

**Styrelsens förslag till beslut
att framläggas på årsstämma i Husqvarna AB (publ)
torsdagen den 23 april 2009**

Nedanstående beslutsförslag följer den numrering som framgår av den av styrelsen föreslagna dagordningen.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 13)

För Husqvarnas verkställande direktör och övriga medlemmar av koncernledningen ("Koncernledningen") tillämpas de ersättningsprinciper som redogörs för nedan och som godkändes av årsstämman 2008. Styrelsen föreslår att motsvarande principer ska godkännas av årsstämman 2009 för tiden till årsstämman 2010.

De riktlinjer som redogörs för i denna punkt ska gälla ersättning och andra anställningsvillkor för Koncernledningen. Principerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2009 samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs därefter. Ersättningar till Koncernledningen beslutas av styrelsen i Husqvarna baserat på förslag från styrelsens ersättningsutskott.

Riktlinjer

De *övergripande* principerna för ersättning till Koncernledningen ska utgå från befattningen, den individuella prestationen, koncernens resultat och att ersättningen ska vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Den sammanlagda ersättningen till Koncernledningen ska bestå av fast lön, rörlig lön i form av kortsiktigt incitament baserat på årliga prestationsmål, långsiktiga incitament, pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning och avgångsvederlag.

Husqvarna ska sträva efter att erbjuda en konkurrenskraftig sammanlagd ersättningsnivå med tyngdpunkt på "betalning efter prestation". Detta innebär att den rörliga ersättningen kan utgöra en betydande andel av den sammanlagda ersättningen.

Fast lön

Fast lön ska utgöra grunden för den totala ersättningen. Lönen ska vara relaterad till den relevanta marknaden och avspeglar omfattningen av det ansvar som arbetet innebär. Lönenivåerna ska ses över regelbundet (vanligen genom en årlig löneutvärdering) för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att rätt belöna prestation.

Rörlig lön (Short Term Incentive "STI")

Medlemmar av Koncernledningen ska utöver den fasta lönen omfattas av STI. Tonvikten i STI ska ligga på det finansiella resultatet för koncernen eller för den sektor eller funktion som medlemmen av Koncernledningen ansvarar för. Dessutom kan prestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse för bolaget. Klart definierade mål för "target"- och "stretch"-nivåer för prestation ska anges i början av varje år och avspeglar av styrelsen godkända planer. STI ska vara beroende av position och får uppgå till maximalt 50 % av den fasta lönen vid uppnående av målnivån "target" och maximalt 100 % av den fasta lönen vid uppnående av "stretch"-nivå, vilket också utgör taket för STI. I USA är normalt STI-andelen högre och får då uppgå till maximalt 100 % vid uppnående av "target"-nivå och maximalt 150 % av lönen vid uppnående av "stretch"-nivå. Styrelsen beslutar om de maximala nivåerna 50/100/150 % ska utnyttjas eller om en lägre nivå ska användas.

Långsiktiga incitament

Styrelsen kommer årligen utvärdera om ett långsiktigt incitamentsprogram (t ex aktie- och optionsprogram) ska föreslås årsstämman.

Pension och försäkringar

Pensions- och sjukförmåner ska utformas så att de återspeglar regler och praxis i anställningslandet och så att värdet av förmånerna är i nivå med landets normer. Om möjligt ska pensionsplaner vara avgiftsbestämda i enlighet med av koncernen fastställd pensionspolicy.

Andra förmåner

Andra förmåner kan tillhandahållas i enlighet med den praxis som gäller i det land i vilket medlemmen i Koncernledningen är anställd. Dessa förmåner ska inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägning och avgångsvederlag

Medlemmar av Koncernledningen ska erbjudas uppsägningstider och avgångsvederlag motsvarande praxis i det land i vilket medlemmen är anställd. Koncernledningen ska ha konkurrensförbud under uppsägningstiden. Mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet kan ett konkurrensförbud mot fortsatt ersättning tillämpas även efter uppsägningstidens utgång. Ett sådant konkurrensförbud ska högst gälla för 24 månader efter uppsägningstidens utgång.

Tidigare beslutade men ej förfallna ersättningar

De huvudsakliga villkoren för ersättning till Koncernledningen i de nuvarande anställningsavtalen framgår av not 24 i årsredovisningen för 2008 med hänvisningar.

Bemyndigande för styrelsen att frångå riktlinjerna

Om särskilda skäl föreligger ska styrelsen kunna frångå dessa riktlinjer. I händelse av en sådan avvikelse ska inför nästa årsstämma informeras om skälen för detta.

Långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2009") (punkt 14)

Programmet i sammandrag

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar anta ett prestationsbaserat incitamentsprogram, LTI 2009. Villkoren för LTI 2009 är liknande som för de incitamentsprogram som årsstämman godkände 2007 och 2008 (LTI 2007 och LTI 2008). LTI 2009 föreslås omfatta sammanlagt cirka 50 ledande befattningshavare i Husqvarnakoncernen. Programmet innebär att deltagarna förvärvar B-aktier i Husqvarna 2009. Om vissa mål och villkor är uppfyllda tre år senare, kommer den privata investeringen matchas av bolaget genom tilldelning av villkorade sk aktierätter ("restricted share awards") och prestationsbaserade personaloptioner enligt nedan angivna principer.

Privata investeringen och aktiematchning

För att få delta i incitamentsprogrammet måste de anställda köpa B-aktier i Husqvarna till marknadspris för minst 20 000 kronor och högst till ett värde motsvarande 6 % av sin årliga mållön (fast lön plus rörlig lön på målnivå). För LTI 2007 och LTI 2008 var den privata investeringen begränsad till lägst 5 % och högst 10 % av den årliga mållönen. Investeringen i aktier kommer att ske genom centralt inköp via en banks försorg.

För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2009 kommer bolaget att tilldela maximalt en aktierätt samt ett antal personaloptioner. Varje aktierätt ger rätt att vederlagsfritt tre år efter tilldelning erhålla en B-aktie, förutsatt att den anställde bibehållit den privata investeringen och kvarstår i anställning under hela treårsperioden samt att målnivån "Entry" uppfylls, vilket är en av styrelsen fastställd nivå avseende ökning av bolagets resultat per aktie under 2009–2011. För LTI 2007 och LTI 2008 är aktiematchningen inte villkorad av viss uppnådd resultatnivå.

Aktiematchningen baseras på det antal aktier som den anställde förvärvat, dock ska förvärvspriset per aktie antas vara lägst 20 kronor, vilket innebär att antalet aktier högst kan

bli lika med 6 % av mållönen dividerat med 20 kronor. Denna nedre gräns möjliggör kontroll och skapar förutsägbarhet över incitamentsprogrammets maximala omfattning och kostnad.

Aktierätterna

För aktierätterna skall följande villkor gälla:

- Intjänas under tre år efter tilldelning.
- Rätt till aktiematchningen förutsätter att deltagaren efter utgången av treårsperioden alltjämt är anställd i Husqvarnakoncernen och har bibehållit den privata investeringen under tre år från tilldelning samt att målnivå "Entry" uppfylls, vilket är en av styrelsen fastställd nivå för ökning av bolagets resultat per aktie under 2009-2011.
- Tilldelas vederlagsfritt.
- Ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under löptiden.
- Kan inte överlåtas.
- Kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

Personaloptionerna

För personaloptionerna skall följande villkor gälla:

- Tilldelas vederlagsfritt.
- Varje option berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget. Förvärvspriset för aktier vid utnyttjande av optionerna skall motsvara 110 % av den volymviktade genomsnittliga senaste betalkursen för bolagets B-aktie på NASDAQ OMX Stockholm under en period av 10 börsdagar före den dag tilldelning av optioner sker.
- Kan utnyttjas tidigast tre år och senast åtta år från tidpunkten för tilldelning. Optioner utgivna under LTI 2007 och LTI 2008 kan utnyttjas tidigast fyra år från tidpunkten för tilldelning.
- Ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under löptiden.
- Kan inte överlåtas.
- Utnyttjande förutsätter att deltagaren vid tidpunkten för utnyttjande alltjämt är anställd i Husqvarnakoncernen och har bibehållit den privata investeringen under tre år från tilldelning.
- Kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

Det antal personaloptioner som får utnyttjas för förvärv av aktier baseras på det antal B-aktier som den anställde förvärvat inom ramen för LTI 2009 (privata investeringen) samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda nivåer för ökning av bolagets resultat per aktie under 2009-2011. De nivåer som fastställts är Entry, Target och Stretch, med en linjärt proportionell ökning mellan varje nivå. Entry utgör den miniminivå som måste överskridas för att optionerna skall kunna utnyttjas. Följande antal personaloptioner får nyttjas vid uppnående av respektive målnivå:

- Entry: 5 optioner per förvärvad B-aktie + 2 000 optioner,
- Target: 10 optioner per förvärvad B-aktie + 5 000 optioner,
- Stretch: 15 optioner per förvärvad B-aktie + 8 000 optioner.

Det maximala antalet personaloptioner som kan komma att utnyttjas är således begränsat till 15 optioner per investerad B-aktie samt tilldelning om ytterligare 8 000 optioner per deltagare.

Utformning och hantering

Styrelsen, eller ett av styrelsen särskilt tillsatt utskott, skall ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av incitamentsprogrammet, inom ramen för angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed skall styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen skall även äga rätt att vidta andra justeringar under förutsättning att det sker betydande förändringar i Husqvarnakoncernen eller dess omvärld som skulle medföra att beslutade villkor för aktiematchning och möjligheten att utnyttja optionerna enligt incitamentsprogrammet inte längre är ändamålsenliga.

Fördelning

LTI 2009 föreslås omfatta sammanlagt högst 3 781 200 B-aktier vid ett pris om 30 kronor per B-aktie som förvärvas som privat investering inom ramen för LTI 2009. I enlighet med ovanstående principer och antagande kommer LTI 2009 att omfatta följande antal B-aktier för de olika kategorierna av anställda: verkställande direktören cirka 284 000 B-aktier, medlemmar av Koncernledningen totalt cirka 951 700 B-aktier, varav vardera i genomsnitt cirka 119 000 B-aktier, och övriga deltagare totalt cirka 2 545 500 B-aktier, varav vardera i genomsnitt cirka 62 100 B-aktier. Den ovan angivna omfattningen av programmet förutsätter att deltagarna investerar 6 % av sin årliga mållön samt att målnivån Stretch, enligt beskrivning ovan, uppnås.

Programmets omfattning och kostnader

Vid ett pris om 30 kronor per B-aktie som förvärvas som privat investering inom ramen för LTI 2009 beräknas LTI 2009 uppgå till högst 0,66 % av aktiekapitalet, förutsatt fullt utnyttjande av samtliga aktierätter och personaloptioner och efter genomförd nyemission i Husqvarna. Utestående optioner och rätt till aktier enligt tidigare långsiktiga incitamentsprogram (LTI 2007 och LTI 2008) tillsammans med LTI 2009 uppgår till totalt högst cirka 1,12 % av aktiekapitalet efter genomförd nyemission. För en beskrivning av bolagets övriga långsiktiga incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2008, not 19 sid 74 samt till bolagets hemsida www.husqvarna.com.

LTI 2009 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. IFRS 2 föreskriver att aktierätterna och personaloptionerna skall kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden och redovisas direkt mot eget kapital. Kostnaden för programmet före skatt vid uppnående av målnivå Target beräknas uppgå till 18 miljoner kronor fördelade över intjänande perioden åren 2009-2012. Vid prestationsnivå Stretch beräknas kostnaden till 25 miljoner kronor. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter. Kostnadsberäkningarna baserat på antaganden om en aktiekurs om 30 kronor vid investeringstillfället, 50 deltagare, att varje deltagare gör en maximal investering samt en årlig personalomsättning om 5 %.

För att begränsa kostnaderna för programmet, inklusive sociala avgifter, avser styrelsen att vidta säkringsåtgärder i form av aktieswappar med tredje man och/eller under förutsättning av årsstämman beslut under punkt 15 på dagordningen om förvärv av egna aktier, vilka kan överlåtas till de anställda under programmet. Avsikten är inte att nya aktier skall utges till följd av programmet. Vid eventuell säkring genom förvärv av egna aktier kan dock redan utgivna aktier först komma att återköpas och sedan levereras till anställda, respektive säljas i marknaden för att täcka kostnad för sociala avgifter.

Skäl för förslaget

Syftet med LTI 2009 är att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetent personal till koncernen, tillhandahålla konkurrenskraftig ersättning samt förena aktieägarnas och de ledande befattningshavarnas intressen. Mot bakgrund härav, anser styrelsen att införandet av LTI 2009 har en positiv effekt på koncernens fortsatta utveckling och att LTI 2009 därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

Beredning av ärendet

Incitamentsprogrammet, som har sin utgångspunkt i de villkor som gäller för föregående års incitamentsprogram (LTI 2008), har enligt riktlinjer från ersättningskommittén utarbetats av koncernledningen i samråd med externa rådgivare. Incitamentsprogrammet har behandlats vid styrelsesammanträden under 2009.

Majoritetskrav

För *giltigt* beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt ovan fordras att beslutet biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Återköp och överlåtelser av egna B-aktier (punkt 15)

Bemyndigande att besluta om återköp av egna B-aktier (punkten 15 a)

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om återköp av aktier i bolaget enligt följande.

1. Förvärv får ske av högst så många B-aktier, att bolaget efter varje förvärv innehar högst 3 % av det totala antalet aktier i bolaget.
2. Aktierna får förvärfas på NASDAQ OMX Stockholm.
3. Förvärv av aktier genom handel på börs får ske endast till ett pris per aktie inom det vid var tid registrerade kursintervallet., varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.
4. Betalning för aktierna skall erläggas kontant.

Syftet med bemyndigandet är att säkra bolagets förpliktelser (inklusive kostnader för sociala avgifter) med anledning av föreslagna och beslutade incitamentsprogram samt att kontinuerligt anpassa det antal aktier som förvärvats för att säkra förpliktelser inom ramen för tidigare implementerade incitamentsprogram. Därtill avses återköpta aktier användas för att säkra kostnader inklusive sociala avgifter sammanhängande med utgivandet av syntetiska aktier som del av styrelsearvode som föreslagits av valberedningen i punkten 10.

Bemyndigande att besluta om överlåtelser av egna B-aktier (punkten 15 b)

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om överlåtelse av aktier i bolaget enligt följande.

1. Överlåtelse får ske av bolagets egna B-aktier, som bolaget innehar vid tidpunkten för styrelsens beslut.
2. Aktierna får överlåtas på NASDAQ OMX Stockholm.
3. Överlåtelse av aktier genom handel på börs får ske endast till ett pris per aktie inom det vid var tid registrerade kursintervallet.
4. Betalning för aktierna skall erläggas kontant.

Syftet med bemyndigandet är att säkra bolagets förpliktelser (inklusive kostnader för sociala avgifter) med anledning av föreslagna och beslutade incitamentsprogram samt att kontinuerligt anpassa det antal aktier som förvärvats för att säkra förpliktelser inom ramen för tidigare implementerade incitamentsprogram. Därtill avses återköpta aktier användas för att säkra kostnader inklusive sociala avgifter sammanhängande med utgivandet av syntetiska aktier som del av styrelsearvode som föreslagits av valberedningen i punkten 10.

Överlåtelse av egna B-aktier med anledning av LTI 2009 (punkt 15 c)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om överlåtelse av bolagets egna aktier på följande villkor.

1. Högst 3 781 200 B-aktier får överlåtas.
2. Rätt att erhålla aktier skall tillkomma de personer som omfattas av ovan nämnda program ("Deltagarna"), med rätt för envar Deltagare att erhålla högst det antal aktier, som följer av villkoren för programmet.
3. Deltagares rätt att erhålla aktier förutsätter att samtliga i programmet uppställda villkor uppfylls.
4. Överlåtelse av aktier med stöd av aktierätter utställda i enlighet med LTI 2009 kommer att ske vederlagsfritt.
5. Överlåtelse av aktier enligt optioner utställda i enlighet med LTI 2009 kommer att ske till ett pris som motsvarar 110 % av sista betalkursen för en B-aktie i bolaget på NASDAQ OMX Stockholm under en period av 10 handelsdagar före den dag tilldelning av optioner skall ske.
6. Antalet aktier som kan komma att bli föremål för överlåtelse under programmet kan komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, split, företrädesemissioner och liknande åtgärder enligt villkoren för programmet.

Överlåtelser av egna aktier utgör ett led i det i punkten 14 föreslagna incitamentsprogrammet.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt punkterna 15 a) och b) ovan fordras att besluten biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna. För giltigt beslut av stämman enligt punkten 15 c) ovan fordras att besluten biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Styrelsens motiverade yttrande framgår av **bilaga A**

Styrelsens yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen (2005:551)

Bakgrund

Styrelsen får härmed avge följande yttrande i enlighet 19 kap. 22 § aktiebolagslagen. Styrelsens motivering till att det föreslagna bemyndigandet för styrelsen att återköpa egna aktier är förenliga med bestämmelserna i 17 kap. 3 § 2 och 3 st. aktiebolagslagen är följande.

Tillgångar och skulder har värderats till verkligt värde i enlighet med 4 kap. 14 a § årsredovisningslagen (1995:1554). Om värderingen inte hade skett till verkligt värde hade eget kapital varit 7 052 000 kronor högre.

Verksamhetens art, omfattning och risker

Verksamhetens art och omfattning framgår av bolagsordningen och avgivna årsredovisningar. Den verksamhet som bedrivs i bolaget och koncernen medför inte risker utöver vad som förekommer eller kan antas förekomma i branschen eller sådana risker som i allmänhet är förenade med bedrivande av näringsverksamhet. Beträffande väsentliga händelser hänvisas till vad som framgår av förvaltningsberättelsen. Bolagets och koncernens konjunkturberoende avviker inte från vad som i övrigt förekommer inom branschen.

Bolagets och koncernens ekonomiska ställning

Bolagets och koncernens ekonomiska ställning per den 31 december 2008 framgår av den senast avgivna årsredovisningen. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

Styrelsen har föreslagit att styrelsen bemyndigas att besluta om förvärv av högst så många B-aktier i bolaget, att bolaget efter varje förvärv innehar högst 3 % av det totala antalet aktier i bolaget.

Av årsredovisningen framgår bland annat att bolagets soliditet uppgår till 34,8 % och koncernens soliditet till 25,7 %. Bolagets och koncernens soliditet avviker inte från vad som är normalt förekommande i branschen. Ett fullt utnyttjande av det föreslagna bemyndigandet äventyrar inte de investeringar som bedömts erforderliga för verksamheten.

Ett fullt utnyttjande av det föreslagna bemyndigandet påverkar inte bolagets och koncernens förmåga att i rätt tid infria nuvarande och förutsedda betalningsförpliktelser. Bolagets och koncernens likviditetsprognos innefattar beredskap att hantera variationer i de löpande betalningsförpliktelserna.

Bolagets och koncernens ekonomiska ställning ger inte upphov till annan bedömning än att bolaget kan fortsätta sin verksamhet samt att bolaget och koncernen kan förväntas fullgöra sina förpliktelser på kort och lång sikt.

Styrelsens bedömning är att storleken på det egna kapitalet står i rimlig proportion till omfattningen på bolagets och koncernens verksamhet och de risker som är förenade med verksamhetens bedrivande med beaktande av ett fullt utnyttjande av det föreslagna bemyndigandet.

Slutsats

Med hänvisning till ovanstående och vad som i övrigt kommit till styrelsens kännedom är styrelsens bedömning att bemyndigandet är försvarliga mot bakgrund av 17 kap. 3 § 2 och 3 st. aktiebolagslagen.

Stockholm i mars 2009
Husqvarna AB (publ)
Styrelsen