

Bilag 1 til indkaldelse til Generalforsamling den 29. november 2011

**Annex 1 to Notice to convene
Annual General Meeting
on 29 November 2011**

VEDERLAGSPOLITIK FOR CHR. HANSEN HOLDING A/S

REMUNERATION POLICY FOR CHR. HANSEN HOLDING A/S

CHR. HANSEN HOLDING A/S

CVR-nr./CVR no. 28 31 86 77

1. Indledning

Bestyrelsen for Chr. Hansen Holding A/S ("Chr. Hansen" eller "Selskabet") har vedtaget denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken"), der omfatter Selskabets bestyrelse og direktion.

Vederlagspolitikken er baseret på Anbefalingerne for God Selskabsledelse, der er udarbejdet af den danske Komité for God Selskabsledelse og implementeret af NASDAQ OMX Copenhagen A/S.

Vederlagspolitikken suppleres af Chr. Hansens overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning, som kan findes på Chr. Hansens hjemmeside www.chr-hansen.com.

2. Generel målsætning

Vederlagspolitikken danner sammen med Chr. Hansens retningslinjer for incitamentsaf lønning rammerne for vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen i Selskabet.

Vederlæggelsen af Chr. Hansens bestyrelse og direktion skal medvirke til at sikre, at Selskabet kan fastholde og tiltrække højt kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og direktører. Vederlaget og dets sammensætning skal fastsættes med henblik på at skabe et passende sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser. Vederlæggelsen skal i den forbindelse medvirke til at fremme værdiskabelsen i Chr. Hansen-koncernen og understøtte koncernens korte og langsigtede målsætninger.

Med henblik på opfyldelse af den overordnede målsætning for Chr. Hansens vederlagspolitik kan bestyrelsen under ekstraordinære omstændigheder fravige de konkrete vilkår i

1. Introduction

The board of directors of Chr. Hansen Holding A/S ("Chr. Hansen" or the "Company") has adopted this remuneration policy (the "Remuneration Policy") applicable to the Company's board of directors and executive board.

The Remuneration Policy is based on the Recommendations for Corporate Governance issued by the Danish Committee on Corporate Governance and implemented by NASDAQ OMX Copenhagen A/S.

The Remuneration Policy is supplemented by Chr. Hansen's general guidelines for incentive-based remuneration that is available on Chr. Hansen's website www.chr-hansen.com.

2. General objectives

Together with Chr. Hansen's guidelines for incentive-based remuneration, the Remuneration Policy forms the basis for the framework governing remuneration of the Company's board of directors and executive board.

The remuneration of Chr. Hansen's board of directors and executive board shall contribute towards ensuring that the Company is able to maintain and attract highly qualified members to its board of directors and executive board. The remuneration and its composition shall be fixed so as to create a suitable alignment of the interests of the management and those of the shareholders. In this context, the remuneration shall contribute towards promoting the creation of value in the Chr. Hansen Group and support the group's long-term and short-term objectives.

In order to attain the overall objectives of Chr. Hansen's remuneration policy, the board of directors may in extraordinary circumstances deviate from the specific

denne vederlagspolitik. Bestyrelsen skal i så fald oplyse om denne fravigelse på først-kommende generalforsamling, hvor dette kan ske uden at skade Selskabets interesser.

3. Principper for bestyrelsens aflønning

Medlemmerne af Selskabets bestyrelse aflønnes med et kontant honorar og modtager ingen incitamentsaflønning.

Honoraret består af et fast årligt grundhonorar, der er ens for alle medlemmer af bestyrelsen. Derudover modtager bestyrelsens formand og næstformand samt medlemmer af bestyrelsens permanente udvalg årlige tillægshonorarer. Formanden for de enkelte udvalg kan tillægges et højere tillægshonorar.

Størrelsen af grundhonorar og tillægshonorarer for det indeværende regnskabsår godkendes af generalforsamlingen på baggrund af forslag fra bestyrelsen. Forslaget fra bestyrelsen fastsættes efter indstilling fra vederlagsudvalget. Vederlagsudvalgets indstilling skal være baseret på markedspraksis, opgavernes omfang og karakter samt de påkrævede kompetencer.

Hvis bestyrelsen pålægger et bestyrelsesmedlem særlige ad hoc opgaver, der falder uden for de sædvanlige opgaver, der påhviler bestyrelsen, kan den pågældende betinget af generalforsamlingens forudgående eller efterfølgende godkendelse modtage særskilt tillægshonorar herfor.

Udgifter forbundet med bestyrelsesmøder, herunder rejseomkostninger, dækkes af Selskabet og kan i forbindelse med oversøiske bestyrelsesmøder tildeles som et fast beløb.

terms in this remuneration policy. The board of directors must in such case disclose information of this deviation at the first general meeting where such disclosure will not be to the detriment of the Company's interests.

3. The principles for the board of directors' remuneration

Members of the Company's board of directors receive a cash fee but no incentive-based remuneration.

The remuneration is composed of a fixed annual basis fee that is the same for all board members. In addition, the chairman and the vice chairman of the board of directors and directors that are members of permanent committees receive annual supplementary fees. The chairman of a committee may receive a higher supplementary fee.

The amount of the basis fee and supplementary fees for the current financial year must be approved by the general meeting based on a proposal from the board of directors. The board of directors' proposal is fixed on the basis of the remuneration committee's recommendations. The remuneration committee's recommendations must be based upon market practice, the scope and nature of the work and the qualifications required.

If the board of directors instructs a director to perform specific tasks on an ad hoc basis that falls outside the scope of the board of directors' ordinary duties, the director in question may - subject to the prior or subsequent approval of the general meeting - receive separate supplementary remuneration in this regard.

The Company pays costs incurred in connection with board meetings, including traveling costs and may in connection with overseas travel be paid as a fixed travel allowance.

I årsrapporten optages oplysning om honoraret til bestyrelsen.

Hvert generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem skal, senest 12 måneder efter vedkommende er blevet valgt til bestyrelsen, købe aktier i Selskabet svarende til et beløb på mindst et års grundhonorar. Medlemmet skal opretholde en aktiebeholdning svarende til mindst et års grundhonorar så længe vedkommende er medlem af Selskabets bestyrelse.

4 Principper for direktionens aflønning

4.1 Fast løn, goder, fratrædelse og pension

Hvert medlem af direktionen modtager en individuelt aftalt grundløn, der vurderes hvert år.

Til brug for fastsættelsen af grundlønnen udarbejder vederlagsudvalget en indstilling til bestyrelsen. Indstillingen skal være baseret på markedspraksis, opgavernes omfang og karakter, de påkrævede kompetencer og den enkelte direktørs arbejdsindsats. Derudover skal der generelt tages hensyn til Chr. Hansens interesse i at kunne tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede direktører.

Direktionens medlemmer kan endvidere tildeles visse sædvanlige goder, som f.eks. firmabil, forsikring, avis, fri telefon og internetadgang.

Vilkår for pension og fratrædelse fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra vederlagsudvalget. Det almindelige opsigelsesvarsel fra selskabets side kan dog ikke overstige 18 måneder, mens det almindelige opsigelsesvarsel fra direktørens side skal være mindst 12 måneder. Eventuel fratrædelsesgodtgørelse kan

Information on remuneration paid to the board of directors is disclosed in the annual report.

Each director elected by the general meeting must not later than 12 months after the appointment to the board of directors purchase shares in the Company corresponding to an amount of at least one year's basis fee. The director must maintain a shareholding corresponding to at least one year's base fee for as long as the director is a member of the Company's board of directors.

4 Principles for the executive board's remuneration

4.1 Fixed salary, benefits, resignation and pension

Each member of the executive board receives an agreed base salary subject to annual reassessment.

The remuneration committee makes recommendations to the board of directors with regard to the base salary. The remuneration committee's recommendations must be based on market practice, the scope and nature of the work, the qualifications required and the performance of each individual executive officer. In addition, Chr. Hansen's interest in attracting, motivating and maintaining qualified executive officers must in general be taken into account.

Members of the executive board may also be granted certain ordinary benefits, e.g. company car, insurance, newspaper, free telephone and internet access.

The board of directors determines the terms governing pension and resignation based on the remuneration committee's recommendations. The ordinary notice period on the part of the Company cannot exceed 18 months. The executive officer may terminate his employment subject to at least an ordinary no-

maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års vederlag.

tice period of 12 months. Any severance pay cannot exceed an amount corresponding to the remuneration paid for the two preceding years.

4.2 Incitamentsaflønning

Direktionens medlemmer kan tildeles incitamentsaflønning i overensstemmelse med de af bestyrelsen fastsatte overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, der er godkendt af Selskabets generalforsamling.

Ved fastlæggelsen af incitamentsaflønningens sammensætning samt af forholdet mellem incitamentsaflønningen og den faste aflønning skal bestyrelsen nøje iagttage vederlagspolitikens overordnede formål og tilstræbe, at der ikke skabes uhensigtsmæssige incitamentter hos direktionen.

4.2 Incentive-based remuneration

Members of the executive board may be offered incentive-based remuneration in accordance with the board of directors' overall guidelines for incentive-based remuneration approved by the Company's general meeting.

When determining the composition of the incentive-based remuneration and the ratio between the incentive-based remuneration and the fixed salary, the board of directors must carefully consider the overall objectives of the remuneration policy and aim to avoid undesirable incentives for the executive board.

4.3 Oplysninger om aflønning

I Chr. Hansens årsrapport gives oplysning om direktionens vederlag, herunder om grundløn, pension, incitamentsaflønning samt om forholdet til vederlagspolitikken. Desuden gives oplysning om hovedvilkårene for eventuelle fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

4.3 Information on remuneration

Information on remuneration paid to the executive board, including information on base salary, pension, incentive-based remuneration as well as the remuneration policy, will be disclosed in Chr. Hansen's annual report. Moreover, the main terms governing any retention and severance schemes are disclosed.

5 Vederlagsudvalg

Bestyrelsens vederlagsudvalg skal sikre, at Selskabet opretholder en vederlagspolitik samt overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af Chr. Hansens ledelse, der er opdaterede og tidssvarende.

Vederlagsudvalget skal vurdere og fremkomme med forslag om vederlag til medlemmer af Selskabets bestyrelse og direktion samt sikre, at sådanne vederlag er i overensstemmelse med Chr. Hansens vederlagspolitik.

5 The remuneration committee

The board of directors' remuneration committee must ensure that the Company always has a remuneration policy and overall guidelines for incentive-based remuneration of Chr. Hansen's management, and that these are always kept updated and up-to-date.

The remuneration committee must assess and make proposals for remuneration of the members of the Company's board of directors and executive board and ensure that such remuneration is consistent with Chr. Hansen's remuneration policy.

Vederlagsudvalget skal tilstræbe at undgå at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i Selskabet.

The remuneration committee must aim to avoid consulting the same external advisers as the executive board of the Company.

6 Vedtagelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken er vedtaget af bestyrelsen og godkendt af aktionærerne i Chr. Hansen Holding A/S på den ordinære generalforsamling afholdt den 29. november 2011.

Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, www.chr-hansen.com, med angivelse af vedtagelsesdatoen.

Alle ændringer til Selskabets vederlagspolitik og de overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning skal vedtages af bestyrelsen og godkendes af Selskabets aktionærer på en generalforsamling. Vederlagspolitikken og retningslinjerne gennemgås mindst én gang årligt.

6 Adoption and publication

The remuneration policy has been adopted by the board of directors and approved by the shareholders of Chr. Hansen Holding A/S at the annual general meeting held on 29 November 2011.

The remuneration policy is available on the Company's website www.chr-hansen.com, where the date of adoption also appears.

All changes to the Company's remuneration policy and the overall guidelines for incentive-based remuneration must be adopted by the board of directors and approved by the Company's shareholders at a general meeting. The remuneration policy and the guidelines must be reviewed at least once a year.