

Copenhagen Capital



Vederlagspolitik og overordnede retningslinjer for
incitamentsafłønning for Copenhagen Capital A/S
i h.t. Selskabsloven §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 2022.

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 Incitamentsaf lønning af bestyrelse og direktionen 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 incitamentsaf lønningen medvirker til at holde fokus på den langsigtede strategi og målsætninger.

Selskabet har en langsigtet politik med retningslinjer for Selskabets økonomiske udvikling (intern langsigtede bæredygtighed) og ejendommenes energiklassificering og renoveringen af eksisterende ejendomme (ekstern langsigtede bæredygtighed), der har en betydning for Selskabets aktieudvikling, idet bæredygtigheden (intern/ekstern) har betydning for aktionærinteressen. Renovering af den eksisterende boligmasse og forbedringer af energiklassificeringer vedrører direkte selskabets klima- og miljøbelastning.

Selskabet kan ikke tilbagekræve den variable aflønning, men der kan i incitamentsaf lønningen være aftalt en 'bad leaver' klausul og/eller tilbageholdelse af den variable aflønning, hvis der er tale om grov misligholdelse, svindel eller tilsvarende forhold.

Der er en maksimering af den variable løndel på årlig basis. Den variabel løndel kan ikke overstige det faste kontante honorar.

Bestyrelsen skal sikre, at ledelsens aflønning står i rimeligt forhold til aflønningen af øvrige medarbejdere.

Aflønning af bestyrelse og direktion skal til enhver tid stå i et rimeligt forhold til aflønningen af selskabets øvrige medarbejdere.

3. Bestyrelsens aflønning

Bestyrelsen aflønnes med et kontant honorar. Vederlagspolitikken revideres årligt af bestyrelsen på grundlag af markedspraksis og i overensstemmelse med forretningsstrategien. Størrelsen af basishonoraret for det indeværende regnskabsår indstilles hvert år til generalforsamlingens godkendelse. Da bestyrelsens vederlag udelukkende består af et fast honorar, som godkendes af generalforsamlingen, er risikoen for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken reduceret mest muligt. Bestyrelsen er årligt på valg.

3.1 Kontant honorar

Medlemmer af Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt basisvederlag som betales kvartalsvist bagud. Bestyrelsens formand modtager 3 x basisvederlaget. For regnskabsåret 2023 udgør basisvederlaget kr. 110.000.

Bestyrelsens formand modtager, med baggrund i selskabets begrænsede organisation, og fordi der ikke er oprettet særskilte bestyrelsesudvalg, et stort antal arbejdsopgaver. For udførelsen af disse opgaver afregnes bestyrelsens formand et yderligere årligt vederlag som betales kvartalsvist bagud. For 2023 udgør dette vederlag kr. 550.000.

Honoraret til bestyrelsesmedlemmer skal være passende for den arbejdsmængde, som bestyrelsesmedlemmerne har udført på vegne af Selskabet. Bestyrelsen og/eller enkeltmedlemmer, kan have ret til yderligere honorar i forbindelse med udførelse af specifikke ad hoc-opgaver uden for rammerne af bestyrelsens almindelige opgaver.

Udgifter såsom til transport og indkvartering i forbindelse med bestyrelsesmøder samt relevant efteruddannelse vil blive godtgjort.

3.2 Incitamentsaflønning

Selskabets Bestyrelse er ikke omfattet af et incitamentsprogram.

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. pensionsbidrag, firmabil, forsikring, fri parkering, 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 Selskabets Bestyrelse træffe beslutning om, at udbetale et beløb til direktørens efterladte. Der er ikke særskilt vederlag i tilfælde af kontrolskifte.

4.2 Incitamentsaf lønning

Direktionen modtager 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 langsigtede værdiskabende forhold, herunder primært økonomiske resultater, hvor der defineres resultatkr iterier (KPI'er). Den relative del af af lønningen, der udgøres af incitamentsaf lønning, vurderes at udgøre mindre end 20 pct. af det samlede vederlag.

5. Ansvarsforsikring

For at kunne tiltrække kvalificerede medlemmer til selskabets direktion og bestyrelse, er det selskabets politik at tegne passende sædvanlig ansvarsforsikring for ledelsesmedlemmerne.

6. 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.

Vedttaget på Selskabets ordinære generalforsamling den 25. april 2023.