



Proposal by the Board of Directors of Scandi Standard AB (publ) regarding guidelines for remunerations for the managing director and senior management

The board of directors of Scandi Standard AB (publ) (the “**Company**”) proposes that the annual general meeting resolves to approve the board’s proposal regarding guidelines for remuneration for the senior management as set forth below which shall apply until the annual general meeting 2016. In this context, the senior management means the CEO of the Company and the executives in the Company and other group companies who, from time to time, are reporting to the CEO and who are also members of the senior management, as well as members of the board of directors of the Company to the extent employment or consulting agreements are entered into.

Salaries and other terms and conditions of employment shall be sufficient for Scandi Standard to recruit and retain skilled senior managers at a reasonable cost to the Company. Remuneration in Scandi Standard shall be based on principles of performance, competitiveness and fairness. The remuneration to the senior managers consist of a fixed salary, variable salary, pension and other benefits. Every senior manager shall be offered a fixed salary in line with market conditions and based on the senior manager’s responsibility, expertise and performance. All senior managers may, from time to time, be offered variable salary (cash bonuses). The variable salary shall be based on a set of financial and personal objectives determined in advance by the remuneration committee. The variable salary may not amount to more than 70% of the fixed annual salary (in this context, fixed annual salary means cash salary earned during the year, excluding pension, supplements, benefits and similar). To the extent a board of director performs work for the Company, in addition to board work, a market-based consulting fee may be paid.

In addition, the annual general meeting may resolve on long-term incentive programs such as share and share price-related incentive programs. These incentive programs shall be intended to contribute to long-term value growth and provide a shared interest in value growth for shareholders and employees. Agreements regarding pensions shall, where applicable, be premium based and shall be designed in accordance with the level and practice applicable in the country in which the member of senior management is employed. Fixed salary during notice periods and severance payment, including payments for any restrictions on competition, shall in aggregate not exceed an amount equivalent to the fixed salary for two years. The total severance payment shall for all members of the management be limited to the existing monthly salary for the remaining months up to the age of 65. Individual remunerations and

other terms of employment for all employees earning more than €100k per annum are approved by the board of directors.

The board of directors may resolve to deviate from the guidelines if the board of directors, in an individual case, is of the opinion that there are special circumstances justifying that.

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) ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare enligt nedanstående att gälla intill tiden för årsstämman 2016. Med ledande befattningshavare avses i detta sammanhang verkställande direktören för Bolaget samt de vid var tid till verkställande direktören rapporterade chefer i Bolaget och tillhörande koncernbolag som också ingår i företagets koncernledning samt styrelseledamot i Bolaget 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 Bolaget. 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 70 % 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 Bolagets 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 100 000 euro 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.