

# VEDERLAGSPOLITIK

## 1. Indledning

Denne vederlagspolitik beskriver principperne og rammerne for den samlede aflønning af bestyrelsen og direktionen i Ambu A/S ("Ambu"). Direktionen skal forstås som de direktører, der hos Erhvervsstyrelsen er registreret som direktører i Ambu.

Politikkens overordnede principper for tildeling af kontant bonus (kortsigtet incitamentsaflønning) og aktiebaseret vederlag (langsigtet incitamentsaflønning) finder imidlertid anvendelse generelt i Ambu-koncernen, medmindre andet fremgår af vederlagspolitikken.

Ambus overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelsen og direktionen, jf. selskabslovens 139, er en integreret del af vederlagspolitikken.

### 1.1 Formål

Det overordnede formål med vederlagspolitikken er:

- At tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion,
- At sikre sammenfald mellem på den ene side ledelsens interesser og på den anden side Ambus og aktionærernes interesser, og
- At medvirke til at fremme værdiskabelsen i Ambu og dermed understøtte Ambus forretningsstrategi.

### 1.2 Generelle principper

Bestyrelsens vederlag består grundlæggende af et fast honorar uden tillæg af variabel aflønning, jf. punkt 2. Vederlagspolitikken omhandler derfor i det væsentligste direktionens vederlag, hvilket i alle tilfælde gør sig gældende i relation til vederlagspolitikken afsnit om variabelt vederlag.

Direktionens vederlag består grundlæggende af følgende aflønningskomponenter:

Direktionens aflønningskomponenter	
1	Fast grundløn
2	Pensionsbidrag
3	Sædvanlige personalegoder, herunder firmabil, forsikringer og dækning af udgifter til bro- og færge
4	Kontant bonus (kortsigtet incitamentsaflønning)
5	Aktieaflønning (langsigtet incitamentsaflønning)

De faste aflønningskomponenter er primært begrundet i ønsket om at sikre, at Ambu kan tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer på konkurrencedygtige vilkår. Det samme gør sig gældende i relation til bestyrelsens fast honorar. Direktionens variable aflønningskomponenter skal primært sikre, at ledelsens og aktionærernes interesser er sammenfaldende, og at værdiskabelsen i Ambu og Ambus strategi fremmes mest muligt.

Direktionens variable lønkomponenter er baseret på en række finansielle resultatkræterier (KPI'er), som skal opfyldes, før direktionen kan tildeles variabel aflønning. KPI'erne fastlægges under hensyn til Ambus strategi, bæredygtighed og langsigtede mål og værdiskabelse og består af nærmere fastsatte kriterier for organisk vækst,

EBIT-margin samt frie pengestrømme realiseret på henholdsvis kort og langt sigt, jf. nærmere i punkt 3.2. Ikke-finansielle KPI'er, herunder indfrielse af CSR-mål og sikring af interne forretningsgange, kan også indgå i grundlaget for tildeling af variabel aflønning.

Fælles for KPI'erne er, at de er tæt relateret til de mål, som er retningsgivende for Ambus strategi – både på kort og lang sigt. Ved at skabe tæt sammenhæng mellem KPI'erne for direktionens variable aflønning og Ambus strategi, sikres det, at vederlagspolitikken, herunder særligt direktionens variable aflønning, effektivt bidrager til opfyldelsen af Ambus langsigtede interesser og værdiskabelse og de relevante mål herfor. Indfrielsen af Ambus overordnede strategi bidrager ligeledes til at styrke virksomhedens bæredygtighed, da forretningsstrategien blandt andet skal konsolidere den stabile kerneforretning og udvikle nye produktløsninger, som sikrer Ambus fortsatte vækst.

Som led i fastlæggelsen af vederlagspolitikken for ledelsen har Ambu sammenholdt og vurderet forholdet mellem ledelsens aflønning og de øvrige medarbejderes løn og ansættelsesvilkår. I forhold til de øvrige medarbejderes ansættelsesvilkår er vederlagspolitikken udarbejdet således, at ledelsens aflønning flugter forholdsmæssigt med det ansvar, som direktionens opgaver indebærer. Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken har Ambu herudover taget højde for, at forholdet mellem ledelsens og de øvrige medarbejderes samlede aflønning ikke afviger væsentligt fra markedskonforme forholdstal.

I tillæg til de aktiebaserede incitamentsprogrammer, der er beskrevet i vederlagspolitikken, ønsker Ambu endvidere at sikre, at Ambus medarbejdere tilbydes at blive aktionærer på favorable vilkår, hvis Ambus finansielle situation tillader dette. Ønsket er blandt andet begrundet i hensigten om at ensrette ledelsens og de øvrige medarbejderes aflønningsstruktur.

### 1.3 Beslutningsproces og interessekonflikter

Fastlæggelsen af vederlagspolitikken er en central del af vederlagsudvalgets opgaver, og det er således vederlagsudvalget, som efter behov reviderer vederlagspolitikken og udarbejder nye rammer for aflønningen af ledelsen i Ambu. Det er vederlagsudvalget, som har det overordnede ansvar for den løbende revision af vederlagspolitikken.

Vederlagspolitikken er under løbende revision for at sikre overensstemmelse mellem aflønningen af ledelsen, Ambus kort- og langsigtede mål og aktionærernes interesser i øvrigt. Derudover skal den løbende revision sikre, at Ambu til enhver tid er konkurrencedygtig og i stand til at bibeholde og tiltrække kvalificerede medlemmer af ledelsen.

Hvis vederlagsudvalget finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder vederlagsudvalget et beslutningsoplæg til bestyrelsen, som herefter træffer beslutning om en eventuel revision af vederlagspolitikken efter bestyrelsens sædvanlige beslutningsprocedure.

## VEDERLAGSPOLITIK

Hvis bestyrelsen vedtager vederlagsudvalgets forslag om at revidere vederlagspolitikken, forelægges den reviderede vederlagspolitik for aktionærerne til behandling og godkendelse på generalforsamlingen.

Ambus direktion konsulteres i forbindelse med vederlagsudvalgets overvejelser om en eventuel revision af vederlagspolitikken. Da direktionens vederlag udgør det centrale element i vederlagspolitikken, har direktionen imidlertid ikke beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken. Det er Ambus opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken, da bestyrelsen alene modtager et fast honorar, og da bestyrelsens faste honorar i alle tilfælde godkendes på Ambus ordinære generalforsamling. Enhver væsentlig ændring af vederlagspolitikken godkendes ligeledes af Ambus aktionærer på generalforsamlingen, hvilket også bidrager til at minimere risikoen for interessekonflikter.

### 2. Bestyrelsen

Bestyrelsen honoreres med et fast årligt vederlag, som hvert år godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelsen modtager ingen variabel aflønning og deltager ikke i aktiebaserede incitamentsprogrammer.

Medlemmer af revisionsudvalget og vederlagsudvalget modtager et tillægshonorar for deres opgaver i disse permanente udvalg. Der udbetales ikke særskilt honorar for arbejdet i nomineringsudvalget.

Størrelsen af grundhonorarerne og tillægshonorarerne for det kommende regnskabsår indstilles til godkendelse på Ambus ordinære generalforsamling.

Bestyrelsesmedlemmer, der pålægges særlige ad hoc-opgaver, kan modtage et særskilt honorar herfor, betinget af generalforsamlingens forudgående eller efterfølgende godkendelse.

Udgifter forbundet med bestyrelsesmøder i udlandet dækkes af Ambu, men normalt refunderes udlæg for møder afholdt i Danmark ikke.

Bestyrelsesmedlemmernes aftale om bestyrelseshvervet i Ambu løber et år ad gangen, idet bestyrelsesmedlemmerne årligt er på valg på Ambus ordinære generalforsamling. For bestyrelsesmedlemmerne gælder der ikke særlige opsigelsesvilkår, herunder om godtgørelse i forbindelse med udtræden.

Der gælder ingen særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger for bestyrelsesmedlemmerne.

### 3. Direktionen

Direktionens løn fastlægges af bestyrelsen ud fra markedsniveauerne, Ambus finansielle situation samt hver direktørs kompetencer, indsats og resultater. Lønnen består af en fast grundløn, som reguleres årligt, kontant bonus og deltagelse i aktiebaserede incitamentsprogrammer på købsoptioner til B-aktier i Ambu.

Direktionens samlede vederlag består af en række forskellige aflønningskomponenter, som er oplistet i skemaet nedenfor. Komponenternes relative andel afhænger af, om KPI'erne for direktionens variable aflønning opfyldes, enten helt eller delvist. Oplistingen i skemaet illustrerer spændet for aflønningskomponenternes relative andel direktionens samlede vederlag, afhængigt af KPI-niveauerne, jf. punkt 3.2:

Direktionens aflønningskomponenter	Relativ andel		
	Threshold	On Target	Maks.
1 Fast grundløn	87%	45%	30%
2 Pensionsbidrag	9%	5%	3%
3 Sædvanlige personalegoder	4%	2%	1%
4 Kontant bonus	0%	9%	12%
5 Aktieaflønning	0%	39%	53%
I alt	100%	100%	100%

Herudover modtager direktionen arbejdsgiverbetalt pension samt sædvanlige ikke-kontante personalegoder.

Balancen mellem fast vederlag og sammensætningen af det variable vederlag har til formål at gøre en passende del af aflønningen resultatafhængig og understøtte forsvarelige og langsigtede forretningsbeslutninger.

Direktionsmedlemmernes regulære direktørkontrakter skal i det væsentligste være tidsubegrænsede og skal indeholde gensidig opsigelsesadgang.

Ambus opsigelsesvarsel over for direktionen kan ikke overstige 18 måneder, og direktørernes opsigelsesvarsel over for Ambu kan normalt ikke overstige ni måneder. Fratrædelsesgodtgørelse til direktionen, herunder ved "change of control", er herudover maksimeret til en værdi, der svarer til to års vederlag. I tilfælde af direktørens død skal Selskabet udbetale et beløb på op til 18 måneders vederlag til direktørens efterladte.

Et direktionsmedlems samlede værdi for opsigelsesperioden, inkl. fratrædelsesgodtgørelse, overstiger ikke en værdi svarende til de seneste to års samlede vederlag.

Vilkårene i særskilte aftaler vedrørende variabelt vederlag er nærmere beskrevet i punkt 3.2.

#### 3.1 Ikke-resultatafhængige komponenter

Formålet med den faste grundløn er primært at tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de kompetencer, der kræves for at lede Ambu. Det enkelte direktionsmedlems faste grundløn fastsættes hvert år efter individuel forhandling.

Det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag for direktionen er 10-12%. De øvrige ansatte i Ambu vil modtage 10% i arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag med virkning fra regnskabsåret 2018/19. Tillægspensionsordninger eller ordninger for tidlig pensionering er ikke en del af direktionens vederlagspakke.

Direktionens medlemmer kan endvidere tildeles sædvanlige ikke-kontante personalegoder, f.eks. firmabil, forsikring, avis, fri telefon, internetadgang samt betaling af bro- og færge imellem landsdelene.

## VEDERLAGSPOLITIK

### 3.2 Beskrivelse af de variable komponenter

De variable aflønningskomponenter består af kontant bonus og aktiebaseret aflønning, hvor optjeningen er afhængig af niveauet for de finansielle resultater, som Ambu realiserer.

Overordnet opgøres værdien af direktionens variable vederlag med udgangspunkt i følgende finansielle KPI'er, som gælder for både kontant bonus og aktiebaseret aflønning:

- Organisk vækst opgjort til faste valutakurser,
- EBIT i danske kroner, og
- Frie pengestrømme i danske kroner (kun ved kontant bonus).

De finansielle KPI'er fastsættes årligt i forbindelse med budgetprocessen og gælder for det følgende regnskabsårs tildeling. De finansielle KPI'er anvendes ved såvel kontantbonus, jf. punkt 3.3, som aktiebaseret aflønning, jf. punkt 3.4. Hvis bestyrelsen finder det formålstjenligt, kan KPI'erne for kontant bonus og aktiebaseret aflønning være forskellige.

Direktionen aflønnes som udgangspunkt alene ud fra opnåelsen af finansielle KPI'er.

Ved opgørelsen af resultatet for hver KPI er der fastlagt tre niveauer:

KPI-niveau	Betydning for variabel aflønning
Threshold	<ul style="list-style-type: none"><li>• På dette niveau sker der ingen optjening af variabel aflønning.</li></ul>
On-Target	<ul style="list-style-type: none"><li>• On-Target er udtryk for det forventelige og tilfredsstillende resultat og udløser variabel aflønning.</li></ul>
Maksimum	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maksimum er udtryk for et ambitiøst, men muligt niveau, som udløser variabel aflønning.</li></ul>

Tildeling sker proportionalt baseret på opnåelsen af de finansielle KPI'er. Optjeningen af variabelt vederlag reduceres eller bortfalder således, hvis de finansielle KPI'er kun opfyldes delvist. Ved opnåelse af Maksimum optjenes to gange niveauet for On-Target.

De finansielle KPI'er, som danner grundlag for direktionens variable aflønning, er alle bundet tæt op på Ambus forretningsstrategi. Direktionens kortsigtede variable aflønning (årlig kontant bonus) fastlægges på baggrund af en række finansielle KPI'er, som afspejler Ambus forventninger til resultatet for det kommende regnskabsår. Direktionens langsigtede variable aflønningsprogrammer (aktieoptionsprogrammer) flugter med de overordnede mål, som er grundfæstet i Ambus forretningsstrategi, særligt Big Five 2020-strategien. Hensigten med den nære forbindelse mellem Ambus kort- og langsigtede strategier og direktionens variable aflønning er at sikre, at direktionen aktivt arbejder for at nå målene i Ambus forretningsstrategi til gavn for Ambus langsigtede interesser og bæredygtighed.

De finansielle KPI'er for direktionens variable aflønning er sammenfaldende med Ambus økonomiske nøgletal, og KPI'erne måles derfor løbende og nøje som led i Ambus rapportering til markedet og særligt i forbindelse med aflæggelsen af årsrapporten. Målbarheden for direktionens opfyldelse af KPI'erne er således gennemsigtig og

efterprøves af Ambus revisor som led i revisionen af årsrapporten.

Ved opkøb af virksomheder i et igangværende regnskabsår, vil bestyrelsen fra gang til gang tage konkret stilling til, hvorledes opkøbet bedst muligt indarbejdes i eksisterende aftaler om variabel aflønning herunder evt. korrektion af de finansielle KPI'er. I året efter akquisitionen vil den opkøbte virksomhed normalt være indarbejdet i de finansielle KPI'er.

Der kan i særlige tilfælde foretages *claw-back* (tilbagetrækning) af direktionens variable vederlag, herunder i tilfælde af at den variable aflønning er udbetalt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

### 3.3 Kontant bonus

Tildelingen af kontant bonus er årlig, men betinget af opfyldelsen af på forhånd fastlagte finansielle KPI'er. Størrelsen af den kontante bonus er afhængig af graden af opfyldelsen af de fastlagte KPI'er. Kontant bonus for den enkelte direktør kan maksimalt udgøre et beløb svarende til 20% af den faste grundløn baseret på On-Target opfyldelse af mål, og op til 40% af den faste grundløn ved opnåelse af Maksimum-niveau.

Bestyrelsen kan herudover hvert år diskretionært beslutte, hvorvidt der skal tildeles den enkelte direktør skønsmæssig kontant bonus. I så fald er størrelsen heraf maksimeret til yderligere 25% af den faste grundløn. En sådan kontant bonus kan blandt andet tildeles som følge af helt ekstraordinære arbejdsindsatser eller opnåelse af helt specifikke og ekstraordinære resultater. Det er ikke muligt at fastsætte nutidsværdien af sådanne eventuelle skønsmæssige kontante bonusser. I det regnskabsår, hvor en sådan kontant bonus tildeles, vil omkostningen fremgå af årsrapporten.

For så vidt angår regionalt ansvarlige salgschefer kan bonuselementet udgøre op til 200% af grundlønnen. Ambu har vurderet, at denne bonusmulighed er markedskonform på de berørte markeder.

### 3.4 Aktiebaseret aflønning

Aktiebaseret aflønning kan tildeles medlemmer af direktionen i form af aktieoptioner ("Optioner"), hvor værdien opgøres i henhold til Black-Scholes-formel på tildelingstidspunktet. Der betales ikke vederlag for tildeling af Optionerne.

Det er en betingelse for endelig tildeling af Optioner, at visse på forhånd fastsatte økonomiske mål opfyldes, ligesom Optionerne optjenes gradvist over den aftalte periode, betinget af den enkelte direktørs fortsatte ansættelse.

Hver Option giver ret til at købe én B-aktie i Ambu á nom. kr. 0,50 eller multipla heraf til en pris pr. B-aktie svarende til den aftalte strikekurs med et tillæg på 8 % p.a. frem til det endelige tildelingstidspunkt.

Såvel antal tildelte Optioner og udnyttelseskurs kan justeres i tilfælde af visse kapitaldispositioner etc. samt

## VEDERLAGSPOLITIK

ved større udbyttebetalinger, ligesom Optionerne kan udnyttes førtidigt, bl.a. i tilfælde af ejerskifte.

Udnyttede Optioner bortfalder efter udløb af udnyttelsesperioden, og Ambu er berettiget til at kræve, at Optioner differenceafregnes.

Ved denne vederlagspolitik's ikrafttræden har Ambu to aktieoptionsprogrammer, hvor optjeningsperioden fortsat er aktiv. Programmerne er:

- Strategi 2020-programmet, som er baseret på Ambus traditionelle aktieoptionsprogram, og
- Big Five-2020-programmet, som alene har til formål at fokusere på opnåelse af de finansielle mål, som er fastlagt i Ambus Big Five-strategi.

Begge aktieoptionsprogrammer er nærmere beskrevet i henholdsvis punkt 3.4.1 og punkt 3.4.2.

### 3.4.1 Ambus traditionelle program

Aktiebaseret aflønning tilbydes til direktionen, koncernledelsen, regionale chefer og ledende medarbejdere såvel som andre ansatte på hovedkontoret og i datterselskaber. Listen over de omfattede personer godkendes af vederlagsudvalget.

Tildeling og beregning af Optioner sker efter følgende hovedprincipper:

- Der er tale om et tre-årigt program med betinget tildeling for det første år ved aftalens indgåelse og herefter successive betingede tildelinger de efterfølgende to år, afhængigt af opfyldelsen af de finansielle mål.
- Løbetiden for den enkelte Option er tre år, hvor efter den modner og kan udnyttes de følgende tre år. Udløbsdatoen er således seks år efter tildelingen.
- Der er sædvanlige regler for good- og bad leavers.
- Udnyttelseskursen for Optionen fastlægges som børskursen på tidspunktet, hvor den første tildeling sker med tillæg af 8% samt 8% p.a. for de efterfølgende to årlige tildelinger.
- Det antal Optioner, der årligt kan optjenes, kan maksimalt udgøre en værdi svarende til 100% af medarbejderens faste årsgage opgjort efter Black-Scholes-formel.

I det omfang Bestyrelsen vurderer det hensigtsmæssigt, kan der tilbydes årlige optionsprogrammer fremfor tre-årige for andre medarbejdere end direktionen.

Ambus Strategi 2020-program er det eneste traditionelle aktieoptionsprogram, som på tidspunktet for vederlagspolitikens ikrafttræden fortsat har en igangværende optjeningsperiode. Programmet er struktureret på samme måde som de to tidligere programmer fra henholdsvis februar 2013 og november 2015, hvor en direktør tildeles Optioner successivt over tre år med 1/3 hvert år. Der gælder følgende betingelser for Strategi 2020-programmet:

- a. Optionsaftalen blev indgået 1. oktober 2017, som er tildelingstidspunktet.

- b. Optionerne optjenes med 1/3 i hvert af regnskabsårene 2017/18, 2018/19 og 2019/20.
- c. Endelig tildeling af hver tredjedel sker d. 30. september i hvert af disse regnskabsår og opgøres proportionelt i forhold til opnåelsen af de finansielle mål.
- d. De aftalte KPI'er er sædvanligvis lig den finansielle udmelding for regnskabsåret.
- e. Strikekursen tager udgangspunkt i den vægtede gennemsnitlige børskurs d. 14. december 2017 og de følgende fire børsdage. For hver af de tre tildelinger beregnes strikekursen herefter som denne gennemsnitlige børskurs med et tillæg på 8% p.a. regnet fra 1. oktober 2017 frem til udgangen af det regnskabsår, som tildelingen vedrører.
- f. Optionerne modnes to år efter de er endelig tildelt, og udnyttelsesperioden er herefter tre år.
- g. Tildelingen kan for hvert regnskabsår udgøre op til 50% af den faste grundløn baseret på On-Target-opfyldelse af de finansielle mål.
- h. Såfremt Maksimum-mål nås, kan tildelingen for hvert regnskabsår udgøre op til 100% af den faste grundløn.

### 3.4.2 Aktiebaseret aflønning – program øremærket Big Five 2020-strategien

Med henblik på specifikt at skabe incitament for de aktiviteter, som er planlagt under den treårige Big Five 2020-strategi, der blev igangsat 1. oktober 2017, godkendte generalforsamlingen i december 2017 etableringen af et særligt aktieoptionsprogram, som er øremærket Big Five 2020-strategien. Programmet benævnes derfor "Big Five 2020" og henvender sig udelukkende til direktionen og den øvrige koncernledelse.

Tildeling af Big Five 2020-programmet sker ved udgangen af regnskabsåret 2019/20, da vækst målet er den gennemsnitlige vækst (CAGR) for den tre-årige strategi, og målet for EBIT-margin er indtjeningen, som den realiseres i regnskabsåret 2019/20.

Der gælder følgende betingelser for Big Five 2020-programmet:

- a. Optionsaftalen blev indgået den 1. oktober 2017, som er tildelingstidspunktet.
- b. Optionerne optjenes over den tre-årige strategiperiode og tildeles endeligt d. 30. september 2020.
- c. Strikekursen fastlægges ud fra den vægtede gennemsnitlige børskurs d. 14. december 2017 og de følgende fire børsdage med et tillæg på 8% p.a. regnet fra 1. oktober 2017 og frem til 30. september 2020.
- d. Tildelingen for den tre-årige strategi periode kan udgøre op til 150% af den enkelte direktørs faste grundløn baseret på On-Target opfyldelse af de finansielle mål for Big Five strategien.
- e. Såfremt Maksimum-mål for strategien er nået ved udgangen af 2020, kan tildelingen for den tre-årige strategiperiode udgøre op til 300% af den enkelte direktørs faste grundløn.
- f. Optionerne kan udnyttes i en periode, som begynder 1. oktober 2021 og slutter 30. september 2024.

## VEDERLAGSPOLITIK

KPI'erne for endelig tildeling af aktieoptioner under Big Five 2020-programmet er specifikt fastsat på baggrund af Big Five 2020-strategien, og programmet bidrager således direkte til Ambus langsigtede værdiskabelse og bæredygtighed.

### **4. Ændringer**

Denne vederlagspolitik er en opdatering af Ambus vederlagspolitik, som blev vedtaget på Ambus ordinære generalforsamling den 13. december 2017.

Baggrunden for ændringen af vederlagspolitikken udspringer af en række nye krav til indholdet af vederlagspolitikken, som er fastsat dels i Anbefalingerne for god Selskabsledelse (af 23. november 2017), dels i aktionærrettighedsdirektivet, som implementeres i dansk lovgivning i 2019. For at skabe størst mulig gennemsigtighed i relation til ledelsens vederlag har Ambu valgt at følge disse nye krav til vederlagspolitikken, uanset at Ambu ikke er forpligtet til at efterleve kravene på tidspunktet for vederlagspolitikkenes ikrafttræden.

I forhold til vederlagspolitikken af 13. december 2017 har Ambu alene foretaget ændringer, som følger af de nye krav i Anbefalingerne for god Selskabsledelse og aktionærrettighedsdirektivet, idet Ambu dog ligeledes har foretaget en række redaktionelle ændringer såvel som formatændringer. Indholdsmæssigt svarer vederlagspolitikken dog i det væsentligste til den vederlagspolitik, som generalforsamling godkendte den 13. december 2017.

### **5. Godkendelse og offentliggørelse**

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens § 139, Anbefalingerne for god Selskabsledelse (af 23. november 2017) og reglerne i aktionærrettighedsdirektivet (Europa Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 af 17. maj 2017).

Vederlagspolitikken kan findes på Ambus hjemmeside [www.ambu.com](http://www.ambu.com), så længe den er gældende.

Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt på Ambus ordinære generalforsamling den 12. december 2018.

---

Dirigent