



**VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN**

KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S

CVR NR. 14 70 72 04

## VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN

KØBENHAVNS LUFTHAVNE A/S (CVR NR. 14 70 72 04)

### 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
<b>Grundløn og andre faste til-læg (fast aflønning)</b>	<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
<b>Pension og andre goder (fast aflønning)</b>	Honorarer til bestyrelsen er ikke pensionsgivende.	Ingen præstationskriterier tilknyttet
<b>Årlig bonus og langsigtede incitament (variabel aflønning)</b>	Ingen medlemmer af bestyrelsen er omfattede af ordning for variabel aflønning.	Ikke relevant
<b>Fastholdelsesbonus (variabel aflønning)</b>	Ingen medlemmer af bestyrelsen er berettiget til nogen form for tiltrædelse eller fastholdelsesgodtgørelse.	Ikke relevant
<b>Andre former for aflønning</b>	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><b>Grundløn og andre faste tillæg (fast aflønning)</b></p>	<p>Formålet med aflønningselementet er at tilsi- k्रे en basis aflønning for at kunne tiltrække og fastholde topledelseskompetencer, og endvidere sikre et grundlag som balancerer den præstationsaf- hængige aflønning og understøtter at den sam- lede aflønning ikke ansporer til overdreven risiko- tagning og dermed understøtter den langsigtede bæredygtighed af selskabet.</p> <p>Grundlønnen vurderes årligt af bestyrelsen. Grundlønnen udgør ca. 40 % af den totale afløn- ning i et på "target" scenarie af den variable afløn- ning.</p>	<p>Ingen præstationskriterier tilknyt- tet</p> <p>Kan inkludere tillæg som er typi- ske for rollen eller personen</p>
<p><b>Pension og andre goder (fast aflønning)</b></p>	<p>Formålet med aflønningselementet er at tilveje- bringe personalegoder som anses at være i over- ensstemmelse med markedspraksis eller som på anden vis er rimelig for den specifikke rolle.</p> <p>Direktionen har en bidragsbaseret pensionsord- ning, baseret på et virksomhedsbetalt bidrag. Di- rektionen kan herudover have en række andre ar- bejds- og/eller sundhedsrelaterede goder til sin rå- dighed, inklusiv men ikke begrænset til firmabil, gratis telekommunikation og andre goder relateret til positionen. For visse goder kan bestyrelsen be- slutte at tildele en kontant kompensation i stedet for at stille det specifikke gode til rådighed.</p> <p>Omfanget og niveauet af individuelle goder for- handles med direktionsmedlemmet og vurderes i forhold til sammensætningen af den samlede af- lønning.</p> <p>Værdien af pension og goder udgør ca. 25-30 % af grundlønnen.</p>	<p>Ingen præstationskriterier tilknyt- tet</p>

<p><b>Kortsigtede incitament (variabel aflønning)</b></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>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 incitament 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 tilbagebetalingskrav.</p> <p>Bestyrelsen kan købe alle kortfristede bonusordninger ud og kompensere med enten en engangsbetaling eller et tidsbestemt tillæg.</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 sikre at målsætningerne understøtter virksomhedsstrategien og generelt understøtter virksomhedens langsigtede interesser og bæredygtighed.</p> <p>Målopfyldelse vurderes af bestyrelsen og vil typisk inkludere et element af diskretionær vurdering.</p>
---	--	--

<p><b>Langsigtede incitament (variabel aflønning)</b></p>	<p>Formålet med aflønningsselementet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Sikre fastholdelse (og, hvis nødvendigt, tiltrækning af nye direktionsmedlemmer) ved at tilbyde et tillæg til den faste aflønning og det kortfristede bonusprogram.</li> <li>(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.</li> <li>(iii) Sikre, at aflønningen af direktionen indirekte er knyttet til aktionærernes værditab eller gevinst, gennem relevante primært finansielle målsætninger.</li> </ul> <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 incitament 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 incitament. 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>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"> <li>• Strategi implementering</li> <li>• Kundetilfredshed</li> <li>• Sikkerhed</li> <li>• Miljø/klimapåvirkning,</li> <li>• Interessenthåndtering</li> <li>• Mv.</li> </ul>
---	--	---

<b>Fastholdelsesbonus (variabel aflønning)</b>	<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>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>Kan indeholde præstationskriterier foruden krav om "fortsat ansættelse".</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 incitamenter, 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 incitamenter 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
<b>Ordinær aflønning</b>	<p>Grundlønnen, goder og almindelige incitamentsordninger (kortsigtede og langsigtede) fastsættes indenfor rammerne udstukket i tabellen for direktionen aflønning.</p>
<b>Tiltrædelsesbonus og frikøb/erstatning af fortabte tildelinger</b>	<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"> <li>- Dette vil alene være muligt ved fremlæggelse af rimelig dokumentation for tabet</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Udover almindelig aflønning og compensation 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
<b>Opsigelsesperioder</b>	Opsigelsesperioden kan maksimalt udgøre 12 måneders aflønning, inklusive alle aflønningselementer.  Bestyrelsen kan fritage direktionsmedlemmer fra sine forpligtelser helt eller delvist. Bestyrelsen kan diskretionært kompensere direktionsmedlemmet for enhver del af opsigelsesperioden som ikke er udløbet.
<b>Fratrædelses-godtgørelse</b>	Den totale aflønning relateret til fratrædelsesperioden, inklusive fratrædelses-godtgørelse, må ikke overstige to års samlet aflønning, inklusivt den maksimale værdi af alle aflønningskomponenter.
<b>Variabel aflønning</b>	Direktionsmedlemmet kan være berettiget til en forholdsmæssig andel af variabel 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.