



TIVOLI
.....

Vederlagsrapport 2022

TIVOLI A/S • VESTERBROGADEN 3 • 1630 KØBENHAVN V
CVR NR. 10404916

Indhold

- 3 Generelt om Vederlagsrapporten
- 4 Økonomisk resultat for 2022
- 5 Bestyrelse og direktion
- 6 Vederlag til bestyrelsen

- 7 Vederlag til direktionen
- 12 Overholdelse af Vederlagspolitikken
- 13 Oversigt over samlet vederlag til bestyrelse og direktion

2022 RAPPORTER



Årsrapport

Årsrapporten indeholder detaljerede oplysninger om Tivolis finansielle resultater.



Bæredygtighedsrapport

Bæredygtighedsrapporten indeholder detaljerede oplysninger om Tivolis arbejde med samfundsansvar, social ansvarlighed og bæredygtighed.



Vederlagsrapport

Vederlagsrapporten indeholder detaljerede oplysninger om aflønning af Tivolis direktion og bestyrelse.

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 2022 med sammenligningstal for de sidste fire 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 28. april 2022. 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 interessenter 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 § 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 2018 – 2022, som alle er tilgængelige på Tivolis hjemmeside, www.tivoli.dk. Alle beløb er anført i tusinde kroner.

Tivolis seneste vederlagsrapport, vederlagsrapporten for 2021, blev godkendt på Generalforsamling i 2022 uden bemærkninger.



Økonomisk resultat 2022

Efter to år med nedlukninger og begrænset aktivitet grundet coronapandemien blev 2022 et år med klassiske Tivoli-oplevelser, mange nyheder og store markeringer.

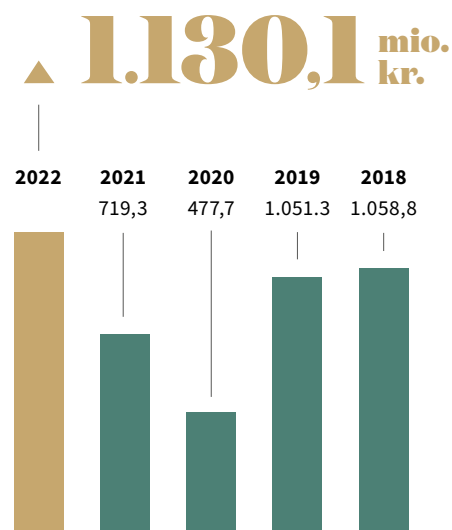
Tivolis nettoomsætning steg med 57% til 1.130,1 mio. kr., og resultatet før skat steg med 135,1 mio. kr. fra et underskud før skat i 2021 på 47,6 mio. kr. til et overskud før skat i 2022 på 87,5 mio. kr. Resultat før skat reguleret for ikke-ordinære poster er 140,4 mio. kr. højere end sidste år.

Besøgstallet for 2022 var 3,9 mio, hvilket er en stigning på 63% sammenholdt med besøgstallet for 2021, som udgjorde 2,4 mio. Stigning skal ses i lyset af fjernelsen af coronarestriktioner og den støt tilbageværende mængde af turister.

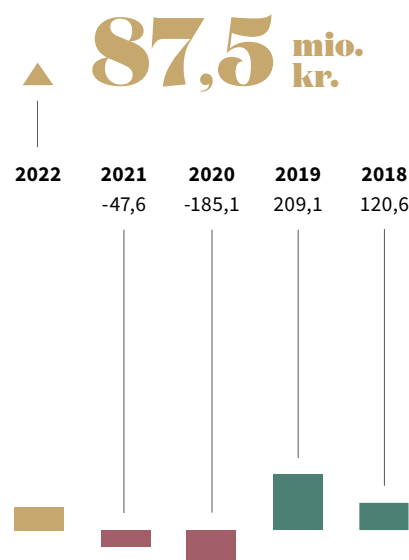
Det økonomiske resultat er væsentligt bedre i forhold til de forventninger, som blev udmeldt i starten af året, som var et mindre underskud før skat jf. fondsbørsmeddelelse af 10. marts 2022.

Resultatet er glædeligt og skaber et stærkt fundament for fremtiden.

OMSÆTNING



RESULTAT FØR SKAT



Bestyrelse og direktion



Fra venstre mod højre:

Bestyrelse

Esben Thykier
Gregers Wedell-Wedellsborg
Tom Knutzen
Marie Nipper
Tue Krogh-Lund
Claus Gregersen

Direktion

Susanne Mørch Koch
Martin Bakkegaard

Vederlag til bestyrelsen

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.

Følgende skema viser vederlag for 2022, som blev godkendt på den ordinære generalforsamling den 28. april 2022.

Vederlag til bestyrelsen

ÅRLIGT VEDERLAG (t.kr.)	2022	2021
Medlem (basisvederlag)	175	175
Formand (3,00 x basisvederlag)	525	525
Næstformand (1,75 x basisvederlag)	306	306

Samlet oversigt over vederlag til bestyrelsen

ÅRLIGT VEDERLAG (t.kr.)	2022	2021
Navn og position		
Tom Knutzen, Formand	525	525
Gregers Wedell-Wedellsborg, Næstformand (tiltrådt april 2022)	204	–
Claus Gregersen, Bestyrelsesmedlem	175	175
Marie Nipper, Bestyrelsesmedlem (tiltrådt april 2022)	117	–
Esben Thykier, Bestyrelsesmedlem (tiltrådt april 2022)	117	–
Tue Krogh-Lund, Bestyrelsesmedlem	175	175
Mads Lebech, Næstformand (fratrådt april 2022)	102	306
Ulla Brockenhuus-Schack, Bestyrelsesmedlem (fratrådt april 2022)	58	175
John Høgh Berthelsen, Bestyrelsesmedlem (fratrådt april 2022)	58	175
I alt	1.531	1.531

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 incitamentsaflønning
- 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.

På Tivolis generalforsamling i 2022 blev Vederlagspolitikken ændret, således at det variable vederlag udgør en lavere andel af den samlede aflønning end tidligere. Den variable aflønning kan ikke overstige et vis niveau af det pågældende medlems samlede grundløn for det pågældende år. For den administrerende direktør svarer det til 65% af den samlede grundløn og for finansdirektøren svarer det til 50% af den samlede grundløn. 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), såsom coronahåndtering, udførsel af forretningsplan, medarbejdertilfredshed, gæstetilfredshed og KPI'er omkring bæredygtighed.

Aflønning af direktionen

(t.kr.)					2022
	Fast aflønning		Variabel aflønning		
	Grundløn	Pensionsbidrag	Ordinær incitaments aftale	Yderligere incitaments-aflønning	I alt
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør	4.431	419	2.766	–	7.616
Martin Bakkegaard, finansdirektør (tiltrådt 13. marts 2022)	1.591	145	720	–	2.456
Andreas Morthorst, finansdirektør (fratrådt 12. marts 2022)	625	58	600	–	1.283
I alt	6.647	622	4.086	–	11.355

(t.kr.)					2021
	Fast aflønning		Variabel aflønning		
	Grundløn	Pensionsbidrag	Ordinær incitaments aftale	Yderligere incitaments-aflønning	I alt
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør	3.540	330	3.449	–	7.319
Andreas Morthorst, finansdirektør	2.499	232	2.424	119	5.274
I alt	6.039	562	5.873	119	12.593

2022

Andreas Morthorst fratrådte som finansdirektør den 12. marts 2022. I den forbindelse blev den variable aflønning låst fast på baggrund af det historiske niveau.

2021

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



Variabelt vederlag jf. Vederlagspolitik

Det variable vederlag er omtalt i Vederlagspolitikens afsnit 6.3.3.3.

Som hovedregel tildeles i bonus 50% af den årlige grundløn til den administrerende direktør og 35% til finansdirektøren, såfremt de almindelige bonusmål, der er fastlagt efter bestyrelsens skøn, er opfyldt. Der kan i bonus tildeles yderligere op til 15% af den årlige grundløn såfremt visse bonusmål efter bestyrelsens skøn er opfyldt særligt tilfredsstillende og udover det planlagte. I ekstraordinære tilfælde kan rammen udvides med yderligere 25% af den årlige grundløn til honorering af værdiskabelse af ekstraordinær karakter.

Målopfyldelse i 2022

Direktionen har opnået en målopfyldelse på henholdsvis 92%/90% i 2022 ift. den ordinære ramme af bonus (henholdsvis 65%/50%), idet en række af målene er opfyldt særligt tilfredsstillende og over forventning.

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 2022 er der ikke blevet tilbagebetalt nogen art af variabel aflønning.

Ordinær incitamentsaftale for direktionen

Beskrivelse af KPI	Relativ vægtning af KPI	Måling	Min. og maks. målopfyldelse	Årets målopfyldelse	Opnået (t.kr.)
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør					92% / 2.766
Resultat før skat	38%	Kvantitativ interval	0 - 38%	Over forventning	
Corona håndtering	15%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 15%	Over forventning	
Udførsel af forretningsplan	15%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 15%	Over forventning	
Udvikling i rentebærende gæld	7%	Kvantitativ interval	0 - 7%	Over forventning	
Arbejdsulykker	5%	Kvantitativ interval	0 - 5%	Under forventning	
Brand-value	5%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 5%	På niveau med forventning	
Bæredygtighed	5%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 5%	Over forventning	
Gæstetilfredshed	5%	Kvantitativ interval	0 - 5%	På niveau med forventning	
Organisation	5%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 5%	På niveau med forventning	
Martin Bakkegaard, finansdirektør (tiltrådt 13. marts 2022)					90% / 720
Resultat før skat	40%	Kvantitativ interval	0 - 40%	Over forventning	
Corona håndtering	8%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 8%	Over forventning	
Udførsel af forretningsplan	16%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 16%	Over forventning	
Udvikling i rentebærende gæld	8%	Kvantitativ interval	0 - 8%	Over forventning	
Arbejdsulykker	4%	Kvantitativ interval	0 - 4%	Under forventning	
Brand-value	4%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Bæredygtighed	4%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 4%	Over forventning	
Gæstetilfredshed	4%	Kvantitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
Organisation	4%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 4%	På niveau med forventning	
ERP-implementering	8%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 8%	På niveau med forventning	

Overholdelse af Vederlagspolitikken

Bestyrelsens og direktionens vederlag for regnskabsåret 2022 overholder rammerne i Vederlagspolitikken. Der har ikke været nogen afvigelse eller undtagelse fra rammerne i Vederlagspolitikken.



Oversigt over samlet vederlag til bestyrelse og direktion

Samlet vederlag og økonomiske resultater for 2018–2022

(t.kr.)	2022	Ændring 21/22	2021	Ændring 20/21	2020	Ændring 19/20	2019	Ændring 18/19	2018
Finansiell performance (mio. kr.)									
Resultat før skat (før særlige poster)	87,5		-47,6		-185,1		74,6		120,6
Vederlag til direktionen									
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør fra 1. august 2020	7.616	4,1%	7.319	37,8%	2.213	–	–	–	–
Martin Bakkegaard, finansdirektør fra 13. marts 2022	2.456	–	–	–	–	–	–	–	–
Andreas Morthorst, finansdirektør frem til 12. marts 2022	1.283	-2,7%	5.273	76,3%	2.991	-44,8%	5.419	20,3%	4.505
Lars Liebst, administrerende direktør frem til 31. juli 2020	–	–	–	–	6.032	-4,1%	10.783	14,7%	9.399
Lars Liebst (fratrædelsesgodtgørelse)	–	–	–	–	4.030	–	11.006	–	–
I alt	11.355	-9,8%	12.592	-17,6%	15.266	43,9%	27.208	95,7%	13.904
Vederlag til bestyrelsen									
Tom Knutzen, medlem af bestyrelsen siden 2017, formand fra 2018	525	0,0%	525	0,0%	525	0,0%	525	0,0%	417
Gregers Wedell-Wedellsborg, næstformand, medlem af bestyrelsen fra april 2022	204	–	–	–	–	–	–	–	–
Claus Gregersen, medlem af bestyrelsen fra 2018	175	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	121
Marie Nipper, medlem af bestyrelsen fra april 2022	117	–	–	–	–	–	–	–	–
Esben Thykier, medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen fra april 2022	117	–	–	–	–	–	–	–	–
Tue Krogh-Lund, medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen fra 2015	175	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	175
Jørgen Tandrup, medlem af bestyrelsen og formand frem til 2018	–	–	–	–	–	–	–	–	131
Mads Lebech, næstformand frem til april 2022	102	0,0%	306	0,0%	306	0,0%	306	0,0%	306
Ulla Brockenhuus-Schack, medlem af bestyrelsen frem til april 2022	58	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	175
John Høegh Berthelsen, medarbejdervalgt frem til april 2022	58	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	175	0,0%	175
I alt	1.531	0,0%	1.531	0,0%	1.531	0,0%	1.531	2,1%	1.500
Gennemsnitlig aflønning af medarbejderne									
Tivolis medarbejdere	484	4,6%	462	0,1%	462	2,0%	453	0,6%	450

Alle procentændringer er baseret på fuldårslønninger.