

Styrelsens förslag till Husqvarna ABs årsstämma den 23 april 2008

Punkt 8b – Disposition beträffande bolagets vinst

Styrelsen föreslår en utdelning för verksamhetsåret 2007 om 2 kronor och 25 öre per aktie och måndagen den 28 april 2008 som avstämningsdag för utdelningen. Om årsstämman beslutar i enlighet med detta förslag beräknas utbetalning av utdelningen ske från VPC fredagen den 2 maj 2008.

Punkt 13 – Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman godkänner följande principer för ersättning och andra anställningsvillkor för Husqvarnas företagsledning ("Koncernledningen"). De principer som redogörs för i denna punkt skall gälla ersättning och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef samt övriga medlemmar av Koncernledningen. Principerna skall tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2008 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 skall utgå från befattningen, den individuella prestationen, koncernens resultat och att ersättningen skall vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Den sammanlagda ersättningen till Koncernledningen skall 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 skall sträva efter att erbjuda en konkurrenskraftig sammanlagd ersättningsnivå med tyngdpunkt på "betalning efter prestation". Detta innebär att den rörliga ersättningen kan utgöra en betydande andel av den sammanlagda ersättningen.

Fast lön

Fast lön skall utgöra grunden för den totala ersättningen. Lönen skall vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla omfattningen av det ansvar som arbetet innebär. Lönenivåerna skall 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 skall utöver den fasta lönen erhålla STI. Tonvikten i STI skall ligga på det finansiella resultatet för kon-

cernen eller för den sektor eller funktion som medlemmen av Koncernledningen ansvarar. 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 skall anges i början av varje år och avspegla av styrelsen godkända planer. STI skall vara beroende av position och får uppgå till maximalt 50 % av lönen vid uppnående av målnivån "target" och maximalt 100 % av lönen vid uppnående av "stretch"-nivå, vilket också utgör taket för 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 hela ramen om 50/100/150 % skall utnyttjas eller om en lägre nivå skall användas.

Långsiktiga incitament

Styrelsen kommer att på årlig basis utvärdera huruvida ett långsiktigt incitamentsprogram (t ex aktie- eller aktieprisbaserat) skall föreslås årsstämman eller inte.

Pension och försäkringar

Pensions- och sjukförmåner skall utformas så att de återspeglar regler och praxis i anställningslandet och så att värdet av förmånerna är i nivå med landets normer. Om möjligt skall 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 skall inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägning och avgångsvederlag

Medlemmar av Koncernledningen skall erbjudas uppsägningstider och avgångsvederlag motsvarande praxis i det land i vilket medlemmen är anställd. Koncernledningen skall 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 skall 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 2007 med hänvisningar.

Bemyndigande för styrelsen att frångå riktlinjerna

Om särskilda skäl föreligger skall styrelsen kunna frångå dessa riktlinjer. I händelse av en sådan avvikelse skall inför nästa årsstämma informeras om skälen för detta.

Punkt 14 – Långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2008")

Programmet i sammandrag

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar anta ett prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2008). Villkoren för LTI 2008 är liknande som för det incitamentsprogram som årsstämman godkände 2007 (LTI 2007). LTI 2008 föreslås omfatta sammanlagt cirka 50 ledande befattningshavare anställda i Husqvarnakoncernen. LTI 2008 innebär att deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Husqvarna. Denna privata investering matchas därefter av bolaget genom vederlagsfri tilldelning av villkorade så kallade aktierätter ("restricted share awards") och prestationsbaserade personaloptioner enligt nedan angivna principer.

Privata investeringen

För att kunna delta i incitamentsprogrammet krävs att de anställda till marknadspris förvärvar B-aktier i Husqvarna till ett värde motsvarande minst 5 och högst 10 % av sin årliga mållön (fast lön plus årlig prestationslön). Investeringen i aktier kommer att ske genom centralt inköp via en banks försorg.

Den privata investeringen i B-aktier kommer att matchas av Husqvarna efter tre år om den anställde bibehåller de investerade aktierna samt kvarstår i anställning under hela treårsperioden. Varje B-aktie den anställde förvärvar inom ramen för LTI 2008 kommer bolaget att matcha med maximalt en aktierätt samt ett antal personaloptioner. Matchning kommer att baseras på det antal aktier som den anställde investerar i, dock skall förvävspriset per aktie antas vara lägst 55 kronor, vilket innebär att antalet aktier högst kan bli lika med 5-10 % av mållönen dividerat med 55. Denna nedre gräns möjliggör kontroll och skapar förutsägbarhet över incitamentsprogrammets maximala omfattning och kostnad. Varje aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget och varje personaloption berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget.

Aktierätterna

För aktierätterna skall gälla följande villkor:

- Tilldelas vederlagsfritt.
- Löptid tre år efter tilldelning.
- Ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under löptiden.
- Ej överlåtbara.
- Rätt till B-aktier i bolaget förutsätter att deltagaren efter utgången av treårsperioden alltså är anställd i Husqvarna-

koncernen och har bibehållit den privata investeringen under tre år från tilldelning.

- Kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

Personaloptionerna

För personaloptionerna skall gälla följande villkor:

- Tilldelas vederlagsfritt.
- Varje personaloption berättigar innehavaren att förvärva en B-aktie i bolaget. Förvävspriset för aktier vid utnyttjande av optionerna skall motsvara 110 % av den volumviktade genomsnittliga senaste betalkursen för bolagets B-aktie på OMX Nordiska börs Stockholm under en period av 10 börsdagar före den dag tilldelning av optioner sker.
- Kan utnyttjas tidigast fyra år och senast åtta år från tidpunkten för tilldelning.
- Ger ej rätt till kompensation för utdelning på underliggande aktier under löptiden.
- Ej överlåtbara.
- Utnyttjande förutsätter att deltagaren vid tidpunkten för utnyttjande alltså 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 är avhängigt det antal B-aktier som den anställde förvärvat inom ramen för LTI 2008 samt uppfyllandet av vissa, av styrelsen, fastställda nivåer för ökning av bolagets resultat per aktie under 2008-2010. De nivåer som fastställts är Entry, Target och Stretch, med en linjärt proportionell ökning mellan varje nivå. Entry utgör den mininivå som måste överskridas för att optionerna skall kunna utnyttjas. Nivåerna motsvarar följande antal personaloptioner:

- Entry: 5 optioner/förvärd B-aktie + 2 000 personaloptioner,
- Target: 10 optioner/förvärd B-aktie + 5 000 personaloptioner,
- Stretch: 15 optioner/förvärd B-aktie + 8 000 personaloptioner.

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 Husqvarna-

koncernen eller dess omvärld som skulle medföra att beslutade villkor för matchning och möjligheten att utnyttja aktierätterna och personaloptionerna enligt incitamentsprogrammet inte längre är ändamålsenliga.

Fördelning

LTI 2008 föreslås omfatta sammanlagt högst 3 700 000 B-aktier vid ett pris om 70 kronor per B-aktie som förvärfas som privat investering inom ramen för LTI 2008. I enlighet med ovanstående principer och antagande kommer LTI 2008 att omfatta följande antal B-aktier för de olika kategorierna av anställda: verkställande direktören cirka 237 000 B-aktier, medlemmar av Koncernledningen totalt cirka 918 000 B-aktier, varav vardera i genomsnitt cirka 115 000 B-aktier, och övriga deltagare totalt cirka 2 545 000 B-aktier, varav vardera i genomsnitt cirka 62 000 B-aktier. Den ovan angivna omfattningen av programmet förutsätter att deltagarna investerar 10 % av sin årliga mållön samt att Stretch, enligt beskrivning ovan, uppnås.

Programmets omfattning och kostnader

Vid ett pris om 70 kronor per B-aktie som förvärfas som privat investering inom ramen för LTI 2008 beräknas LTI 2008 uppgå till högst 0,97 % av aktiekapitalet, förutsatt fullt utnyttjande av samtliga aktierätter och samtliga personaloptioner. Med beaktande av utestående optioner och rätt till aktier enligt tidigare incitamentsprogram uppgår andelen av bolagets incitamentsprogram totalt högst cirka 1,43 % av aktiekapitalet. För en beskrivning av bolagets övriga aktierelaterade incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2007, not 19, s. 70-71 samt till bolagets hemsida.

LTI 2008 kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. IFRS 2 föreskriver att aktierätterna och personaloptionerna skall kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden och redovisas direkt mot eget kapital. Baserat på antaganden om en aktiekurs om 70 kr vid investeringstillfället, att varje deltagare gör en maximal investering, samt en årlig personalomsättning om 5 % beräknas kostnaden för programmet före skatt vid uppnående av Target-nivå uppgå till cirka 41 miljoner kronor fördelade över åren 2008-2012. Motsvarande kostnad vid Stretch beräknas till 57 Mkr. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter.

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 årsstämman beslut under punkt 15 på dagordningen om förvärv av egna aktier, vilka kan överlåtas till de anställda under programmet. Avsikten är inte att nya aktier skall utges till följd av programmet. Vid eventuell säkring genom förvärv av egna aktier kan dock redan utgivna aktier först komma att återköpas och sedan levereras till anställda, respektive

försäljas i marknaden för täckande av kostnad för sociala avgifter.

Skäl för förslaget

Syftet med det föreslagna incitamentsprogrammet är att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetent personal till koncernen. LTI 2008 har utformats för att det bedöms önskvärt att ledande befattningshavare inom koncernen i större utsträckning än idag är aktieägare i bolaget, vilket förväntas påverka deras långsiktiga arbetsinsatser positivt. Genom att knyta anställdas belöning till bolagets resultat- och värdeutveckling, premieras fortsatt företagslojalitet och därigenom den långsiktiga värdetillväxten i bolaget. LTI 2008 är även utformat med hänsyn till att ersättningen för ledande befattningshavare i koncernen skall vara konkurrenskraftig i jämförelse med andra jämförbara företag i branschen. Mot bakgrund härav, anser styrelsen att införandet av LTI 2008 har en positiv effekt på Husqvarna-koncernens fortsatta utveckling och att LTI 2008 därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

Beredning av ärendet

Incitamentsprogrammet, som har sin utgångspunkt i de villkor som gäller för föregående års incitamentsprogram, LTI 2007, har enligt riktlinjer från ersättningskommittén utarbetats av koncernledningen i samråd med externa rådgivare. Incitamentsprogrammet har behandlats vid styrelsesammanträden under våren 2008.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt ovan fordras att beslutet biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädda aktierna.

Punkt 15 – Förvärv och överlåtelser av egna aktier

A. Förvärv av egna aktier

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om förvärv av aktier i bolaget enligt följande.

1. Förvärv får ske av högst så många B-aktier, att bolaget efter varje förvärv innehåller högst 3 % av det totala antalet aktier i bolaget.
2. Aktierna får förvärfas på OMX Nordiska börs Stockholm.
3. Förvärv 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.

Förvärv får ske i syfte att säkra bolagets förpliktelser (inklusive sociala avgifter) i anledning av programmet som föreslagits i punkt 14.

B. Överlåtelse av egna aktier

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om överlåtelse av aktier i bolaget enligt följande.

1. Överlåtelse får ske av bolagets egna B-aktier, som bolaget innehar vid tidpunkten för styrelsens beslut.
2. Aktierna får överlätas på OMX Nordiska börs 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.

Skälet till styrelsens förslag är att bolaget skall ges möjlighet att kontinuerligt anpassa det antal aktier som förvärfvas för att säkra förpliktelser inom ramen för implementerade incitamentsprogram.

C. Överlåtelse av egna aktier i anledning av Husqvarna Performance Share Plan 2006

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

1. Högst 624 000 B-aktier får överlätas.
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 under Husqvarna Performance Share Plan 2006 kommer att ske vederlagsfritt.
5. 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.

Överlåtelsen av egna aktier utgör ett led i det av AB Electrolux' (publ) årsstämma 2006 beslutade aktieprogrammet för Husqvarna.

D. Överlåtelse av egna aktier i anledning av LTI 2007

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

1. Högst 1 426 000 B-aktier får överlätas.
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 2007 kom-

mer att ske vederlagsfritt.

5. Överlåtelse av aktier enligt optioner utställda i enlighet med LTI 2007 kommer att ske till ett pris som motsvarar 110 % av sista betalkursen för en B-aktie i bolaget på OMX Nordiska börs Stockholm under en period av 10 börsdagar 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.

Överlåtelsen av egna aktier utgör ett led i det av Husqvarna ABs årsstämma 2007 beslutade incitamentsprogrammet.

E. Överlåtelse av egna aktier i anledning av LTI 2008 enligt punkt 14

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

1. Högst 3 700 000 B-aktier får överlätas.
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 2008 kommer att ske vederlagsfritt.
5. Överlåtelse av aktier enligt optioner utställda i enlighet med LTI 2008 kommer att ske till ett pris som motsvarar 110 % av sista betalkursen för en B-aktie i bolaget på OMX Nordiska börs Stockholm under en period av 10 börsdagar 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.

Överlåtelsen av egna aktier utgör ett led i det av styrelsen enligt punkt 14 föreslagna incitamentsprogrammet.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt punkterna A-B 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 punkterna C-E ovan fordras att besluten biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Punkt 16 – Bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen fram till

nästa årsstämma, besluta om nyemission av totalt högst 38 500 000 A-aktier och B-aktier mot apportegendom.

Fördelningen mellan A- och B-aktier skall i allt väsentligt motsvara fördelningen vid tidpunkten för nyemissionen.

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.