



VEDERLAGSRAPPORT 2021

TIVOLI A/S - VESTERBROGADE 3, 1630 KØBENHAVN V - CVR NR. 10404916

Indholdsfortegnelse

1. Generelt om Vederlagsrapporten
2. Indledning
3. Økonomisk resultat for 2021
4. Vederlag til bestyrelsen
5. Vederlag til direktionen
6. Overholdelse af Vederlagspolitikken
7. Oversigt over samlet vederlag til bestyrelse og direktion



I. Generelt om Vederlagsrapporten

Denne Vederlagsrapport ("Rapport") viser det samlede vederlag for hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Tivoli A/S, CVR-nr. 10404916, ("Tivoli") i regnskabsåret 2021 med sammenligningstal for de sidste fem år. Direktionen betyder de medlemmer af direktionen, som er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsen og direktionen er i det forgange regnskabsår aflønnet i overensstemmelse med Vederlagspolitikken for Tivoli, vedtaget af Generalforsamlingen den 25. september 2020. Denne er tilgængelig på Tivolis hjemmeside, www.tivoli.dk.

Det overordnede formål med Vederlagspolitikken er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt at sikre, at bestyrelsens og direktionens interesser er tilpasset ejernes interesser samt øvrige relevante interessenters interesser.

Aflønningen af bestyrelsen og direktionen er jf. Vederlagspolitikken udformet med henblik på at supportere Tivolis strategiske mål og promovere værdiskabelsen for Tivolis aktionærer.

Tivolis vederlagsudvalg, som består af bestyrelsesformanden og næstformanden, er ansvarlig for, at Tivoli opretholder og overholder Vederlagspolitikken for bestyrelsen og direktionen. Forud for

indstilling af Vederlagspolitikken på Tivolis generalforsamling godkendes faktisk vederlag og Vederlagspolitikken af den samlede bestyrelse.

Denne rapport er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens 5 139b, hvormed Tivoli skal udarbejde et samlet overblik over den aflønning, som de enkelte ledelsesmedlemmer er tildelt, idet Tivoli er en børsnoteret virksomhed.

Rapporten er baseret på oplysninger afledt af de reviderede årsrapporter for Tivoli for regnskabsårene 2017 – 2021, som alle er tilgængelige på Tivolis hjemmeside, www.tivoli.dk. Alle beløb er inkluderet i DKK.

Tivolis seneste vederlagsrapport, vederlagsrapporten for 2020, blev godkendt på Generalforsamling i 2021 uden bemærkninger.

2. Indledning

Tivolis aktiviteter var i 2021 påvirket af COVID-19, som betragteligt har påvirket rammebetingelserne for Tivoli, hvilket har resulteret i et aktivitetsniveau væsentligt under det historiske niveau før COVID-19. Der henvises til årsrapporten for 2021 for en uddybende beskrivelse heraf.

Tivolis rammebetingelser har i 2021 været væsentlig påvirket af Corona-pandemien. Tivolis aktiviteter var som udgangspunkt nedlukket frem til åbningen af Haven den 27. marts 2021. De omfattende samfundsrestriktioner for at nedbringe smittetrykket i Danmark har påvirket Tivolis forretning markant i længere perioder gennem året og bl.a. medført forbud mod større forsamlinger, krav om corona-pas og mundbind, markant nedgang i internationale turister samt tvangslukning sidst på året.



3. Økonomisk resultat 2021

Tivolis omsætning steg med 51% til 719,3 mio. kr., og resultatet før skat steg med 137,5 mio. kr. fra et underskud før skat i 2020 på 185,1 mio. kr. til et underskud før skat i 2021 på 47,6 mio. kr. Justeret for ikke ordinære poster, herunder omstrukturings-/fratrædelsesomkostninger og nedskrivninger, så er resultatet før skat 120,2 mio. kr. højere end sidste år.

Tivoli har i 2021 indregnet mindre kompensation fra hjælpepakker end i 2020. I 2020 er der indregnet i alt 187,3 mio. kr. i kompensation mod 84,9 mio. kr. i 2021.

Ledelsen har gennem året arbejdet på dels at gøre forretningen mere rentabel, men også på efterspørgselssiden at tilrettelægge flere gæstedrivende aktiviteter. Disse tiltag var samlet medvirkende til, at Tivoli i oktober og november 2021 havde en historisk høj omsætning jf. fondsbørsmeddelelse af 20. december 2021. Perioden var desuden præget af få indenlandske pandemi-restriktioner og særligt disse to måneder giver en optimisme for de kommende år.

Det økonomiske resultat er væsentligt bedre i forhold til de forventninger, som blev udmeldt i starten af året, som var et underskud før skat i niveauet 75-100 mio. kr. jf. fondsbørsmeddelelse af 12. marts 2021.



4. Vederlag til bestyrelse

Fast årligt vederlag

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast årligt basisvederlag godkendt af Generalforsamlingen.

Formanden og næstformanden modtager hver henholdsvis en faktor 3,00 og 1,75 af det årlige basisvederlag for deres udvidede opgaver. Den seneste regulering af basisvederlaget fandt sted i 2016.

Bestyrelsesmedlemmer har ikke ret til yderligere vederlag end de faste vederlag jf. ovenstående.

Nedenstående viser vederlag for 2021, som blev godkendt på den ordinære generalforsamling den 29. april 2021.

Tabel 1 - Vederlag til bestyrelsen

	2021 Årligt vederlag	2020 Årligt vederlag
Medlem (basisvederlag)	175.000	175.000
Formand (3,00 x basisvederlag)	525.000	525.000
Næstformand (1,75 x basisvederlag)	306.250	306.250

Tabel 2 - Samlet oversigt over vederlag til bestyrelsen

	2021 Årligt vederlag	2020 Årligt vederlag
Navn og position		
Tom Knudsen, Formand	525.000	525.000
Mads Lebech, Næstformand	306.250	306.250
Claus Gregersen, Bestyrelsesmedlem	175.000	175.000
Ulla Brockenhuus-Schack, Bestyrelsesmedlem	175.000	175.000
John Høgh Berthelsen, Bestyrelsesmedlem	175.000	175.000
Tue Krogh-Lund, Bestyrelsesmedlem	175.000	175.000
I alt	1.531.250	1.531.250

5. Vederlag til direktion

Medlemmer af direktionen har ret til et årligt vederlag i overensstemmelse med Vederlagspolitikken, der kan bestå af følgende faste og variable vederlagskomponenter:

- En fast årlig grundløn inklusive pensionsbidrag
- Et variabelt vederlag, herunder incitaments aflønning
- Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse
- Sædvanlige ikke-monetære ansættelsesfordele

Disse vederlagskomponenter skal skabe en velafbalanceret vederlagspakke, der reflekterer (a) individuelle resultater og ansvar i forhold til etablerede økonomiske og ikke-finansielle mål både på kort og på længere sigt og (b) selskabets samlede præstation.

Sammensætningen af lønnen til hvert enkelt direktionsmedlem bestemmes med henblik på at bidrage til virksomhedens evne til at tiltrække og bevare kompetente nøglemedarbejdere og samtidig sikre, at direktionen har et incitament til at skabe merværdi til fordel for selskabets aktionærer gennem variabelt vederlag – og dette incitament understøtter selskabets kortsigtede og langsigtede mål.

Ansættelsesvilkår og vederlag aftales individuelt med hvert medlem af direktionen.

Årlig grundløn

Den årlige grundløn fastlægges med henblik på at give et konkurrencedygtigt vederlag for at tiltrække og beholde medlemmer af direktionen med de krævede faglige og personlige kompetencer.

Den årlige grundløn for medlemmer af direktionen skal være i overensstemmelse med markedspraksis og baseret på det enkelte medlems ansvar og ydeevne.

Ud over den faste grundløn er medlemmer af direktionen berettiget til at modtage et pensionsbidrag på op til 10% af den faste grundløn, som er bidragsbaseret.

Variabel aflønning

Ud over den årlige grundløn kan medlemmerne af direktionen modtage et variabelt vederlag, der skal være baseret på den individuelle præstation og det individuelle ansvar i forhold til etablerede økonomiske og ikke-økonomiske mål, både på kort og på længere sigt, samt virksomhedens samlede præstation.

Direktionen kan efter bestyrelsens skøn have ret til at deltage i et årligt incitamentsprogram.

Udformning og implementering af incitamentsordningen skal sikre, at direktionen og aktionærerne er på linje, og at direktionen, i udøvelsen af deres opgaver, understøtter de korte og langvarige interesser for

selskabets aktionærer og andre interessenter og bidrager til gennemførelsen af selskabets strategi, bæredygtighed og langsigtede værdiskabelse.

Den variable aflønning kan ikke overstige 125% af det pågældende medlems samlede grundløn for det pågældende år.

Den variable aflønning, der afregnes kontant, er beregnet til at sikre opfyldelse af selskabets kortsigtede og langsigtede mål.

Betalingen af variabel aflønning, og størrelsen heraf, vil derfor afhænge af opfyldelsen af de mål, der er aftalt fra år til år. Disse mål vil primært vedrøre opnåelsen af selskabets økonomiske resultater og individuelle præstationskriterier, der afspejler og understøtter selskabets kortsigtede og langsigtede mål.

Der benyttes finansielle mål, så som indtjeningsniveau og udvikling i rentebærende gæld samt ikke finansielle mål (kvalitative og kvantitative), så som corona håndtering, udførsel af forretningsplan, medarbejdertilfredshed, gæstetilfredshed og KPI'er omkring bæredygtighed.

2022

Fra 2022 ændres vederlagsfordelingen jf. bestyrelsens ønske og jf. de tidligere drøftelser på Tivolis Generalforsamling, således at det variable vederlag udgør en lavere andel af den samlede aflønning end tidligere.

5. Vederlag til direktion (fortsat)

2021

Yderligere incitamentsafløgning for Andreas Morthorst i 2021 vedrører transaktionsbonus vedrørende overdragelse af TivoliCasino.dk til Danske Spil.

2020

Yderligere incitamentsafløgning for Lars Liebst og Andreas Morthorst i 2020 vedrører transaktionsbonus vedrørende overdragelse af TivoliCasino.dk til Danske Spil udbetalt i januar 2020. Yderligere incitamentsafløgning for Susanne Mørch Koch vedrører sign on fee i forbindelse med tiltrædelsen i Tivoli.

Susanne Mørch Koch og Andreas Morthorst gav afkald på værdien af incitamentsaftalen i 2020.

Fratrædelsesgodtgørelse til Lars Liebst afspejler Tivolis kontraktuelle forpligtelser med 24 måneders opsigelsesvarsel ved indgåelse af fratrædelsesaftalen i december 2019, inklusiv særlig transaktionsbonus ved overdragelse af Tivoli Casino. I fratrædelsesaftalen er den variable afløgning låst fast på baggrund af det historiske niveau, dvs. opnået variabel afløgning i perioden 2015 – 2019.

Tabel 3 - afløgning af direktionen

	Fast afløgning		2021 Variabel afløgning		Fratræd. godtgørelse	I alt
	Grundløn	Pensionsbidrag	Ordinær incitaments aftale	Yderligere incitaments- afløgning		
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør	3.540.000	330.000	3.448.500	-	-	7.318.500
Andreas Morthorst, finansdirektør	2.499.174	231.917	2.423.537	118.609	-	5.273.237
I alt	6.039.174	561.917	5.872.037	118.609	0	12.591.737

	Fast afløgning		2020 Variabel afløgning		Fratræd. godtgørelse	I alt
	Grundløn	Pensionsbidrag	Ordinær incitaments aftale	Yderligere incitaments- afløgning		
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør (fra 1. august 2020)	1.475.000	137.500	-	600.000	-	2.212.500
Lars Liebst, administrerende direktør (frem til 31. juli 2020)	2.541.713	357.776	2.742.948	390.000	4.030.313	10.062.750
Andreas Morthorst, finansdirektør	2.499.174	231.917	-	260.000	-	2.991.091
I alt	6.515.887	727.193	2.742.948	1.250.000	4.030.313	15.266.341

5. Vederlag til direktion (fortsat)

Variabelt vederlag jf. vederlagspolitik

Det variable vederlag er omtalt i Vederlagspolitikens afsnit 6.3.3.3.

Som hovedregel tildeles 80% af den årlige bonus, såfremt de almindelige bonusmål, der er fastlagt efter bestyrelsens skøn, er opfyldt, hvorimod de resterende 20% tildeles såfremt visse bonusmål efter bestyrelsens skøn er opfyldt særligt tilfredsstillende og udover det planlagte. I ekstraordinære tilfælde kan rammen for bonus mellem 100% og den maksimale overgrænse på 125% anvendes til honorering af værdiskabelse af ekstraordinær karakter.

Målopfyldelse i 2021

Direktionen har opnået en samlet målopfyldelse på 95% i 2021, idet en række af målene er opfyldt særligt tilfredsstillende og over forventning.

Tabel 4 – ordinær incitamentsaftale for direktionen

Beskrivelse af KPI	Relativ vægtning af KPI	Måling	Min. og maks. målopfyldelse	Årets målopfyldelse	Opnået
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør					
Resultat før skat	40%	Kvantitativ interval	0 - 40%	Over forventning	95% / 3.448.500
Corona håndtering	20%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 20%	Over forventning	
Udførsel af forretningsplan	10%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 10%	Over forventning	
Udvikling i rentebærende gæld	10%	Kvantitativ interval	0 - 10%	Over forventning	
Arbejdsulykker	4%	Kvantitativ interval	0 - 4%	Over forventning	
Brand-value	4%	Kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Bæredygtighed	4%	Kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Gæstetilfredshed	4%	Kvantitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Organisation	4%	Kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Andreas Morthorst, finans direktør					
Resultat før skat	40%	Kvantitativ interval	0 - 40%	Over forventning	95% / 2.423.537
Corona håndtering	20%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 20%	Over forventning	
Udførsel af forretningsplan	10%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 10%	Over forventning	
Udvikling i rentebærende gæld	10%	Kvantitativ interval	0 - 10%	Over forventning	
Arbejdsulykker	4%	Kvantitativ interval	0 - 4%	Over forventning	
Brand-value	4%	Kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Bæredygtighed	4%	Kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Gæstetilfredshed	4%	Kvantitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Organisation	4%	Kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	

5. Vederlag til direktion (fortsat)

Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Ansættelsesaftaler med medlemmer af direktionen har et maksimalt opsigelsesvarsel på 18 måneder.

Medlemmer af direktionen kan fratræde med et maksimalt opsigelsesvarsel på 9 måneder (9 måneder for nuværende administrerende direktør og 6 måneder for finansdirektør).

Sædvanlige ikke-monetære fordele

Medlemmer af direktionen har ret til sædvanlige ikke-monetære fordele såsom firmabil, forsikring, avis, telefoni og internetadgang mv. som godkendt af bestyrelsen.

Claw-Back

I den situation, hvor den variable aflønning er blevet givet til et medlem af direktionen på grundlag af data, der efterfølgende har vist sig at være fejlagtigt defineret, kan virksomheden inddrive den variable aflønning helt eller delvist.

For regnskabsåret 2021 er der ikke blevet tilbagebetalt nogen art af variabel aflønning.



6. Overholdelse af Vederlagspolitikken

Bestyrelsens og direktionens vederlag for regnskabsåret 2021 overholder rammerne i Vederlagspolitikken. Der har ikke været nogen afvigelse eller undtagelse fra rammerne i Vederlagspolitikken.



7. Oversigt over samlet vederlag til bestyrelse og direktion

Tabel 5 - oversigt over samlet vederlag og økonomiske resultater for 2017-2021

	2021	Ændring 20/21*	2020	Ændring 19/20*	2019	Ændring 18/19*	2018	Ændring 17/18*	2017
Finansiell performance (mio. kr.)									
Resultat før skat (før særlige poster)	-47,6	-	-185,1	-188,5%	209,1	73,4%	120,6	20,0%	100,5
Vederlag til direktionen (kr.)									
Susanne Mørch Koch, adm. direktør fra 1. august 2020	7.318.500	37,8%	2.212.500	-	0	-	0	-	0
Andreas Morthorst, økonomidirektør	5.273.237	76,3%	2.991.091	-44,8%	5.419.273	20,3%	4.504.840	16,0%	3.884.000
Lars Liebst, adm. direktør frem til 31. juli 2020	0	-	6.032.438	-4,1%	10.782.750	14,7%	9.398.834	2,9%	9.132.898
Lars Liebst (fratrædelsesgodtgørelse)	-	-	4.030.313	-	11.006.085	-	-	-	-
Vederlag til bestyrelsen (kr.)									
Tom Knutzen, medlem af bestyrelsen siden 2017, formand fra 2018	525.000	0,0%	525.000	0,0%	525.000	0,0%	416.644	150%**	121.154
Jørgen Tandrup, medlem af bestyrelsen og formand frem til 2018	0	-	0	-	0	-	131.250	0,0%	525.000
Mads Lebech, næstformand	306.250	0,0%	306.250	0,0%	306.250	0,0%	306.250	0,0%	306.250
Ulla Brockenhuus-Schack	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000
Tommy Pedersen, medlem af bestyrelsen frem til 2017	0	-	0	-	0	-	0	-	53.846
Claus Gregersen, medlem af bestyrelsen fra 2018	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000	0,0%	120.822	-	0
John Høegh Berthelsen, medarbejdervalgt	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000
Tue Krogh-Lund, medarbejdervalgt	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000	0,0%	175.000
Gennemsnitlig aflønning af medarbejderne (kr.)									
Tivolis medarbejdere	462.474	0,1%	461.888	2,0%	452.729	-	-	-	-

*Alle procentændringer er baseret på fuldårslønninger.

**Ændringen skyldes udnævnelse til formand.