

God selskabsledelse 2018/19

November 2019

**Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2018/19,
jf. årsregnskabslovens § 107 b.**

Denne redegørelse er et supplement til ledelsesberetningen i Ambu A/S' årsrapport for 2018/19 med tilføjelser.

Redegørelse er baseret på Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger fra november 2017 og skal fortolkes i overensstemmelse med gældende børsregler.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter

1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne

1.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	Ja			<p>Dialogen med og informationen til aktionærer og interessenter finder sted via udsendelse af delårsrapporter og øvrige meddelelser fra selskabet, via telefonkonferencer ved offentliggørelse af delårs- og årsrapporter og ved møder med investorer, analytikere og pressen. Delårsrapporter og andre meddelelser er tilgængelige på Ambu's hjemmeside umiddelbart efter offentliggørelsen. Hjemmesiden indeholder desuden materiale, som anvendes i forbindelse med investorpræsentationer og telefonkonferencer. Hjemmesiden såvel som investorpræsentationer er på engelsk, men meddelelser, delårs- og årsrapporter er tilgængelige på dansk og engelsk.</p> <p>Ambu har en kommunikationspolitik, som er vedtaget af bestyrelsen.</p>
1.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	Ja			<p>Ambu's politik for forholdet til selskabets interessenter indgår som en integreret del af selskabets værdier samt selskabets overordnede kommunikationspolitik og CSR-strategi (se nedenfor).</p> <p>Ambu ønsker generelt, at dialogen med selskabets interessenter sker på en respektfuld måde. Ambu arbejder derfor efter en ledelsesstandard (Code of Conduct), som definerer god forretningspraksis for selskabets samspil med myndigheder, leverandører og andre beslutningstagere.</p> <p>Ambu har desuden defineret en politik i forhold til selskabets investorer som fremgår af selskabets hjemmeside.</p>
1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter	Ja			Ambu udarbejder og offentliggør kvartalsrapporter.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

1.2. Generalforsamling

<p>1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.</p>	<p>Ja</p>			<p>Ambus generalforsamling er det reelle forum for kommunikation og drøftelse samt det sted, hvor aktionærerne gør deres synspunkter gældende og kan træffe beslutninger.</p> <p>Der sker direkte indkaldelse til generalforsamlingen til alle navnenoterede aktionærer, der har fremsat begæring herom.</p> <p>Ambu's ledelse tilstræber på generalforsamlingen at give en grundig redegørelse for selskabets forretningsmæssige udvikling og strategi og opfordrer aktionærerne til at deltage i en åben debat om Ambu's udvikling.</p> <p>Bestyrelsen har indtil videre besluttet, at generalforsamlingen skal afholdes ved fysisk fremmøde.</p>
<p>1.2.2. Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p>Ja</p>			<p>Aktionærerne har mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen via de fuldmagtsblanketter, Ambu stiller til rådighed.</p>

1.3. Overtagelsesforsøg

<p>1.3.1. Det anbefales, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om et overtagelsestilbud. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p>	<p>Ja</p>			<p>Bortset fra forskel i stemmewægtningen mellem A-aktier og B-aktier eksisterer der ikke overtagelsesværn i form af stemmeloffer eller ejerbegrænsninger.</p> <p>Ambu har udarbejdet en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om et overtagelsestilbud. Beredskabsproceduren fastsætter også, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p>
--	------------------	--	--	--

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1. Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	Ja			Mindst en gang årligt tager bestyrelsen stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver. Dette er nedfældet i bestyrelsens forretningsorden.
2.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Ja			Ambu's overordnede strategi vedtages normalt hvert 3. til 4. år. Hvert år udarbejdes en detaljeret plan for det kommende regnskabsår med udgangspunkt i den treårige strategi. Strategiplanen præsenteres i udkast for bestyrelsen sammen med budgettet for det kommende år.
2.1.3. Det anbefales, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse sat redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	Ja			<p>Ambu's aktiekapital er opdelt i A-aktier og B-aktier. B-aktierne er noteret på Nasdaq Copenhagen, mens A-aktierne ikke er omsætningspapirer.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende, hvorvidt den valgte kapital- og aktiestruktur er i overensstemmelse med selskabets og aktionærernes interesser.</p> <p>Bestyrelsens vurdering heraf fremgår af årsrapporten.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
<p>2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinier for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.</p>	<p>Ja</p>			<p>Bestyrelsens forretningsorden fastlægger de overordnede rammer for bestyrelsens opgaver knyttet til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet.</p> <p>Bestyrelsen sikrer, at de nødvendige politikker udarbejdes og ajourføres løbende, ligesom selskabets risikostyring og interne kontroller løbende vurderes.</p> <p>Bestyrelsen har desuden fastlagt retningslinjer for ledelsens rapportering til bestyrelsen, bl.a. i bestyrelsens årshjul.</p> <p>Fastlæggelsen og beskrivelsen af direktionens opgaver, herunder kravene til direktionens rapportering til bestyrelsen samt kommunikationen mellem de to ledelsesorganer, indgår som en del af bestyrelsens forretningsorden.</p>
<p>2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.</p>	<p>Ja</p>			<p>Bestyrelsen drøfter årligt direktionens sammensætning, udvikling, risici og succesionsplaner. Dette fremgår af årshjulet for nomineringsudvalget.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

2.2. Samfundsansvar

<p>2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</p>	<p>Ja</p>			<p>Vores tilstedeværelse på mange markeder med stor kulturdiversitet kræver, at vi har en fælles referenceramme for social ansvarlighed og etisk adfærd. Vores Code of Conduct sætter standarden for både os og vores samarbejdspartnere, og vi har løbende fokus på CSR og overholdelse af FN's Global Compact-principper.</p> <p>De Global Compact-principper, der er mest relevante for Ambu, er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menneskerettigheder • Arbejdstagerrettigheder • Miljø • Bekæmpelse af korruption <p>Disse fire områder er efter vores mening vigtige og relevante og lægger sig tæt op ad Ambus kerneværdier og den måde, vi ønsker at drive forretning på.</p>
--	------------------	--	--	---

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen

<p>2.3.1. Det anbefales, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.</p>	<p>Ja</p>			<p>Bestyrelsens formand såvel som næstformanden vælges af Generalforsamlingen.</p> <p>Næstformandens rolle er i overensstemmelse med anbefalingerne og i øvrigt beskrevet i selskabets vedtægter og bestyrelsens forretningsorden. Der afholdes årligt 4-5 formandskabsmøder med deltagelse af både formand og næstformand.</p> <p>Arbejds- og opgavebeskrivelse for formand og næstformand indgår som en del af bestyrelsens forretningsorden, som bliver gennemgået årligt jf. selskabets årshjul.</p>
<p>2.3.2. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>	<p>Ja</p>			<p>Ambu's bestyrelsesformand deltager ikke i den daglige ledelse af selskabet.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

3.1. Sammensætning

<p>3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer. 	Ja			<p>Bestyrelsen vurderer en gang om året jf. bestyrelsens årshjul, om bestyrelsen har en sådan størrelse og sammensætning, at der under bestyrelsesmøderne kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces.</p> <p>En beskrivelse af de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv og særlige kompetencer indgår desuden i selskabets årsrapport samt findes på selskabets hjemmeside.</p> <p>En beskrivelse af sammensætningen af bestyrelsen, herunder mangfoldighed, de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv og kompetencer indgår i selskabets årsrapport.</p>
<p>3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	Ja			<p>Bestyrelsen har løbende haft drøftelser omkring aktiviteter som kan bidrage til at sikre mangfoldigheden i selskabets ledelsesniveauer.</p> <p>Selskabets mangfoldighedspolitik er offentliggjort på selskabets hjemmeside.</p>
<p>3.1.3. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.</p>	Ja			<p>I forbindelse med indstilling af nye bestyrelsesmedlemmer sker der en nøje vurdering af, hvilken viden og professionel erfaring der er behov for med henblik på at sikre tilstedeværelse af de nødvendige kompetencer i bestyrelsen. Samtidig arbejder bestyrelsen på at opnå en sammensætning, så dens medlemmer bedst muligt supplerer hinanden i forhold til alder, baggrund, køn, international erfaring mv. med henblik på at sikre et kompetent og alsidigt bidrag til bestyrelsesarbejdet i Ambu.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
<p>3.1.4. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes</p> <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder • krævende organisationsopgaver, og at det oplyses, • om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige. 	Ja			<p>Ambu sikrer, at der sammen med hver indkaldelse til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer samt oplysninger om kandidaternes øvrige ledelseshverv, krævende organisationsopgaver, og om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.</p>
<p>3.1.5. Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.</p>	Ja			<p>Ingen af bestyrelsesmedlemmerne er eller har været en del af direktionen i selskabet.</p>
<p>3.1.6. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	Ja			<p>De aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

3.2. Bestyrelsens uafhængighed

<p>3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab, b) inden for de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen c) repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, d) inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, e) være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, f) være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, g) have været medlem af det bestyrelsen i mere end 12 år, h) være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>	<p>Ja</p>			<p>Blandt de aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer er samtlige medlemmer uafhængige ifølge den anførte definition.</p>
--	------------------	--	--	--

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

<p>3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p>	Ja			<p>Hvert bestyrelsesmedlem i Ambu er ansvarlig for at allokere så meget tid til bestyrelsesarbejdet, at det er muligt at varetage forpligtelserne i forhold til selskabet på en tilfredsstillende måde.</p>
<p>3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • den pågældendes kompetence og kvalifikationer af relevans for selskabet, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen • udløbet af den aktuelle valgperiode • medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, virksomhedsobligationer, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet concernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	Ja			<p>Ledelsesberetningen indeholder oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes stilling, alder, køn, medlemmets uafhængighed, deltagelse i møder, ledelseshverv i andre danske og udenlandske selskaber og dennes stilling. I ledelsesberetningen indgår desuden oplysninger om krævende organisationsopgaver.</p> <p>Desuden oplyses bestyrelsens beholdning af aktier, optioner mv.</p> <p>I Ambu's årsrapport oplyses tidspunktet for de enkelte bestyrelsesmedlemmer indtræden i bestyrelsen. Valgperioden er i alle tilfælde et år.</p>
<p>3.3.3. Det anbefales, at den årlige evalueringsprocedure, jf. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p>	Ja			<p>I forbindelse med den årlige evalueringsproces vurderer bestyrelsen hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

3.4. Ledelsesudvalg (eller-komitéer)

<p>3.4.1. Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af m�der i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	<p>Ja</p>			<p>Ambu's bestyrelse har nedsat et revisionsudvalg, et vederlagsudvalg og et nomineringsudvalg.</p> <p>Beskrivelse af udvalgenes sammensætning og arbejde fremgår af årsrapporten.</p> <p>Ledelsesudvalgenes kommissorier er tilgængelige på selskabets hjemmeside.</p>
<p>3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Ja</p>			<p>Samtlige medlemmer af ledelsesudvalg er uafhængige jf. anbefalingerne for god selskabsledelse.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
<p>3.4.3. Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.</p>	Ja			<p>Ambu har nedsat et revisionsudvalg, som formand er valgt en anden end bestyrelsesformanden.</p> <p>Revisionsudvalget vurderes at råde over de nødvendige kompetencer og den nødvendige erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.</p>
<p>3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansielt rapportering overvåger og rapporterer til det bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 	Ja			<p>Ambu's revisionsudvalg overvåger og rapporterer inden godkendelsen af årsrapporten om følgende forhold til bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regnskabspraksis på de væsentligste områder ▪ Væsentlige regnskabsmæssige skøn ▪ Transaktioner med nærtstående parter ▪ Kvaliteten af de interne kontroller ▪ Usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.
<p>3.4.5. Det anbefales, at revisionsudvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og <p>overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</p>	Ja			<p>Ambu's revisionsudvalg har vurderet, at der ikke p.t. er behov for en egentlig intern revision, men der foretages løbende finansielt og forretningsmæssig controlling, som foretages af selskabets centrale finansfunktion.</p> <p>Revisionsudvalget vurderer løbende, om den interne controlling skal intensivere.</p> <p>Det gennemgås og besluttet årligt af bestyrelsen på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget, om der er behov for en intern revision.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt at vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 	<p>Ja</p>			<p>Ambu har etableret et nomineringsudvalg</p> <p>Nomineringsudvalget bistår bestyrelsen med følgende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at sikre at bestyrelsen evaluerer bestyrelse og direktion én gang årligt, • at fremkomme med indstillinger til nye medlemmer af Selskabets bestyrelse til drøftelse i bestyrelsen, • at vurdere behovet for ændringer i Selskabets direktion til drøftelse i Selskabets bestyrelse, • i øvrigt at orientere Selskabets bestyrelse om Udvalgets arbejde, når det skønnes hensigtsmæssigt, eller Selskabets bestyrelse fremsætter anmodning herom, • overvågning af andre forhold i relation til Udvalgets opgaver og forpligtelser, som Udvalget efter eget skøn måtte finde hensigtsmæssigt samt andre forhold, som Selskabets bestyrelse måtte have anmodet Udvalget om at forberede eller vurdere. • årligt at udarbejde en rapport til Selskabets bestyrelse om Udvalgets arbejde i det foregående år, herunder en beskrivelse af truffne beslutninger og løbende på bestyrelsens møder at orientere bestyrelsen om arbejdet i Udvalget.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnings) for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af det bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og • bistå med forberedelsen af den årlige vederlagsrapport. 	Ja			<p>Ambu har etableret et vederlagsudvalg og har besluttet at udarbejde en Vederlagsrapport i overensstemmelse med direktivets bestemmelser herom. Vederlagsrapporten offentliggøres sammen med årsrapporten og fremlægges for generalforsamlingen.</p> <p>Vederlagsudvalget bistår bestyrelsen med følgende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at udarbejde forslag til de overordnede retningslinjer og vederlagspolitik for Selskabets vederlæggelse af Direktionen, • at vurdere Vederlæggelsen af Direktionen og den øverste ledelsesgruppe på baggrund af såvel en samlet som en individuel vurdering og at sikre sammenhæng til Selskabets forretningsmæssige mål, • at overveje og fremkomme med forslag og indstillinger til Selskabets bestyrelse om incitamentsprogrammer for Direktionen, den øverste ledelsesgruppe samt medarbejdere i hele Ambu koncernen, • at udarbejde udkast til vederlagsrapporten.
<p>3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	Ja			<p>Nomineringsudvalget og vederlagsudvalget anvender ikke de samme eksterne konsulenter som direktionen.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og direktionen

<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages eksternt bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>	<p>Ja</p>			<p>Ambu's bestyrelse har etableret en evalueringsprocedure, hvor der hvert år foretages en evaluering af bestyrelsen og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater. Evalueringen bistås af en eksternt konsulent.</p> <p>Formanden forestår den løbende evaluering og drøfter denne med bestyrelsen.</p> <p>I forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejes det, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, således der sikres en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle kan deltage aktivt.</p> <p>Bestyrelsen vurderer årligt, om bestyrelsen har en sådan størrelse og sammensætning, at der under bestyrelsesmøderne kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces – jf. selskabets forretningsorden.</p> <p>Formanden redegør for evalueringen på generalforsamlingen.</p>
<p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Ja</p>			<p>Formanden forestår den løbende evaluering og drøfter denne med bestyrelsen.</p>
<p>3.5.3. Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p>	<p>Ja</p>			<p>Samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen vurderes årligt i forbindelse med vurderingen af direktionens resultater. Formanden for bestyrelsen varetager denne opgave.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

4. Ledelsens vederlag

4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

<p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved væsentlige ændringer godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Ja</p>			<p>Der er udarbejdet en vederlagspolitik i form af "Retningslinjer for aflønning af bestyrelsen og direktionen" som er forelagt og godkendt generalforsamlingen senest i december 2018. Retningslinjerne er tilgængelige på selskabets hjemmeside.</p> <p>På generalforsamlingen i december 2019 vil der blive fremlagt en ajourført vederlagspolitik.</p>
--	-----------	--	--	--

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
<p>4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kort- og langsigtede vederlagsdele, og at langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige. 	Ja			<p>Vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, hvor der</p> <ul style="list-style-type: none"> • er fastsat grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kort- og langsigtede vederlagsdele, og at langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	Ja			<p>Bestyrelsen aflønnes alene med et fast årligt vederlag.</p>
<p>4.1.4. Det anbefales, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmet være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.</p>	Ja			<p>Direktionen aflønnes blandt andet med aktieoptioner, og disse kan udnyttes i en periode, som begynder tre år efter tildelingen og slutter seks år efter tildelingen.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
4.1.5. Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	Ja			De indgåede aftaler om fratrædelsesgodtgørelse udgør i alle tilfælde en værdi som er mindre end to års vederlag

4.2. Oplysning om vederlagspolitikken

4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Ja			Der redegøres for selskabets vederlagspolitik og efterlevelsen af denne som en del af formandens beretning på generalforsamlingen.
4.2.2. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	Ja			Bestyrelsesformanden fremlægger i forbindelse med sin beretning på generalforsamlingen forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.
4.2.3. Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Ja			Oplysninger om vederlag til hvert medlem af såvel bestyrelse som direktion fremgår af selskabets årsrapport og af vederlagsrapporten som er tilgængelig på selskabets hjemmeside. Ambu har ingen ydelsesbaserede pensionsordninger for bestyrelsen eller direktionen. Direktionens ansættelsesforhold, herunder aflønning og fratrædelsesvilkår vurderes at være i overensstemmelse med sædvanlig standard for stillinger af denne karakter og medfører ikke særlige forpligtelser for selskabet.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

<p>5.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.</p>	<p>Ja</p>			<p>Ambu oplyser i ledelsesberetningen om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.</p> <p>Mindst en gang årligt orienterer direktionen bestyrelsen om de væsentligste forretningsmæssige risici.</p> <p>Hvert år udarbejdes et risk map, hvor de væsentligste forretningsmæssige risici identificeres og prioriteres.</p>
--	------------------	--	--	--

5.2. Whistleblower-ordning

<p>5.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.</p>	<p>Ja</p>			<p>Ambu har etableret en whistleblower hotline, så medarbejdere og eksterne interessenter kan rapportere mistanke om eller konstaterede brud på love, Ambu's Code of Conduct, interne regler eller andre væsentlige uregelmæssigheder. Hotlinen overvåges af revisionsudvalget for at sikre en fortrolighed og en uvildig rapportering. Der har ikke været henvendelser til hotlinen i det forløbne år.</p>
---	------------------	--	--	---

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger delvist	Selskabets forklaring
------------	------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

5.3. Kontakt til revisor

<p>5.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.</p>	<p>Ja</p>			<p>Bestyrelsen har og sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen.</p> <p>Revisionsudvalget mødes mindst en gang årligt med revisor, uden at direktionen er til stede.</p>
<p>5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.</p>	<p>Ja</p>			<p>Revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem selskabets bestyrelse og revisor på baggrund af en anbefaling fra revisionsudvalget.</p>