

A close-up photograph of a hand with dark skin resting on a curved, textured surface. The surface has a fine, grid-like pattern and a warm, brownish-gold color. The background is a soft, out-of-focus blue. The lighting is natural, highlighting the texture of the skin and the surface.

Vederlagspolitik

| (Vedtaget den ~~13~~4.08.202~~6~~5 af den ordinære generalforsamling)

Reg. number: 41257911

Indholds- fortegnelse



1 . Indledning	3
2 . Politikkens omfang	4
3 . Formål	4
4 . Vederlag til Bestyrelsen	5
5 . Vederlag til Direktionen	6
6 . Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse	10
7 . Vederlagsudvalg	10
8 . Skadesløsholdelsesordning	11
9 . Forholdet til aflønning af medarbejdere	12
10 . Godkendelse og offentliggørelse af vederlagspolitikken	13
11 . Revision af politikken	13
12 . Ejer	13
Definitioner	14

1. Indledning

1.1 Denne vederlagspolitik for Bang & Olufsen a/s, CVR-nr. 41257911, er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a og anbefalingerne, som er offentliggjort af Komitéen for god Selskabsledelse og implementeret af Nasdaq Copenhagen A/S.

1.2 Vederlagspolitikken fastlægger rammerne for vederlag til medlemmerne af Bang & Olufsens bestyrelse og direktion.

1.3 Oversigt over ændringer

1.3.1 Vederlagspolitikken er blevet revideret som led i Bestyrelsens generelle gennemgang af vederlag og under hensyntagen til relevant input modtaget i det seneste regnskabsår, herunder på den seneste ordinære generalforsamling. Politikken bygger videre på den version, der blev vedtaget på den ordinære generalforsamling i august ~~2024~~2025, med følgende væsentlige ændringer:

- Kortsigtet ordning for kontant bonus (punkt 5.3.3.1): Mål- og maksimumsniveauet for den administrerende direktørs bonus er blevet justeret, så det er på linje med de øvrige medlemmer af Direktionen. Den administrerende direktørs målniveau for bonus vil fremover som udgangspunkt også ligge i intervallet 50-75 % af grundlønningen med et maksimalt bonusniveau på op til 100 % af grundlønningen.
- Langsigtet incitamentsordning (punkt 5.3.4.3): De resultatbaserede og betingede aktier er underlagt en treårig modningsperiode med fuld modning efter tre år, uden delvis modning i løbet af modningsperioden.
- Langsigtet incitamentsordning (punkt 5.3.4.4): For at ensrette vilkårene på tværs af Direktionen er værdien af tildelingen under den langsigtede incitamentsordning forhøjet til 75 % af grundlønningen for det relevante år for de øvrige medlemmer af Direktionen. Endvidere er den maksimale værdi af tildelingen (dvs. ved opnåelse af de fastsatte maksimale performancekriterier ud over målniveauet) forhøjet til 150 % af grundlønningen for samtlige medlemmer af Direktionen.
- Kortsigtet ordning for kontant bonus (punkt 5.3.3.1): Mål- og maksimumsniveauerne for bonus til medlemmer af Direktionen er blevet justeret. Medlemmer af Direktionen kan modtage en årlig bonus, som typisk vil udgøre ca. 50 % til 75 % af den årlige grundløn (50 % for regnskabsåret 2025/2026), og op til maksimalt 100 % (87,5 % for regnskabsåret 2025/2026). For den administrerende direktør er det typiske målinterval 100 % til 125 %

af den årlige grundløn (100 % for regnskabsåret 2025/2026), med et maksimum på op til 200 % (175 % for regnskabsåret 2025/2026).

- Langsigtet incitamentsordning (punkt 5.3.4.2): Kravet til andelen af den resultatbaserede aktiekomponent i den årlige tildeling er ændret til mindst halvdelen af den samlede værdi.
- Udvalgshonorarer (punkt 4.4): Formanden for Strategiudvalget modtager fremover 4 gange det årlige, faste udvalgshonorar for arbejdet i Strategiudvalget (tidligere 3 gange det årlige, faste udvalgshonorar for arbejdet i Revisionsudvalget).
- Øvrige ændringer: Der er foretaget visse øvrige ikke-væsentlige ændringer.



2. Politikkens omfang

2.1 Politikken gælder for vederlag, som medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen modtager for arbejde udført for Bang & Olufsen.

2.2 Politikken regulerer aftaler om vederlag samt eventuelle ændringer hertil, som vedtages, efter at politikken er godkendt af Bang & Olufsens generalforsamling.

3. Formål

3.1 Det overordnede formål med vederlagspolitikken for B&O er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen og at afstemme Bestyrelsens og Direktionens interesser med Selskabets aktionærs og andre interessenters interesser.

3.2 Vederlaget til Bestyrelsen og Direktionen har til formål at understøtte B&O's strategiske mål og til at fremme værdiskabelsen til fordel for B&O's aktionærer.

3.3 De konkrete vederlagspakker og incitamentsprogrammer for medlemmer af Direktionen skal opfylde følgende principper:

- (a) Der skal fastsættes grænser for de variable komponenters andel af den samlede vederlagspakke,
- (b) der skal sikres en rimelig balance mellem vederlaget og incitamentsaflønnningen, de forventede risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,
- (c) der skal være klarhed om resultatkriterier og målbarhed for tildeling af variable komponenter, og
- (d) det variable vederlag skal bestå af både kortsigtede og langsigtede komponenter.



4. Vederlag til Bestyrelsen

4.1 Medlemmerne af Bestyrelsen modtager vederlag i form af et fast årligt honorar godkendt af generalforsamlingen og er ikke omfattet af incitamentsprogrammer eller berettiget til variabelt vederlag.

4.2 Alle medlemmer af Bestyrelsen, uanset om de er valgt af generalforsamlingen eller af B&O's eller B&O-koncernens medarbejdere, modtager et årligt grundhonorar i overensstemmelse med markedspraksis hos sammenlignelige, børsnoterede selskaber under hensyntagen til medlemmernes nødvendige kompetencer, indsats og arbejdsomfang.

4.3 Formanden for Bestyrelsen modtager 3 gange det årlige grundhonorar og næstformanden modtager 1,5 gang det årlige grundhonorar for deres udvidede hverv.

4.4 Alle medlemmer af Bestyrelsen, som samtidig er medlemmer af udvalg nedsat af Bestyrelsen, modtager et yderligere fast honorar som vederlag for deres udvalgsarbejde. Formanden for vederlags-, nominerings- og teknologiudvalget modtager 1,33 gange det årlige, faste udvalgshonorar, som medlemmer af vederlags-, nominerings- og teknologiudvalget modtager. Formanden for revisionsudvalget modtager 3 gange det årlige, faste udvalgshonorar, som medlemmer af revisionsudvalget modtager, og formanden for strategiudvalget modtager 4 gange det årlige, faste udvalgshonorar, som medlemmer af strategiudvalget modtager. Størrelsen på det faste udvalgshonorar afhænger af kompetencerne, indsatsen og arbejdsomfanget, som kræves af medlemmerne af de enkelte udvalg.

4.5 Medlemmer af Bestyrelsen kan være berettiget til rimelig rejsegodtgørelse og deltagelse i relevant uddannelse, forudsat at de samlede omkostninger forbundet hermed ikke overstiger 20% af bestyrelsesmedlemmets årlige, faste honorar. Medlemmer af Bestyrelsen er endvidere berettiget til at være omfattet af Selskabets til enhver tid gældende bestyrelses- og direktionsansvarsforsikring.

4.6 Såfremt et medlem af Bestyrelsen påtager sig konkrete ad hoc-opgaver uden for rammerne af Bestyrelsens sædvanlige opgaver i henhold til Bestyrelsens forretningsorden, kan det pågældende medlem tilbydes et fast honorar for arbejde udført i forbindelse med sådanne opgaver.

4.7 Med henblik på at afstemme Selskabets aktionærers interesser og Bestyrelsens medlemmers interesser vedrørende kursudviklingen er hvert generalforsamlingsvalgt medlem af Bestyrelsen forpligtet til at investere i aktier udstedt af Selskabet senest 12 måneder efter datoen for det pågældende medlems valg til Bestyrelsen. Investeringen skal omfatte et beløb, der som minimum svarer til det årlige bruttogrundhonorar til et menigt medlem af Bestyrelsen i henhold til den

seneste årsrapport. Medlemmet er forpligtet til at beholde aktieposten så længe vedkommende er medlem af Bestyrelsen.

4.8 Bestyrelsens vederlag skal godkendes af Selskabets generalforsamling.

5. Vederlag til Direktionen

5.1 Det samlede vederlag

5.1.1 Det er Bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatbaseret vederlag til Direktionen er med til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kompetente nøglemedarbejdere, samtidig med at Direktionen gennem et variabelt vederlag tilskyndes til at skabe værdi til fordel for Selskabets aktionærer og interessenter.

5.1.2 Direktionens ansættelsesvilkår og vederlag aftales mellem den enkelte direktør og Bestyrelsen.

5.1.3 Det samlede vederlag til Direktionen kan bestå af følgende faste og variable vederlagskomponenter:

- (a) en fast grundløn inklusive pensionsbidrag ("årlig grundløn"),
- (b) variabelt vederlag bestående af (i) ikke-aktiebaseret kontant bonus (jf. 5.3.3) og/eller (ii) aktiebaseret aflønning (jf. 5.3.4),
- (c) opsigelses- og fratrædelsesgodtgørelse,
- (d) sædvanlige ikke-monetære løndelev og
- (e) eventuelle ekstraordinære incitamentstildelinger i henhold til bestemmelserne i denne politik, herunder pkt. 5.4.

5.1.4 Disse vederlagskomponenter skal skabe en velafbalanceret vederlagspakke, som afspejler (i) Direktionens medlemmers individuelle resultat og ansvar i forhold til de fastsatte økonomiske og ikke-økonomiske mål både på kort og lang sigt og (ii) Selskabets samlede resultat.

5.2 Årlig grundløn

5.2.1 Den årlige grundløn er fastsat med henblik på at tilbyde en konkurrencedygtig aflønning for at tiltrække og fastholde medlemmer af Direktionen med de nødvendige faglige og personlige kompetencer. Den årlige grundløn for medlemmerne af Direktionen skal være i overensstemmelse med markedspraksis og baseret på det enkelte medlems ansvar og resultater.

5.2.2 Medlemmerne af Direktionen kan tildeles individuelle ikke-monetære løndelev som fx firmabil eller kørselsgodtgørelse. Hvis et medlem af Direktionen er nødt til at flytte for at kunne tage stillingen i Direktionen, kan det pågældende medlem af Direktionen efter Bestyrelsens skøn være berettiget til relevante individuelle ikke-monetære løndelev, såsom tilskud til bolig og undervisningsgebyr. Den samlede værdi af individuelle ikke-monetære løndelev kan ikke overstige 20% af den årlige grundløn.

5.2.3 Medlemmer af Direktionen kan endvidere være berettiget til sædvanlige ikke-monetære løndelev som fx forsikring, aviser, telefonopkobling og internetadgang mv. i henhold til Bestyrelsens godkendelse til enhver tid. Medlemmerne af Direktionen kan også deltage i Selskabets pensionsordning, forudsat at de individuelle bidrag betales ud af den årlige grundløn.

5.3 Variabelt vederlag

5.3.1 Ud over den årlige grundløn kan medlemmerne af Direktionen modtage et variabelt vederlag, som skal baseres på Direktionens medlemmers individuelle resultat og ansvar i forhold til de fastsatte økonomiske og ikke-økonomiske mål både på kort og lang sigt og på Selskabets samlede resultat.

5.3.2 Direktionen kan efter Bestyrelsens skøn være berettiget til at deltage i følgende incitamentsordninger:

- (a) Kortsigtet Kontant bonus ordning
- (b) Langsigtet ordning for kombineret resultatbonus og betinget aktietildeling

De to incitamentsordningers udformning og implementering har til formål at sikre, at Direktionens og aktionærernes interesser afstemmes, og at Direktionen ved udøvelsen af sit hverv understøtter Selskabets aktionærers og andre interessenters kort- og langsigtede interesser og bidrager til opfyldelsen af Selskabets strategi, bæredygtighed og langsigtede værdiskabelse.

5.3.3 Kortsigtet ordning for kontant bonus

5.3.3.1 Det enkelte medlem af Direktionen kan modtage en årlig bonus, som typisk vil udgøre ca. 50% til 75% af den årlige grundløn, hvis de forudsatte resultatmål opfyldes ~~(50% for regnskabsåret 2025/2026)~~, og op til maksimalt 100% af den årlige grundløn, hvis de forudsatte resultatmål overgås ~~(87,5% for regnskabsåret 2025/2026)~~. ~~For den administrerende direktør ligger niveauerne typisk på ca. 100% til 125% ved opfyldelse af resultatmålene (100% for regnskabsåret 2025/2026), og op til 200% hvis resultatmålene overgås (175% for regnskabsåret 2025/2026).~~

5.3.3.2 Denne kontante bonus har til hensigt at sikre opfyldelse af Selskabets kortsigtede mål. Udbetaling af bonus og størrelsen heraf afhænger derfor af opfyldelsen af de mål, som aftales for et år ad gangen. Disse mål vedrører primært opfyldelse af Selskabets regnskabsmæssige resultat og individuelle resultatkriterier, som afspejler og understøtter Selskabets kortsigtede mål.





5.3.3.3 Den årlige bonus, som kan tildeles Selskabets administrerende direktør, skal være opdelt, således at 75% af bonussen kan udbetales, såfremt visse ordinære bonusmål fastsat efter Bestyrelsens skøn i overensstemmelse med ovennævnte kriterier er opfyldt, mens de resterende 25% af bonussen kan udbetales, såfremt visse ekstraordinære bonusmål fastsat efter Bestyrelsens skøn i overensstemmelse med ovennævnte kriterier er opfyldt.

5.3.4. Langsigtet ordning for kombineret resultatbaseret og betinget aktievederlag.

5.3.4.1 Det enkelte medlem af Direktionen kan årligt opnå ret til at modtage (mod intet eller et nominelt vederlag) aktier efter en referenceperiode omfattende tre regnskabsår, i hvert tilfælde betinget af en kombination af resultatmål, krav om fortsat ansættelse og/eller tilfredsstillende people review.

5.3.4.2 Den komponent, der består i resultatbaserede aktievederlag, skal udgøre mindst 1/2 af værdien af den årlige tildeling i henhold til ordningen. Det resultatbaserede aktievederlag skal være betinget af niveauet for opnåelse af resultatmål, som defineres og fastsættes en gang årligt af Bestyrelsen, og som omfatter et eller flere regnskabsår i referenceperioden. Resultatmålene skal være knyttet til Selskabets interne forretningsmål, som fx nettoomsætning, EBIT og/eller strategiske mål, inden for den treårige modningsperiode. Bestyrelsen skal ved fastlæggelsen af resultatmålene tage højde for ordningens overordnede formål og forventede effekt i relation til Selskabets langsigtede bæredygtighed og resultat.

5.3.4.3 De resultatbaserede og betingede aktier kan modnes gradvist i løbet af referenceperioden, men vil udelukkende blive optjent og endeligt tildelt efter udløb af referenceperiodens tre regnskabsår. Ordningen for kombineret resultatbaseret og betinget aktievederlag, herunder de relevante resultatmål for hver tildeling, beskrives nærmere i den årlige Vederlagsrapport.

5.3.4.4 Hvis de forudsatte resultatmål opfyldes, kan værdien af de individuelle tildelinger i et givent regnskabsår på tidspunktet for tildelingen ikke overstige 75-62,5% af modtagerens årlige grundløn for det pågældende år. Den maksimale værdi (dvs. såfremt de fastsatte maksimale grænse ud over de forudsatte resultatmål opfyldes) kan ikke overstige 1250 % af modtagerens årlige grundløn for et givent regnskabsår. For den administrerende direktør er niveauet 75% for opfyldelse af de forudsatte resultatmål, og op til 150%, såfremt resultatmålene overgås.

5.3.4.5 Både resultatbaserede og betingede aktier vil være underlagt bestemmelser om fratrædelse som ”good leaver” eller ”bad leaver”, i henhold til hvilke tildelingen, der ikke er modnede, kan fortabes helt eller delvist, såfremt direktionsmedlemmet opsiges sin stilling eller opsiges med berettigelse.

5.3.4.6 Værdien af de tildelte resultatbaserede og betingede aktier og metoden for beregning af værdien er beskrevet i den til enhver tid gældende Vederlagsrapport for Selskabet. Selskabet har til hensigt at tilbagekøbe aktier med henblik på at opfylde sine forpligtelser forbundet med de tildelte rettigheder til resultatbaserede og betingede aktier.

5.4 Tildeling af ekstraordinært incitamentsbaseret vederlag

5.4.1 Med henblik på at opfylde de overordnede mål for Selskabets ordning for incitamentsbaseret vederlag kan Bestyrelsen i individuelle ekstraordinære situationer, hvor det vurderes at være i Selskabets interesse, beslutte at tildele en engangsbonus, fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse eller tiltrædelsesbonus i forbindelse med ansættelse, som i hvert enkelt tilfælde kan afvige fra principperne for den sædvanlige incitamentsordning, som beskrevet i pkt. 5.3.3 samt 5.3.4.1 til 5.3.4.5. En sådan ekstraordinær tildeling kan være i form af kontant og/eller aktiebaseret vederlag og kan omfatte resultatkrav eller krav om fortsat ansættelse.

5.4.2 Vilklårene for en sådan ekstraordinær tildeling fastsættes af Bestyrelsen. Værdien af en sådan ekstraordinær tildeling kan ikke på tidspunktet for tildelingen overstige et beløb svarende til 100% af direktionsmedlemmets/modtagerens årlige grundløn i hvert af det/de relevante regnskabsår. I det omfang en sådan ekstraordinær tildeling vedrører en tiltrædelsesbonus eller andre ordninger relateret til ansættelse af medlemmer af Direktionen, kan tildelingen forhøjes med yderligere 50%.

5.5 Tilbagebetaling, tilpasninger efter vilkår mv.

5.5.1 Såfremt incitamentsaflønnning er tildelt et medlem af Direktionen (eller retten til at modtage en sådan) på grundlag af oplysninger eller regnskaber, som efterfølgende viser sig at være urigtige, kan Selskabet forlange hel eller delvis tilbagelevering af den incitamentsaflønnning, som er tildelt på grundlag af sådanne oplysninger.

5.5.2 Bestyrelsen kan i forbindelse med al incitamentsaflønnning beslutte, at specifikke vilkår skal gælde for fremskyndet modning eller tildeling (og/eller for roll-over eller justering) af incitamentsaflønnning i tilfælde af helt eller delvis overdragelsestilbud, betydelig afhændelse af aktiviteter, spaltning, fusion eller andre virksomhedssammenslutninger, som involverer Selskabet. Endvidere kan Bestyrelsen med henblik på at fremme principperne og formålene med denne Politik vedtage tilpasninger af resultatmål, bonusbeløb og/eller antal af aktier, fx i tilfælde af at Selskabets kapitalstruktur ændres, eller i tilfælde af andre væsentlige begivenheder, som ellers ville have en negativ indvirkning på værdien eller påvirke det incitamentsbaserede vederlag.

5.6 Videreførte ordninger

5.6.1 I overensstemmelse med tidligere Vederlagspolitikker deltager nuværende og tidligere medlemmer af Direktionen i Matching Shares-ordninger, i henhold til hvilke deltagerne ejer aktier i B&O (”Investeringsaktie”), som under forudsætning af visse betingelser giver deltagerne ret til at modtage et antal aktier (”Matching Shares”) i Selskabet. Matching Shares-ordningen er beskrevet i Selskabets Vederlagsrapport.

6. Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

6.1 Ansættelsesaftaler med medlemmer af Direktionen kan være løbende (dvs. uden tidsbegrænsning) og er underlagt et opsigelsesvarsel på højst 24 måneder.



7. Vederlagsudvalg

7.1 Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg ("Vederlagsudvalget") for at sikre, at Selskabet vedligeholder og iagttager en vederlagspolitik for medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen.

7.2 Vederlagspolitikken og enhver ændring deraf skal godkendes af Bestyrelsen og generalforsamlingen.

7.3 Vederlagsudvalget skal vurdere og fremkomme med forslag om vederlag til medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen. Vederlagsudvalget vurderer og fastsætter endvidere niveauet for opfyldelse af resultatmål.

7.4 Vederlagsudvalget skal antage sine egne rådgivere uafhængigt af de eksterne rådgivere, som Selskabet og/eller Direktionen har antaget.

7.5 Med henblik på at undgå interessekonflikter skal Vederlagspolitikken og vederlag til Bestyrelsen godkendes af generalforsamlingen, og vederlag til Direktionen skal godkendes af Bestyrelsen.

8. Skadesløsholdelsesordning

8.1 Under behørig hensyntagen til det regulatoriske miljø, hvori Selskabet driver virksomhed, og for at kunne tiltrække kvalificerede medlemmer til Selskabets Bestyrelse og Direktion, er det Selskabets politik at tegne en sædvanlig bestyrelses- og direktionsansvarsforsikring ("D&O-forsikring"). Endvidere vurderes det at være i Selskabets bedste interesse at supplere D&O-forsikringen med en ordning, der i videst muligt omfang under hensyntagen til gældende lovgivning tillader skadesløsholdelse af nuværende, tidligere og fremtidige medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen, i tilfælde hvor der ikke er nogen eller er utilstrækkelig dækning under D&O-forsikringen.

8.2 Derfor har generalforsamlingen godkendt en skadesløsholdelsesordning ("Ordnningen"), i henhold til hvilken Selskabet forpligter sig til at skadesløsholde hvert enkelt medlem af Bestyrelsen og Direktionen for ethvert tab (herunder omkostninger, udgifter og potentielle skatteforpligtelser forbundet hermed), som et sådant medlem af Bestyrelsen og/eller Direktionen måtte pådrage sig som følge af en sådan persons udførelse af sine opgaver som bestyrelsesmedlem eller direktør i Selskabet, herunder uden begrænsning ethvert krav eller enhver undersøgelse fra en statslig eller administrativ myndighed.

8.3 Betingelser og begrænsninger

8.3.1 Enhver skadesløsholdelse i henhold til Ordnningen skal være sekundær i forhold til dækningen under den D&O-forsikring, som Selskabet til enhver tid har tegnet. Skadesløsholdelse i henhold til Ordnningen er ikke betinget af, at der er hel eller delvis dækning under D&O-forsikringen, og skadesløsholdelse i henhold til Ordnningen er heller ikke betinget af, at dækningen under D&O-forsikringen eller andre kilder først er udtømt. Den sekundære dækning afskærer ikke Selskabet fra at dække forsvarsomkostninger på forhånd med henblik på at kræve refusion under D&O-forsikringen.

8.3.2 Ordnningen kommer alene medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen til gode, og ingen tredjepart er berettiget til at støtte ret på eller drage fordel af Ordnningen eller have nogen regres mod Selskabet på grund af Ordnningen.

8.3.3 Undtaget fra dækning under Ordnningen er tab m.v., der stammer fra:

a) Ethvert krav, hvis og i det omfang det er dækket af en forsikring, som Selskabet har tegnet, herunder D&O-forsikringen, idet skadesløsholdelsen kan dække krav, der helt eller delvist ikke er dækket af en sådan D&O-forsikring,

b) Ethvert krav, der rejses mod et medlem af Bestyrelsen eller Direktionen som følge af et sådant medlems forsætlige forseelser, grove uagtsomhed eller andre utilbørlige dispositioner,

c) Ethvert krav, der rejses af Selskabet eller et datterselskab af Selskabet mod et medlem af Bestyrelsen eller Direktionen,

d) Ethvert krav, der rejses mod et medlem af Bestyrelsen eller Direktionen som følge af en strafbar handling i henhold til den gældende straffelov begået af et sådant medlem, og

e) Ethvert andet krav, hvis og i det omfang det vil være i strid med gældende lovgivning at tilbyde fordelene ved Ordnningen til medlemmet af Bestyrelsen eller Direktionen.

8.3.4 Ordnningen skal godkendes af generalforsamlingen mindst hvert fjerde år.

8.4 Administration og bemyndigelse til Bestyrelsen

8.4.1 Bestyrelsen skal administrere og implementere Ordnningen inden for ovenstående rammer, herunder ved at fastsætte de nærmere vilkår og betingelser, definere beløbsgrænser, dækningsperiode, "run-off"-dækning og anden dækning samt udvidelse af Ordnningen til at omfatte ledelsen i Selskabets eventuelle datterselskaber. Det enkelte medlem af Bestyrelsen eller Direktionen er kun omfattet af Ordnningen i det omfang, det fremgår af de detaljerede vilkår og betingelser, der er meddelt det pågældende ledelsesmedlem.

8.4.2 Bestyrelsen er endvidere bemyndiget til at træffe alle beslutninger i forbindelse med Ordnningen. I den forbindelse kan Bestyrelsen afgøre, om et krav er omfattet af Ordnningen og/eller henvise en sådan afgørelse og/eller andre specifikke beslutninger i forbindelse med Ordnningen til en tredjepartsekspert eller et uafhængigt udvalg. Virksomheden kan vedtage separate skadesløsholdelses-ordninger for andre nøglemedarbejdere og ledelsesmedlemmer, som kan være underlagt vilkår og betingelser, der adskiller sig fra Ordnningen.

9. Forholdet til aflønning af medarbejdere

9.1 I forbindelse med udarbejdelsen af denne Vederlagspolitik og de individuelle vederlagsaftaler har Vederlagsudvalget overvejet løn- og ansættelsesvilkårene for Selskabets andre medarbejdere med henblik på at sikre en hensigtsmæssig tilpasning under hensyntagen til markedspraksis for sammenlignelige børsnoterede selskaber samt hver enkelt direktions- og bestyrelsesmedlems overordnede ansvar og forpligtelser.

9.2 Bestyrelsen vurderer, at principperne for almindelige kortsigtede incitamenter for Direktionen og Selskabets andre nøglemedarbejdere er tilpasset.

9.3 Selskabets medarbejdere tilbydes generelt ikke langsigtede aktiebaserede incitamentsordninger. Bestyrelsen vurderer, at de her beskrevne langsigtede aktiebaserede (som også er udvidet til at omfatte Selskabers bredere ledelsesteam og visse nøglespecialister) er passende og påkrævet med henblik på at tilpasse interesserne hos personer med ledelsesansvar med Selskabets og aktionærernes interesser.

9.4 Hvad angår opsigelsesvilkårene vurderer Bestyrelsen, at længere opsigelsesvarsler for medlemmer af Direktionen vil afspejle markedspraksis og er passende som en del af den overordnede vederlagspakke til medlemmer af Direktionen.



10. Godkendelse og offentliggørelse af vederlagspolitikken

10.1 Denne vederlagspolitik er gennemgået og godkendt af Bestyrelsen, og vederlagspolitikken skal offentliggøres på Selskabets hjemmeside (<https://investor.bang-olufsen.com>) med angivelse af datoen for vedtagelsen på Selskabets generalforsamling.

10.2 Vederlagspolitikken beskrives i Selskabets årsrapport, og i forbindelse med Bestyrelsens beretning på den ordinære generalforsamling skal formanden kommentere på principperne for Vederlagspolitikken og overholdelse deraf.

10.3 Selskabet udarbejder i overensstemmelse med gældende lovgivning en vederlagsrapport, som blandt andet indeholder oplysninger om det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af Direktionen på et individuelt grundlag og om overholdelse af Vederlagspolitikken.

10.4 Ændringen af denne Vederlagspolitik blev vedtaget af Bestyrelsen den ~~11. juli 2025~~ 1. juli 2026 og godkendt af Bang & Olufsens generalforsamling den ~~14~~13. august ~~2025~~2026.

11. Revision af politikken

11.1 Vederlagsudvalget gennemgår vederlagspolitikken mindst én gang årligt.

12. Ejer

12.1 Den administrerende direktør.

Definitioner

“Bang & Olufsen / B&O”	Bang & Olufsen a/s
“Bestyrelsen”	Henviser til medlemmerne af Bang & Olufsens bestyrelse, som er registreret hos Erhvervsstyrelsen
“Direktionen”	Henviser til direktørerne i Bang & Olufsens direktion, som er registreret hos Erhvervsstyrelsen
“D&O-forsikring”	Henviser til Bang & Olufsens bestyrelses- og direktionsansvarsforsikring, som er gældende fra tid til anden
“Ordningen”	Henviser til Bang & Olufsens skadesløsholdelsesordning som godkendt af generalforsamlingen den 15. august 2024
“Selskab”	Bang & Olufsen a/s





Bang & Olufsen A/S, Bang & Olufsen Allé 1, DK-7600 Struer, Tel. +45 9684 1122, www.bang-olufsen.com, Reg. number: 41257911