

Vederlagspolitik

1. Introduktion

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 kortsigtet incitamentsaflønning ("STI") og langsigtet incitamentsaflønning ("LTI") finder imidlertid anvendelse generelt i Ambu-koncernen, medmindre andet fremgår af vederlagspolitikken.

Denne vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med principperne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 ("aktionærrettighedsdirektivet II") som implementeret i Selskabslovens §§ 139 og 139a.

1.1 Oversigt over ændringer af vederlagspolitikken

Siden generalforsamlingens godkendelse af vederlagspolitikken den 17. december 2019 er følgende væsentlige ændringer af vederlagspolitikken foretaget:

- Rejsekomensation: Ambu har indført, at medlemmer af bestyrelsen kan kompenseres i forbindelse med rejser til bestyrelses- og udvalgsrelaterede møder uden for deres bopælsland.
- Skadesløsholdelsesordning: Ambu har indført en skadesløsholdelsesordning for medlemmerne af bestyrelsen og direktionen, som er subsidær til dækning i henhold til Ambus D&O-forsikring (som defineret nedenfor), jf. afsnit 4.3 og 5.3 for nærmere oplysninger. Skadesløsholdelsesordningen anses nødvendig for at kunne tilbyde medlemmerne af bestyrelsen og direktionen ansvarsdækning på et rimeligt niveau i tilfælde af, at tilstrækkelig D&O-forsikringsdækning ikke kan opnås. Formålet med skadesløsholdelsesordningen er at sikre, at Ambu er i stand til at tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- Ekstraordinært vederlag: Ambus mulighed for at tildele ekstraordinært vederlag, f.eks. sign-on-bonusser, fastholdelsesbonusser og fratrædelsesgodtgørelser, er ændret, således at bestyrelsen i særlige tilfælde og på baggrund af en anbefaling fra vederlagsudvalget kan tildele ekstraordinært vederlag til et medlem af direktionen uden, at sådant ekstraordinært vederlag udgør en afvigelse fra vederlagspolitikken, jf. tredje stykke i afsnit 5 for nærmere oplysninger. Som følge heraf er bestyrelsens mulighed for at tildele ekstraordinært vederlag i henhold til afsnit 11 (*Afvigelser fra*

vederlagspolitikken) slettet. Ekstraordinært vederlag til medlemmer af direktionen er maksimeret til 25 % af dette medlems årlige vederlag og kan alene tildeles, hvis det ekstraordinære vederlag anses for at understøtte Ambus langsigtede interesser og Ambus aktionærers interesser.

- Clawback: Afsnit 10 (*Clawback*) i vederlagspolitikken er ændret i overensstemmelse med ordlyden i pkt. 4.1.6 i Anbefalingerne for god Selskabsledelse af 2. december 2020, som er udstedt af Komiteen for god Selskabsledelse.

Generalforsamlingens afstemning om og holdning til vederlagspolitikken og vederlagsrapporterne har – i videst muligt omfang – generelt været taget i betragtning siden generalforsamlings godkendelse af vederlagspolitikken på den ordinære generalforsamling den 17. december 2019.

1.2 Formål

De overordnede formål med vederlagspolitikken er:

- At regulere bestyrelsens aflønning.
- At tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- At sikre sammenfald mellem direktionens interesser og Ambus og aktionærernes interesser.
- At medvirke til at fremme værdiskabelsen i Ambu og dermed understøtte Ambus forretningsstrategi.

1.3 Generelle principper

Bestyrelsens vederlag består af et fast honorar uden tillæg af variable aflønningskomponenter som nærmere beskrevet i afsnit 4.

Direktionens vederlag består af følgende komponenter:

Direktionens aflønningskomponenter

1 Fast grundløn

2 STI

3 LTI

4 Pensionsbidrag og andre sædvanlige personalegoder. Under hensyntagen til individuelle forhold kan der også medtages flytningsrelaterede ydelser (f.eks. boligtilskud, hjælp til udfyldelse af selvangivelse, godtgørelse af skolepenge og lignende).

De faste aflønningskomponenter er primært begrundet i et ønske om at sikre, at Ambu kan tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen på konkurrencedygtige vilkår.

De variable aflønningskomponenter (STI og LTI) skal sikre, at direktionens og aktionærernes interesser er sammenfaldende, og at værdiskabelse i overensstemmelse med Ambus strategi tillægges størst mulig prioritet.

De variable aflønningskomponenter kan baseres på et eller flere finansielle eller ikke-finansielle resultatkriterier ("KPI'er"), som skal opfyldes, før der kan tildeles variabel aflønning. De kriterier, der ligger til grund for KPI'erne, fastlægges under hensyntagen til Ambus strategi, bæredygtighed, langsigtede mål og værdiskabelse og består af specifikke kriterier som nærmere beskrevet i afsnit 6 og 7.

Som led i fastlæggelsen af vederlagspolitikken har vederlagsudvalget sammenholdt og vurderet, at forholdet mellem direktionens aflønning og de øvrige medarbejders løn og ansættelsesvilkår er proportionalt med direktionens opgaver og ansvarsområder sammenlignet med de øvrige medarbejdere.

2. Mulighed for en aktiekøbsordning for alle medarbejdere

Med henblik på at sikre sammenfald mellem aflønningsstrukturen for direktionen og medarbejderne i Ambu samt på at tiltrække, motivere og fastholde medarbejdere inden for alle forretningsområder og på alle niveauer i organisationen kan Ambu, hvis Ambus finansielle position tillader det, indføre en generel aktiekøbsordning for alle medarbejdere. Bestyrelsen har derfor bemyndigelse til at tilbyde alle medarbejdere en ordning, som giver mulighed for at købe aktier til en gunstig pris.

3. Beslutningsproces og interessekonflikter

Gennemgang og fastlæggelse af vederlagspolitikken er en central del af vederlagsudvalgets opgaver, og vederlagspolitikken gennemgås mindst en gang om året for at sikre, at bestyrelsens og direktionens aflønning er konkurrencedygtig og i overensstemmelse med Ambus kortsigtede og langsigtede mål og aktionærernes interesser i almindelighed.

Hvis vederlagsudvalget finder behov for at revidere vederlagspolitikken på grundlag af en omhyggelig gennemgang af den almindelige markedspraksis for tilsvarende europæiske Life Science-virksomheder og andre børsnoterede danske selskaber samt for at fastholde, engagere og motivere medlemmerne af bestyrelsen og direktionen, skal vederlagsudvalget udarbejde et beslutningsforslag til bestyrelsen i overensstemmelse med bestyrelsens sædvanlige beslutningsprocedure.

Hvis bestyrelsen vedtager vederlagsudvalgets forslag om at revidere vederlagspolitikken, forelægges den derefter for aktionærerne til behandling og godkendelse på Ambus generalforsamling.

Ambus direktion konsulteres i forbindelse med vederlagsudvalgets overvejelser om en eventuel revision af vederlagspolitikken. Eftersom direktionens vederlag udgør det centrale element i vederlagspolitikken, har direktionen imidlertid ikke beslutningskompetence i den henseende.

Vederlagsudvalget samarbejder med uafhængige rådgivere, når dette skønnes relevant for at understøtte udvalgets arbejde.

Det er bestyrelsens opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken, da bestyrelsens honorar godkendes på Ambus ordinære generalforsamling.

Enhver ændring til vederlagspolitikken skal godkendes af Ambus aktionærer på den ordinære generalforsamling.

4. Bestyrelse

4.1 Vederlagsstruktur

Bestyrelsen modtager et fast årligt honorar, men modtager ingen variabel aflønning og deltager ikke i aktiebaserede incitamentsprogrammer.

Medlemmer af visse centrale udvalg (f.eks. revisionsudvalget og vederlagsudvalget) modtager et fast årligt tillægshonorar, som er afstemt i forhold til de ekstra opgaver, som deres udvalgsarbejde medfører. 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 fast honorar, som er afstemt i forhold til de opgaver, de bliver bedt om at varetage, og med forbehold for generalforsamlingens forudgående eller efterfølgende godkendelse.

4.2 Omkostninger mv.

Alle udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder i udlandet dækkes af Ambu. Ambu kan også tildele bestyrelsesmedlemmer en fast rejsegodtgørelse og -kompensation i forbindelse med rejser til bestyrelses- og udvalgsrelaterede møder uden for deres bopælsland.

Afhængig af de individuelle omstændigheder betaler Ambu omkostninger til sygeforsikring og lignende afgifter, som pålægges af udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmernes honorarer.

4.3 Ledelsesansvarsforsikring og skadesløsholdelse

For at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen udtager Ambu bestyrelses- og direktionsansvarsforsikring ("D&O-forsikring") for alle medlemmer af bestyrelsen på baggrund af rådgivning fra en eller flere uafhængige forsikringsmæglere. I tilfælde af at Ambu ikke kan opnå den påkrævede forsikringsdækning, som Ambus forsikringsmægler(e) har anbefalet, skal Ambu skadesløsholde medlemmer af bestyrelsen for krav rejst af tredjemand i henseende til forskellen mellem den opnåede og påkrævede D&O-forsikringsdækning, herunder skadesløsholdelse for potentielle skattemæssige forpligtelser foranlediget af skadesløsholdelsen for tredjemandskrav. Sådan skadesløsholdelse skal være subsidær til dækningen under Ambus til enhver tid gældende D&O-forsikring og være omfattet af de samme vilkår og betingelser, herunder generelle dækningsundtagelser, som gælder for Ambus D&O-forsikring. Ambu skal dog under ingen omstændigheder skadesløsholde medlemmer af bestyrelsen for tredjemandskrav, som er begrundet i bestyrelsesmedlemmets svig, bevidst ureglementeret adfærd, grov uagtsomhed (medmindre grov uagtsomhed er dækket i henhold til Ambus D&O-forsikring) og/eller kriminelle handlinger i relation til bestyrelsesmedlemmets udførelse af sine opgaver som medlem af bestyrelsen i Ambu. I særlige tilfælde kan Ambu skadesløsholde medlemmer af bestyrelsen for tredjemandskrav, som overstiger den påkrævede D&O-

forsikringsdækning, der er anbefalet af Ambus forsikringsmægler(e), men i enhver anden henseende i overensstemmelse med principperne i dette afsnit. Bestyrelsen er bemyndiget til at etablere, ophæve og fastsætte de nærmere vilkår for skadesløsholdelsesordningen, herunder dækning, som er beskrevet i dette afsnit samt forvalte og administrere denne ordning.

4.4 Valg og udtræden

Bestyrelsesmedlemmerne er på valg hvert år i forbindelse med Ambus ordinære generalforsamling.

Hvis et bestyrelsesmedlem ønsker at udtræde af bestyrelsen inden den ordinære generalforsamling, udbetales en forholdsmæssig andel af det faste honorar. Ingen bestyrelsesmedlemmer har ret til yderligere godtgørelse ved udtrædelse af bestyrelsen.

5. Direktion

Direktionens løn fastlægges af bestyrelsen på grundlag af en omhyggelig gennemgang af markedsniveauerne for tilsvarende europæiske Life Science-virksomheder og tilsvarende børsnoterede danske selskaber, Ambus finansielle situation samt det enkelte direktionsmedlems kompetencer og resultater.

Som beskrevet i afsnit 1 består vederlagspakken af en fast grundløn og deltagelse i både den kortsigtede incitamentsaflønningsordning (STI) og den langsigtede incitamentsaflønningsordning (LTI) samt goder i form af pensionsbidrag, firmabil eller kørselsgodtgørelse og sædvanlige ikke-kontante personalegoder som anført i nedenstående tabel.

Bestyrelsen kan herudover i særlige tilfælde og på baggrund af en anbefaling fra vederlagsudvalget tildele et ekstraordinært vederlag, herunder i form af sign-on-bonus, fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse og/eller kompensation for flytteomkostninger, til et medlem af Ambus direktion, hvis dette skønnes at understøtte Ambus langsigtede interesser og Ambus aktionærers interesser. Et sådan ekstraordinært vederlag kan ikke overstige et beløb svarende til 25 % af det modtagende direktionsmedlems årlige vederlag.

Forholdet mellem de enkelte komponenter afhænger af, om KPI'erne for direktionens variable aflønning er helt eller delvist opfyldt.

Direktionens aflønningskomponenter	Forholdsmæssig andel af den samlede aflønning på målniveau	
	Adm. direktør	Andre
1. Fast grundløn	37%	49%
2. STI	28%	22%
3. LTI	28%	20%
4. Pension og andre ydelser	7%	9%

Forholdet mellem faste og variable aflønningskomponenter og sammensætningen af de variable komponenter har til formål at sikre, at en passende del af aflønningen er afhængig af Ambus resultater og det enkelte direktionsmedlems resultater samt selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed, og samtidig understøtte forsvarlige og langsigtede forretningsmæssige beslutninger.

5.1 Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse for direktionen

Direktionsmedlemmernes almindelige ansættelseskontrakter skal i det væsentligste være tidsubegrænsede og skal indeholde gensidig opsigelsesadgang.

Ambus opsigelsesvarsel over for direktionen kan ikke overstige 18 måneder, og direktionsmedlemmernes opsigelsesvarsel over for Ambu kan normalt ikke overstige ni måneder. Eventuel fratrædelsesgodtgørelse til direktionen, herunder som følge af ændringer i selskabets ejerskab, kan endvidere maksimalt udgøre et beløb svarende til to års fast grundløn.

Et direktionsmedlems samlede betaling for opsigelsesperioden, inklusive fratrædelsesgodtgørelse, kan maksimalt udgøre et beløb svarende til det samlede vederlag for de to foregående år.

5.2 Ikke-resultatafhængige komponenter

Den faste grundløn gennemgås en gang om året på grundlag af markedsdata fra tilsvarende europæiske Life Science- virksomheder og andre børsnoterede danske selskaber, som direktionen kan tiltrække medlemmer fra eller miste medlemmer til. Vederlagsudvalget beslutter derefter, om der med henvisning til resultatet af gennemgangen og de enkelte direktionsmedlemmers kompetencer og resultater er basis for at anbefale en justering.

Ud over grundlønnen modtager direktionsmedlemmerne et pensionsbidrag svarende til mellem 10 og 12 % af deres årlige grundløn. Tillægspensionsordninger eller ordninger for tidlig pensionering er ikke en del af direktionens vederlagspakke.

Direktionsmedlemmerne modtager endvidere markedsafstemte ikke-kontante personalegoder som f.eks. firmabil eller kørselsgodtgørelse og livsforsikring.

Som tillæg til den faste grundløn kan Ambu kompensere direktionsmedlemmerne for eventuelle stigninger i indkomstbeskatningen af investeringsafkast og/eller andre skatter, som et direktionsmedlem kan blive pålagt i forbindelse med flytning til Danmark.

5.3 Ledelsesansvarsforsikring og skadesløsholdelse

For at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af direktionen udtager Ambu D&O-forsikring for alle medlemmer af direktionen på baggrund af rådgivning fra en eller flere uafhængige forsikringsmæglere. I tilfælde af at Ambu ikke kan opnå den påkrævede forsikringsdækning, som Ambus forsikringsmægler(e) har anbefalet, skal Ambu skadesløsholde medlemmer af direktionen for krav rejst af tredjemand i henhold til forskellen mellem den opnåede og påkrævede D&O-forsikringsdækning, herunder skadesløsholdelse for potentielle skattemæssige forpligtelser foranlediget af skadesløsholdelsen for tredjemandskrav. Sådant skadesløsholdelse skal være subsidær til dækningen under Ambus til enhver tid gældende D&O-forsikring og være omfattet af de samme vilkår og betingelser, herunder generelle dækningsundtagelser, som gælder for Ambus D&O-forsikring. Ambu skal dog under ingen omstændigheder skadesløsholde medlemmer af direktionen for tredjemandskrav, som er begrundet i direktionsmedlemmets svig, bevidst uregelmæssig adfærd, grov uagtsomhed (medmindre grov uagtsomhed er dækket i henhold til Ambus D&O-

forsikring) og/eller kriminelle handlinger i relation til direktionsmedlemmets udførelse af sine opgaver som medlem af direktionen i Ambu. I særlige tilfælde kan Ambu skadesløsholde medlemmer af direktionen for tredjemandskrav, som overstiger den påkrævede D&O-forsikringsdækning, der er anbefalet af Ambus forsikringsmægler(e), men i enhver anden henseende i overensstemmelse med principperne i dette afsnit. Bestyrelsen er bemyndiget til at etablere, ophæve og fastsætte de nærmere vilkår for skadesløsholdelsesordningen, herunder dækning, som er beskrevet i dette afsnit samt forvalte og administrere denne ordning.

6. Kortsigtet incitamentsafløbning

Formålet med den kortsigtede kontante incitamentsafløbning er at give direktionen en årlig variabel afløbning, som er afhængig af de opnåede resultater i forhold til specifikke årlige mål, hvoraf de fleste afspejler Ambus finansielle forventninger til det kommende regnskabsår.

STI tildeles for et år ad gangen, men tildelingen er betinget af opfyldelsen af tre til fem forudbestemte finansielle eller ikke- finansielle KPI'er, som er knyttet til Ambus vigtigste strategiske prioriteringer, f.eks. omsætningsvækst og/eller opnåelse af et i forvejen opstillet personligt resultatkræter. KPI'erne, som danner grundlag for direktionens variable afløbning, er alle bundet tæt op på Ambus forretningsstrategi. KPI-niveauer og den tilhørende vurdering er nærmere beskrevet i den relevante tabel i afsnit 8.

STI-beløbets størrelse afhænger af graden af opfyldelse af de opstillede KPI'er. For hvert enkelt direktionsmedlem kan den årlige STI-betaling udgøre 20-75 % af den faste grundløn ved opnåelse af det opstillede målniveau og op til 100 % af den faste grundløn ved opnåelse af et resultat på Maximum-niveau.

7. Langsigtet incitamentsafløbning

Formålet med den langsigtede aktiebaserede incitamentsafløbning (LTI) er at sikre overensstemmelse mellem direktionens interesser og aktionærernes interesser og at belønne direktionen for dens dedikerede og fokuserede opfyldelse af de langsigtede mål, herunder den langsigtede forretningsstrategi, og for at skabe bæredygtig værdi for aktionærerne.

LTI understøtter afstemningen i forhold til aktionærernes interesser, idet den er knyttet direkte til udviklingen i Ambus aktiekurs. Den nye langsigtede incitamentsafløbningsordning ("LTIP"), som indføres for regnskabsåret 2019/20, er baseret på personlige resultatandele ("PSU'er"). Direktionsmedlemmernes tildelte resultatandele beregnes med udgangspunkt i Black- Scholes-formlen på tildelingstidspunktet. PSU'erne tildeles normalt på årsbasis og vederlagsfrit. Ved On-Target- målopfyldeelse svarer værdien af de tildelte PSU'er til 50-100 % af den årlige grundløn.

Den langsigtede incitamentsafløbning understøtter endvidere Ambus strategiske dagsorden ved at være afhængig af op til to KPI'er med direkte tilknytning til centrale strategiske prioriteringer, som bestyrelsen vurderer som relevante, herunder mindst ét finansielt mål (eksempelvis omsætningsvækst). Det er en betingelse for den endelige udnyttelse af PSU'er, at der opnås et minimumsresultat i forhold til KPI'erne. Bestyrelsen kan beslutte at medtage andre målepunkter ud over de finansielle mål, hvis dette vurderes mest hensigtsmæssigt i forhold til Ambus langsigtede prioriteter.

PSU'erne kan udnyttes efter en treårig modningsperiode, forudsat at det enkelte direktionsmedlem fortsat er medlem af direktionen, og der er opnået et minimumsresultat i forhold til et eller flere opstillede KPI'er. Sådanne "good leavers" kan beholde ikke- modnede PSU'er, mens disse automatisk bortfalder for "bad leavers".

Antallet af tildelte PSU'er kan justeres i tilfælde af visse kapitaltransaktioner m.v. og af store udbyttebetalinger. PSU'erne kan også udnyttes tidligere, for eksempel i tilfælde af ejerskifte.

Ambu kan beslutte at indfri PSU'erne kontraktmæssigt enten ved at overføre fysiske Ambu-aktier eller ved at betale et kontantbeløb baseret på aktiekursen for en syntetisk Ambu-aktie.

8. KPI-niveauer og resultatvurdering

Der er vedtaget tre niveauer for beregning af resultatet for hvert enkelt KPI, der indgår i STI- og LTI-ordningen:

KPI-niveau	Betydning for variabel aflønning
Threshold	Under dette niveau sker der ingen optjening eller udnyttelse af variabel aflønning.
On-Target	On-Target er udtryk for det forventelige og tilfredsstillende resultat og udløser variabel aflønning.
Maximum	Maximum er udtryk for et ambitiøst, men muligt niveau, som udløser maksimal variabel aflønning.

Udnyttelse af PSU'er samt udbetaling af kontantbonus sker forholdsmæssigt på grundlag af graden af opfyldelse af KPI'erne.

Optjening eller udnyttelse af STI eller LTI reduceres således eller bortfalder helt, hvis KPI'erne kun opnås delvist eller er under den opstillede tærskel ("Threshold"). Ved Maximum-målopfyldeelse optjener den administrerende direktør og den øvrige direktion (eller for LTI udnyttes) op til to gange niveauet ved On-Target-målopfyldeelse. Udbetalingen (dvs. værdien af PSU'erne på udnyttelsestidspunktet) for en enkelt PSU-tildeling kan inden for det samme regnskabsår maksimalt udgøre en værdi svarende til fire gange den årlige grundløn på tildelingstidspunktet.

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 i et 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 KPI'erne. Den opkøbte virksomhed vil normalt være indarbejdet i KPI'erne i året efter opkøbet.

9. Overgang fra Big Five LTIP

Resultat- og udnyttelsesperioden for Big Five-aktieprogrammet ("Big Five") løber indtil udgangen af regnskabsåret 2019/20, uden at der foretages nye tildelinger.

De direktionsmedlemmer, som deltager i Big Five, kan ikke tildeles PSU'er, før aktieoptionerne i Big Five-programmet er udnyttet.

10. Clawback

Der kan i særlige tilfælde foretages clawback (tilbagetrækning) af direktionens variable vederlag, helt eller delvist, herunder hvis den variable aflønning er tildelt, optjent eller udbetalt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige eller vildledende, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført tildeling, optjening eller udbetaling af et for højt variabelt vederlag.

11. Afvigelser fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen i Ambu kan under særlige omstændigheder og på grundlag af gyldige, objektive og verificerbare kriterier vedtage af afvige midlertidigt fra vederlagspolitikken, hvis en sådan afvigelse skønnes at gavne Ambus langsigtede interesser, Ambus aktionærer eller Ambus bæredygtighed.

For at sikre at bestyrelsen har den nødvendige fleksibilitet til at sikre, at anvendelsen af LTIP er i Ambu-aktionærernes langsigtede interesser og til fordel for Ambus bæredygtighed, har bestyrelsen i tilfælde af uforudsete begivenheder en kontraktbestemt ret til efter bedste skøn at ændre vilkårene for LTIP. Bestyrelsen har også ret til at afvige fra og/eller ændre vilkårene, hvis en sådan afvigelse eller ændring er nødvendig for, at et nyt direktionsmedlem kan deltage i LTIP-programmet på lige vilkår med andre medlemmer af direktionen.

Denne handlefrihed omfatter, men er ikke begrænset til, (1) størrelsen på tildelingen, (2) tildelingstidspunktet for PSU'erne, (3) fastsættelsen af udnyttelsesbetingelser, herunder justering af finansielle eller ikke-finansielle målepunkter, (4) foreløbig optjening af PSU'er og (5) behandlingen af PSU'er i forbindelse med fratrædelse, ejerskifte, fusion, udstedelse af tegningsretter eller andre uforudsigelige begivenheder.

Eventuelle afvigelser beskrives nøjere i vederlagsrapporten for det pågældende år.

12. Godkendelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken kan findes på Ambus hjemmeside www.ambu.com, så længe den er gældende.

Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt på Ambus ordinære generalforsamling den 14. december 2021.

Dirigent