios inestables, salarios bajos y la imposibilidad de consolidar jornadas mayores hacen que tengamos una fuga constante de personal profesionalizado, Trabajar en H&M ha dejado de ser

atractivo, mejorar las condiciones de trabajo, ofrecer oportunidades reales de desarrollo profesional y mejorar el clima laboral son estrategias que se deben poner en marcha.

- Los altos índices de absentismo hacen que la carga de trabajo sea mayor, abordarlo es prioritario: analizar las causas, clasificarlas, fomentar la salud mental y la conciliación, promover hábitos saludables, racionalizar los horarios y turnos de trabajo son claves para ello.

En definitiva, está bien oír hablar de los planes y estrategias que tiene la compañía para mejorar sus resultados y reducir sus emisiones de CO2, pero en las intervenciones de los equipos directivos de la compañía hemos echado en falta estrategias encaminadas a mejorar la vida de las personas trabajadoras en la empresa, políticas que mejoren nuestras condiciones de trabajo, que mejoren nuestro poder adquisitivo y que permitan tener una conciliación real y efectiva con nuestra vida personal.

Tras la presentación del informe se comentaron las novedades que se proponen para mejorar el funcionamiento interno del CEE como puede ser Añadir dos reuniones más al año en formato telemático a través de Teams o hacer un uso extendido de asesores externos, entre otras propuestas siempre que se llegue a acuerdo con la compañía.



La jornada finalizó como no podía ser de otra forma con el apoyo de las compañeras y compañeros del CEE a España.