

## **Styrelsens förslag till beslut att framläggas på årsstämma i Husqvarna AB (publ) torsdagen den 10 april 2014**

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

### ***Vinstdisposition (punkt 8 b)***

Styrelsen föreslår en utdelning för verksamhetsåret 2013 om 1,50 krona per aktie och tisdagen den 15 april 2014 som avstämningsdag för utdelningen. Om årsstämman beslutar i enlighet med detta förslag beräknas utbetalning av utdelningen ske från Euroclear Sweden AB tisdagen den 22 april 2014.

### ***Beslut om 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 2013. Styrelsen föreslår att motsvarande principer ska godkännas av årsstämman 2014 för tiden intill slutet av årsstämman 2015.

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 2014 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, vilket också utgör maximal STI. I USA är normalt STI-andelen högre och får då uppgå till maximalt 100 % vid uppnående av "target"-nivå och maximalt 150 % av den fasta 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 3 i årsredovisningen för 2013.

#### *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.

#### *Beräknad ersättning till VD och övriga medlemmar i koncernledningen för verksamhetsåret 2014*

Ersättningen till VD och övriga medlemmar i koncernledningen består av fast lön, rörlig lön i form av Short term incentive (STI) baserat på årliga prestationsmål, Long term incentive (LTI) samt förmåner såsom pension m m.

Den totala ersättningen till koncernledningen för 2014 beräknas uppgå till mellan 60 och 93 miljoner kronor beroende på till vilken grad målen (entry-target-stretch) för rörlig ersättning uppnås. Den rörliga ersättningen beräknas således uppgå till maximalt 33 miljoner kronor.

#### *Tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning*

Avgångsvederlag som ännu inte har förfallit till betalning uppgår till maximalt 7 miljoner kronor.

### ***Beslut om antagande av långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2014) (punkt 14)***

#### *Programmet i sammandrag*

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar anta ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2014. Programmet föreslås omfatta maximalt 70 ledande befattningshavare i Husqvarnakoncernen. LTI 2014 innebär att deltagarna måste äga aktier i Husqvarna. Under förutsättning att vissa prestationsmål och villkor uppfylls under en treårig intjänandeperiod kommer matchningsaktierätter och prestationsbaserade aktierätter, som tilldelas år 2014, att ge rätt till tilldelning av B-aktier i Husqvarna enligt följande.

#### *Den privata investeringen och aktierätterna*

För att kunna delta i programmet måste de anställda köpa B-aktier i Husqvarna till ett värde motsvarande lägst 5 % och högst 10 % av sin fasta lön för 2014.

För varje B-aktie den anställda förvärvar inom ramen för LTI 2014 kommer bolaget att tilldela en matchningsaktierätt.

Därtill kommer bolaget att tilldela ett antal prestationsbaserade aktierätter. Antalet prestationsbaserade aktierätter som tilldelas baseras på deltagarens mållön för 2014 (fast lön plus rörlig lön på målnivå).

För aktierätterna ska följande villkor gälla:

- Tilldelas vederlagsfritt
- Är intjänade tre år efter tilldelning (intjänandeperiod)
- Rätt till tilldelning av B-aktier i Husqvarna förutsätter att deltagaren, med vissa undantag, alltså är anställd i Husqvarnakoncernen och har bibehållit den privata investeringen tre år efter tilldelning
- Ger inte rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier
- Kan inte överlåtas
- Kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag

Det antal prestationsbaserade aktierätter som intjänas och ger rätt till B-aktier är vidare beroende av uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda nivåer för värdeskapande i bolaget (rörelseresultat före räntor och skatt – genomsnittliga nettotillgångar x vägd genomsnittlig kapitalkostnad) under kalenderåren 2014-2016. De nivåer som fastställts är "Entry", "Target" och "Stretch", med en linjär ökning mellan varje nivå. 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:

- Entry: Noll (endast tilldelning under matchningsaktierätter)
- Target: 25 % av mållön / aktiekursen 41,24 kronor<sup>1</sup>
- Stretch: 40 % av mållön / aktiekursen 41,24 kronor<sup>1</sup>

Om priset på bolagets B-aktie skulle öka med mer än 100 % under den treåriga intjänandeperioden kommer antalet B-aktier som de prestationsbaserade aktierätterna ger rätt till minskas, varmed det maximala värdet som respektive deltagare kan erhålla under LTI 2014 begränsas till värdet motsvarande maximal tilldelning av B-aktier vid prestationsnivån Stretch vid en ökning av aktiekursen med 100 % under intjänandeperioden. Denna begränsning möjliggör kontroll och skapar förutsägbarhet över programmets maximala omfattning och kostnad.

#### *Utformning och hantering*

Styrelsen, eller ett av styrelsen särskilt tillsatt utskott, ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av incitamentsprogrammet, inom ramen för angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen ska 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 LTI 2014 inte längre är ändamålsenliga.

#### *Fördelning*

I enlighet med ovanstående principer och antaganden kommer LTI 2014 att omfatta följande antal B-aktier för de olika kategorierna av anställda: verkställande direktören cirka 136.400 B-aktier, övriga medlemmar av Koncernledningen, varav vardera i genomsnitt cirka 46.000 B-aktier, motsvarande totalt cirka 368.000 B-aktier, och övriga deltagare, varav vardera i genomsnitt cirka 21.000 B-aktier, motsvarande totalt cirka 1.281.000 B-aktier. Den ovan beräknade omfattningen av programmet är baserad på att deltagarna deltar med maximal personlig investering samt att prestationsnivån Stretch, enligt beskrivning ovan, uppnås.

#### *Programmets omfattning och kostnader*

LTI 2014 beräknas omfatta sammanlagt högst 1.800.000 B-aktier, vilket motsvarar 0,3 % av det totala antalet utestående aktier. Bolaget har cirka 576 miljoner utestående aktier. Utestående optioner och rätt till aktier enligt tidigare långsiktiga incitamentsprogram (LTI 2009, LTI 2011 och LTI 2013) uppgår till cirka 0,3 % av det totala antalet utestående aktier. Bolagets incitamentsprogramms påverkan på betydelsefulla nyckeltal är bara marginell. För en beskrivning av bolagets övriga långsiktiga incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2013, not 3 samt till bolagets webbplats [www.husqvarnagroup.com](http://www.husqvarnagroup.com).

LTI 2014 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. IFRS 2 föreskriver att aktierätterna ska kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden

---

<sup>1</sup> Motsvarande den genomsnittliga sista betalkurs för Husqvarnas B-aktie på NASDAQ OMX Stockholm under perioden 10-21 februari 2014.

och redovisas direkt mot eget kapital. De beräknade kostnaderna för sociala avgifter kommer att kostnadsföras som en personalkostnad genom löpande avsättningar. Kostnaden för programmet före skatt vid uppnående av prestationsnivån Target beräknas uppgå till 48 miljoner kronor fördelad över intjänandeperioden, 2014-2017. Vid prestationsnivån Stretch beräknas motsvarande kostnad till 70 miljoner kronor. I beloppen ingår beräknad kostnad för finansiering och sociala avgifter. Kostnadsberäkningarna har baserats på antaganden om en aktiekurs om 40 kronor vid tilldelning av aktierätter, att varje deltagare deltar med en maximal investering, 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 2014.

För att begränsa kostnaderna för LTI 2014, inklusive sociala avgifter, avser styrelsen att vidta säkringsåtgärder i form av aktieswappar med tredje man eller återköp av egna aktier vilka kan överlåtas till deltagarna i programmet under förutsättning att årsstämman beslutar enligt förslaget under punkt 15 på dagordningen. Avsikten är att inte utge nya aktier till följd av programmet. Vid eventuell säkring genom förvärv av egna aktier kan 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 LTI 2014 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 2014 har en positiv effekt på koncernens fortsatta utveckling och att det därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

#### *Beredning av ärendet*

LTI 2014, som har liknande villkor som de som gäller för 2013 års incitamentsprogram (LTI 2013), har enligt riktlinjer från ersättningsutskottet utarbetats av Koncernledningen i samråd med externa rådgivare. Incitamentsprogrammet har behandlats vid styrelsesammanträden under 2014.

#### **Återköp och överlåtelse av B-aktier i Husqvarna (punkt 15)**

##### **a) Beslut om bemyndigande avseende återköp av B-aktier i Husqvarna**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att under tiden fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om att återköpa sammanlagt så många B-aktier att bolagets innehav vid var tid inte överstiger 3 % av samtliga utestående aktier i bolaget. Förvärv av B-aktier ska ske på NASDAQ OMX Stockholm och får då endast ske till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.

Syftet med bemyndigandet är att säkra bolagets förpliktelser (inklusive kostnader för sociala avgifter) med anledning av beslutade incitamentsprogram samt att kontinuerligt anpassa det antal aktier som innehas för att säkra förpliktelser inom ramen för bolagets incitamentsprogram.

##### **b) Beslut om bemyndigande avseende överlåtelse av B-aktier i Husqvarna**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att under tiden fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om att överlåta B-aktier i Husqvarna på NASDAQ OMX Stockholm. Det antal B-aktier som får överlåtas får högst uppgå till det antal B-aktier som bolaget innehar vid tidpunkten för styrelsens beslut. Överlåtelse av B-aktier får endast ske mot kontant betalning till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet.

Syftet med bemyndigandet är att kunna överlåta återköpta B-aktier för att täcka kostnader för sociala avgifter med anledning av beslutade incitamentsprogram samt att kontinuerligt anpassa det antal B-aktier som innehas för att säkra förpliktelser inom ramen för bolagets incitamentsprogram.

##### **c) Beslut om överlåtelse av B-aktier i Husqvarna med anledning av LTI 2014**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att högst 1.800.000 B-aktier som innehas av bolaget överlåts vederlagsfritt till deltagarna i LTI 2014 i enlighet med programmets villkor. Antalet B-aktier som kan komma att bli föremål för överlåtelse under LTI 2014 kan komma att bli föremål för

omräkning till följd av fondemission, split, företrädesemissioner och liknande åtgärder enligt villkoren för programmet.

Överlåtelsen av egna B-aktier utgör ett led i bolagets fullgörande av förpliktelser enligt LTI 2014.

***Beslut om bemyndigande avseende nyemission (punkt 16)***

Styrelsen föreslår att årsstämman 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.

***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 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.

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 enligt 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 8.661.000 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 i årsredovisningen för 2013. 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 2013 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 7,5 % 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 50,5 % och koncernens soliditet till 42,6 %. 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 om återköp av bolagets egna aktier.

**Slutsats**

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

Stockholm i mars 2014  
Husqvarna AB (publ)  
Styrelsen