

Styrelsens förslag till beslut att framläggas på årsstämma i Husqvarna AB (publ) onsdagen den 14 april 2021

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

Vinstdisposition (punkt 7 b)

Styrelsen föreslår en utdelning för verksamhetsåret 2020 om 2,40 kronor per aktie, uppdelat på två utbetalningstillfällen, dels med 0,80 kronor per aktie med fredagen den 16 april 2021 som första avstämningsdag, dels 1,60 kronor per aktie med måndagen den 18 oktober 2021 som andra avstämningsdag. Om bolagsstämman beslutar i enlighet med detta förslag är beräknad (i) sista dag för handel i aktier i Husqvarna AB med rätt till den tillämpliga delen av utdelningen, (ii) tillämplig avstämningsdag, och (iii) dag för utbetalning från Euroclear Sweden AB följande:

	Första utbetalning (0,80 kronor per aktie)	Andra utbetalning (1,60 kronor per aktie)
Sista dag för handel i Husqvarna-aktie med rätt till utdelning	Onsdag 14 april 2021	Torsdag 14 oktober 2021
Avstämningsdag	Fredag 16 april 2021	Måndag 18 oktober 2021
Utbetalningsdag	Onsdag 21 april 2021	Torsdag 21 oktober 2021

Beslut om riktlinjer för ersättning till koncernledningen (punkt 13)

Styrelsen föreslår att följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen ska godkännas av årsstämman 2021.

Dessa riktlinjer gäller inte någon ersättning som beslutats eller godkänts av stämman.

Den koncernövergripande målsättningen är att uppnå marknadsledarskap där långsiktigt lönsam tillväxt och en innovationsledande position är viktiga aspekter. Koncernens affärsmodell bygger på strategin att uppnå marknadsledarskap och lönsam tillväxt genom att tillhandahålla de bästa lösningarna för skogs-, park- och trädgårdsskötsel och för byggindustrin genom att maximera tillgångar och samtidigt minimera avfall och koldioxidutsläpp. Mer information om koncernens strategi och finansiella mål finns på koncernens webbplats <https://www.husqvarnagroup.com/en/financial-targets>.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Riktlinjerna som anges i denna punkt ska gälla för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen, som den beskrivs i koncernens årsredovisning. Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2021 samt på ändringar i gällande anställningsavtal som görs därefter.

Ersättning till medlemmar koncernledningen ska vara marknadsmässig och 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 kontant lön, rörlig kontant ersättning i form av kortsiktiga incitament baserat på årliga prestationsmål, långsiktiga incitament, pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning och avgångsvederlag.

Dessutom kan årsstämman – oavsett dessa riktlinjer – besluta om, bland annat, aktierelaterad eller aktiekursrelaterad ersättning.

Bolaget ska sträva efter att erbjuda en konkurrenskraftig sammanlagd ersättningsnivå (d.v.s. samtliga delar av ersättningen som beskrivs nedan) med tyngdpunkt på "betalning efter prestation".

Fast kontant lön

Fast lön ska utgöra grunden för den totala ersättningen och får uppgå till högst 70% av den totala ersättningen. Lönen ska vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla omfattningen av den

påverkan, det bidrag och de kunskaper som befattningen innebär. Lönen ska ses över regelbundet (normalt årligen) för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och belöna prestation.

Rörlig kontant ersättning (Short-term Incentive, "STI")

Uppfyllelse av kriterier för tilldelning av rörlig kontant ersättning ska mätas under en period om ett år. Den rörliga kontanta ersättningen får uppgå till högst 150% av den fasta lönen och till högst 50% av den totala ersättningen. Styrelsen beslutar om maxnivåerna ska utnyttjas eller om en lägre nivå ska användas. Nivån på STI sätts av styrelsen utifrån storlek på befattningen, med hänsyn till grad av påverkan, bidrag och kunskap involverade i befattningen men även anställningsland.

Den rörliga kontanta ersättningen ska vara villkorad av uppfyllandet av fastställda finansiella kriterier, såsom rörelseresultatet, omsättningstillväxt, operativt rörelsekapital etc. – liksom icke-finansiella kriterier- för att främja koncernens verksamhetsstrategi inklusive dess hållbarhet. Styrelsen och People & Sustainability-utskottet ska fastställa dessa kriterier för koncernen och/eller för den affärsenhet som medlemmen av koncernledningen ansvarar för, samt definiera minimi-/"entry"-nivå som måste överstigas för att rörlig ersättning ska utbetalas och en maximal-/"stretch"-nivå relevant för den kommande mätperioden.

Upp till högst 20% av VDs och övriga medlemmar i koncernledningens totala STI-möjlighet kan baseras på finansiella eller icke-finansiella individuella KPIer (nyckelprestationsindikatorer). Kriterierna ska vara utformade så att de bidrar till bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland hållbarhet. I vilken grad kriterierna för tilldelning av rörlig ersättning har uppfyllts ska utvärderas/bestämmas när den tillämpliga mätperioden om ett år löpt ut. "People & Sustainability"-utskottet ansvarar för utvärderingen, som ska bygga på den senaste finansiella information som bolaget har publicerat. Eventuella individuella KPIer för VD ska fastställas och utvärderas av styrelsen samt People & Sustainability-utskottet, medan VD ska vara ansvarig för att fastställa och utvärdera individuella KPIer för övriga medlemmar i koncernledningen.

Långsiktigt incitament

Styrelsen ska på årlig basis utvärdera huruvida ett långsiktigt incitamentsprogram ska erbjudas och föreslås årsstämman. Tilldelningsnivån på ett sådant långsiktigt incitamentsprogram får uppgå till högst 120% av den fasta lönen när programmet lanseras.

Pension och andra förmåner

Pensions- och sjukförmåner ska utformas så att de återspeglar regler och praxis i anställningslandet. Pensionsplanerna ska vara avgiftsbestämda och arbetsgivarens insättningar, däribland insättningar till sjukpension/försäkring, får uppgå till högst 40% av den fasta kontanta lönen och till högst 30% av den totala ersättningen.

Andra förmåner kan vara till exempel liv- och sjukvårdsförsäkringar, bostadsbidrag och tjänstebil. Kostnader för sådana förmåner får uppgå till högst 20% av den fasta kontanta lönen och till högst 15% av den totala ersättningen. För anställningar som styrs av obligatoriska regler får pensioner och andra förmåner justeras så att de överensstämmer med de obligatoriska reglerna eller etablera lokal praxis, med hänsyn, i möjligaste mån, till, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Medlemmar i koncernledningen som bor utomlands kan få extra ersättning och förmåner i den grad som är rimligt med tanke på de särskilda omständigheterna kring utlandsvistelsen, med hänsyn, i möjligaste mån, till det övergripande syftet med dessa riktlinjer. Sådana ersättningar och förmåner får inte överstiga 80% av den fasta kontanta lönen.

Uppsägning av anställning

Uppsägningstiden får inte överstiga tolv månader om uppsägningen av anställningen görs av bolaget. Fast kontant lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får tillsammans inte överstiga ett belopp som motsvarar fast lön under två år. Uppsägningstiden får inte överstiga sex månader utan rätt till avgångsvederlag om uppsägningen görs av den ledande befattningsinnehavaren såvida det inte finns en rätt till avgångsvederlag för att kompensera för en längre uppsägningstid. Koncernledningsmedlemmar ska ha konkurrensförbud under uppsägningstiden. Mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet kan ett konkurrensförbud, mot att avgångsvederlag utges, tillämpas även efter uppsägningstidens utgång. Ett sådant konkurrensförbud ska högst gälla för 24

månader efter uppsägningstidens utgång och det avgångsvederlag som betalas under perioden får inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen.

Extra ersättning får betalas för icke-konkurrerande uppdrag som ersättning för inkomstförlust, och ska endast betalas i den mån den tidigare anställda koncernledningsmedlemmen inte har rätt till avgångsvederlag. Ersättningen får uppgå till högst 60% av den fasta lönen vid den tidpunkt då anställningen upphörde, om inget annat föreskrivs i obligatoriska kollektivavtalsbestämmelser, och ska utbetalas under den tid konkurrensförbudet gäller, dock högst 24 månader efter avslutad anställning.

Lön och anställningsvillkor för medarbetare

Vid framtagandet av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning har lön och anställningsvillkor för medarbetare beaktats genom att inkludera information om medarbetarnas totala inkomst, beståndsdelarna i ersättningen och ökning samt minskning över tid, i "People & Sustainability"-utskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av huruvida riktlinjerna och deras begränsningar är rimliga. Upplysningar lämnas i ersättningsrapporten om utvecklingen av klyftan mellan ersättningar till ledande befattningshavare och andra medarbetare som ska publiceras i enlighet med EU:s aktieägarrättsdirektiv.

Beslutsprocessen för att fastställa, granska och implementera riktlinjerna

Styrelsen har etablerat ett "People & Sustainability"-utskott, som fungerar som "ersättningsutskottet" enligt betydelsen i den svenska Bolagsstyrningskoden ("utskottet"). Bland utskottets uppgifter ingår att förbereda styrelsens beslut att föreslå riktlinjer för ersättning till koncernledningen. Styrelsen ska ta fram ett förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram för årsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer har antagits av årsstämman. "People & Sustainability"-utskottet ska också övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning till koncernledningen, tillämpning av riktlinjerna för ersättning till koncernledningen samt aktuella ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Medlemmarna i "People & Sustainability"-utskottets är oberoende i förhållande till bolaget och koncernledningen. VD och övriga koncernledningsmedlemmar deltar inte i styrelsens behandling av och beslut i ersättnings frågor om de själva berörs av dessa frågor.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen kan tillfälligt besluta om att avvika från riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett visst fall finns en särskild anledning till avvikelsen och en avvikelse är nödvändig för att tjäna bolagets långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angetts ovan omfattar arbetsuppgifterna för "People & Sustainability"-utskottet att förbereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor. Det inkluderar eventuella avvikelser från riktlinjerna. En avvikelse från riktlinjerna får inte leda till att något ersättningsmoment överskrider den dubbla maxnivån specificerad i dessa riktlinjer.

Beslut om antagande av långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2021) (punkt 14)

Programmet i sammandrag

Styrelsen föreslår att årsstämman 2021 beslutar anta ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2021") i linje med följande beskrivning. Programmet är baserat på samma principer som incitamentsprogrammet som beviljades 2020 (LTI 2020).

LTI 2021 föreslås omfatta maximalt 100 ledande befattningshavare i Husqvarnakoncernen och erbjuder deltagare att motta prestationsbaserade aktierätter. Under förutsättning att vissa prestationsmål och villkor uppfylls under en treårig intjänandeperiod, kommer prestationsbaserade aktierätter, som tilldelas år 2021, att ge rätt till B-aktier i Husqvarna enligt följande.

Deltagare i LTI 2021 kommer att tilldelas ett antal prestationsbaserade aktierätter baserat på deltagarens årliga mållön (fast lön plus rörlig lön på målnivå) för 2021.

Det antal prestationsbaserade aktierätter som intjänas och ger rätt till B-aktier är vidare beroende av uppfyllandet av vissa, av styrelsen fastställda, nivåer för ökning av bolagets värdeskapande (definierat som rörelseresultat före ränta och skatt – genomsnittliga nettotillgångar x vägd genomsnittlig kapitalkostnad) under kalenderåren 2021-2023. De nivåer som fastställts är "Entry", "Target" och "Stretch". Entry utgör den miniminivå som måste överskridas för att de prestationsbaserade

aktierätterna ska ge rätt till tilldelning av B-aktier. Nivåerna motsvarar följande antal B-aktier, med en linjär ökning mellan varje nivå:

- Entry: 10% av mållön / aktiekurs 104,48 kronor¹
- Target: 33% av mållön / aktiekurs 104,48 kronor¹
- Stretch: 66% av mållön / aktiekurs 104,48 kronor¹

Om priset på bolagets B-aktie skulle öka med mer än 200% under den treåriga intjänandeperioden, kommer antalet B-aktier, som de prestationsbaserade aktierätterna ger rätt till att begränsas till värdet motsvarande maximal tilldelning av B-aktier vid prestationsnivån Stretch vid en ökning av aktiekursen med 200% från tilldelning av aktierätter till överlåtelse av aktier (intjänandeperioden). Denna begränsning möjliggör kontroll och skapar förutsägbarhet över programmets maximala omfattning och kostnad.

Ytterligare villkor

Följande villkor ska gälla för prestationsbaserade aktierätter:

- Aktierna tilldelas vederlagsfritt
- Är intjänade tre år efter tilldelning (intjänandeperiod)
- Intjänande av prestationsbaserade aktierätter och rätt till tilldelning av B-aktier i Husqvarna förutsätter att deltagaren sedan, med vissa undantag, alljämt är anställd i Husqvarnakoncernen
- Ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier
- Kan inte överlåtas

Utformning och hantering

Styrelsen, eller ett av styrelsen särskilt tillsatt utskott, ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av LTI 2021, inom ramen för angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda svenska eller utländska regler eller marknadsförutsättningar. Styrelsen ska även äga rätt att vidta andra justeringar om det sker betydande förändringar i Husqvarnakoncernen eller dess omvärld, som skulle medföra att beslutade villkor för LTI 2021 inte längre är ändamålsenliga.

Fördelning

I enlighet med ovanstående principer och antaganden kommer LTI 2021 att omfatta följande antal B-aktier för de olika kategorierna av anställda: verkställande direktören cirka 88.000 B-aktier, övriga medlemmar av koncernledningen, vardera i genomsnitt cirka 31.000 B-aktier, motsvarande totalt cirka 248.000 B-aktier, och övriga deltagare, vardera i genomsnitt cirka 15.000 B-aktier, motsvarande totalt cirka 1.365.000 B-aktier. Den ovan beräknade omfattningen av programmet är baserad på att prestationsnivån Stretch, enligt beskrivning ovan, uppnås.

Programmets omfattning och kostnader

LTI 2021 beräknas omfatta sammanlagt högst 1,7 miljoner B-aktier, vilket motsvarar mindre än 0,3% av det totala antalet utestående aktier. Bolaget har cirka 576 miljoner utestående aktier. Utestående rätt till aktier enligt tidigare långsiktiga incitamentsprogram (LTI 2018, LTI 2019 and LTI 2020) uppgår till cirka 0,9% av det totala antalet utestående aktier. Bolagets incitamentsprogram påverkan på betydelsefulla nyckeltal är endast marginell. Information om LTI 2018, LTI 2019 och LTI 2020 finns i bolagets årsredovisning för 2020, not 4 samt på bolagets webbplats, www.husqvarnagroup.com.

LTI 2021 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. IFRS 2 föreskriver att prestationsbaserade aktierätter ska kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden och redovisas direkt mot eget kapital. De beräknade kostnaderna för sociala avgifter kommer att kostnadsföras som en personalkostnad i resultaträkningen genom löpande avsättningar. Kostnaden för programmet före skatt vid uppnående av prestationsnivån Target beräknas uppgå till 88 Mkr fördelad över intjänandeperioden 2021-2024. Vid prestationsnivån Stretch beräknas motsvarande kostnad till 176 Mkr. I beloppen ingår beräknad kostnad för finansiering och sociala avgifter. Kostnadsberäkningarna har baserats på antaganden om en aktiekurs om 105 kronor vid tilldelning av prestationsbaserade aktierätter, att börskursen på bolagets B-aktie ökar med 5% årligen, att sociala avgifter uppgår till 25% samt en årlig personalomsättning om 5% bland deltagarna i LTI 2021.

¹ Motsvarande den genomsnittliga sista betalkursen för Husqvarnas B-aktie på Nasdaq Stockholm under december 2020, januari 2021 och februari 2021.

För att säkerställa leverans av Husqvarna B-aktier under LTI 2021 och begränsa kostnaderna för LTI 2021, inklusive sociala avgifter, avser styrelsen att vidta säkringsåtgärder i form av aktieswap-avtal med tredje part som då skulle köpa Husqvarna B-aktier i eget namn att sedan överlåtas till deltagarna i enlighet med LTI 2021 under förutsättning att årsstämman beslutar enligt förslaget under punkt 15 på dagordningen. Säkringsåtgärderna beskrivs nedan under punkt 16 på dagordningen. Avsikten är att inte utge nya aktier till följd av LTI 2021.

Skäl för förslaget

Syftet med LTI 2021 är att påverka och belöna långsiktig prestation, förena aktieägarnas och företagsledningens intressen, attrahera och behålla nyckelmedarbetare samt tillhandahålla rörlig ersättning istället för fast lön. Mot bakgrund härav, anser styrelsen att införandet av LTI 2021 har en positiv effekt på Husqvarnakoncernens fortsatta utveckling och att det därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

Beredning av ärendet

LTI 2021 baseras på samma principer som LTI 2020 och har enligt riktlinjer från "People & Sustainability"-utskottet utarbetats av koncernledningen, i samråd med externa rådgivare, med beaktande av utvärderingar av tidigare incitamentsprogram. LTI 2021 har behandlats vid styrelsesammanträden under 2020 och 2021.

Beslut om bemyndigande att ingå aktieswap-arrangemang för att täcka åtaganden enligt LTI 2021 och andra tidigare beslutade LTI-program (punkt 15)

Styrelsen föreslår att årsstämman 2021 beslutar att bemyndiga styrelsen att under tiden fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om att låta bolaget ingå ett eller flera aktieswap-avtal med tredje part (t ex en bank) på villkor som överensstämmer med marknadspraxis, i avsikt att säkra bolagets förpliktelser i enlighet med LTI 2021 och tidigare beslutade incitamentsprogram. Ett aktieswap-arrangemang innebär att tredje part, mot ersättning som betalas av bolaget, förvärvar (i eget namn) så många Husqvarna B-aktier som är nödvändiga för att täcka bolagets åtaganden enligt beslutade incitamentsprogram och därefter överlåter (i sitt eget namn) sådana aktier till deltagarna enligt villkoren för beslutade incitamentsprogram.

Beslut om bemyndigande avseende nyemission (punkt 16)

Styrelsen föreslår att årsstämman 2021 beslutar att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen intill tiden för nästa årsstämma, besluta om nyemission av högst 57.634.377 B-aktier, vilket motsvarar 10% av totalt antal aktier i bolaget, mot apportegendom.

Teckningskursen för de nya aktierna ska baseras på marknadspriset för bolagets B-aktier. Syftet med bemyndigandet är att underlätta förvärv där betalning sker med egna aktier.

Beslut om ändring av bolagsordning (punkt 17)

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om att ändra bolagsordningen i enlighet med följande:

Nuvarande lydelse	Föreslagen lydelse
§ 13	§ 13
Styrelsen får samla in fullmakter enligt det förfarande som anges i 7 kap. 4 § andra stycket aktiebolagslagen. Styrelsen får inför en bolagsstämma besluta att aktieägarna ska kunna utöva sin rösträtt per post före bolagsstämman.	Styrelsen får samla in fullmakter enligt det förfarande som anges i 7 kap. 4 § andra stycket aktiebolagslagen. Styrelsen får inför en bolagsstämma besluta att aktieägarna ska kunna utöva sin rösträtt per post före bolagsstämman. Den som inte är aktieägare i bolaget skall, på de villkor som styrelsen bestämmer, ha rätt att närvara eller på annat sätt följa förhandlingarna vid stämman.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt förslag under punkt 17 fordras att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna. För övriga punkter ovan fordras att besluten biträds av aktieägare med minst hälften av de vid stämman avgivna rösterna.

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

Bakgrund

Styrelsen får härmed avge följande yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen.

Styrelsens motivering till att den föreslagna vinstutdelningen är förenlig 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 23.000 Tkr 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 i årsredovisningen för 2020. 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 2020 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 2,40 kronor per aktie, uppdelat på två utbetalningstillfällen, dels med 0,80 kronor per aktie med fredagen den 16 april 2021 som första avstämningsdag, dels 1,60 kronor per aktie med måndagen den 18 oktober 2021 som andra avstämningsdag. Den föreslagna utdelningen utgör 4,4% av bolagets eget kapital och 8,1% av koncernens eget kapital.

Av årsredovisningen framgår bland annat att bolagets soliditet uppgår till 59% och koncernens soliditet till 39%. Bolagets och koncernens soliditet avviker inte från vad som är normalt förekommande i branschen. Den föreslagna utdelningen äventyrar inte de investeringar som bedömts erforderliga för verksamheten.

Den föreslagna utdelningen 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 bolagets och koncernens eget kapital 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.

Slutsats

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

Stockholm i mars 2021
Husqvarna AB (publ)
Styrelsen