

## Vederlagspolitik for Copenhagen Capital A/S

### 1. Indledning

Vederlagspolitikken omfatter bestyrelse og direktion i Copenhagen Capital A/S ("Selskabet"). Ved "direktion" forstås de(n) direktør(er), som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør(er) i Selskabet.

Vederlagspolitikken er baseret på Anbefalinger for God Selskabsledelse, der er udarbejdet af den danske Komité for God Selskabsledelse og vil blive opdateret med de kommende anbefalinger i 2019.

Vederlagspolitikken suppleres af Selskabets Overordnede Retningslinjer for Incitamentsafłønning for Direktion og Bestyrelse, som kan findes på Selskabets hjemmeside under fanen Investor Relationer.

### 2. Generelle principper

Den samlede vederlæggelse af Selskabets bestyrelse og direktion skal på den ene side være forsvarlig set i relation til Selskabets situation og på den anden side være konkurrencedygtig og afspejle de anvendte ressourcer samt medvirke til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og direktører. Vederlagets sammensætning skal fastsættes med henblik på et passende sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser og skal medvirke til at fremme værdiskabelsen i Selskabet og understøtte Selskabets kort- og langsigtede strategi og målsætninger.

### 3. Bestyrelsens aflønning

Bestyrelsen aflønnes med et kontant honorar og med incitamentsafłønning. Størrelsen af basishonoraret og eventuelle incitamentet for det indeværende regnskabsår indstilles hvert år til generalforsamlingens godkendelse.

#### 3.1 Kontant honorar og udlæg

Medlemmer af bestyrelsen aflønnes med et fast årligt basisvederlag. Formanden modtager 2 x basisvederlaget for hans udvidede arbejdsopgaver. Udgifter forbundet med bestyrelsesmøder, herunder rejseomkostninger, dækkes af Selskabet.

#### 3.2 Incitamentsafłønning

Bestyrelsen kan tildeles incitamentsafłønning i overensstemmelse med Selskabets Overordnede Retningslinjer for Incitamentsafłønning af Direktion og Bestyrelse, som er godkendt af Selskabets

generalforsamling. Det er væsentligt, at incitaments aflønningen til bestyrelsen skal være relateret til udviklingen i Selskabets kursværdi, da kursværdien vil afspejle de økonomiske resultater i Selskabet.

#### **4. Direktionens aflønning**

Direktionens medlemmer aflønnes med et fast honorar. Ved fastsættelsen af den samlede aflønning af direktionen skal bestyrelsen tage hensyn til Selskabets status og finansielle situation både på kort og mellemlang sigt, den enkelte direktørs kompetencer og arbejdsindsats, opgavernes omfang og karakter samt Selskabets interesse i at kunne tiltrække og fastholde en kvalificeret direktion.

##### **4.1 Fast løn, pension og goder**

Direktionens faste grundhonorar fastsættes efter individuel forhandling med bestyrelsen hvert år.

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

Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratræden. Det almindelige opsigelsesvarsel fra Selskabets side kan være mellem 3-12 måneder. Det almindelige opsigelsesvarsel fra direktørens side kan ikke overstige 6 måneder. Der kan laves ordninger med fratrædelsesgodtgørelse, dog maksimalt svarende til 12 måneders løn.

I tilfælde af direktørens død kan Selskabet udbetale et beløb til direktørens efterladte. Der er ikke særskilt vederlag i tilfælde af kontrolskifte.

##### **4.2 Incitaments aflønning**

Direktionen kan ud over allerede tildelte warrants yderligere modtage incitaments aflønning i overensstemmelse med de Overordnede Retningslinjer for Incitaments- aflønning af Direktion og Bestyrelse som godkendt af Selskabets generalforsamling. Det er væsentligt, at incitaments- aflønning skal være relateret til de afgørende værdiskabende forhold, herunder primært økonomiske resultater.

#### **5. Vedtagelse og offentliggørelse**

Vederlagspolitikken omtales i Selskabets årsrapport og offentliggøres på selskabets hjemmeside under fanen Investor Relationer.

Vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling den 24. april 2018.