

## **Styrelsens för Scandi Standard AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättningar till den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare**

Styrelsen för Scandi Standard AB (publ) ("**Scandi Standard**") föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till Scandi Standards ledande befattningshavare enligt nedanstående att gälla intill tiden för årsstämman 2017. Med ledande befattningshavare avses i detta sammanhang verkställande direktören för Scandi Standard samt de vid var tid till verkställande direktören eller ekonomichefen rapporterade chefer i Scandi Standard och tillhörande koncernbolag som också ingår i företagets koncernledning samt styrelseledamot i Scandi Standard i den mån anställnings- eller konsultavtal ingås.

Löner och andra anställningsvillkor ska vara tillräckliga för att Scandi Standard ska ha möjlighet att rekrytera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till en godtagbar kostnad för Scandi Standard. Ersättningar inom Scandi Standard ska vara baserade på principer om prestation, konkurrenskraft och skälighet. Ersättningar till ledande befattningshavare består av en fast lön, rörlig lön, pension och övriga förmåner. Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation. Varje ledande befattningshavare kan från tid till annan erbjudas rörlig lön (kontanta bonusar). Den rörliga lönen ska baseras på uppfyllelse av finansiella och personliga kriterier som bestäms i förväg av ersättningskommittén. Rörlig lön ska maximalt kunna uppgå till 75 % av den fasta årslönen (med fast årslön menas här fast, under året intjänad kontant lön exklusive pension, tillägg, förmåner och liknande). I den mån styrelseledamot utför arbete för Scandi Standards räkning, vid sidan av styrelsearbete, ska marknadsmässigt konsultarvode kunna utgå.

Dessutom kan årsstämman besluta om långsiktiga incitamentsprogram såsom aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Dessa incitamentsprogram ska vara avsedda att bidra till långsiktig värdetillväxt och tillhandahålla ett gemensamt intresse för värdeutveckling för aktieägare och medarbetare. Avtal avseende pensioner ska, där så är möjligt, vara premiebaserade och ska utformas i enlighet med de nivåer och den praxis som gäller i det land där den ledande befattningshavaren är anställd. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Det totala avgångsvederlaget ska vara begränsat till gällande månadslön för de återstående månaderna fram till 65 års ålder. Individuella ersättningar och andra anställningsvillkor till alla anställda som tjänar mer än 2 000 000 kronor per år godkänns av styrelsen. Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

---

Stockholm i februari 2016  
Styrelsen