

**Styrelsens förslag till beslut
att framläggas på årsstämma i Husqvarna AB (publ)
onsdagen den 4 maj 2011**

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

Vinstdisposition (punkt 8 b)

Styrelsen föreslår en utdelning för verksamhetsåret 2010 om 1,50 krona per aktie och måndagen den 9 maj 2011 som avstämningsdag för utdelningen. Om årsstämman beslutar i enlighet med detta förslag beräknas utbetalning av utdelningen ske torsdagen den 12 maj 2011.

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 2010. Styrelsen föreslår att motsvarande principer ska godkännas av årsstämman 2011 för tiden till årsstämman 2012.

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 2011 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 innebär att den ska baseras på befattning, individuell prestation, 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".

Fast lön

Fast lön ska utgöra grunden för den totala ersättningen. Lönen ska vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla 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 och/eller den affärsenhet 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 avspegla 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. 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- eller aktieprisbaserat) 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 2010 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 nästa årsstämma informeras om skälen för detta.

Långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2011") (punkt 14)

Programmet i sammandrag

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar anta ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2011. Villkoren för LTI 2011 är liknande som för de incitamentsprogram som årsstämman godkände 2007, 2008, 2009 och 2010. LTI 2011 föreslås omfatta maximalt 50 ledande befattningshavare i Husqvarnakoncernen. Programmet innebär att deltagarna förvärvar B-aktier i Husqvarna. Om vissa mål och villkor är uppfyllda tre år senare, 2014, kommer den privata investeringen matchas av bolaget genom tilldelning av s k aktierätter ("share awards") och prestationsbaserade personaloptioner enligt följande.

Privat investering och aktiematchning

För att få delta i incitamentsprogrammet måste de anställda köpa B-aktier i Husqvarna motsvarande lägst 5 % och högst 10 % av den årliga mållönen (fast lön plus rörlig lön på målnivå).

För varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2011 kommer bolaget att tilldela en aktierätt samt ett antal personaloptioner. Varje aktierätt ger innehavaren rätt att

vederlagsfritt tre år efter tilldelning erhålla en B-aktie, förutsatt att innehavaren fortfarande är anställd i Husqvarnakoncernen och har bibehållit den privata investeringen.

Aktiematchningen baseras på det antal aktier som den anställde förvärvat, dock ska förvärvspriset per aktie antas vara lägst 33 kronor, vilket innebär att antalet aktier högst kan bli lika med 10 % av mållönen dividerat med 33. 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.
- Tilldelas vederlagsfritt.
- Rätt till aktiematchningen förutsätter att deltagaren efter utgången av treårsperioden alltjämt är anställd i Husqvarnakoncernen och har bibehållit den privata investeringen.
- Ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier.
- Kan inte överlåtas.
- Kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

Personaloptionerna

För personaloptionerna skall följande villkor gälla:

- Intjänas under tre år efter tilldelning
- 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 sista 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.
- Ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier.
- 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 2011 ("privat investering") samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda nivåer för ökning av bolagets resultat per aktie under 2011-2013. 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 2011 föreslås omfatta sammanlagt högst 4.240.000 B-aktier vid ett pris om 50 kronor per B-aktie som förvärfas som privat investering inom ramen för LTI 2011. I enlighet med ovanstående principer och antaganden kommer LTI 2011 att omfatta följande antal B-aktier för de olika kategorierna av anställda: verkställande direktören cirka 305.600 B-aktier, övriga medlemmar av Koncernledningen totalt cirka 993.280 B-aktier, varav vardera i genomsnitt cirka 124.160 B-aktier, och övriga deltagare totalt cirka 2.941.120 B-aktier, varav vardera i genomsnitt cirka 71.735 B-aktier. Den ovan angivna omfattningen av programmet förutsätter att deltagarna investerar 10 % av sin årliga mållön samt att målnivån Stretch, enligt beskrivning ovan, uppnås.

Programmets omfattning och kostnader

Vid ett pris om 50 kronor per B-aktie som förvärfas som privat investering inom ramen för LTI 2011 beräknas LTI 2011 uppgå till högst 0,92 % av aktiekapitalet, förutsatt fullt utnyttjande av samtliga aktierätter och personaloptioner. Utestående optioner och rätt till aktier enligt tidigare långsiktiga incitamentsprogram tillsammans med LTI 2011 uppgår till totalt högst cirka 1,99 % av aktiekapitalet. För en beskrivning av bolagets övriga långsiktiga incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2010, not 19 samt till bolagets hemsida www.husqvarna.com.

LTI 2011 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. IFRS 2 föreskriver att aktierätterna och personaloptionerna skall kostnadsföras som en personal-kostnad över intjänandeperioden och redovisas direkt mot eget kapital. Kostnaden för programmet före skatt vid uppnående av målnivå Target beräknas uppgå till 50 miljoner kronor fördelade över intjänandeperioden, 2011-2014. Vid prestationsnivå Stretch beräknas kostnaden till 70 miljoner kronor. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter. Kostnadsberäkningarna har baserats på antaganden om en aktiekurs om 50 kronor vid investeringstillfället, 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 årsstämmans beslut under punkt 15 på dagordningen om återköp av egna aktier, vilka kan överlåtas till deltagarna i programmet. Avsikten är inte att nya aktier skall utges till följd av programmet. Vid eventuell säkring genom förvärf av egna aktier kan dock redan utgivna aktier först komma att återköpas och sedan levereras till anställda, respektive säljas i marknaden för att täcka kostnader för sociala avgifter.

Skäl för förslaget

Syftet med den sammanlagda ersättningen 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 2011 har en positiv effekt på koncernens fortsatta utveckling och att LTI 2011 därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

Beredning av ärendet

LTI 2011, som har sin utgångspunkt i de villkor som gäller för föregående års incitamentsprogram (LTI 2010), har enligt riktlinjer från ersättningskommittén utarbetats av koncernledningen i samråd med externa rådgivare. Incitamentsprogrammet har behandlats vid styrelsesammanträden under 2011.

Återköp och överlåtelser av B-aktier i Husqvarna (punkt 15)

Bemyndigande att besluta om återköp av B-aktier i Husqvarna (punkt 15 a)

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om återköp av B-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.

Bemyndigande att besluta om överlåtelser av B-aktier i Husqvarna (punkt 15 b)

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om överlåtelse av Husqvarnas egna aktier 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.

Överlåtelse av B-aktier i Husqvarna med anledning av LTI 2011 (punkt 15 c)

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

1. Högst 4.240.000 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 2011 kommer att ske vederlagsfritt.
5. Överlåtelse av aktier enligt optioner utställda i enlighet med LTI 2011 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 punkt 14 föreslagna incitamentsprogrammet.

Bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission (punkt 16)

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen fram till nästa årsstämma, besluta om nyemission av totalt högst 57.634.377 B-aktier mot apportegendom.

Emissionskursen för de nya aktierna skall baseras på marknadspriset för bolagets aktier. Syftet med bemyndigandet är att möjliggöra förvärv där betalning sker med egna aktier.

Beslut om ändring av bolagsordningen avseende revisors mandatperiod (punkt 17)

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om att ändra bolagsordningen genom att lägga till ett nytt stycke i § 7 enligt följande.

Föreslaget nytt stycke i § 7: Uppdraget som revisor ska gälla till slutet av den årsstämma som hålls under det fjärde räkenskapsåret efter det då revisorn utsågs.

Styrelsen, eller den styrelsen utser, skall ha rätt att besluta om de mindre justeringar av bolagsstämmans beslut som kan erfordras i samband med registrering vid Bolagsverket.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt punkterna 14 och 15 c) ovan fordras att beslutet biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna. För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt punkterna 15 a) och b) samt 17 ovan fordras att besluten biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Styrelsens motiverade yttrande framgår av **bilaga A**.

Styrelsens yttrande enligt 18 kap. 4 § samt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen (2005:551)

Bakgrund

Styrelsen får härmed avge följande yttrande i enlighet 18 kap. 4 § och 19 kap. 22 § aktiebolagslagen.

Styrelsens motivering till att den föreslagna vinstutdelningen och 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 23.410.000 kronor lägre.

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 2010 framgår av den senast avgivna årsredovisningen. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

Det framgår av förslaget till vinstdisposition att styrelsen föreslår att utdelning lämnas med 1,50 krona per aktie. Den föreslagna utdelningen utgör 4,6 % av bolagets eget kapital och 7,1 % av koncernens eget kapital. Styrelsen har vidare 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 53,7 % och koncernens soliditet till 42,8 %. Bolagets och koncernens soliditet avviker inte från vad som är normalt förekommande i branschen. Den föreslagna utdelningen och ett fullt utnyttjande av det föreslagna bemyndigandet äventyrar inte de investeringar som bedömts erforderliga för verksamheten.

Den föreslagna utdelningen och 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 den föreslagna utdelningen och 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 utdelningen och bemyndigandet är försvarliga mot bakgrund av 17 kap. 3 § 2 och 3 st. aktiebolagslagen.

Stockholm i mars 2011
Husqvarna AB (publ)
Styrelsen