



## Vederlagspolitik for Copenhagen Capital A/S i h.t. Årsregnskabslovens §139 og 139a

### 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 del af ledelsesberetningen i selskabets årsrapport 2019.

Vederlagspolitikken er baseret på Anbefalinger for God Selskabsledelse, der er udarbejdet af den danske Komité for God Selskabsledelse.

Vederlagspolitikken suppleres af Selskabets 'Overordnede retningslinjer for Incitamentsaflønning for bestyrelse og direktion i Copenhagen Capital A/S', 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, målsætninger og bæredygtighed. Det kontante honorar medvirker til at holde fokus på de kortsigtede resultater og målsætninger, mens incitamentsaflønningen medvirker til at holde fokus på den langsigtede strategi og målsætninger. Selskabet har en langsigtet politik med retningslinjer for ejendommenes energiklassificering, der har en betydning for Selskabets aktieudvikling, idet bæredygtigheden har betydning for aktionærinteressen. En forbedring af energiklassificeringen vedrører direkte selskabets klima- og miljøbelastning.

Selskabet kan ikke tilbagekræve den variable aflønning, men der kan i incitamentsaflønningen være aftalt en 'bad leaver' klausul.

### 3. Bestyrelsens aflønning

Bestyrelsen aflønnes med et kontant honorar og med incitamentsaflønning. Størrelsen af basishonoraret og eventuelle incitamentet for det indeværende regnskabsår indstilles hvert år til generalforsamlingens godkendelse. Bestyrelsen er årligt på valg.

### **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 Incitamentsaf lønning**

Bestyrelsen kan tildeles incitamentsaf lønning i overensstemmelse med Selskabets Overordnede Retningslinjer for Incitamentsaf lønning af Direktion og Bestyrelse, som er godkendt af Selskabets generalforsamling. Det er væsentligt, at incitamentsaf lønningen 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 fratrædelse. 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 Incitamentsaf lønning**

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

## **5. Vedtagelse og offentliggørelse**

Vederlagspolitikken udarbejdes af direktion/bestyrelse og indstilles til generalforsamlingen. Politikken omtales i Selskabets årsrapport og offentliggøres på selskabets hjemmeside under fanen Investor Relationer.

Vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling den 29. april 2020.