

**Styrelsens förslag till beslut
att framläggas på årsstämma i Husqvarna AB (publ)
onsdagen den 28 mars 2012**

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

Vinstdisposition (punkt 8 b)

Styrelsen föreslår en utdelning för verksamhetsåret 2011 om 1,50 krona per aktie och måndagen den 2 april 2012 som avstämningsdag för utdelningen. Om årsstämman beslutar i enlighet med detta förslag beräknas utbetalning av utdelningen ske torsdagen den 5 april 2012.

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 2011. Styrelsen föreslår att motsvarande principer ska godkännas av årsstämman 2012 för tiden till årsstämman 2013.

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 2012 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 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 26 i årsredovisningen för 2011 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.

Beräknad ersättning till VD och övriga medlemmar i koncernledningen för verksamhetsåret 2012

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.

Styrelsen har fattat beslut om att inte föreslå årsstämman att något nytt LTI-program erbjuds anställda under 2012. Däremot omfattas koncernledningsmedlemmarna av en extra STI-plan för 2012, baserad på kassaflödesmål. Denna extra STI innebär att deltagarna får en extra STI-möjlighet, utöver ordinarie STI, om 15 % av fast lön vid målnivå "target" och 30 % vid maximal nivå "stretch".

Den totala ersättningen för 2012 till koncernledningen beräknas uppgå till mellan 45 och 78 mkr beroende på till vilken grad målen (entry-target-stretch) för rörlig ersättning (STI) uppnås. Den rörliga ersättningen beräknas således uppgå till maximalt 33 mkr.

Tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Sedan årsstämman 2011 har beslut fattats om att utge avgångsvederlag etc, med avräkning för annan inkomst, till tidigare koncernledningsmedlemmar som har blivit uppsagda. Dessa avgångsvederlag etc kommer att utbetalas under 2012 och 2013 och uppgå till maximalt 15 mkr.

Information om avvikelse

Om särskilda skäl föreligger, ska styrelsen kunna frångå Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. I händelse av en sådan avvikelse ska nästa årsstämma informeras om skälen för detta.

Riktlinjerna anger bland annat att rörlig lön, Short term incentive (STI), får uppgå till maximalt 50 % av lönen vid uppnående av målnivån "target" och 100 % av lönen vid uppnående av "stretch"-nivå, vilket också utgör maximal STI.

Styrelsen har beslutat att införa en extra Short term incentive (STI) plan för 2012, baserad på kassaflödesmål. Syftet med denna extra STI är att betona och sätta ytterligare fokus på att förbättra kassaflödet i koncernen. Denna extra STI plan innebär att deltagarna (max. 50 personer) får en extra STI-möjlighet, utöver ordinarie STI, om 15 % av fast lön vid målnivå "target" och 30 % vid maximal nivå "stretch".

Den extra STI-planen innebär att koncernledningsmedlemmarnas STI-möjlighet kommer att vara maximalt 65 % av den fasta lönen vid målnivå "target" och maximalt 130 % på maximal nivå "stretch". Detta överstiger de angivna nivåerna enligt Riktlinjerna. Den extra STI-planen antas dock inte öka koncernledningsmedlemmens beräknade totala ersättning eftersom inget LTI-program kommer erbjudas 2012.

Beslut om bemyndigande avseende återköp och överlåtelser av B-aktier i Husqvarna (punkt 14)

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 förvärfvas 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.

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 bemyndigandena är att säkra bolagets förpliktelser (inklusive kostnader för sociala avgifter) med anledning av tidigare beslutade incitamentsprogram samt att kontinuerligt anpassa det antal aktier som förvärvats för att säkra förpliktelser inom ramen för tidigare implementerade incitamentsprogram.

Beslut om bemyndigande avseende nyemission (punkt 15)

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.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt punkt 14 ovan fordras att beslutet 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 med 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 44.997.000 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 2011 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 7,0 % 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 innehåller 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 42,4 %. 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 februari 2012
Husqvarna AB (publ)
Styrelsen