

VEDERLAGSPOLITIK FOR CHR. HANSEN HOLDING A/S

1. Indledning

Bestyrelsen for Chr. Hansen Holding A/S ("Chr. Hansen" eller "Selskabet" og sammen med dets dattervirksomheder "Koncernen") har vedtaget denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken"), der omfatter Selskabets bestyrelse og direktion. Direktionen omfatter alle direktører, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

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

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

2. Generel målsætning

Vederlagspolitikken danner sammen med Chr. Hansens retningslinjer for incitamentsafløjning rammerne for afløjningen af bestyrelsen og direktionen i Selskabet.

Afløjningen 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. Afløjningen 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 denne vederlagspolitik. Bestyrelsen skal i så fald oplyse om denne fravigelse på førstkommande 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.

Ud over ovenstående honorarer kan Selskabet betale sociale bidrag og lignende skatter, som pålægges Selskabet af udenlandske myndigheder, i forbindelse med bestyrelsesmedlemmers honorarer. Udgifter, som bestyrelsesmedlemmer har i forbindelse med bestyrelses- og udvalgsmøder, herunder rejseomkostninger samt relevant uddannelse kan også dækkes af Selskabet. I forbindelse med oversøiske rejser kan bestyrelsesmedlemmer modtage et fast beløb i rejsegodtgørelse.

I årsrapporten oplyses 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 med tillæg af pensionsbidrag, 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 maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års vederlag.

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 vederlagspolitikken overordnede formål og tilstræbe, at der ikke skabes uhensigtsmæssige incitamentter hos direktionen.

4.3 Oplysninger om aflønning

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

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.

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

6. Vedtagelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken er vedtaget af bestyrelsen og godkendt af aktionærene i Chr. Hansen Holding A/S på den ordinære generalforsamling afholdt den 28. november 2017.

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

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