

Bilag 2 til indkaldelse til Generalforsamling den 29. november 2011

**Annex 2 to Notice to convene
Annual General Meeting
on 29 November 2011**

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

**OVERALL GUIDELINES FOR INCENTIVE-BASED REMUNERATION
FOR CHR. HANSEN HOLDING A/S' MANAGEMENT**

CHR. HANSEN HOLDING A/S

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

1. Indledning

I overensstemmelse med selskabslovens § 139 har bestyrelsen for Chr. Hansen Holding A/S ("Chr. Hansen" eller "Selskabet") fastlagt disse overordnede retningslinjer for incitamentsaf-lønning af den registrerede ledelse i Chr. Hansen.

Chr. Hansens bestyrelse aflønnes alene med et fast vederlag og modtager ingen incitamentsaf-lønning. Disse retningslinjer omfatter derfor alene Chr. Hansens direktion, hvorved menes de direktører, som er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som direktører for Chr. Hansen.

2. Generelle principper

2.1 Formål

Formålet med incitamentsaf-lønningen i Chr. Hansen er at fremme værdiskabelsen i koncernen og at understøtte koncernens korte og langsigtede målsætninger. Incitamentsaf-lønningen 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 incitamentsaf-lønningen

Incitamentsaf-lønningen 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. aktieoptioner, warrants eller betingede aktierettigheder eller -tildelinger ("restricted share units" eller "RSU'er"). Incitamentsaf-lønningen kan gives løbende, i enkeltstående tilfælde eller i til-

1. Introduction

In accordance with section 139 of the Danish Companies Act, the board of directors of Chr. Hansen Holding A/S ("Chr. Hansen" or the "Company") has adopted these overall guidelines governing the incentive-based remuneration for the management of Chr. Hansen.

The members of Chr. Hansen's board of directors receive a fixed remuneration only and do not receive any incentive-based remuneration. Therefore, these guidelines concern Chr. Hansen's executive board only, i.e. the executive officers registered with the Danish Commerce and Companies Agency as executive officers of Chr. Hansen.

2. General principles

2.1 Objectives

The objective of Chr. Hansen's incentive-based remuneration is to promote the creation of value in the group and support the group's long-term and short-term objectives. The incentive-based remuneration shall seek to attain a suitable alignment of the interests of the executive board and those of the shareholders and to ensure that Chr. Hansen is able to maintain and attract highly qualified executive officers.

2.2 The nature of the incentive-based remuneration

The incentive-based remuneration for the executive board of Chr. Hansen may at the sole discretion of the board of directors comprise any kind of variable remuneration, including non-share-based bonus agreements and share-based remuneration comprising e.g. share options, warrants or conditional share rights or allocations ("restricted share units" or "RSUs"). The incentive-based remuneration may be granted on an ongoing or ad

knytning til særlige begivenheder.

hoc basis or in relation to specific events.

2.3 Tildelings- og optjeningskriterier

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

2.3 Award and vesting criteria

The board of directors has established a remuneration committee that annually evaluates the executive board's remuneration. The decision to introduce an incentive-based remuneration, including the size and the composition of the remuneration, is made on the basis of what the remuneration committee and the board of directors may find suitable in order to support and promote Chr. Hansen's short-term and long-term objectives in consideration of the aim to create a suitable alignment of the interests of the executive board and those of the shareholders.

Incitamentsaflønningens størrelse er undergivet begrænsninger, som er nærmere beskrevet nedenfor. Niveaueet for direktionens vederlæggelse evalueres i øvrigt løbende i forhold til andre danske large-cap selskaber med internationale aktiviteter.

The size of the incentive-based remuneration is subject to restrictions, as further described below. The level of the executive board's remuneration is assessed on an ongoing basis in the light of the remuneration level in other Danish large-cap companies with international activities.

Efter indstilling fra Chr. Hansens vederlagskomite fastsætter bestyrelsen hvert år 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 modning af incitamentsaflønning kan - afhængig af incitamentsaflønningens karakter - knyttes til opnåelsen af de fastsatte resultatmål. Modningsperioderne fastsættes af bestyrelsen under hensyntagen til indholdet af de fastsatte resultatmål.

At the recommendation of Chr. Hansen's remuneration committee, the board of directors determines the performance targets for each member of the executive board. These targets may relate to general business matters, such as strategic and financial objectives, or to individual matters for each executive officer. The award and vesting of incentive-based remuneration may - depending on the nature of the incentive-based remuneration - be linked to the attainment of the fixed performance targets. The vesting periods are decided by the board of directors in consideration of the fixed specific performance targets.

2.4 Tilpasning og tilbagebetaling af incitamentsaflønning

Bestyrelsen kan for alle typer incitamentsaf-

2.4 Adjustment and repayment of incentive-based remuneration

For the various types of incentive-based re-

lønning fastsætte nærmere vilkår om bortfald eller tilbagebetaling af incitamentsaf-lønningen, herunder om bortfald i tilfælde af fratræden eller om tilbagebetaling i tilfælde af fejl i regnskabstal eller andet grundlag for tildeling eller optjening. Bestyrelsen kan endvidere fastsætte nærmere vilkår om fremrykket modning eller udnyttelse samt om tilpasning af incitamentsaf-lønning i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, væsentlige frasalg af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden sammenlægning af Chr. Hansen. 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 incitamentsaf-lønningens 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 modner over en af bestyrelsen nærmere fastsat periode på op til tre år, eventu-

ment, the board of directors may lay down specific terms governing the lapse of the scheme or repayment of the incentive-based remuneration, including lapse in the event that the executive officer resigns, or repayment/claw-back in the event of errors in the accounting figures or other basis for award or vesting under the scheme. Moreover, the board of directors may decide that specific terms shall apply for accelerated vesting or exercise as well as for adjustment of incentive-based remuneration in case of a take-over in whole or in part, significant divestiture of activities, de-merger, merger or other amalgamation of Chr. Hansen. Finally, the board of directors may lay down terms governing adjustment of the exercise price, performance targets, etc. in the event that Chr. Hansen's capital structure is changed, or in the event of other material events, which would otherwise influence adversely the value or effect of the incentive-based remuneration.

3. Short-term incentive program

Members of the executive board may on an annual basis be granted bonus conditional upon achievement in whole or in part of certain individual performance targets related to the relevant financial year ("KPIs").

The defined KPIs may comprise business targets for the entire group, for one or several divisions, for one or more group companies and/or for the individual executive officer personally, as well as targets concerning the occurrence of specific events. The grant of bonus primarily supports the Company's short-term objectives.

The bonus may as further determined by the board of directors be paid out in cash and/or in the form of RSUs.

RSUs will vest over a period of up to three years as specified by the board of directors.

elt således at der modnes en forholdsmeæssig andel af RSU'erne for hvert år i perioden. Efter modning vil en indehaver af RSU'er have fire uger i det førstkomende åbne handelsvindue efter modning til at udnytte sine RSU'er. Hver modnet RSU giver ret til at købe en (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 eksklusiv 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

Medlemmer af direktionen kan som led i deres aflønning diskretionært blive tilbudt aktieoptioner eller warrants ("optionerne"), der giver direktionsmedlemmet mulighed for at købe eller tegne aktier i Chr. Hansen.

Modning af optionerne vil være 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. Tildeling af optioner understøtter primært Selskabets langsigtede målsætninger.

Modningsperioden fastsættes af bestyrelsen

The board may decide that a proportionate share of the RSUs vest each year during the period. After vesting, the holder of RSUs has four weeks in the first open trade window to exercise the RSUs. Each vested RSU carries a right to purchase one (1) share in Chr. Hansen against the payment of DKK 1 or another price as determined by the board of directors that may be lower than the market price at the time of award.

The aggregate value of the bonus granted as cash payment or in the form of RSUs may not exceed 120% of the annual base salary of the executive officer in the year of award, excluding pension and other accessory payments.

The value of the RSUs is calculated as described in the Company's annual report.

Chr. Hansen intends to purchase own shares in order to cover its obligations in relation to the awarded RSUs.

4 Long-term incentive program

Members of the executive board may as a part of their remuneration discretionary be offered share options or warrants (the "options") that will allow the executive officer the possibility to purchase or subscribe for shares in Chr. Hansen.

Vesting of the options will be subject to the attainment of a number of performance targets fixed in advance that may concern the current or future financial years. The performance targets may comprise business targets for the entire group, for one or several divisions, for one or more group companies and/or for the individual executive officer personally, as well as targets concerning the occurrence of specific events. The grant of options primarily supports the Company's long-term objectives.

The vesting period is determined by the

og vil mindst være på tre år. Efter modning vil udnyttelse af optionerne kunne finde sted indenfor en af bestyrelsen nærmere fastsat periode på mindst tre og maksimalt seks år. Udnyttelseskursen skal mindst svare til 110% af markedskursen ved tildelingen, evt. beregnet som en gennemsnitskurs i en rimelig periode forud for tildelingen. Bestyrelsen kan fastsætte en hurdle-rate, hvorefter udnyttelseskursen øges over tid i en nærmere forud defineret ordning.

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

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

5 Tildeling af ekstraordinær incitamentsaf-lønning

Med henblik på opfyldelse af den overordnede målsætning for Chr. Hansens incitamentsaf-lønning kan bestyrelsen i enkeltstående tilfælde beslutte at tildele engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaf-lønning, f.eks. i form af fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, sign-on bonus eller andre ordninger i forbindelse med tiltræden. Sådanne ekstraordinære tildelinger kan være incitamentsbaserede og bestå af et kontant og/eller aktiebaseret vederlag. Bestyrelsen kan afhængig af omstændighederne vælge, om tildeling og/eller modning skal være betinget af opnåelse af resultatmål.

board of directors, but will be at least three years. After vesting, the options may be exercised within a period of at least three and at the most six years as determined by the board of directors. The exercise price must correspond to at least 110% of the market price at the time of award, potentially calculated as an average price during a reasonable period preceding the time of award. The board of directors may set a hurdle-rate pursuant to which the exercise price will increase within the frame-work of a scheme defined in advance.

The value of options awarded can at the time of award not exceed 100 % of the executive officer's base salary excluding pension and other accessory payments in the year of award. The value of the awarded options will be calculated according to Black-Scholes (or another relevant method that Chr. Hansen may apply in its annual report) and will be described in Chr. Hansen's annual reports on an ongoing basis.

Chr. Hansen intends to purchase own shares in order to cover its obligations in relation to the awarded options.

5 Award of extraordinary incentive remuneration

In order to meet the overall objectives for Chr. Hansen's incentive-based remuneration schemes, the board of directors may in individual cases decide to award a one-off bonus or other extraordinary incentive remuneration, e.g. retention bonus, severance payment, sign-on bonus or other schemes in connection with appointment. Such extraordinary awards may be incentive-based and may consist of cash and/or a share-based remuneration. Depending on the circumstances, the board of directors may decide whether award and/or vesting should be subject to the attainment of certain performance targets.

Værdien af ekstraordinære tildelinger kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre et beløb svarende til 200 % af direktionsmedlemets årlige grundløn i tildelingsåret.

The value of extraordinary awards cannot at the time of award exceed an amount corresponding to 200 % of the executive officer's annual base salary in the year of award.

6 Offentliggørelse af retningslinjerne

Disse retningslinjer er behandlet og godkendt af aktionærerne i Chr. Hansen Holding A/S på den ordinære generalforsamling afholdt den 29. november 2011 og erstatter retningslinjerne godkendt på den ekstraordinære generalforsamling den 27. april 2010.

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

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

6 Publication of these guidelines

These guidelines have been considered and approved by the shareholders in Chr. Hansen Holding A/S at the annual general meeting held on 29 November 2011, and replace the guidelines approved at the extraordinary general meeting held on 27 April 2010.

The guidelines will be published on Chr. Hansen's website www.chr-hansen.com.

The guidelines apply to agreements concerning incentive-based remuneration entered into after the publication of the guidelines on Chr. Hansen's website.