



## Indkaldelse til Ordinær general- forsamling 2019

Chr. Hansen Holding A/S  
Bøge Allé 10-12, 2970 Hørsholm  
Danmark

CVR nr. 28318677

[www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com)

**CHR HANSEN**

*Improving food & health*



# CHR. HANSEN HOLDING A/S

## TIL AKTIONÆRERNE I CHR. HANSEN HOLDING A/S

Bestyrelsen har herved fornøjelsen af at indkalde til ordinær generalforsamling

onsdag den 27. november 2019 kl. 16.00

på selskabets adresse, Bøge Allé 10-12, 2970 Hørsholm.

### DAGSORDEN

1. Beretning om selskabets virksomhed
2. Godkendelse af årsrapporten for 2018/19
3. Beslutning om resultatdisponering
4. Fastsættelse af honorar til bestyrelsen
5. Forslag fra bestyrelsen
- 5a. Godkendelse af revideret vederlagspolitik
6. Valg af medlemmer til bestyrelsen
- 6a. Valg af formand for bestyrelsen
- 6b. Valg af øvrige medlemmer til bestyrelsen
7. Valg af revisor
- 7a. Genvalg af PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
8. Bemyndigelse til dirigenten for den ordinære generalforsamling

### FULDSTÆNDIGE FORSLAG TIL DAGSORDENENS PUNKTER:

#### AD DAGSORDENENS PUNKT 1

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen tager bestyrelsens beretning om selskabets virksomhed i 2018/19 til efterretning.

#### AD DAGSORDENENS PUNKT 2

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender selskabets årsrapport for 2018/19. Årsrapporten for 2018/19 kan findes på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com).

#### AD DAGSORDENENS PUNKT 3

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender bestyrelsens forslag til resultatdisponering, som beskrevet i årsrapporten for 2018/19, herunder forslag om udbetaling af ordinært udbytte på DKK 7,07 pr. aktie à DKK 10 i forbindelse med den ordinære generalforsamling, svarende til et beløb på EUR 125 mio. eller 50% af årets resultat for Chr. Hansen-koncernen.

# ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2019

## AD DAGSORDENENS PUNKT 4

Baseret på benchmarkdata for OMX C25-selskaber og sammenlignelige danske selskaber foreslår bestyrelsen, at generalforsamlingen godkender følgende aflønning af bestyrelsens medlemmer for regnskabsåret 2019/20. Aflønningen er uændret i forhold til aflønningsniveauet for 2018/19:

Medlemmer af bestyrelsen	DKK	400.000	(basishonorar)
Bestyrelsens formand	DKK	1.200.000	(svarende til 3 gange basishonorar)
Bestyrelsens næstformand	DKK	800.000	(svarende til 2 gange basishonorar)

Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg, et nomineringsudvalg, et vederlagsudvalg og et videnskabsudvalg. Baseret på benchmarkdata for OMX C25-selskaber og sammenlignelige danske selskaber foreslår bestyrelsen, at medlemmer af selskabets udvalg modtager følgende tillæg for regnskabsåret 2019/20. Tillæggene er uændrede i forhold til niveauet for 2018/19:

Formand for revisionsudvalget	DKK	300.000	
Formand for vederlagsudvalget og videnskabsudvalget	DKK	250.000	pr. udvalg
Formand for nomineringsudvalget	DKK	200.000	
Medlemmer af revisionsudvalget og videnskabsudvalget	DKK	150.000	pr. udvalg
Medlemmer af nomineringsudvalget og vederlagsudvalget	DKK	125.000	pr. udvalg

Ud over ovennævnte honorarer og tillæg modtager bestyrelses- og udvalgsmedlemmer et fast beløb i rejsegodtgørelse på EUR 3.000 i forbindelse med rejser til bestyrelses- og/eller udvalgsrelaterede møder uden for deres bopælsland. Tidligere modtog medlemmerne kun rejsegodtgørelse i forbindelse med oversøiske rejser. Herudover betaler selskabet sociale bidrag og lignende skatter og afgifter, som pålægges af udenlandske myndigheder, i forbindelse med bestyrelsesmedlemmernes honorarer.

# ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2019

## AD DAGSORDENENS PUNKT 5A

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender en revideret vederlagspolitik, der er godkendt af bestyrelsen.

Den reviderede vederlagspolitik gælder for selskabets bestyrelse og direktion og er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens reviderede §§ 139 og 139a og de seneste anbefalinger for god Selskabsledelse udstedt af Komitéen for god Selskabsledelse. Vederlagspolitikken erstatter selskabets nuværende vederlagspolitik, der blev godkendt på generalforsamlingen den 28. november 2017, og retningslinjerne for incitamentsaflønnning, der blev godkendt på generalforsamlingen den 26. november 2015.

Den reviderede vederlagspolitik indeholder følgende indholdsmæssige ændringer sammenlignet med den nuværende politik og de nuværende retningslinjer:

- Kortsigtet incitamentsaflønnning (kontantbonus og betingede aktierettigheder (restricted share units eller RSU'er)) for direktionen:
  - Den forventede værdi (target value) må højst udgøre 85% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og 70% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen. Den forventede værdi (target value) har ikke tidligere været anvendt.
  - Den maksimale værdi må højst udgøre 120% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og højst 95% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen. Tidligere måtte den maksimale værdi højst udgøre 120% af alle direktionsmedlemmers årlige grundløn eksklusiv pension og andre accessoriske ydelser.
  - Mindst en tredjedel (1/3) af den optjente kortsigtede incitamentsaflønnning tildeles i form af RSU'er.
- Langsigtet incitamentsaflønnning (matching shares) for direktionen:
  - Den forventede værdi (target value) må højst udgøre 80% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og 60% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen. Den forventede værdi (target value) har ikke tidligere været anvendt.
  - Den maksimale værdi må højst udgøre 125% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og 90% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen. Tidligere måtte den maksimale forventede værdi højst udgøre 100% af alle direktionsmedlemmers årlige grundløn eksklusiv pension og andre accessoriske ydelser.
- Obligatorisk tilbagebetaling (clawback) i tilfælde af fejl i regnskabstal eller andet grundlag for tildelingen eller optjeningen i henhold til ordningen.
- Et fast beløb i rejsegodtgørelse til bestyrelsesmedlemmer i forbindelse med bestyrelses- og udvalgsrelaterede møder uden for deres bopælsland. Tidligere modtog medlemmerne kun rejsegodtgørelse i forbindelse med oversøiske rejser.

Den reviderede vederlagspolitik vil, såfremt den godkendes, gælde for aftaler om vederlag og incitamentsaflønnning, der indgås for regnskabsåret 2019/20 og efterfølgende regnskabsår.

Den fulde ordlyd af den reviderede vederlagspolitik for Chr. Hansen Holding A/S er vedhæftet som **bilag 1** til denne indkaldelse og kan også findes på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com).

Hvis den reviderede vederlagspolitik godkendes, vil henvisningen til de nuværende retningslinjer for incitamentsaflønnning i pkt. 10.3 i selskabets vedtægter blive slettet.

De vedtægtsændringer, som ovenstående medfører, herunder en redaktionel ændring af titlerne "Chairman" og "Vice Chairman" i den engelske version af selskabets vedtægter til de kønsneutrale titler "Chair" og "Vice Chair", er afspejlet i det reviderede udkast til vedtægter, der kan findes på selskabets hjemmeside.

# ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2019

## **AD DAGSORDENENS PUNKT 6A**

Bestyrelsen foreslår, at Dominique Reiniche genvælges som formand for bestyrelsen for en periode på ét år.

## **AD DAGSORDENENS PUNKT 6B**

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen genvælger følgende bestyrelsesmedlemmer for en periode på ét år:

Jesper Brandgaard, Luis Cantarell, Heidi Kleinbach-Sauter, Niels Peder Nielsen, Kristian Villumsen og Mark Wilson.

En nærmere beskrivelse af kandidaternes kompetencer og ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder er vedhæftet som **bilag 2** til denne indkaldelse og kan også findes på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com).

## **AD DAGSORDENENS PUNKT 7A**

Bestyrelsen foreslår, at selskabets nuværende revisor, PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab ("PwC"), genvælges. Revisionsudvalget anbefaler genvalg af PwC på grund af deres indgående kendskab til fødevaringrediensindustrien og gode kendskab til Chr. Hansen. Desuden har PwC en global organisation, der yder værdifuld og professionel støtte til Chr. Hansens globale virksomhed. Revisionsudvalget er ikke blevet påvirket af tredjeparter, og selskabet er ikke underlagt kontraktlige forpligtelser, som begrænser generalforsamlingens valg til bestemte revisorer eller revisionsfirmaer.

## **AD DAGSORDENENS PUNKT 8**

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger dirigenten til (med substitutionsret) at anmelde det vedtagne til Erhvervsstyrelsen og til at foretage sådanne ændringer og tilføjelser heri, som Erhvervsstyrelsen måtte kræve som betingelse for registrering eller godkendelse.

# ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2019

## MAJORITETSKRAV

Alle forslag kan vedtages med simpelt flertal.

## SELSKABETS AKTIEKAPITAL

På tidspunktet for denne indkaldelse udgør selskabets aktiekapital nominelt DKK 1.318.524.960, der er fordelt på aktier à nominelt DKK 10. Hver aktie à DKK 10 giver én stemme.

## REGISTRERINGSDATO OG AKTIONÆRERNES STEMMERET

Registreringsdatoen er **onsdag den 20. november 2019**.

Aktionærer, der besidder aktier i selskabet på registreringsdatoen, har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen. De aktier, aktionæren besidder, opgøres på registreringsdatoen (ved dagens udløb) på baggrund af notering af aktionærens aktier i ejerbogen samt meddelelser om ejerforhold, som selskabet har modtaget med henblik på indførelse i ejerbogen. Deltagelse er endvidere betinget af, at aktionæren rettidigt har løst adgangskort som beskrevet nedenfor.

## ADGANGSKORT

Aktionærer, der ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal anmode om adgangskort senest **fredag den 22. november 2019**.

Adgangskort til generalforsamlingen kan bestilles på en af følgende måder:

- Elektronisk via "Aktionærportal" under menuen "Investors", "Dansk information" på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com), eller på hjemmesiden for Computershare A/S, [www.computershare.dk](http://www.computershare.dk)
- Ved fremsendelse af tilmeldingsblanketten i udfyldt og underskrevet stand til Computershare A/S, enten ved at e-maile en indscannet kopi af blanketten til [gf@computershare.dk](mailto:gf@computershare.dk) eller sende den med almindelig post til Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 1. sal, 2800 Kgs. Lyngby. Blanketten er tilgængelig på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com), via "Aktionærportal" under menuen "Investors", "Dansk information"
- Ved at kontakte Computershare pr. e-mail på [gf@computershare.dk](mailto:gf@computershare.dk).

Bestilte adgangskort sendes elektronisk til den e-mailadresse, som er oplyst af aktionæren i aktionærportalen, og som er registreret i ejerbogen. Adgangskort sendes således ikke længere til aktionærerne med posten.

Adgangskort skal fremvises ved indgangen til generalforsamlingen, enten i elektronisk form (dvs. på en smartphone/tablet) eller i udskrift. Aktionærer, som har bestilt adgangskort uden at oplyse e-mailadresse, skal afhente deres adgangskort ved indgangen mod fremvisning af behørig legitimation. Fysiske stemmesedler udleveres ved indgangen.

# ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2019

## FULDMAGT

Aktionærer, der er forhindrede i at deltage i generalforsamlingen, kan afgive fuldmagt. Fuldmagt kan afgives på en af følgende måder:

- Elektronisk via "Aktionærportal" under menuen "Investors", "Dansk information" på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com)
- Skriftligt ved brug af fuldmagtsblanket, der kan hentes på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com), via "Aktionærportal" under menuen "Investors", "Dansk information". Blanketten fremsendes i udfyldt og underskrevet stand til Computershare A/S, enten ved at sende en indscannet kopi af blanketten pr. e-mail til [gf@computershare.dk](mailto:gf@computershare.dk) eller med almindelig post til Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 1. sal, 2800 Kgs. Lyngby
- Ved at kontakte Computershare pr. e-mail på [gf@computershare.dk](mailto:gf@computershare.dk).

Den udfyldte fuldmagtsblanket skal være Computershare A/S i hænde senest **fredag den 22. november 2019**.

Der kan afgives enten fuldmagt eller brevstemme, jf. nedenfor, men ikke begge dele.

Retten til fremmøde og afgivelse af stemme ved fuldmagt skal behørigt dokumenteres. Hvis behørig dokumentation ikke kan fremlægges, vil adgang og/eller stemmeret efter omstændighederne kunne nægtes.

## BREVSTEMME

Aktionærer, der er forhindrede i at deltage i generalforsamlingen, kan stemme ved brevstemme. Brevstemme kan afgives på en af følgende måder:

- Elektronisk via "Aktionærportal" under menuen "Investors", "Dansk information" på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com)
- Skriftligt ved brug af brevstemmeblanket, der kan hentes på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com), via "Aktionærportal" under menuen "Investors", "Dansk information". Blanketten fremsendes i udfyldt og underskrevet stand til Computershare A/S, enten ved at sende en indscannet kopi af blanketten pr. e-mail til [gf@computershare.dk](mailto:gf@computershare.dk) eller med almindelig post til Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 1. sal, 2800 Kgs. Lyngby
- Ved at kontakte Computershare pr. e-mail på [gf@computershare.dk](mailto:gf@computershare.dk).

Brevstemmer skal være Computershare A/S i hænde senest **fredag den 22. november 2019**. Der kan afgives enten brevstemme eller fuldmagt, jf. ovenfor, men ikke begge dele.

# ORDINÆR GENERALFORSAMLING I **CHR. HANSEN HOLDING A/S**

## **PRAKTISKE OPLYSNINGER**

Udbytte, der vedtages på generalforsamlingen, udbetales af VP Securities A/S **mandag den 2. december 2019**.

På selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com), kan der til og med dagen for generalforsamlingens afholdelse findes yderligere oplysninger om generalforsamlingen, herunder:

- Indkaldelsen til den ordinære generalforsamling med bilag 1 og 2
- De ændrede vedtægter
- Blanketter, der anvendes ved stemmeafgivelse ved fuldmagt og ved brev
- Oplysninger om det samlede antal aktier og stemmerettigheder pr. datoen for indkaldelsen
- Årsrapport for 2018/19
- Oplysninger om håndtering af personoplysninger i forbindelse med den ordinære generalforsamling

Generalforsamlingen vil blive afholdt på dansk og vil blive transmitteret direkte via webcast på selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com). Den administrerende direktør og bestyrelsesformanden vil give deres præsentationer på engelsk. Der vil blive simultantolket fra engelsk til dansk og fra dansk til engelsk på mødet.

Efter generalforsamlingen vil der blive serveret forfriskninger.

## **SPØRGSMÅL FRA AKTIONÆRERNE**

Aktionærer kan stille spørgsmål til dagsordenen eller til dokumenter m.v. til behandling på generalforsamlingen ved skriftlig henvendelse til selskabet på adressen Bøge Allé 10-12, 2970 Hørsholm, på [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com) eller pr. e-mail til [dkmari@chr-hansen.com](mailto:dkmari@chr-hansen.com). Spørgsmål skal være selskabet i hænde senest en uge før generalforsamlingens afholdelse.

Hørsholm, 31. oktober 2019

Chr. Hansen Holding A/S  
Bestyrelsen

- BILAG 1** Revideret vederlagspolitik  
**BILAG 2** Beskrivelse af kandidater til bestyrelsen



# BILAG 1

## Revideret vederlagspolitik

### 1. INDLEDNING

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

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a samt Anbefalingerne for god Selskabsledelse, som er udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse.

Vederlagspolitikken erstatter vederlagspolitikken for Chr. Hansen Holding A/S, som blev vedtaget på Selskabets generalforsamling den 28. november 2017, og de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af ledelsen i Chr. Hansen Holding A/S, som blev vedtaget på Selskabets generalforsamling den 26. november 2015.

Vederlagspolitikken danner de grundlæggende rammer for aflønning af Selskabets bestyrelse og direktion.

### 2. OVERORDNEDE PRINCIPPER

#### 2.1 OVERORDNET MÅLSÆTNING

Aflønningen af Chr. Hansens bestyrelse og direktion skal medvirke til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde højt kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og direktører. Aflønningen og dens sammensætning skal fastsættes med henblik på at sikre, at der er passende sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser. Aflønningen skal i den forbindelse medvirke til at fremme strategien, den langsigtede bæredygtighed og værdiskabelsen i Chr. Hansen-koncernen ved at understøtte Koncernens langsigtede og kortsigtede målsætninger.

#### 2.2 INCITAMENTS AFLØNNING

Incitamentsaflønning udgør en integreret del af direktionens aflønning. Den incitamentsbaserede aflønning er udviklet specifikt med henblik på dels at sørge for, at der er passende sammenfald mellem direktionens og aktionærernes interesser, dels at sikre, at Chr. Hansen er i stand til at tiltrække og fastholde højt kvalificerede direktører. Enhver beslutning om at indføre incitamentsaflønning, herunder beslutning om aflønningens størrelse og sammensætning, skal træffes på grundlag af, hvad vederlagsudvalget og bestyrelsen finder egnet til at fremme ovennævnte målsætning. Direktionens aflønning, herunder incitamentsaflønningens karakter og niveau, vurderes løbende i lyset af lønningsniveauet i andre danske large cap-virksomheder med internationale aktiviteter samt europæiske virksomheder, der opererer inden for lignende brancher som Selskabet.

#### 2.3 PRÆSTATIONSMÅL

Incitamentsbaseret aflønning er som udgangspunkt betinget af opfyldelsen af bestemte præstationsmål. Bestyrelsen fastsætter præstationsmålene for hvert medlem af direktionen og i forhold til hver incitamentsordning efter indstilling fra Chr. Hansens vederlagsudvalg. Præstationsmålene skal afspejle Koncernens forretningsmål, der kan være både af økonomisk og ikke-økonomisk art, og som kan vedrøre hele Koncernen, et eller flere forretningsområder/en eller flere divisioner, ét eller flere koncernforbundne selskaber, den enkelte direktørs opnåede resultater og/eller bestemte begivenheders indtræden. Bestyrelsen skal ved fastsættelsen af præstationsmålene tage hensyn til incitamentsordningernes virkning, ikke kun i forhold til Selskabets opnåede resultater, men også i forhold til Selskabets langsigtede bæredygtighed. Bestyrelsen skal i den forbindelse påse, at incitamentsordningerne ikke fremmer unødigt risikotagning eller er i strid med Selskabets overordnede CSR-politik og CSR-mål. De konkrete præstationsmål for hver incitamentsordning beskrives i generelle vendinger i Selskabets vederlagsrapport.

I hvilken grad de individuelle præstationsmål er opfyldt, og dermed hvor stort et vederlag der skal betales til det enkelte medlem af direktionen, afgøres i hvert enkelt tilfælde af bestyrelsen efter indstilling fra vederlagsudvalget.

# BILAG 1

## Revideret vederlagspolitik

### 2.4 AFLØNNING I FORHOLD TIL ØVRIGE MEDARBEJDERE

Bestyrelsens udarbejdelse af Vederlagspolitikken og de individuelle direktørkontrakter skal ske under hensyntagen til løn- og ansættelsesforholdene for Selskabets øvrige medarbejdere. Bestyrelsen skal søge at opnå en passende balance mellem medarbejdernes og ledelsens aflønning, idet der skal tages højde både for almindelig markedspraksis for aflønning i sammenlignelige børsnoterede selskaber og for det ansvar og de opgaver, medlemmerne af direktionen varetager i forhold til de øvrige medarbejdere.

Der er overensstemmelse mellem principperne for kortsigtet incitamentsaflønning for Selskabets nøglemedarbejdere og for direktionen.

Langsigtede incitamentsordninger tilbydes som udgangspunkt ikke til Selskabets øvrige medarbejdere. Det er bestyrelsens opfattelse, at den her skitserede langsigtede incitamentsordning er hensigtsmæssig og nødvendig for at kunne sikre, at medarbejdere med ledelsesansvar har sammenfaldende interesser med Selskabet og dets aktionærer. Af samme grund er den her skitserede langsigtede incitamentsordning også udvidet til at omfatte Selskabets ledelsesteam i bredere forstand, det såkaldte Corporate Leadership Team (CLT).

For så vidt angår fratrædelsesvilkår, er det bestyrelsens opfattelse, at de forholdsvis længere opsigelsesperioder for medlemmerne af direktionen afspejler markedspraksis og er passende, da de indgår i den samlede lønpakke, der gælder for direktionens medlemmer.

### 2.5 INTERESSEKONFLIKTER

For at undgå interessekonflikter i forbindelse med aflønning af bestyrelsen skal Vederlagspolitikken og bestyrelsens aflønning godkendes af generalforsamlingen. Aflønning af direktionen skal i hvert enkelt tilfælde ske efter indstilling fra vederlagsudvalget og kræver bestyrelsens godkendelse. Selskabet og vederlagsudvalget skal gøre brug af eksterne rådgivere, hvor der ikke må være sammenfald med de rådgivere, der anvendes af direktionen.

## 3. PRINCIPPER FOR BESTYRELSENS AFLØNNING

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

Honoraret består af et fast årligt basishonorar, der er ens for alle medlemmer af bestyrelsen. Bestyrelsens formand og næstformand samt bestyrelsesmedlemmer, der enten er formand for eller medlem af et fast udvalg, modtager derudover et årligt tillægshonorar.

Størrelsen af det faste årlige basishonorar og tillægshonorarene for indeværende regnskabsår godkendes af generalforsamlingen efter 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 at udføre særlige ad hoc-opgaver, der falder uden for bestyrelsens sædvanlige opgaver, kan det pågældende bestyrelsesmedlem – efter generalforsamlingens forudgående eller efterfølgende godkendelse heraf – modtage et særskilt tillægshonorar herfor.

Ud over ovennævnte honorarer betaler Selskabet sociale bidrag og lignende skatter og afgifter, som pålægges Selskabet af udenlandske myndigheder, relateret til bestyrelsesmedlemmers honorarer. Relevante udgifter forbundet med bestyrelsesmedlemmers bestyrelses- og udvalgs møder, herunder udgifter til transport og indkvartering, samt relevante uddannelsesomkostninger refunderes af Selskabet. Endvidere modtager bestyrelsesmedlemmer et fast beløb i rejsegodtgørelse i forbindelse med rejser til bestyrelses- og udvalgsrelaterede møder uden for deres bopælsland.

Oplysninger om udbetalt honorar til bestyrelsen fremgår af Selskabets vederlagsrapport.

# BILAG 1

## Revideret vederlagspolitik

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

### 4. PRINCIPPER FOR DIREKTIONENS AFLØNNING

#### 4.1 GRUNDLØN, PERSONALEGODER, FRATRÆDELSE OG PENSION

Hvert medlem af direktionen modtager en aftalt grundløn med tillæg af pensionsbidrag, der hvert år tages op til fornyet vurdering.

Direktionsmedlemmer modtager pensionsbidrag svarende til 20% af grundlønnen. Pensionsbidragene indbetales til de eksterne pensionselskaber, som angives af Selskabet. De eksterne pensionsordninger, som Selskabet stiller til rådighed, udbydes på markedsvilkår og medfører ingen pensionsforpligtelser for Koncernen.

Til brug for fastsættelsen af grundlønnen udarbejder vederlagsudvalget en indstilling til bestyrelsen. Vederlagsudvalgets indstilling skal være baseret på markedspraksis, opgavernes omfang og karakter, de påkrævede kompetencer og den enkelte direktørs opnåede resultater. 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 personalegoder, f.eks. firmabil, forsikring, avis, fri telefon og internetadgang. Afhængigt af direktionsmedlemmernes individuelle forhold kan medlemmer af direktionen også modtage flytterelaterede ydelser, f.eks. boligstøtte, tilskud til skolepenge og godtgørelse af skat og flytteomkostninger. Personalegoderne og eventuelle yderligere flytterelaterede ydelser udgør kun en relativt lille andel af de samlede lønomkostninger og vil typisk ikke overstige 20% af den enkelte direktørs grundløn.

Bestyrelsen fastsætter de nærmere ansættelsesvilkår for fratrædelse efter indstilling fra vederlagsudvalget. Det almindelige opsigelsesvarsel fra Selskabets side kan ikke overstige 18 måneder. Den enkelte direktør kan på den anden side opsiges sit ansættelsesforhold med et almindeligt varsel på mindst 12 måneder. Selskabet anvender ikke forlængede opsigelsesvarsler ved en ændring i den bestemmende indflydelse eller lignende strukturændringer. Den samlede fratrædelsesgodtgørelse, herunder løn under opsigelse (bortset fra eventuelle incitamentsordninger, der er tildelt inden ansættelsesforholdets opsigelse), kan højst udgøre en værdi svarende til de foregående to års vederlag (ligeledes eksklusive eventuel incitamentsaflønnings, der er tildelt før den nævnte periode på to år).

#### 4.2 INCITAMENTS AFLØNNING

Direktionens medlemmer kan få tilbudt incitamentsaflønnings i overensstemmelse med nedenstående principper.

Incitamentsaflønnings af direktionen i Chr. Hansen kan efter bestyrelsens eget skøn bestå af (i) enhver form for kontantbonusaftale, (ii) tildeling af betingede aktierettigheder ("restricted share units" eller "RSU'er"), det vil sige retten til at modtage aktier vederlagsfrit eller mod betaling af et symbolsk vederlag, (iii) "matching shares" eller (iv) ekstraordinær incitamentsaflønnings i form af en engangsbonus (se pkt. 4.5).

Incitamentsaflønnings kan tildeles løbende og, såfremt bestyrelsen finder det relevant, i enkeltstående tilfælde i tilknytning til særlige begivenheder.

Ved fastsættelsen af incitamentsaflønnings sammensætning og af forholdet mellem incitamentsaflønnings og grundlønnen skal bestyrelsen nøje iagttage den overordnede målsætning i Vederlagspolitikken og tilstræbe, at der ikke skabes uhensigtsmæssige incitamenter hos direktionen.

# BILAG 1

## Revideret vederlagspolitik

### 4.2.1 KORTSIGTET INCITAMENTS AFLØNNING I FORM AF KONTANTBONUS OG/ELLER RSU'er

Medlemmer af direktionen kan få tildelt kortsigtet incitaments aflønning en gang om året, på betingelse af at de helt eller delvist har opnået visse på forhånd fastsatte individuelle præstationsmål i forhold til det pågældende regnskabsår.

Præstationsmålene fastsættes af bestyrelsen (efter indstilling fra vederlagsudvalget) i overensstemmelse med pkt. 2.3 ovenfor og skal primært vedrøre og understøtte Selskabets kortsigtede målsætning.

Kortsigtet incitaments aflønning kan efter bestyrelsens nærmere bestemmelse udbetales som kontant vederlag og/eller bestå af RSU'er. Bestyrelsen fastsætter mulige fordelinger mellem kontant vederlag og RSU'er og disse fremgår af den enkelte aftale om kortsigtet incitaments aflønning, dog således at mindst en tredjedel (1/3) af den optjente kortsigtede incitaments aflønning tildeles i form af RSU'er. RSU'er optjenes over en periode på to år efter tildelingen som nærmere fastsat af bestyrelsen.

Den forventede værdi for den samlede kortsigtede incitaments aflønning, der ydes enten som kontant vederlag eller i form af RSU'er, må højst udgøre 85% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og 70% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen i tildelingsåret.

Den maksimale værdi af den samlede kortsigtede incitaments aflønning, der ydes enten som kontant vederlag eller i form af RSU'er, må højst udgøre 120% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og 95% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen i tildelingsåret.

Værdien af RSU'erne opgøres som beskrevet i Selskabets vederlagsrapport. Chr. Hansen har til hensigt at tilbagekøbe egne aktier med henblik på at afdække sine forpligtelser i forhold til tildelte RSU'er.

### 4.2.2 LANGSIGTET INCITAMENTS AFLØNNING I FORM AF MATCHING SHARES

For at understøtte Selskabets langsigtede målsætning 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 aktierne i en på forhånd fastsat ejerperiode, som slutter senest ved udløbet af det sidste regnskabsår i den pågældende referenceperiode (som skal omfatte mindst tre regnskabsår).

Ved ejerperiodens udløb, og under forudsætning af at visse på forhånd fastsatte præstationsmål er opfyldt, er direktøren berettiget til at modtage et på forhånd fastsat antal yderligere aktier pr. investeringsaktie (såkaldte "matching shares"). Matching shares-programmet omfatter ikke kun medlemmer af direktionen, men også medlemmer af Chr. Hansens ledelsesteam, det såkaldte Corporate Leadership Team.

Det antal matching shares, som kan tildeles en direktør, fastsættes på forhånd på grundlag af konkrete præstationsmål, som bestyrelsen har fastsat i overensstemmelse med pkt. 2.3 ovenfor. Præstationsmålene skal primært vedrøre og understøtte Koncernens langsigtede målsætning. Målene skal som hovedregel mindst dække en periode på tre regnskabsår, dog således at ansættelsesåret for nytiltrådte medlemmer af direktionen kan tælle som første regnskabsår, selv om den pågældende kun har været ansat en del af året, men mindst i seks måneder.

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

- har erhvervet et mindsteantal investeringsaktier svarende til en bestemt procentdel af direktørens årlige grundløn inklusive pension i tildelingsåret
- har ejet investeringsaktierne i hele ejerperioden
- er ansat i Koncernen ved ejerperiodens udløb eller forinden er fratrådt sin stilling i Selskabet som en "good leaver" (som defineret af bestyrelsen).

# BILAG 1

## Revideret vederlagspolitik

Den forventede værdi af retten til potentielt at kunne modtage matching shares må på tildelingstidspunktet højst udgøre 80% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og 60% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen i tildelingsåret. Den forventede værdi opgøres som dagsværdien (fair value) baseret på målopfyldelsen for alle økonomiske KPI'er og, hvor det er relevant, et samlet gennemsnitligt afkast til aktionærerne (TSR). Dagsværdien opgøres på samme måde som i Chr. Hansens vederlagsrapport. Den maksimale værdi på tildelingstidspunktet må ikke overstige 125% af den administrerende direktørs årlige grundløn inklusive pension og 90% af den årlige grundløn inklusive pension for de øvrige medlemmer af direktionen i tildelingsåret.

Investeringsaktierne, som direktøren skal erhverve, kan enten købes på Nasdaq Copenhagen eller andre markedspadser til markedskurs i et åbent handelsvindue eller udgøre aktier, der allerede er ejet af den pågældende direktør.

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

### 4.3 TILPASNING OG JUSTERING

Bestyrelsen kan for alle typer incitamentsaflønnings fastsætte nærmere vilkår om accelereret optjening eller udnyttelse samt om tilpasning af incitamentsaflønnings i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, væsentligt frasalg af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden virksomhedssammenslutning, hvori Chr. Hansen indgår. Endelig kan bestyrelsen fastsætte vilkår om justering af udnyttelseskursen, resultatmål m.v. i tilfælde af ændringer i Chr. Hansens kapitalstruktur eller i tilfælde af andre væsentlige begivenheder, som ellers ville have en utilsigtet negativ indvirkning på incitamentsaflønnings værdi eller effekt.

### 4.4 CLAWBACK

De gældende vilkår og betingelser for de forskellige former for incitamentsaflønnings skal indeholde nærmere vilkår om ordningens bortfald eller tilbagebetaling af incitamentsaflønnings, herunder om bortfald i tilfælde af direktørens fratrædelse, eller om tilbagebetaling ("clawback") i tilfælde af fejl i regnskabstal eller anden begrundelse for tildelingen eller vestingen i henhold til ordningen.

### 4.5 AFVIGELSER FRA POLITIKKEN - TILDELING AF EKSTRAORDINÆR INCITAMENTS AFLØNNING

Med henblik på opfyldelsen af den overordnede målsætning for Chr. Hansens incitamentsaflønningsprogrammer kan bestyrelsen i enkeltstående tilfælde, og når det anses for at være i Selskabets interesse, beslutte at tildele engangs-bonus, fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse eller tiltrædelsesbonus i forbindelse med tiltrædelse, idet principperne vedrørende Selskabets almindelige incitamentsprogrammer som fastsat i pkt. 4.2.1 og 4.2.2 således kan fraviges i det enkelte tilfælde. Sådanne ekstraordinære tildelinger kan bestå af et kontant og/eller aktiebaseret vederlag og kan eventuelt også ske på grundlag af en række præstationskriterier.

Værdien af ekstraordinære tildelinger må på tildelingstidspunktet højst udgøre et beløb svarende til 85% af direktørens årlige grundløn inklusive pension i tildelingsåret, dog således at tildelingen kan forhøjes med yderligere 85% af direktørens årlige grundløn inklusive pension i tildelingsåret, i det omfang en sådan stigning vedrører en tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med tiltrædelse.

### 4.6 OPLYSNINGER OM AFLØNNING

Oplysninger om udbetalt vederlag til direktionen, herunder oplysninger om grundløn, pension, incitamentsaflønnings og Vederlagspolitikken, fremgår af Chr. Hansens vederlagsrapport.



# BILAG 1

## Revideret vederlagspolitik

### **5. VEDTAGELSE, OFFENTLIGGØRELSE, GENNEMGANG OG ÆNDRING AF VEDERLAGSPOLITIKKEN**

Vederlagspolitikken er vedtaget af bestyrelsen og godkendt af aktionærerne i Chr. Hansen Holding A/S på den ordinære generalforsamling afholdt den 27. november 2019. Vederlagspolitikken omfatter incitamentsordninger for regnskabsåret 2019/20 og efterfølgende regnskabsår.

Vederlagspolitikken kan ses på Selskabets hjemmeside, [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com), med angivelse af datoen for dens vedtagelse.

Vederlagspolitikken gennemgås en gang om året af bestyrelsens vederlagsudvalg. Alle ændringer til Selskabets Vederlagspolitik skal vedtages af bestyrelsen. Væsentlige ændringer skal godkendes af Selskabets aktionærer på en generalforsamling.

Vederlagspolitikken skal godkendes af generalforsamlingen mindst hvert fjerde år.

# BILAG 2

## BESKRIVELSE AF KANDIDATER TIL BESTYRELSEN



**DOMINIQUE REINICHE**  
BESTYRELSESFORMAND

Professionelt bestyrelsesmedlem.

- Født juli 1955. Fransk statsborger. Uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden 2013. Næstformand for bestyrelsen i perioden 2015-2018 og valgt som formand for bestyrelsen i 2018. Valgperiode udløber i 2019.
- Formand for nomineringsudvalget og vederlagsudvalget. Medlem af revisionsudvalget.

### LEDELSESHVERV

Formand: Eurostar EIL, Storbritannien, formand for nominerings- og vederlagsudvalget.

Bestyrelsesmedlem: PayPal Luxembourg, Luxembourg, formand for vederlagsudvalget og medlem af revisionsudvalget. Mondi plc, Storbritannien, formand for bæredygtighedsudvalget og medlem af nomineringsudvalget og vederlagsudvalget. Severn Trent plc, Storbritannien, medlem af bæredygtighedsudvalget og nomineringsudvalget.

### BESTYRELSESKOMPETENCER

Erfaring fra stillinger i fødevarer-, drikkevarer- og hygiejne-/skønhedsindustriene i bl.a. Procter & Gamble og Jacobs-Suchard (nu Mondelēz International). 22 års erfaring fra ledende poster på fransk og europæisk niveau i Coca-Cola Enterprises og The Coca-Cola Company.

### UDDANNELSE

MBA fra ESSEC Business School, Paris, Frankrig.



**JESPER BRANDGAARD**  
NÆSTFORMAND

Professionelt bestyrelsesmedlem.

- Født oktober 1963. Dansk statsborger. Uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2017. Genvælt og valgt som næstformand for bestyrelsen i 2018. Valgperiode udløber i 2019.
- Medlem af revisionsudvalget og nomineringsudvalget.

### LEDELSESHVERV

Næstformand: William Demant Invest A/S, medlem af nominerings- og vederlagsudvalget.

Bestyrelsesmedlem: William Demant Fonden og det rådgivende udvalg i kapitalfonden VækstPartner Kapital ApS. Formand for Novo Nordisk Hæmophilia Foundation Council, Schweiz.

### BESTYRELSESKOMPETENCER

Erfaring fra koncernledelsen i en multinational lægemiddelvirksomhed, herunder ansvar for strategiudvikling og -gennemførelse, juridiske anliggender samt patenter, informationsteknologi og investor relations. Bestyrelses- og ledelseserfaring inden for finansiel rapportering og kapitalmarkeder.

### UDDANNELSE

Cand.merc.aud. og MBA fra Copenhagen Business School.

# BILAG 2

## BESKRIVELSE AF KANDIDATER TIL BESTYRELSEN



**LUIS CANTARELL**  
BESTYRELSESMEDLEM

Professionelt bestyrelsesmedlem.

- Født august 1952. Spansk og schweizisk statsborger. Uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2016. Genvalgt i 2018. Valgperiode udløber i 2019.
- Formand for videnskabsudvalget.

### LEDELSESHVERV

Formand: Froneri Ltd., Storbritannien.

Bestyrelsesmedlem: Kintai Therapeutics, Inc., USA, Grupo URIACH SL, Werfen SA og Foundation Fero, alle Spanien.

### BESTYRELSESKOMPETENCER

Global erfaring inden for føde- og drikkevareindustrien samt forbrugersundhed. Omfattende bestyrelseserfaring og mere end ti års ledelseserfaring som medlem af koncernledelsen i Nestlé Group.

### UDDANNELSE

Kandidatgrad i økonomi fra Universitat de Barcelona, Spanien, og har gennemført lederuddannelsen Program for Executive Development på International Institute for Management Development (IMD), Schweiz.



**HEIDI KLEINBACH-SAUTER**  
BESTYRELSESMEDLEM

Professionelt bestyrelsesmedlem.

- Født juni 1956. Tysk og amerikansk statsborger. Uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2017. Genvalgt i 2018. Valgperiode udløber i 2019.
- Medlem af vederlagsudvalget og videnskabsudvalget.

### LEDELSESHVERV

Bestyrelsesmedlem: Royal Unibrew A/S.

### BESTYRELSESKOMPETENCER

Mere end 25 års erfaring med innovation samt forskning og udvikling inden for en lang række kategorier inden for CPG (consumer packaged goods) i Europa, USA, Latinamerika, Asien og Australien. Grundlægger af og formand for flere råd og bestyrelser, herunder i børsnoterede selskaber. Erfaring som medlem af det rådgivende udvalg i Northern Seed Montana LCC, USA.

### UDDANNELSE

Certifikat i europæisk kvalitetsledelse og revision fra Deutsche Gesellschaft für Qualität. Bachelorgrad, kandidatgrad og ph.d. i fødevidenskab og -teknologi fra Universität Stuttgart-Hohenheim, Tyskland. Har gennemført lederuddannelsen General Management Program på Harvard Business School, USA.

# BILAG 2

## BESKRIVELSE AF KANDIDATER TIL BESTYRELSEN



**NIELS PEDER NIELSEN**  
BESTYRELSESMEDLEM

Viceadministrerende direktør for Novo Nordisk Fonden.

- Født november 1965. Dansk statsborger. Uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2018. Valgperiode udløber i 2019.
- Medlem af videnskabsudvalget.

### LEDELSESHVERV

Bestyrelsesmedlem: BioInnovation Institute og Danish Venture Capital Association.

### BESTYRELSESKOMPETENCER

International erfaring med ledelse og udvikling af store internationale virksomheder fra stillinger som partner hos Bain & Company og McKinsey & Co., som begge er globale ledelseskonsulentfirmaer, der opererer i forskellige brancher, herunder inden for sundhedssektoren og inden for biologiske løsninger. Niels Peder Nielsen har desuden erfaring inden for digitale strategier og forretningsudvikling.

### UDDANNELSE

HA fra Copenhagen Business School og kandidatgrad fra Massachusetts Institute of Technology, USA.



**KRISTIAN VILLUMSEN**  
BESTYRELSESMEDLEM

Administrerende direktør i Coloplast A/S.

- Født november 1970. Dansk statsborger. Uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2014. Genvalgt i 2018. Valgperiode udløber i 2019.
- Medlem af revisionsudvalget og nomineringsudvalget.

### BESTYRELSESKOMPETENCER

Omfattende viden inden for medico- og life science-branchen samt omfattende international og ledelsesmæssig erfaring fra både europæiske og nye vækstmarkeder.

### UDDANNELSE

Kandidatgrad i statskundskab fra Aarhus Universitet samt kandidatgrad i Public Policy fra Harvard University, USA.

# BILAG 2

## BESKRIVELSE AF KANDIDATER TIL BESTYRELSEN



### **MARK WILSON**

#### BESTYRELSESMEDLEM

Professionelt bestyrelsesmedlem.

- Født juli 1952. Britisk statsborger. Uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden oktober 2010. Genvalgt i 2018. Valgperiode udløber i 2019.
- Formand for revisionsudvalget og medlem af vederlagsudvalget.

#### BESTYRELSESKOMPETENCER

Mere end 40 års erfaring som administrerende direktør i FMCG-virksomheder (fast moving consumer goods) og service-/B2B-industrier i Asien, Sydamerika, Storbritannien og Irland samt internationale markeder. Finansiell og regnskabsmæssig erfaring.

#### UDDANNELSE

B.Sc. i Food & Management Science fra University of London, diplom i marketing og fellow ved Chartered Institute of Marketing, Storbritannien.



# BILAG 2

## BESKRIVELSE AF DE MEDARBEJDERVALGTE KONCERNREPRÆSENTANTER INDTIL 2021



### LISBETH GRUBOV

MEDARBEJDERVALGT BESTYRELSESMEDELEM

Process Specialist, Global Engineering, Chr. Hansen A/S.

- Født juni 1955. Dansk statsborger. Ikke uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2017. Valgperiode udløber i 2021.

#### UDDANNELSE

Kemiingeniør fra Danmarks Tekniske Universitet.



### CHARLOTTE HEMMINGSEN

MEDARBEJDERVALGT BESTYRELSESMEDELEM

Senior Specialist, CMC Documentation, QA, Chr. Hansen A/S.

- Født september 1964. Dansk statsborger. Ikke uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2017. Valgperiode udløber i 2021.

#### UDDANNELSE

Cand.agro. fra Den Kongelige Veterinær- og Landbohøjskole.



### PER POULSEN

MEDARBEJDERVALGT BESTYRELSESMEDELEM

Senior Technology Specialist, Chr. Hansen A/S.

- Født april 1966. Dansk statsborger. Ikke uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2013. Genvalgt i 2017. Valgperiode udløber i 2021.

#### UDDANNELSE

Maskiningeniør fra Roskilde Tekniske Skole.



### KIM IB SØRENSEN

MEDARBEJDERVALGT BESTYRELSESMEDELEM

Senior Principal Scientist med ansvar for udvikling og opkøb af bakteriestammer, Chr. Hansen A/S.

- Født juli 1963. Dansk statsborger. Ikke uafhængigt bestyrelsesmedlem.
- Medlem af bestyrelsen siden november 2017. Valgperiode udløber i 2021.

#### UDDANNELSE

Cand.scient. i biokemi og ph.d. i molekylær biologi fra Københavns Universitet.