

Styrelsens förslag till beslut att framläggas på årsstämma i Husqvarna AB (publ) tisdagen den 10 april 2018

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

Vinstdisposition (punkt 8 b)

Styrelsen föreslår en utdelning för verksamhetsåret 2017 om 2,25 kronor per aktie, uppdelat på två utbetalningstillfällen, dels med 0,75 kronor per aktie med torsdagen den 12 april 2018 som första avstämningsdag, dels 1,50 kronor per aktie med fredagen den 12 oktober 2018 som andra avstämningsdag. Om årsstämman 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 (0,75 kronor per aktie)	Andra utbetalning (1,50 kronor per aktie)
Sista dag för handel i Husqvarna-aktie med rätt till utdelning	Tisdag 10 april 2018	Onsdag 10 oktober 2018
Avstämningsdag	Torsdag 12 april 2018	Fredag 12 oktober 2018
Utbetalningsdag	Tisdag 17 april 2018	Onsdag 17 oktober 2018

Beslut om ändring av bolagsordningen avseende revisors mandattid (punkt 13)

I § 7 i bolagets nuvarande bolagsordning föreskrivs att bolagets externa revisorer ska utses för fasta fyraårsperioder. Styrelsen anser att det är bättre att ha flexibilitet vid beslut om mandatperioden från ett år upp till fyra år.

Styrelsen föreslår därför att årsstämman fattar beslut om att ändra bolagsordningen genom att stryka nuvarande § 7 i sin helhet och ersätta den med följande nya § 7:

§ 7

För revision av bolaget skall på bolagsstämma utses ett eller två registrerade revisionsbolag eller två revisorer med två suppleanter.

Uppdraget som revisor skall gälla till slutet av den årsstämma som hålls under det första, andra, tredje eller fjärde räkenskapsåret efter det år då revisorn utsågs.

Beslut om riktlinjer för ersättning till koncernledningen (punkt 14)

För verkställande direktören och övriga medlemmar av koncernledningen tillämpas de riktlinjer för ersättning som redogörs för nedan och som godkändes av årsstämman 2017. Styrelsen föreslår att motsvarande riktlinjer ska godkännas av årsstämman 2018 för tiden intill slutet av årsstämman 2019.

De riktlinjer som redogörs för i denna punkt ska gälla ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2018 samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs därefter. Ersättningar till koncernledningen beslutas av styrelsen baserat på förslag från ersättningsutskottet.

Riktlinjer

De övergripande riktlinjerna för ersättning till koncernledningen innebär att den ska baseras på befattning, individuell prestation och 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.

Husqvarnakoncernen 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 på rätt sätt belöna prestation.

Rörlig lön (Short Term Incentive, "STI")

Medlemmar av koncernledningen ska utöver den fasta lönen vara berättigade till STI. STI ska baseras 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 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 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 till 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 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 dock 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.

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

De huvudsakliga villkoren för ersättning till koncernledningen i de nuvarande anställningsavtalen framgår av not 4 i årsredovisningen för 2017.

Beräknad ersättning till verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen för verksamhetsåret 2018

Den totala ersättningen till koncernledningen för 2018 beräknas uppgå till mellan 82 och 152 Mkr beroende på till vilken grad målen (entry-target-stretch) för rörlig ersättning (rörlig lön och kostnad för långsiktigt incitamentsprogram) uppnås.

Tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Bonus som ännu inte har förfallit till betalning uppgår till maximalt 8 Mkr.

Krav om aktieinnehav för medlemmar i koncernledningen

Nytt för i år är att varje medlem i koncernledningen förväntas bygga upp ett personligt innehav av Husvarna B-aktier, under de första fem åren i befattningen, motsvarande ett värde av en årslön (fast lön brutto) som är tillämplig för ett visst år.

Beslut om antagande av långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2018) (punkt 15)

Programmet i sammandrag

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar anta ett prestationsbaserat långsiktigt incitaments-program, LTI 2018. LTI 2018 är baserat på liknande principer som incitamentsprogrammet som beviljades 2017 (LTI 2017), men med borttagande av den personliga investeringen och matchningsaktierätter.

LTI 2018 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 2018, att ge rätt till B-aktier i Husqvarna enligt följande.

Deltagaren i LTI 2018 kommer att tilldelas ett antal prestationsbaserade aktierätter som tilldelas baserat på deltagarens årliga mållön för 2018 (fast lön plus rörlig lön på målnivå). Den årliga mållönen används, istället för enbart fast lön, för att göra LTI 2018 mer konkurrenskraftigt i USA och för att uppnå en mer differentierad ersättningsstruktur.

Det antal prestationsbaserade aktierätter som intjänas och ger rätt till B-aktier är vidare beroende av uppfyllandet av bolagets långsiktiga finansiella mål specificerade som vissa, av styrelsen, fastställda nivåer för ökning av bolagets rörelsemarginal (vikt 40 %), nettoförsäljning (vikt 30 %) och minskning av rörelsekapital i förhållande till nettoförsäljningen (vikt 30 %). 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 / aktiekursen¹
- Target: 33 % av mållön / aktiekursen¹
- Stretch: 66 % av mållön / aktiekursen¹

För verkställande direktören har dessa nivåer ökat till 40 % av mållön vid Target och till 80 % vid Stretch.

Om priset på bolagets B-aktie skulle öka med mer än 100 % under den treåriga intjänande-perioden, kommer antalet B-aktier, som de prestationsbaserade aktierätterna ger rätt till att minska, varmed det maximala värdet som respektive deltagare kan erhålla under LTI 2018 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.

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, alltså 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 2018, 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 2018 inte längre är ändamålsenliga.

¹ Motsvarande den genomsnittliga sista betalkursen för Husqvarnas B-aktie på Nasdaq Stockholm under februari 2018.

Fördelning

I enlighet med ovanstående principer och antaganden kommer LTI 2018 att omfatta följande antal B-aktier för de olika kategorierna av anställda: verkställande direktören cirka 151.000 B-aktier, övriga medlemmar av koncernledningen, vardera i genomsnitt cirka 37.000 B-aktier, motsvarande totalt cirka 444.000 B-aktier, och övriga deltagare, vardera i genomsnitt cirka 16.000 B-aktier, motsvarande totalt cirka 1.392.000 B-aktier. Den ovan beräknade omfattningen av programmet är baserad på att prestationsnivån Stretch, enligt beskrivning ovan, uppnås.

Programmets omfattning och kostnader

LTI 2018 beräknas omfatta sammanlagt högst 2,0 miljoner B-aktier, vilket motsvarar mindre än 0,4 % av det totala antalet utestående aktier. Bolaget har cirka 576 miljoner utestående aktier. Utestående rätt till aktier enligt tidigare långsiktiga incitamentsprogram (LTI 2015, LTI 2016 and LTI 2017) uppgår till cirka 0,8 % av det totala antalet utestående aktier. Bolagets incitamentsprogram påverkan på betydelsefulla nyckeltal är endast marginell. Information om LTI 2015, LTI 2016 och LTI 2017 finns i bolagets årsredovisning för 2017, not 4 samt på bolagets webbplats, www.husqvarnagroup.com.

LTI 2018 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 80 Mkr fördelad över intjänandeperioden 2018-2021. Vid prestationsnivån Stretch beräknas motsvarande kostnad till 160 Mkr. I beloppen ingår beräknad kostnad för finansiering och sociala avgifter. Kostnadsberäkningarna har baserats på antaganden om en aktiekurs om 82 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 2018.

För att säkerställa leverans av Husqvarna B-aktier under LTI 2018 och begränsa kostnaderna för LTI 2018, 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 2018 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 2018.

Skäl för förslaget

Syftet med LTI 2018 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 2018 har en positiv effekt på Husqvarnakoncernens fortsatta utveckling och att det därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

Beredning av ärendet

LTI 2018 baseras på liknande principer som LTI 2017, men med borttagande av den personliga investeringen och matchningsaktierätter. LTI 2018 har enligt riktlinjer från ersättningsutskottet utarbetats av koncernledningen, i samråd med externa rådgivare, med beaktande av utvärderingar gjorda av tidigare incitamentsprogram. LTI 2018 har behandlats vid styrelsesammanträden under 2017 och 2018.

Beslut om bemyndigande att ingå aktieswap-arrangemang för att täcka åtaganden enligt LTI 2018 och tidigare beslutade incitamentsprogram (punkt 16)

Styrelsen föreslår att årsstämman 2018 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 2018 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 17)

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 förslag enligt punkt 13 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 förslag enligt övriga punkter ovan, fordras att besluten biträds av aktieägare med minst hälften av de vid stämman avgivna rösterna.

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 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 10.500 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 2017. 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 2017 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 2,25 kronor per aktie, uppdelat på två utbetalningstillfällen, dels med 0,75 kronor per aktie med torsdagen den 12 april 2018 som första avstämningsdag, dels 1,50 kronor per aktie med fredagen den 12 oktober 2018 som andra avstämningsdag. Den föreslagna utdelningen utgör 5,4 % av bolagets eget kapital och 8,2 % av koncernens eget kapital.

Av årsredovisningen framgår bland annat att bolagets soliditet uppgår till 58 % och koncernens soliditet till 44 %. 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 2018
Husqvarna AB (publ)
Styrelsen