

## Overordnede retningslinjer for incitamentsafløkning af bestyrelse og direktion i Ambu A/S

### 1. Baggrund

I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår en konkret aftale om incitamentsafløkning med et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsafløkning af bestyrelsen og direktionen. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling.

Ambu har tidligere etableret incitamentsordninger i form af et aktieoptionsprogram for selskabets ledende medarbejdere i 2007, et aktieoptionsprogram for direktionen i 2008 og et warrantprogram for ledende medarbejdere (ekskl. direktionen) i 2011 og 2012 samt forventeligt 2013 på baggrund af resultatet for 2011/12.

Med henblik på at sikre et godt samarbejde og sammenhold mellem selskabets direktion og aktionærer ønsker bestyrelsen at have mulighed for at lade selskabets direktion være omfattet af en incitamentsordning.

Det er fortsat hensigten, at bestyrelsen ikke skal være omfattet af nogen incitamentsordninger i Ambu.

Disse retningslinjer omhandler således alene de overordnede retningslinjer vedrørende incitamentsprogrammer for direktionen i Ambu. Ved "direktionen" forstås den/de direktør(er), som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør(er) i selskabet. Direktionen i Ambu består på nuværende tidspunkt af en direktør.

Selskabets eksisterende ordninger berøres ikke af disse retningslinjer.

### 2. Generelle principper

Bestyrelsen har ingen incitamentsordninger.

Formålet med incitamentsafløkning er at fremme værdiskabelsen i selskabet ved en realisering af Ambu's strategiske mål og at sikre fælles interesse mellem selskabet, dets direktion og ledende medarbejdere og aktionærer.

Incitamentsafløkning i Ambu kan bestå af kontante bonusser og aktietegningsrettigheder (warrants) og/eller aktieoptioner.

Direktionen vil derudover altid kunne deltage i generelle medarbejderaktie- eller optionsordninger.

Med henblik på at sikre en konkurrencedygtig vederlæggelse af direktionen består direktionens samlede vederlag af:

- (i) en fast løn (grundløn og pensionsbidrag) samt firmabil og enkelte andre personalegoder,
- (ii) en kontantbonus (som beskrevet i pkt. 3 nedenfor)
- (iii) aktieoptioner (som beskrevet i pkt. 4 nedenfor)

### **3. Ikke-aktiebaserede instrumenter**

Tildelingen af kontant bonus sker årligt, og er principielt baseret på opfyldelsen af forud fastlagte økonomiske eller andre mål for Ambu koncernen eller den enkelte direktør. Størrelsen af bonus er afhængig af graden af opfyldelsen af de fastlagte mål. Bonus kan maksimalt udgøre 70 % af grundlønnen.

Bestyrelsen kan herudover i det enkelte år diskretionært beslutte, hvorvidt der skal tildeles den enkelte direktør en fuldt skønsmæssig bonus, og i givet fald er størrelsen heraf maksimeret til 25 % af den enkelte direktørs faste vederlag. En sådan bonus kan tildeles blandt andet som følge af helt ekstraordinære forhold som f.eks. arbejdsindsatser eller opnåelse af helt specifikke, ekstraordinære resultater. Det er ikke muligt at fastsætte nutidsværdien af sådanne eventuelle skønsmæssige kontante bonusser. I det regnskabsår, hvor en sådan bonus tildeles, vil udgiften herved udgiftsføres og fremgå af årsrapporten.

Optjent kontant bonus udbetales efter generalforsamlingens godkendelse af den enkelte årsrapport.

### **4. Aktiebaserede instrumenter**

Medlemmer af direktionen kan årligt tildeles aktietegningsrettigheder (warrants) og/eller aktieoptioner (samlet "Optioner"). Værdien af de tildelte Optioner opgøres i henhold til Black-Scholes formel. Der betales ikke vederlag for Optionerne.

Optionerne tildeles efter opnåelse af forud aftalte mål og optjenes gradvist over den aftalte periode betinget af den enkelte direktørs fortsatte ansættelse.

Under det foreslåede incitamentsprogram vil en direktør få tildelt Optioner, der tildeles successivt over tre år med 1/3 hvert år, første gang i januar 2014. Optionerne kan udnyttes i en periode, som begynder tre år efter, at de respektive Optioner er tildelt, og slutter seks år efter at de respektive Optioner er tildelt. Udnyttede Optioner bortfalder efter udløb af udnyttelsesperioden. Ambu er berettiget til at kræve, at Optionerne differenceafregnes.

Hver Option giver ret til at købe eller tegne én B-aktie i Ambu á nom. kr. 10 til en pris pr. B-aktie svarende til børskursen på det initiale tildelingstidspunkt med et tillæg på 8 % p.a.

Såvel antal tildelte Optioner og udnyttelseskurs kan justeres bl.a. i tilfælde af visse kapitaldispositioner samt større udbyttebetalinger, ligesom Optionerne kan udnyttes førtidigt bl.a. i tilfælde af ejerskifte.

Ambu vil løbende afdække tildelte aktieoptioner med køb af egne aktier.

Værdien af tildelte Optioner baseret på Black-Scholes formel udgør på tildelingstidspunktet et beløb svarende til 3 måneders fast løn for en direktør.

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

I selskabets vedtægter er i overensstemmelse med selskabslovens § 139 indsat et pkt. 14a, som angiver, at Ambu har vedtaget retningslinjer for incitaments aflønning af selskabets direktion.

Retningslinjerne kan findes på Ambus hjemmeside [www.ambu.com](http://www.ambu.com). Fremover vil der endvidere i noterne til Ambus årsrapport være optaget en oversigt over direktionens samlede aflønning, ligesom tildelte og udestående Optioner vil være angivet og værdiansat.

Disse overordnede retningslinjer er behandlet og godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 13. december 2012

---

Dirigent