

INDKALDELSE TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2020
KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S

INDKALDELSE TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2020

KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S

(CVR-nr.: 14 70 72 04)

Til aktionærerne i Københavns Lufthavne A/S (CVR-nr. 14 70 72 04)

Der indkaldes hermed til ordinær generalforsamling i Københavns Lufthavne A/S

**torsdag den 2. april 2020 kl. 15.00 i
Vilhelm Lauritzen Terminalen,
Vilhelm Lauritzen Allé 1,
2770 Kastrup**

1 Dagsorden

I overensstemmelse med vedtægternes punkt 7.2 er dagsordenen følgende:

- 1 Bestyrelsens redegørelse for selskabets virksomhed i det forløbne år.
- 2 Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse.
- 3 Beslutning om decharge for bestyrelsen og direktionen.
- 4 Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport.
- 5 Valg af bestyrelsesmedlemmer, herunder bestyrelsesformand og næstformænd.
- 6 Bestyrelsens forslag om at godkende selskabets vederlagspolitik.
- 7 Godkendelse af bestyrelsens vederlag for indeværende år.
- 8 Valg af revisor.
- 9 Forslag fra aktionærerne.
- 10 Bemyndigelse til generalforsamlingens dirigent.
- 11 Eventuelt

2 Uddybning af dagsordenspunkterne

2.1 Ad dagsordenens punkt 1

Bestyrelsens redegørelse for selskabets virksomhed i det forløbne år.

Bestyrelsen indstiller, at redegørelsen godkendes.

2.2 Ad dagsordenens punkt 2

Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse.

Bestyrelsen indstiller, at årsrapporten godkendes.

2.3 Ad dagsordenens punkt 3

Beslutning om decharge for bestyrelsen og direktionen.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen meddeler decharge for bestyrelsen og direktionen.

2.4 Ad dagsordenens punkt 4

Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport.

Bestyrelsen indstiller til generalforsamlingen, at det disponible beløb ifølge selskabets årsrapport 2019 anvendes således:

Overskudsdisponering 2019 (mio. kr.)

Årets overskud efter skat er til disposition til udlodning	1.020,3
Udbytte vedtaget den 8. august 2019 (svarende til DKK 30,28 pr. aktie)	237,8
Herefter til disposition	<u>782,7</u>
Intet foreslået udbytte	0,0
Samlet overførsel til næste år	<u>782,7</u>

2.5 Ad dagsordenens punkt 5

Valg af bestyrelsesmedlemmer, herunder bestyrelsesformand og næstformænd.

I henhold til vedtægterne vælges de af generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer for ét år ad gangen.

Bestyrelsen foreslår genvalg af Lars Nørby Johansen som bestyrelsesformand, genvalg af David Mark Stanton og Ulrik Dan Weuder som næstformænd for bestyrelsen samt genvalg af Janis Carol Kong og Charles Thomazi som medlemmer af bestyrelsen.

Derudover foreslår bestyrelsen at vælge Martin Præstegaard som nyt medlem af bestyrelsen.

I henhold til pkt. 3.2.1 i Anbefalinger for God Selskabsledelse anses Lars Nørby Johansen og Janis Carol Kong for at være uafhængige.

De foreslåede kandidater har følgende baggrunde:

Lars Nørby Johansen er bestyrelsesformand for William Demant Invest, William Demant Fonden, Codan A/S og Codan Forsikring A/S, Dansk Vækstkapital, Rockwool Fonden, Montana og Trapholt Museum samt næstformand for bestyrelsen for Arp-Hansen Hotel Group. Efter en karriere som lektor i statskundskab ved Odense Universitet blev Lars i 1988 administrerende direktør i Falcks Redningskorps A/S. I 1995 blev han koncernchef for Falck Holding, fra 2000

var han koncernchef for Group 4 Falck A/S, i perioden 2004-2005 var han koncernchef for Group 4 Securicor, og i perioden 2004-2014 var han bestyrelsesformand for Falck A/S. Han har tidligere været medlem af bestyrelsen (næstformand) for DONG Energy (1997-2013). I 2001 udnævnte regeringen Lars til formand for Fondsbørsens komité for god selskabsledelse, som udgav rapporten Corporate Governance i Danmark - anbefalinger for god selskabsledelse i Danmark på opdrag af Erhvervsstyrelsen. Lars er dansk statsborger og er født i 1949. Lars var medlem af bestyrelsen for Københavns Lufthavne A/S fra 2000 til 2002, og i 2014 blev han formand for bestyrelsen for Københavns Lufthavne A/S.

David Mark Stanton er Managing Director i Ontario Airports Investments Limited (OAIL), hvis majoritetsejer er Ontario Teachers' Pension Plan (OTPP), og yder bistand til investeringsforvaltning til Bruxelles Airport, Bristol Airport, Birmingham Airport, London City Airport og Københavns Lufthavne. David er bestyrelsesmedlem i Birmingham Airport og London City Airport. Han har over 28 års erfaring, heraf mere end 23 år inden for luftfartsindustrien. David har betydelig erfaring inden for finansielle og regnskabsmæssige forhold samt forretningsudvikling og drift, ligesom han har indgående viden om luftfartssektoren. Før han kom til OAIL, var David bestyrelsesmedlem i MAp Airports UK Ltd., et helejet datterselskab af MAp Airports. Han har siden 2009 arbejdet som aktionærernes ledende repræsentant hos Københavns Lufthavne A/S. David har tidligere været administrerende direktør for Macquarie Capital, som han kom til i 2007. Før han kom til Macquarie, var David i ti år Corporate Development Director i BBA Aviation plc, en børsnoteret global luftfartsservicevirksomhed med base i Storbritannien. Han har tidligere været bestyrelsesmedlem i Bristol Airport, Bruxelles Airport og High Speed 1 i Storbritannien og i adskillige luftfartsservicevirksomheder. David er britisk statsborger, han er født i 1969 og bosiddende i London. Han blev færdiguddannet som Chartered Accountant hos PWC i 1994. David har været medlem af og næstformand for bestyrelsen for Københavns Lufthavne A/S siden 2011, og han er på nuværende tidspunkt formand for Revisions- og Risikoudvalget.

Ulrik Dan Weuder er vicedirektør og chef for Global Direct Investments (GDI) i ATP. GDI er ansvarlig for ATP's alternative investeringer og forvalter investeringer for omkring DKK 85 mia., hvoraf DKK 39 mia. er investeret direkte i infrastruktur. Ulrik er medlem af bestyrelsen i Redexis Gas (Spanien), og han har mere end 25 års erfaring med infrastruktur globalt. Ulrik besidder betydelig erfaring inden for planlægning, finansiering og udbygning af infrastruktur på nationalt niveau samt i relation til konkrete investeringer. Ulrik kom til ATP i 2007. Inden da arbejdede han i FN's miljøprogram, hvor han bl.a. bistod med etablering af investeringsprogrammer til implementering af handlingsplaner vedrørende national infrastruktur. Fra 2001-2003 arbejdede Ulrik for OECD i forbindelse med EU's optagelsesproces og EU-landenes finansiering af infrastrukturrelaterede direktiver. Fra 1995-2000 var Ulrik ansat i Miljøstyrelsens økonomikontor og senere i Øststøttekontoret, hvor han bl.a. havde ansvar for finansiering af større miljøinfrastrukturinvesteringer. Ulrik er dansk statsborger, han er født i 1969 og bosiddende i Skovlunde. Han blev færdiguddannet som cand.polit. fra Københavns Universitet i 1994. Ulrik har været medlem af og næstformand for bestyrelsen for Københavns Lufthavne A/S siden december 2017, og han er på nuværende tidspunkt medlem af Revisions- og Risikoudvalget.

Janis Carol Kong er bestyrelsesformand for Bristol Airport, eksternt bestyrelsesmedlem og medlem af revisions- og risikoudvalget for Portmeirion Group PLC samt medlem af tilsynsrådet for Roadis. I løbet af sin 33-årige karriere hos BAA plc har Janis haft en række operationelle roller, og indtil sin fratræden i marts 2006 var hun bestyrelsesmedlem i BAA plc og formand for Heathrow Airport Ltd samt formand for Heathrow Express. Indtil juli 2012 var hun formand for bestyrelsen for "Forum for the Future". Forud for dette var hun administrerende direktør for Gatwick Airport. Janis har tidligere været eksternt bestyrelsesmedlem for Royal Bank of Scotland Group Plc, Kingfisher plc og Network Rail. Janis er britisk statsborger, hun er født i 1951 og bosiddende i London. Hun har en bachelorgrad i psykologi (Bsc) fra University of Edinburgh. Janis har været medlem af bestyrelsen for Københavns Lufthavne A/S siden 2012, og hun er på nuværende tidspunkt medlem af Revisions- og Risikoudvalget.

Charles Thomazi er Managing Director i Ontario Teachers' Pension Plan (OTPP), Infrastructure Group, og medlem af bestyrelsen for Bruxelles Airport, Ontario Airports Investments Limited og Maple Co. Charles er leder af OTPP's Infrastructure Group i Europa, Mellemøsten og Afrika (EMEA) samt OTPP's Infrastructure and Natural Resources team i EMEA med ansvar for at identificere, iværksætte og håndtere infrastrukturaktiver. Charles kom til OTPP's Finance Group i 1995 og blev senere medlem af Research and Economics Group, før han var med til at stifte og blev medlem af OTPP's Infrastructure Group i 2001. Charles har mere end 25 års erfaring inden for den finansielle sektor og har mere end 19 års erfaring inden for infrastruktur. Charles har arbejdet på tværs af mange sektorer, men hans primære fokus har dog været transportinfrastruktur. Charles har tidligere været medlem af bestyrelsen for Birmingham Airport og Director for High Speed 1 og InterGen NV samt arbejdet som Actuarial Specialist hos Towers Perrin (nu Towers Watson). Charles har en Honours Bachelor of Science Degree (aktuarvidenskab) fra The University of Western Ontario, han er dimittend fra The Institute of Corporate Directors, og han har en Chartered Financial Analyst Designation (CFA). Charles er canadisk statsborger, han er født i 1963 og bosiddende i London. Charles har været medlem af bestyrelsen for Københavns Lufthavne A/S siden 2015.

Martin Præstegaard tiltrådte i 2019 som CFO og Deputy-CEO i ATP. Forud herfor arbejdede han i fem år som departementschef i Finansministeriet, der blandt andet administrerer statens aktiepost på 39,2 procent i Københavns Lufthavne A/S. Fra sin tid i Finansministeriet og nu i ATP har Martin Præstegaard et indgående kendskab til lufthavnen – både som forretning, som reguleret virksomhed og som et stykke vital dansk infrastruktur. Dertil kommer et indgående kendskab til de politiske processer og beslutninger. Stillingen som øverste chef i Finansministeriet kom efter fire år i Danmarks Radio som direktør for DR Økonomi, Teknologi og Medieproduktion. Her høstede Martin Præstegaard blandt andet stor erfaring med den digitale omstilling, som i dag er en afgørende del af lufthavnens strategi. Han startede sin karriere i Finansministeriet efter uddannelsen som Cand.scient.pol i 2002. Her arbejdede han blandt andet som ministersekretær, sekretariatschef og senere kontorchef i blandt andet Statens Indkøbscentral. Martin Præstegaard er født i 1976 og dansk statsborger.

2.6 Ad dagsordenens punkt 6

Bestyrelsens forslag om at godkende selskabets vederlagspolitik.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender en ny vederlagspolitik for selskabet.

Forslaget til den nye vederlagspolitik er underlagt den nye regulering fra implementeringen af det nye aktionærrettighedsdirektiv (direktiv (EU) 2017/828 af 17. maj 2017) i selskabslovens §§ 139 og 139a.

Den nye vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med kravene i selskabslovens § 139a og kombinerer og viderefører de væsentligste vilkår i selskabets eksisterende vederlagspolitik og overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning til bestyrelsen og direktionen. Som konsekvens af den nye regulering bortfalder de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning til bestyrelsen og direktionen automatisk ved godkendelse af den nye vederlagspolitik.

Sammenlignet med selskabets eksisterende vederlagspolitik har bestyrelsen foreslået enkelte ændringer til aflønningsvilkårene i den nye vederlagspolitik, herunder:

- (i) Tilføjelse af mulighed for "buy out" i relation til ordninger med variabelt vederlag
- (ii) Nye vilkår vedrørende muligheden for at tildele "stay on" bonus
- (iii) Nye vilkår vedrørende vederlag i relation til rekruttering, herunder "sign on" / "buy out" ordninger
- (iv) Tilføjelse af mulighed for bestyrelsen til, i ekstraordinære tilfælde, skønsmæssigt at tildele variabelt vederlag med et loft svarende til 12 måneders grundløn.

Den nye vederlagspolitik indeholder også yderligere beskrivelser i overensstemmelse med de nye krav i selskabslovens § 139a, herunder blandt andet redegørelser for sammenhængen mellem variabelt vederlag og selskabets langsigtede interesser og bestyrelsens mulighed for at fravige vederlagspolitikken under ekstraordinære omstændigheder med henblik på at varetage selskabets langsigtede interesser og forudsat, at alle eventuelle afvigelser er behørigt oplyst på selskabets førstkomende ordinære generalforsamling.

Den nye vederlagspolitik er vedhæftet som Bilag 1 til denne indkaldelse.

2.7 Ad dagsordenens punkt 7

Godkendelse af bestyrelsens vederlag for indeværende år.

Bestyrelsen anbefaler, at bestyrelsens vederlag for 2020 forbliver uændret sammenlignet med 2019.

Bestyrelsen indstiller endvidere, at vederlaget til medlemmerne af Revisions- og Risikoudvalget i 2020 forbliver uændret sammenlignet med 2019.

Aflønning af bestyrelsen og Revisions- og Risikoudvalget (DKK)

2020

Bestyrelsesformand	990.000
Næstformænd*	
Alm. bestyrelsesmedlemmer*	330.000
Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	330.000
Medlemmer af Revisions- og Risikoudvalget	165.000

* Næstformændene og de ikke-uafhængige almindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer har besluttet at afstå fra bestyrelseshonorar og honorar for medlemskab af Revisions- og Risikoudvalget for 2020.

2.8 Ad dagsordenens punkt 8

Valg af revisor.

Bestyrelsen foreslår genvalg af PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab i overensstemmelse med Revisions- og Risikoudvalgets anbefaling. Revisions- og Risikoudvalget er ikke blevet påvirket af tredjeparter og har ikke været underlagt aftaler med tredjeparter, som begrænser generalforsamlingens valg af bestemte revisorer eller revisionsfirmaer.

2.9 Ad dagsordenens punkt 9

Forslag fra aktionærerne.

Aktionær Jørgen Jans Hagen har stillet forslag om, at Københavns Lufthavne A/S ("CPH") tager initiativ til:

- (9.1) at gøre data fra CPH's fugleradar offentligt tilgængeligt med henblik på at øge forståelsen for de nødvendige sikkerhedstiltag mod fugle i lufthavnens nærområde,
- (9.2) at kræve stop for EU's landbrugsstøtte og plejeforanstaltninger på Vestamager, Saltholm og Aflandshage, da naturplejetilskud skader flysikkerheden og virker som en magnet på de ynglende og rastende gæs og medfører massiv overflyvning af lufthavnen mellem reservaterne og ud til markerne ved lufthavnen,
- (9.3) at lade udenlandske eksperter evaluere om CPH lever op til sine internationale forpligtelser på flyvesikkerhedsområdet,
- (9.4) at afbryde samarbejdet med fugleinteresseorganisationen Dansk Ornitologisk Forening (DOF), inklusive brugen af data fra DOF's database for at undgå habilitetsproblemer, da denne forening gennem årtier rejste fredningskrav omkring alle de problemskabende fuglefredninger,

- (9.5) at orientere flyene i realtid med døgnbemanding ud til fugleradarens aktionsradius med henblik på at undgå kollision med fugleflokke, og
- (9.6) at ansøge myndighederne om regulering af gæs i lufthavnens nærområde i en radius af 13 km fra lufthavnen med forbehold for, at regulering ikke må finde sted på markerne op til lufthavnens hegn, da afgivelse af skud tæt på lufthavnen kan kompromittere flyvesikkerheden, hvis flokke af gæs jages op foran de startende og landende fly.

I relation til Jørgen Jans Hagens forslag oplyser bestyrelsen følgende:

Ad forslag 9.1

At læse og analysere data fra radaren korrekt, således at der kan drages retvisende konklusioner, kræver omfattende teknisk viden og biologiske kompetencer samt træning i betjening og anvendelse af den konkrete radarteknologi. Derfor vil det ikke give nogen værdi for udenforstående personer at have adgang til radardata. Ydermere vil der være en betragtelig risiko for, at der drages forkerte konklusioner omkring risikobilledet.

Ad forslag 9.2

CPH vurderer og kommenterer alle høringer vedr. planlagt etablering af anlæg, der potentielt kan udgøre en fare for flyvesikkerheden. Dette inkluderer også diverse naturplejeforanstaltninger på Amager, hvor CPH i mange år har haft en værdifuld dialog med Naturstyrelsen og Miljøstyrelsen, som begge har stor forståelse for hensynet til flyvesikkerhed.

Ad forslag 9.3

CPH havde i 2018 en uvildig specialist fra Birdstrike Management Ltd. til at gennemgå hele CPH's Wildlife Hazard Management Program. Konklusionen på gennemgangen er, at CPH har en god og helhedsorienteret tilgang til Wildlife Hazard Management.

Ad forslag 9.4

Adskillige typer af data inkluderes i vurderinger af den risiko, som fugle udgør for flyvesikkerheden, bl.a. data fra CPH's fugleradar (MAX), historisk birdstrike data, observationsdata indsamlet af CPH's Bird Control team og data fra Dansk Ornitologisk Forening (DOF). I øvrigt anvendes data fra DOF-databasen i internationalt anerkendte videnskabelige studier, hvorfor data anses for at være valide. CPH har ikke andet samarbejde med DOF.

Ad forslag 9.5

På baggrund af de indsamlede erfaringer med brug af fugleradar overvejer CPH kontinuerligt, hvordan data anvendes mest hensigtsmæssigt i forhold til at minimere risikoen for kollision med fugleflokke.

Ad forslag 9.6

CPH vurderer kontinuerligt den potentielle risiko, fugle udgør for flyvesikkerheden, deriblandt fuglebestande i nærområdet. Der er en bekendtgørelse, som tillader regulering af gæs på markerne i Dragør og Tårnby kommuner. Denne bekendtgørelse er blevet udstedt, bl.a. på opfordring fra CPH, for at øge forstyrrelsen af fuglelivet på disse arealer, således at arealerne

ikke er tiltrækkende for migrerende gæs, der ønsker at raste der. CPH støtter jagtfred i Naturreservaterne på Vestamager, Aflandshage og Saltholm, da disse områder ligger længere væk fra lufthavnen. Migrerende gæs, som vil raste i området presses dermed ud, hvor de er på afstand af lufthavnen. Med jagtfreden er gæssene langt mindre tilbøjelige til at forlade området mens de raster, da de har både føde og ro. Herved foretager gæssene ikke uhensigtsmæssige lokale bevægelser i nærområdet.

CPH har fremsendt ansøgning om reguleringstilladelse af ynglende bramgæs på Vestamager med det formål at vise rettidig omhu i forhold til potentiel etablering af en ynglekoloni. Der er tale om ca. 25 par bramgæs, som vil blive reguleret af Naturstyrelsen på vegne af CPH, vha. langdistance- og lydsvage våben, netop så fuglelivet ikke forstyrres og/eller skræmmes op. Samme metode blev anvendt i 2019 med succes.

Selvom bestyrelsen anerkender intentionen med forslagene, støtter bestyrelsen ikke de fremsatte forslag.

2.10 Ad dagsordenens punkt 10

Bemyndigelse til generalforsamlingens dirigent.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingens dirigent bemyndiges til at foretage sådanne ændringer i og tilføjelser til det på generalforsamlingen vedtagne og anmeldelsen til Erhvervsstyrelsen, som måtte blive påkrævet af Erhvervsstyrelsen i forbindelse med registrering af de vedtagne ændringer.

- 0 -

Generelle oplysninger

Efter selskabslovens § 97 skal det oplyses, at aktiekapitalen i Københavns Lufthavne A/S udgør nom. DKK 784.807.000, og hvert aktiebeløb på nom. DKK 100 giver én stemme på generalforsamlingen.

Selskabets årsrapport 2019 findes i sin helhed på dansk og engelsk på www.cph.dk under "Om CPH > Investor > Årsrapporter".

Dagsordenen og de fuldstændige forslag er indeholdt i denne indkaldelse.

Denne indkaldelse, herunder dagsordenen og de fuldstændige forslag, udkast til ny vederlagspolitik, oplysning om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen samt fuldmagts-, brevstemme-, og tilmeldingsblanketter til brug for bestilling af adgangskort er fra mandag den 9. marts 2020 at finde på www.cph.dk under "Investor > Generalforsamling".

Denne indkaldelse, herunder dagsordenen og de fuldstændige forslag, udkast til ny vederlagspolitik samt tilmeldings- og fuldmagtsblanketter er i øvrigt mandag den 9. marts 2020 sendt pr. e-mail til de navnenoterede aktionærer, der har registreret deres e-mailadresser hos Københavns Lufthavne A/S i overensstemmelse med punkt 16.3 i vedtægterne.

Der gælder følgende vedtagelseskrav for forslagene, der skal være opfyldte for, at forslagene kan anses som vedtaget:

- Forslagene under punkterne 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 og 10 kan vedtages med simpelt flertal.

- 0 -

For at kunne deltage i generalforsamlingen og afgive sin stemme skal følgende procedurer følges:

Registreringsdato

Aktionærernes ret til at afgive stemme på generalforsamlingen eller afgive brevstemme fastsættes i forhold til de aktier, aktionærerne besidder på registreringsdatoen.

Registreringsdatoen er torsdag den 26. marts 2020.

Kun de personer, der på registreringsdatoen torsdag den 26. marts 2020 er aktionærer i selskabet, har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, bemærk dog nedenfor om aktionærernes rettidige anmodning om adgangskort.

Ved udløb af registreringsdatoen opgøres de aktier, som hver af selskabets aktionærer besidder på registreringsdatoen. Opgørelsen sker på baggrund af stedfundne noteringer af aktier i ejerbogen samt behørigt dokumenterede meddelelser til selskabet om erhvervelse af aktier, der endnu ikke er indført i ejerbogen, men som er modtaget af selskabet inden udløbet af registreringsdatoen.

Meddelelser om aktiebesiddelser skal, for at kunne indføres i ejerbogen og medtages i opgørelsen, dokumenteres ved fremvisning af udskrift fra VP Securities A/S eller anden lignende dokumentation, der ikke må være ældre end 1 måned. Denne dokumentation skal være modtaget af selskabet inden udløbet af registreringsdatoen.

Adgangskort

For at kunne møde på selskabets generalforsamling skal aktionærerne senest mandag den 30. marts 2020 kl. 9.00 elektronisk have rekvireret adgangskort til generalforsamlingen gennem Københavns Lufthavne A/S' hjemmeside www.cph.dk via aktionærportalen ved anvendelse af brugernavn og adgangskode.

Rekvirering af adgangskort til generalforsamlingen kan ligeledes ske ved returnering af tilmeldingsblanketten ved personlig eller skriftlig henvendelse til Computershare A/S, Lottenborgvej 26, 2800 Kgs. Lyngby eller pr. e-mail til gf@computershare.dk frem til mandag den 30. marts 2020 kl. 9.00. Adgangskort udstedes til aktionærer, der besidder aktier i selskabet på registreringsdatoen.

Bemærk, at adgangskort vil blive udsendt elektronisk pr. e-mail til den e-mailadresse, der er angivet i aktionærportalen ved tilmeldingen. Adgangskortet skal medbringes til generalforsamlingen enten elektronisk på smartphone/tablet eller i en printet version.

Aktionærer, der har rekvireret adgangskort uden angivelse af e-mailadresse, kan afhente adgangskortet i indgangen til generalforsamlingen mod fremvisning af ID.

Stemmesedler vil blive udleveret i adgangskontrollen på generalforsamlingen.

Fuldmagt

Aktionærer har tillige mulighed for at afgive fuldmagt, hvis aktionæren for eksempel er forhindret i at deltage.

Fuldmagter kan afgives elektronisk gennem Københavns Lufthavne A/S' hjemmeside www.cph.dk via aktionærportalen ved anvendelse af brugernavn og adgangskode frem til senest mandag den 30. marts 2020 kl. 9.00.

Fuldmagter kan desuden afgives skriftligt ved brug af fuldmagtsblanketten. Udfyldte og underskrevne blanketter skal være modtaget af selskabet på adressen Computershare A/S, Lottenborgvej 26, 2800 Kgs. Lyngby eller pr. e-mail til gf@computershare.dk senest mandag den 30. marts 2020 kl. 9.00.

Ved personlig henvendelse til Computershare A/S gøres der dog opmærksom på, at Computershare A/S' kontor er åbent fra kl. 8.00 - 16.00 på hverdage.

Brevstemmer

Aktionærer kan endvidere - i stedet for at afgive deres stemme på selve generalforsamlingen - vælge at afgive brevstemme, det vil sige at stemme skriftligt, inden generalforsamlingen afholdes.

Brevstemmer kan afgives elektronisk gennem Københavns Lufthavne A/S' hjemmeside www.cph.dk via aktionærportalen ved anvendelse af brugernavn og adgangskode frem til senest torsdag den 2. april 2020 kl. 10.00.

Brevstemmer kan desuden afgives skriftligt ved brug af brevstemmeblanketten, som er tilgængelig på selskabets hjemmeside www.cph.dk under "Investor" på forsiden. Den udfyldte og underskrevne blanket skal være modtaget af selskabet på adressen Computershare A/S, Lottenborgvej 26, 2800 Kgs. Lyngby eller pr. e-mail til gf@computershare.dk senest torsdag den 2. april 2020 kl. 10.00.

En brevstemme, som er modtaget af selskabet, kan ikke tilbagekaldes.

Spørgsmål

Aktionærer vil have mulighed for skriftligt at stille spørgsmål til dagsordenen og dokumenter til brug for generalforsamlingen. Spørgsmålene kan fremsendes pr. post eller pr. e-mail til investor.relations@cph.dk. Fremsendte spørgsmål vil blive besvaret skriftligt eller mundtligt på generalforsamlingen, medmindre svaret inden da fremgår af en spørgsmål/svar-funktion på selskabets hjemmeside www.cph.dk.

Behandling af personoplysninger

Det fremgår af selskabets Persondatapolitik i forhold til Aktionærer m.m., hvordan selskabet behandler personoplysninger i forbindelse med generalforsamlingen, og personpolitikken findes på dansk og engelsk på www.cph.dk under "Om CPH > Investor > Generalforsamling".

København, den 9. marts 2020

Bestyrelsen for Københavns Lufthavne A/S
Lufthavnsboulevarden 6, DK-2770 Kastrup
Telefon: +45 32 31 32 31

BILAG 1 - VEDERLAGSPOLITIK FOR AFLØNNING AF BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN

Introduktion

Politikken beskriver de overordnede retningslinjer godkendt af generalforsamlingen den 2. april 2020, som er gældende for aflønningen af bestyrelsen og direktionen (registrerede direktører hos Erhvervsstyrelsen).

Politikken opdateres når det vurderes nødvendigt, men med ambitionen om alene at søge generalforsamlingens godkendelse hvert fjerde år. Politikken er i overensstemmelse med kravene i Selskabslovens §139a og er inspireret af de danske anbefalinger for god selskabsledelse fra 23. november 2017. Politikken er publiceret på CPH's hjemmeside.

De overordnede principper for aflønning er:

- Der tilbydes en konkurrencedygtig aflønning for at tiltrække, fastholde og belønne nøglekompetencer til at opnå CPH's strategiske ambitioner, som understøtter virksomhedens bæredygtighed og langsigtede interesser. Til fastlæggelsen af aflønningsstrukturen og det samlede aflønningsniveau kan der sammenlignes med både danske og europæiske Large Cap selskaber ligesom aflønningen skal afspejle virksomhedens særlige karakter og markedssituation.
- Det samlede aflønningsniveau er præstationsafhængig, da bestyrelsen mener at de bedste resultater opnås når en relativ høj andel af direktionens totale aflønning er afhængigt af opnåelse af ambitiøse men realistiske kort- og langsigtede mål, som understøtter opnåelsen, direkte eller indirekte, af de strategiske prioriteter som er baseret på forretningens strategi og/eller formål, hvilket understøtter virksomhedens langsigtede interesser.
- Aflønningsstrukturen er designet til at understøtte virksomhedens langsigtede interesser ved ikke at anspore til overdreven risikotagning. Det opnås ved en afbalanceret blanding af fast og variabel aflønning, og en balanceret tilgang til præstationsmål.
- Aflønningsstrukturen revideres løbende for at sikre, at den kontinuerligt belønner bestyrelsen og direktionen samtidig med at aktionærernes interesser beskyttes.

Aflønningsstrukturens elementer

Bestyrelsen

For at tiltrække kvalificerede og kompetente medlemmer aflønnes bestyrelsen på et tilsvarende niveau med det som betales af andre Large Cap selskaber. Honorarer for bestyrelsesarbejde fastlægges af generalforsamlingen.

Principperne for aflønning af CPH's bestyrelsesmedlemmer er:

Aflønningselement	Formål og håndtering	Præstationsmål og hvordan de understøtter virksomhedens strategi, langsigtede interesser og bæredygtighed samt hvordan de evalueres
Grundløn og andre faste tillæg (fast aflønning)	<p>Aflønningen af bestyrelsen består af et fast honorar. Specifikke roller f.eks. formand eller næstformand såvel som formandskab eller medlemskab af en underkomité kan aflønnes med et ekstra overordnet honorar eller honorar per ansvar eller per møde.</p> <p>Medlemmer af bestyrelsen kan anmode om ikke at modtage honorar eller at modtage et lavere honorar end i henhold til ovenstående principper.</p>	Ingen præstationskriterier tilknyttet
Pension og andre goder (fast aflønning)	Honorarer til bestyrelsen er ikke pensionsgivende.	Ingen præstationskriterier tilknyttet
Årlig bonus og langsigtede incitamentter (variabel aflønning)	Ingen medlemmer af bestyrelsen er omfattede af ordning for variabel aflønning.	Ikke relevant
Fastholdelsesbonus (variabel aflønning)	Ingen medlemmer af bestyrelsen er berettiget til nogen form for tiltrædelse eller fastholdelsesgodtgørelse.	Ikke relevant
Andre former for aflønning	Alle bestyrelsesmedlemmer er berettiget til at få dækket rimelige omkostninger til rejse, indkvartering o.lign. i forbindelse med bestyrelsens arbejde.	Ingen præstationskriterier tilknyttet

Direktionen

Principperne for aflønning af CPH's direktion er:

Aflønningselement	Formål og håndtering	Præstationsmål og hvordan de understøtter virksomhedens strategi, langsigtede interesser og bæredygtighed samt hvordan de evalueres
<p>Grundløn og andre faste tillæg (fast aflønning)</p>	<p>Formålet med aflønningselementet er at til sikre en basis aflønning for at kunne tiltrække og fastholde topledelseskompeter, og endvidere sikre et grundlag som balancerer den præstationsafhængige aflønning og understøtter at den samlede aflønning ikke ansporer til overdreven risikotagning og dermed understøtter den langsigtede bæredygtighed af selskabet.</p> <p>Grundlønnen vurderes årligt af bestyrelsen. Grundlønnen udgør ca. 40 % af den totale aflønning i et på "target" scenarie af den variable aflønning.</p>	<p>Ingen præstationskriterier tilknyttet</p> <p>Kan inkludere tillæg som er typiske for rollen eller personen</p>
<p>Pension og andre goder (fast aflønning)</p>	<p>Formålet med aflønningselementet er at tilvejebringe personalegoder som anses at være i overensstemmelse med markedspraksis eller som på anden vis er rimelig for den specifikke rolle.</p> <p>Direktionen har en bidragsbaseret pensionsordning, baseret på et virksomhedsbetalt bidrag. Direktionen kan herudover have en række andre arbejds- og/eller sundhedsrelaterede goder til sin rådighed, inklusiv men ikke begrænset til firmabil, gratis telekommunikation og andre goder relateret til positionen.</p> <p>For visse goder kan bestyrelsen beslutte at tildele en kontant</p>	<p>Ingen præstationskriterier tilknyttet</p>

	<p>kompensation i stedet for at stille det specifikke gode til rådighed.</p> <p>Omfanget og niveauet af individuelle goder forhandles med direktionsmedlemmet og vurderes i forhold til sammensætningen af den samlede aflønning.</p> <p>Værdien af pension og goder udgør ca. 25-30 % af grundlønnen.</p>	
<p>Kortsigtede incitamenter (variabel aflønning)</p>	<p>Formålet med aflønningselementet er at belønne præstationer på kortsigtede mål, som direkte eller indirekte understøtter CPH's strategi og formål.</p> <p>Målsætningerne er baseret på en række parametre som afspejler CPH's rolle og ansvar i samfundet og/eller kombineret med indsatsen for at drive en succesfuld forretning som sikrer en langsigtet værdiskabelse for aktionærerne. Præstationsmål understøtter opnåelsen af CPH's strategi eller formål. Mål sættes typisk for en 12 måneders periode.</p> <p>Målsætninger afspejler enten virksomhedspræstationer eller individuelle præstationer.</p> <p>Hvis ingen af de individuelle mål er opnået, vil direktionsmedlemmet ikke have ret til at modtage bonus, inklusive bonus som er baseret på virksomhedens resultater.</p>	<p>Typiske men ikke udtømmende liste over præstationsmål:</p> <p>Virksomhedsmål som afspejler finansielle resultater, kundetilfredshed, sikkerhed og compliance eller klima/miljøpåvirkning</p> <p>Afbalanceret, bred og "tredobbelt bundlinje"-inspireret tilgang til virksomhedspræstationer understøtter virksomhedens strategi og understøtter virksomhedens langsigtede interesser og bæredygtighed.</p> <p>Evalueres typisk i forhold til ambitionerne i operationelle planer eller andre bestyrelses godkendte målsætninger. En diskretionær vurdering kan i mindre omfang indgå i vurderingen af præstationerne.</p> <p>De individuelle mål afspejler strategiske, stakeholder og/eller ledelsesmæssige målsætninger</p> <p>De individuelle mål er fastsat af bestyrelsen for at tilsi- kure at målsætningerne understøtter virksomhedsstrategien og generelt understøtter virksomhedens langsigtede interesser og bæredygtighed.</p>

	<p>Delvis leverance på individuelle mål udmønter sig i en delvis udbetaling af bonus på den individuelle del af bonus.</p> <p>Bonusmålsætninger fastlægges årligt af bestyrelsen og gøres specifikke for det enkelte medlem af direktionen.</p> <p>Værdien af kortfristede incitamenter på "target" er maksimeret til 50 % af grundlønnen. Den maksimale opnåelsesgrad er 150 % af "target".</p> <p>Der er ikke nogen obligatorisk udskydelse tilknyttet til den årlige bonus. Virksomheden kan kræve tilbagebetaling af den variable aflønning i henhold til det generelle danske juridiske princip om tilbagesøgningskrav.</p> <p>Bestyrelsen kan købe alle kortfristede bonusordninger ud og kompensere med enten en engangsbetaling eller et tidsbestemt tillæg.</p>	<p>Målopfyldelse vurderes af bestyrelsen og vil typisk inkludere et element af diskretionær vurdering.</p>
<p>Langsigtede incitamenter (variabel aflønning)</p>	<p>Formålet med aflønnings-elementet er:</p> <p>(i) Sikre fastholdelse (og, hvis nødvendigt, tiltrækning af nye direktionsmedlemmer) ved at tilbyde et tillæg til den faste aflønning og det kortfristede bonusprogram.</p> <p>(ii) Sikre direktionsmedlemmets fokus på den langsigtede værdiskabelse for CPH, for at sikre aktionærernes interesser bedst muligt opnås og for at sikre fokus på virksomhedens langsigtede bæredygtighed.</p> <p>(iii) Sikre, at aflønningen af direktionen indirekte er knyttet til aktionærernes værditab eller</p>	<p>Der er i målene et væsentligt fokus på langsigtede finansielle resultater for at skabe parallelitet til aktionærerne og sikre fokus på den langsigtede værdiskabelse og bæredygtighed af selskabet.</p> <p>Øvrige mål der kan være inkluderet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategi implementering • Kundetilfredshed • Sikkerhed • Miljø/klimapåvirkning, • Interessenthåndtering • Mv.

	<p>gevinst, gennem relevante primært finansielle målsætninger.</p> <p>Målsætninger er typisk fastsat for en 36 måneders periode eller længere.</p> <p>Mål og målsætninger udvælges årligt af bestyrelsen så målsætningerne samlet set direkte eller indirekte understøtter opnåelsen af strategien, virksomhedens langsigtede interesser og bæredygtighed.</p> <p>Bestyrelsen evaluerer hovedsageligt præstationer i forhold til foruddefinerede langsigtede mål i de operationelle planer eller andre bestyrelsesgodkendte målsætninger eller ambitioner. En diskretionær vurdering kan være en del af evalueringen.</p> <p>Værdien af langfristede incitamenter på "target" er maksimeret til 1/3 af grundlønnen. Den maksimale opnåelsesgrad er 150 % af "target".</p> <p>Der er ikke nogen obligatorisk udskydelse tilknyttet til de langsigtede incitamenter. Virksomheden kan kræve tilbagebetaling af den variable aflønning i henhold til det generelle danske juridiske princip om tilbagesøgningskrav.</p> <p>Bestyrelsen kan købe alle langfristede bonusordninger ud og kompensere med enten en engangsbetaling eller et tidsbestemt tillæg.</p>	
<p>Fastholdelsesbonus (variabel aflønning)</p>	<p>Formålet med aflønningselementet er at give mulighed for et specifikt incitament for et direktionsmedlem til at fastholde ansættelse i virksomheden i en nærmere angivet periode.</p>	<p>Kan indeholde præstationskriterier foruden krav om "fortsat ansættelse".</p>

	<p>Aflønningselementet må alene benyttes i ekstraordinære tilfælde og er maksimeret til en værdi svarende til 12 måneders samlet maksimal aflønning. Værdien af aflønningselementet skal dog tilpasses fastholdelsesperioden.</p>	<p>Præstationsmålsætninger er fastlagt og evalueret af bestyrelsen ud fra dennes diskretionære vurdering.</p>
--	---	---

Den maksimale tildelte variable aflønning (udgjort af de ordinære kortsigtede- og tildelte langsigtede incitament, men eksklusive alle former for tiltrædelses-, frikøb (buy out) og fastholdelsesbonus) er maksimeret til 55 % af den totale aflønning (inklusive grundløn, pension, værdi af goder, samt kortsigtede- og langsigtede incitament tildelt i præstationsåret).

Bestyrelsen kan i ekstraordinære tilfælde tildele engangsbetalinger eller bonusbetalinger op til en værdi svarende til 12 måneders grundløn.

Rekruttering

Ved ansættelse af nye direktionsmedlemmer gælder nedenstående principper:

Aflønningselement	Bemærkning
Ordinær aflønning	Grundlønnen, goder og almindelige incitamentsordninger (kortsigtede og langsigtede) fastsættes indenfor rammerne udstukket i tabellen for direktionen aflønning.
Tiltrædelsesbonus og frikøb/erstatning af fortabte tildelinger	<p>Der kan opstå et behov for at kompensere et nyt medlem af direktionen for tab af tildelinger, inklusivt men ikke begrænset til forskellige former for variabel aflønning.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dette vil alene være muligt ved fremlæggelse af rimelig dokumentation for tabet - Typisk skal erstatningen spejle det der mistes (f.eks. samme modningsperiode, præstationsniveau m.v.). Idet den aflønning som skal erstattes, kan være forskelligartet, men dog typisk i form af aktiebaseret aflønning kan der anvendes en rimelig konvertering samt betaling før udløbstidspunktet og/eller kontant udbetaling. <p>Udover almindelig aflønning og kompensation for tab af tildelinger kan der være forhold hvor bestyrelsen er nødt til at tilbyde en engangs rekrutteringsbonus (sign on), typisk i form af en kontant engangsbetaling. Denne type betalinger er begrænset til en værdi af 12 måneder total aflønning, inklusive den kontante værdi af alle aflønningselementer inklusive grundløn, den maksimale tildeling af kortsigtet og langsigtet bonus samt goder og pension.</p>

Fratrædelse

Key terms	Bemærkning
Opsigelsesperioder	Opsigelsesperioden kan maksimalt udgøre 12 måneders aflønning, inklusive alle aflønningsselementer. Bestyrelsen kan fritage direktionsmedlemmer fra sine forpligtelser helt eller delvist. Bestyrelsen kan diskretionært kompensere direktionsmedlemmet for enhver del af opsigelsesperioden som ikke er udløbet.
Fratrædelsesgodtgørelse	Den totale aflønning relateret til fratrædelsesperioden, inklusive fratrædelsesgodtgørelse, må ikke overstige to års samlet aflønning, inklusivt den maksimale værdi af alle aflønningskomponenter.
Variabel aflønning	Direktionsmedlemmet kan være berettiget til en forholdsmæssig andel af variable aflønning.

Revision af politikken

Vederlagspolitikken revideres løbende af vederlagsudvalget, og som minimum hvert andet år, i forhold til markedspraksis, virksomhedens strategi, feedback fra aktionærerne mv. Al feedback fra aktionærerne f.eks. på generalforsamlingen via den vejledende afstemning om aflønningsrapporten eller lignende, præsenteres og drøftes i vederlagsudvalget i forbindelse med revisionen af politikken.

Som en del af udviklingen og revisionen af politikken præsenteres bestyrelsen for et overordnet overblik over medarbejdernes aflønning og andre ansættelsesvilkår.

For at undgå interessekonflikter forberedes og revideres politikken af vederlagsudvalget, besluttet af bestyrelsen og ultimativt godkendes af generalforsamlingen. I vederlagsudvalgets forberedende arbejde kan udvalget benytte eksterne eksperter til at rådgive udvalget. De eksterne eksperter som rådgiver vederlagsudvalget skal som hovedregel være uafhængige af de rådgivere som virksomheden benytter i forbindelse med udarbejdelsen af ændringer til politikken.

Afvielser fra politikken

Bestyrelsen kan afvige fra hele politikken eller dele heraf hvis bestyrelsen finder, at det er i virksomhedens bedste interesse. Alle afvielser fra vederlagspolitikken skal beskrives på den førstkommande ordinære generalforsamling. En afvigelse kan alene eksistere frem til den førstkommande ordinære generalforsamling medmindre generalforsamlingen beslutter en, typisk tidsbegrænset, forlængelse af afvigelsen.

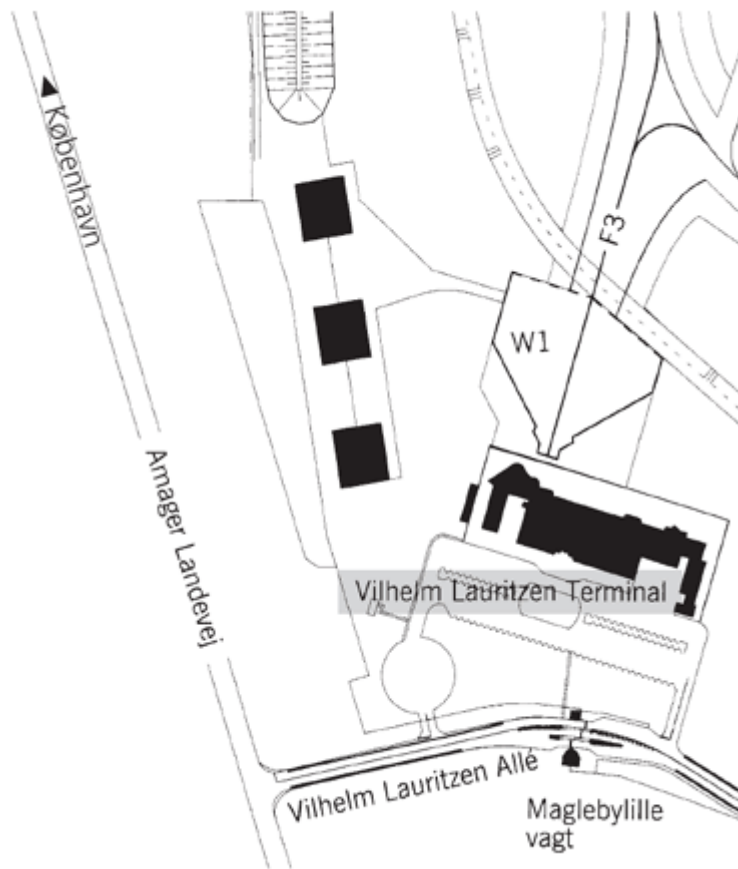
Godkendt på CPH's ordinære generalforsamling den 2. april 2020.

KØRSELSVEJLEDNING

Kør ad Amagerbrogade, der fortsætter som Amager Landevej, drej til venstre ad Vilhelm Lauritzen Allé ved skiltet "Københavns Lufthavne A/S".

Bemærk:

Der er ikke afkørsel fra Øresundsmotorvejen til Amager Landevej.



BUSSERVICE

Der vil være transportmulighed til Vilhelm Lauritzen Terminalen fra Terminal 3, østsiden (bussporet til charterbusser). Bussen kører kl. 14.15 og kører retur klokken 17.00.

Af nedenstående kort fremgår bussens afgangssted fra Terminal 3, østsiden.

