

OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF LEDELSEN I CHR. HANSEN HOLDING A/S

November 2015

1. Indledning

I overensstemmelse med selskabslovens § 139 har bestyrelsen for Chr. Hansen Holding A/S ("Chr. Hansen" eller "Selskabet", og sammen med dets dattervirksomheder, "Koncernen") fastlagt disse overordnede retningslinjer for incitaments aflønning af den registrerede ledelse i Chr. Hansen.

Chr. Hansens bestyrelse aflønnes alene med et fast vederlag og modtager ingen incitaments aflønning. Disse retningslinjer omfatter derfor alene Chr. Hansens direktion, hvorved menes de direktører, som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører for Chr. Hansen.

2. Generelle principper

2.1 Formål

Formålet med incitaments aflønningen i Chr. Hansen er at fremme værdiskabelsen i Koncernen og at understøtte Koncernens kort- og langsigtede målsætninger. Incitaments aflønningen skal tilstræbe et passende sammenfald mellem direktionens og aktionærernes interesser og sikre, at Chr. Hansen kan fastholde og tiltrække højt kvalificerede ledelsesmedlemmer.

2.2 Karakteren af incitaments aflønningen

Incitaments aflønningen til direktionen i Chr. Hansen kan efter bestyrelsens nærmere bestemmelse bestå af enhver form for variabel aflønning, herunder ikke-aktiebaserede bonusaftaler samt aktiebaserede ordninger bestående af f.eks. matching shares, aktieoptioner eller betingede aktierettigheder eller -tildelinger ("restricted share units" eller "RSU'er"). Incitaments aflønningen kan gives løbende, i enkeltstående tilfælde eller i tilknytning til særlige begivenheder.

2.3 Tildelings- og vestingkriterier

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der årligt vurderer direktionens aflønningsforhold. Beslutning om incitamentsaflønning, herunder om størrelsen og sammensætningen af incitamentsaflønningen, træffes ud fra, hvad vederlagsudvalget og bestyrelsen finder hensigtsmæssigt for at understøtte og tilgodese Chr. Hansens kort- og langsigtede mål, og ud fra hensynet om at skabe et passende sammenfald mellem direktionens og aktionærernes interesser.

Incitamentsaflønningens størrelse er undergivet begrænsninger, som er nærmere beskrevet nedenfor. Niveaueet for direktionens vederlæggelse evalueres løbende i forhold til andre danske large cap-selskaber med internationale aktiviteter. Efter indstilling fra Chr. Hansens vederlagsudvalg fastsætter bestyrelsen resultatmål for hvert direktionsmedlem. Disse mål kan knytte sig til generelle forretningsmæssige forhold, såsom strategiske og regnskabsmæssige målsætninger, eller til individuelle forhold for den enkelte direktør. Tildeling og vesting af incitamentsaflønning kan - afhængigt af incitamentsaflønningens karakter - knyttes til opnåelsen af de fastsatte resultatmål. Vestingperioderne fastsættes af bestyrelsen under hensyntagen til indholdet af de fastsatte resultatmål.

2.4 Tilpasning og tilbagebetaling af incitamentsaflønning

Bestyrelsen kan for alle typer incitamentsaflønning fastsætte nærmere vilkår om bortfald eller tilbagebetaling af incitamentsaflønningen, herunder om bortfald i tilfælde af fratræden eller om tilbagebetaling i tilfælde af fejl i regnskabstal eller andet grundlag for tildeling eller vesting. Bestyrelsen kan endvidere fastsætte nærmere vilkår om accelereret vesting eller udnyttelse samt om tilpasning af incitamentsaflønning i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, væsentlige frasalg af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden virksomhedssammenslutning, hvori Chr. Hansen indgår. Endelig kan bestyrelsen fastsætte vilkår for justering af udnyttelseskurs, resultatmål, m.v. i tilfælde af ændringer i Chr. Hansens kapitalstruktur eller i tilfælde af andre væsentlige begivenheder, som ellers ville have en utilsigtet virkning på incitamentsaflønningens værdi eller effekt.

3. Kortsigtet incitamentsprogram

Medlemmer af direktionen vil på årlig basis kunne tildeles bonus betinget af hel eller delvis opnåelse af visse på forhånd fastsatte individuelle resultatmål knyttet til det pågældende regnskabsår ("KPI'er").

De fastsatte KPI'er kan indeholde forretningsmæssige målsætninger for hele Koncernen, for en eller flere divisioner, for et eller flere koncernselskaber og/eller personligt for den enkelte direktør samt mål vedrørende nærmere bestemte begivenheders indtræden. Tildelingen af bonus understøtter primært Selskabets kortsigtede målsætninger.

Bonussen kan efter bestyrelsens nærmere bestemmelse bestå af kontant vederlag eller RSU'er.

RSU'er vester over en af bestyrelsen nærmere fastsat periode på op til tre år, eventuelt således at der modnes en forholdsmæssig andel af RSU'erne for hvert år i perioden. Efter vesting vil en indehaver af RSU'er have fire uger i det førstkomende åbne handelsvindue efter vesting til at udnytte sine RSU'er. Hver modnet RSU giver ret til at købe én (1) aktie i Chr. Hansen mod betaling af DKK 1 eller en anden af bestyrelsen fastsat pris, der kan være lavere end markedskursen på tildelingstidspunktet.

Den samlede værdi af bonus ydet som kontant vederlag eller RSU'er kan maksimalt udgøre op til 120% af direktionsmedlemmets årlige grundløn i tildelingsåret eksklusive pension og andre accessoriske ydelser.

Værdien af RSU'erne opgøres som nærmere beskrevet i Selskabets årsrapport.

Chr. Hansen har til hensigt at købe egne aktier med henblik på at afdække sine forpligtelser i henhold til tildelte RSU'er.

4. Langsigtet incitamentsprogram

4.1 Matching shares

For at understøtte Selskabets langsigtede målsætninger kan medlemmer af direktionen som led i deres aflønning blive tilbudt at deltage i et matching shares-program. For at deltage i programmet skal direktøren erhverve eksisterende aktier i Chr. Hansen ("investeringsaktier") og beholde dem i en på forhånd fastsat fastholdelsesperiode på mindst tre år. Efter fastholdelsesperiodens udløb vil direktøren, såfremt visse på forhånd fastsatte resultatmål er opfyldt, være berettiget til at modtage et på forhånd fastsat antal yderligere aktier pr. investeringsaktie ("matching shares").

Det antal matching shares, som kan tildeles en direktør, fastsættes på forhånd på grundlag af specifikke resultatmål, som er defineret af bestyrelsen. Resultatmålene kan indeholde forretningsmæssige målsætninger for hele Koncernen, for en eller flere divisioner, for et eller flere koncernselskaber og/eller personligt for den enkelte direktør samt mål vedrørende specifikke projekter. Resultatmålene dækker en periode på mindst tre regnskabsår. For de nyligt rekrutterede direktører kan ansættelsesåret tælle som det første regnskabsår, selv om den pågældende kun har været ansat en del af året, dog mindst seks måneder. Resultatmålene kan afspejle forskellige opfyldelsesniveauer. Finansielle resultatmål skal afspejle Selskabets langsigtede finansielle mål. Hvordan opfyldelse af de enkelte resultatmål er beregnet for hver tildeling, offentliggøres på tildelingstidspunktet og i Selskabets årsrapport.

Ud over opfyldelse af resultatmålene er modtagelse af matching shares betinget af, at direktøren:

- Har erhvervet et minimumsantal investeringsaktier svarende til en bestemt procentdel af direktørens årlige grundløn.
- Har ejet investeringsaktierne i hele fastholdelsesperioden.
- Er ansat i Koncernen ved fastholdelsesperiodens udløb eller forinden har forladt Selskabet som "good leaver" (som defineret af bestyrelsen).

Det antal investeringsaktier, som i et givet år er påkrævet for at deltage i programmet, fastsættes af bestyrelsen.

Værdien af retten til potentielt at modtage matching shares kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre 100% af direktørens grundløn eksklusive pension og andre accessoriske ydelser i tildelingsåret. Værdien vil blive opgjort efter en relevant opgørelsesmetode, som Chr. Hansen måtte anvende til brug for sin årsrapport, og vil løbende fremgå af Chr. Hansens årsrapporter.

De investeringsaktier, som direktøren skal eje i fastholdelsesperioden, kan enten købes på Nasdaq Copenhagen til markedskurs i et åbent handelsvindue eller udgøre aktier, som direktøren allerede ejer.

Chr. Hansen har til hensigt at købe egne aktier med henblik på at afdække sine forpligtelser i henhold til tildelte matching shares.

4.2 Aktieoptioner (Der foretages ingen ny ordinær tildeling af aktieoptioner efter den 27. november 2014)

Aktieoptioner ("optioner") tildelt i henhold til Chr. Hansens aktieoptionsprogram(mer) giver deltagerne mulighed for at købe eller tegne aktier i Chr. Hansen.

Vesting af optionerne er betinget af opfyldelse af visse på forhånd fastsatte resultatmål, der kan vedrøre det igangværende eller fremtidige regnskabsår. De fastsatte resultatmål kan indeholde forretningsmæssige målsætninger for hele Koncernen, for en eller flere divisioner, for et eller flere koncernselskaber og/eller personligt for den enkelte direktør samt mål vedrørende nærmere bestemte begivenheders indtræden.

Vestingperioderne fastsættes af bestyrelsen og er på mindst tre år. Efter vesting vil udnyttelse af optionerne kunne finde sted inden for en af bestyrelsen på tildelingstidspunktet nærmere fastsat periode på mindst tre og maksimalt seks år. Udnyttelseskursen svarer mindst til 110% af markedskursen ved tildelingen, evt. beregnet som en gennemsnitskurs i en rimelig periode forud for tildelingen. Der kan gælde hurdle-rates, hvorefter udnyttelseskursen øges over tid i en nærmere foruddefineret ordning.

Værdien af tildelte optioner kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre 100% af direktionsmedlemmets grundløn eksklusive pension og andre accessoriske ydelser i tildelingsåret. Værdien af tildelte optioner vil blive opgjort efter Black-Scholes (eller en anden relevant opgørelsesmetode, som Chr. Hansen måtte anvende til brug for sin årsrapport) og vil løbende fremgå af Chr. Hansens årsrapporter.

Chr. Hansen køber egne aktier med henblik på at afdække sine forpligtelser i henhold til tildelte optioner.

5. Tildeling af ekstraordinær incitamentsafløning

Med henblik på opfyldelse af den overordnede målsætning for Chr. Hansens incitamentsafløning kan bestyrelsen i enkeltstående tilfælde beslutte at tildele engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsafløning, f.eks. i form af fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med rekruttering. Sådanne ekstraordinære tildelinger kan være incitamentsbaserede og bestå af et kontant og/eller aktiebaseret vederlag, dog altid i henhold til retningslinjerne i § 3 for kortsigtede incitamerter og § 4 for langsigtede incitamerter.

Værdien af ekstraordinære tildelinger kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre et beløb svarende til 100% af direktionsmedlemmets årlige grundløn i tildelingsåret, forudsat at tildelingen kan øges med yderligere 100% af direktionsmedlemmets årlige grundløn i tildelingsåret, i det omfang en sådan forøgelse vedrører en tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med rekruttering.

6. Offentliggørelse af retningslinjerne

Disse retningslinjer er behandlet og godkendt af aktionærerne i Chr. Hansen Holding A/S på den ordinære generalforsamling afholdt den 26. november 2015 og erstatter retningslinjerne godkendt på den ordinære generalforsamling den 27. november 2014.

Retningslinjerne vil blive offentliggjort på Chr. Hansens hjemmeside, www.chr-hansen.com.

Retningslinjerne gælder for aftaler om incitamentsafløning indgået efter offentliggørelsen af retningslinjerne på Chr. Hansens hjemmeside.

