

**TIVOLI**  
.....

# Vederlagsrapport 2023

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



# Indhold

3 Generelt om Vederlagsrapporten

4 Økonomisk resultat for 2023

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

## 2023 RAPPORTER



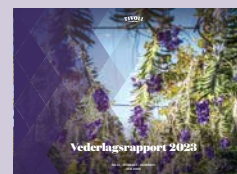
### Årsrapport

Årsrapporten indeholder detaljerede oplysninger om Tivolis finansielle resultater, strategi og corporate governance. Rapporten er tilgængelig på [tivoli.dk/da/om/virksomheden/aarsrapporter](https://tivoli.dk/da/om/virksomheden/aarsrapporter) og på [cvr.dk](https://cvr.dk) efter godkendelse på den ordinære generalforsamling. Rapporten indeholder afrapportering iht. årsregnskabslovens § 99b, § 99d og § 107d i ledelsesberetningen på side 15.



### Bæredygtighedsrapport

Bæredygtighedsrapporten indeholder detaljerede oplysninger om Tivolis arbejde med samfundsansvar, social ansvarlighed og bæredygtighed. Rapporten er tilgængelig på [tivoli.dk/da/om/virksomheden/baeredygtighed](https://tivoli.dk/da/om/virksomheden/baeredygtighed). Rapporten indeholder afrapportering iht. årsregnskabslovens § 99a og § 107d på side 7 og 20 og udgør en del af ledelsesberetningen.



### Vederlagsrapport

Vederlagsrapporten indeholder detaljerede oplysninger om aflønning af Tivolis direktion og bestyrelse. Rapporten er tilgængelig på [tivoli.dk/da/om/virksomheden/aktionaerinformation](https://tivoli.dk/da/om/virksomheden/aktionaerinformation).

# 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 2023 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](http://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 § 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 2019 – 2023, som alle er tilgængelige på Tivolis hjemmeside, [www.tivoli.dk](http://www.tivoli.dk). Alle beløb er anført i tusinde kroner. Tivolis seneste vederlagsrapport, vederlagsrapporten for 2022, blev godkendt på Generalforsamling i 2023 uden bemærkninger.

# Økonomisk resultat 2023

Tivoli har haft et vellykket jubilæumsår med et besøgstal på 4,0 mio. gæster, hvilket er en stigning på 5% sammenholdt med besøgstallet for 2022, som udgjorde 3,9 mio. gæster.

Dette på trods af at 2023 blev det vådeste år i dansk vejrhistorie, og Danmark blev ramt af storm i efterårsferien. Derudover blev Tivoli påvirket af markant færre gæster fra de to store nærmarkeder, Sverige og Norge. Dette blev dog opvejet af andre turistgrupper, der besøgte Tivoli i et større omfang end tidligere.

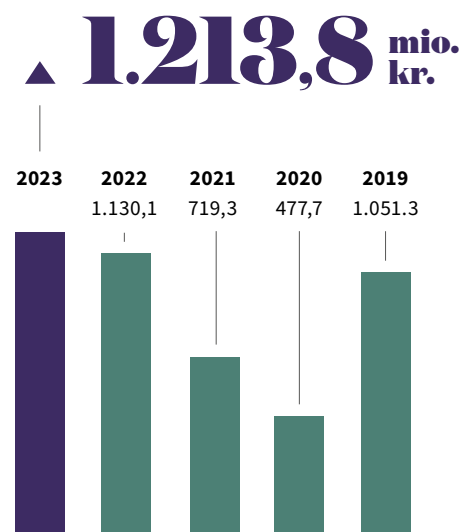
Nettoomsætning steg med 7% til 1.213,8 mio. kr., hvilket er omsætningsrekord for Tivoli. Resultat af primær drift (EBITDA) steg med 9% til 225 mio. kr., hvilket også er rekord for Tivoli.

Resultat før skat steg med 27% til et resultat før skat i 2023 på 111,1 mio. kr. Resultatet er knap 25 mio. kr. højere end i 2022 og dermed tæt på det historiske rekordår til i 2018 på 120,6 mio. kr.

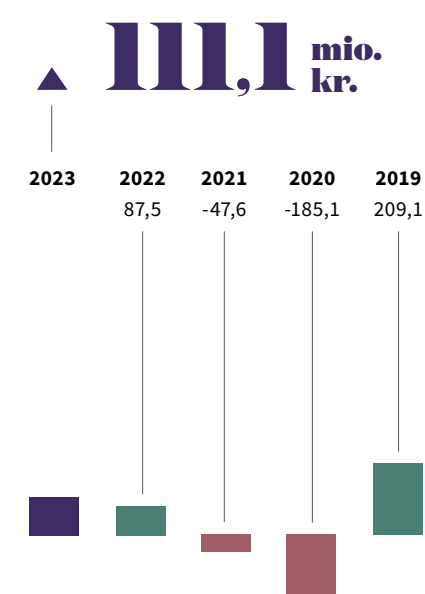
Omsætningen er højere end før, resultaterne er tæt på tidligere rekorder, og Tivolis forretning balancerer nu ved et lavere gæstetal end tidligere. Tivolis forretning står stærkt ved udgangen af 2023, hvilket muliggør yderligere investeringer i Havens anlæg, blandt andet i flere nye forlystelsesområder.

Det økonomiske resultat er bedre end de forventninger, som blev udmeldt i starten af året, som var et resultat før skat i niveau 50-70 mio. kr. jf. fondsårsmeddelelse af 17. januar 2023.

## 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 27. april 2023.

## Vederlag til bestyrelsen

ÅRLIGT VEDERLAG (t.kr.)	2023	2022
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.)	2023	2022
<b>Navn og position</b>		
Tom Knutzen, Formand	525	525
Gregers Wedell-Wedellsborg, Næstformand (tiltrådt april 2022)	306	204
Claus Gregersen, Bestyrelsesmedlem	175	175
Marie Nipper, Bestyrelsesmedlem (tiltrådt april 2022)	175	117
Esben Thykier, Bestyrelsesmedlem (tiltrådt april 2022)	175	117
Tue Krogh-Lund, Bestyrelsesmedlem	175	175
Mads Lebech, Næstformand (fratrådt april 2022)	0	102
Ulla Brockenhuus-Schack, Bestyrelsesmedlem (fratrådt april 2022)	0	58
John Høgh Berthelsen, Bestyrelsesmedlem (fratrådt april 2022)	0	58
<b>I alt</b>	<b>1.531</b>	<b>1.531</b>



# 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 incitamentsafklønning
- 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 ikkeøkonomiske 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 udførelsen 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 omdømme, gennemførelse af forretningsplan og ESG (herunder medarbejdertilfredshed, medarbejdersikkerhed og KPI'er omkring grøn bæredygtighed).



# Aflønning af direktionen

(t.kr.)	Fast aflønning			2023
	Grundløn	Pensionsbidrag	Ordinær incitaments aftale	I alt
Susanne Mørch Koch, adm. direktør	4.955	472	3.293	8.720
Martin Bakkegaard, finansdirektør	2.283	212	1.105	3.600
<b>I alt</b>	<b>7.238</b>	<b>684</b>	<b>4.398</b>	<b>12.320</b>

(t.kr.)	Fast aflønning			2022
	Grundløn	Pensionsbidrag	Ordinær incitaments aftale	I alt
Susanne Mørch Koch, adm. 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
<b>I alt</b>	<b>6.647</b>	<b>622</b>	<b>4.086</b>	<b>11.355</b>

## 2023

Ingen ændring i direktionen eller særlig aflønning.

## 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.



### **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.

### **Målopfyldeelse i 2023**

Direktionen har opnået en målopfyldeelse på henholdsvis 98%/95% i 2023 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 2023 er der ikke blevet tilbagebetalt nogen art af variabel aflønning.

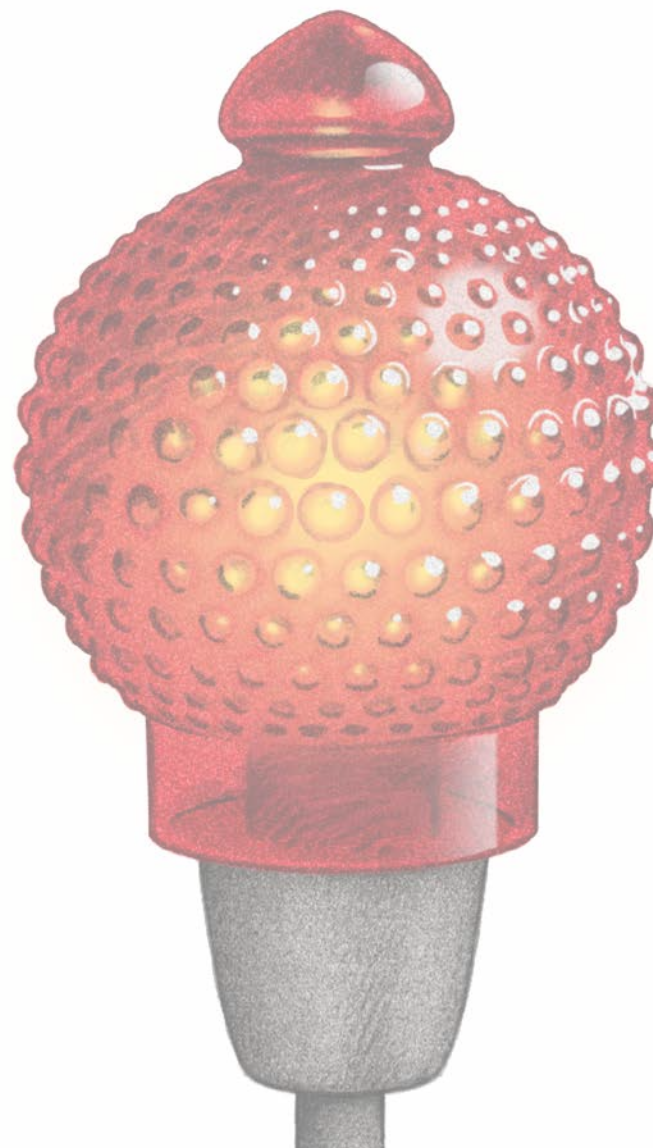
# Ordinær incitamentsaftale for direktionen

Beskrivelse af KPI	Relativ vægtning af KPI	Måling	Min. og maks. målopfyldelse	Årets målopfyldelse	Opnået (t.kr.)
<b>Susanne Mørch Koch, adm. direktør</b>					
Økonomiske resultater	54%	Kvantitativ interval	0 - 54%	Over forventning	<b>98% / 3.293</b>
Forretningsplan 2023	20%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 20%	På niveau med forventning	
ESG	18%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 18%	Over forventning	
Omdømme	8%	Kvalitativ interval	0 - 8%	På niveau med forventning	
<b>Martin Bakkegaard, finansdirektør</b>					
Økonomiske resultater	56%	Kvantitativ interval	0 - 56%	Over forventning	<b>95% / 1.105</b>
Forretningsplan 2023	10%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 10%	På niveau med forventning	
ESG	20%	Kvantitativ/kvalitativ interval	0 - 20%	Over forventning	
Data	14%	Kvantitativ interval	0 - 14%	Under forventning	



# Overholdelse af Vederlagspolitikken

Bestyrelsens og direktionens vederlag for regnskabsåret 2023 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 2019–2023

(t.kr.)	2023	Ændring 22/23	2022	Ændring 21/22	2021	Ændring 20/21	2020	Ændring 19/20	2019
<b>Finansiel performance (mio. kr.)</b>									
Resultat før skat (før særlige poster)	110	25,7%	87,5	–	-47,6	–	-185,1	–	74,6
<b>Vederlag til direktionen</b>									
Susanne Mørch Koch, administrerende direktør fra 1. august 2020	8.720	14,5%	7.616	4,1%	7.319	37,8%	2.213	–	–
Martin Bakkegaard, finansdirektør fra 13. marts 2022	3.600	22,1%	2.456	–	–	–	–	–	–
Andreas Morthorst, finansdirektør frem til 12. marts 2022	–	–	1.283	-2,7%	5.273	76,3%	2.991	-44,8%	5.419
Lars Liebst, administrerende direktør frem til 31. juli 2020	–	–	–	–	–	–	6.032	-4,1%	10.783
Lars Liebst (fratrædelsesgodtgørelse)	–	–	–	–	–	–	4.030	–	11.006
<b>I alt</b>	<b>12.320</b>	<b>8,5%</b>	<b>11.355</b>	<b>-9,8%</b>	<b>12.592</b>	<b>-17,5%</b>	<b>15.266</b>	<b>-43,9%</b>	<b>27.208</b>
<b>Vederlag til bestyrelsen</b>									
Tom Knutzen, medlem af bestyrelsen siden 2017, formand fra 2018	525	0%	525	0%	525	0%	525	0%	525
Gregers Wedell-Wedellsborg, næstformand, medlem af bestyrelsen fra april 2022	306	0%	204	–	–	–	–	–	–
Claus Gregersen, medlem af bestyrelsen fra 2018	175	0%	175	0%	175	0%	175	0%	175
Marie Nipper, medlem af bestyrelsen fra april 2022	175	0%	117	–	–	–	–	–	–
Esben Thykier, medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen fra april 2022	175	0%	117	–	–	–	–	–	–
Tue Krogh-Lund, medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen fra 2015	175	0%	175	0%	175	0%	175	0%	175
Mads Lebech, næstformand frem til april 2022	0	–	102	0%	306	0%	306	0%	306
Ulla Brockenhuus-Schack, medlem af bestyrelsen frem til april 2022	0	–	58	0%	175	0%	175	0%	175
John Høegh Berthelsen, medarbejdervalgt frem til april 2022	0	–	58	0%	175	0%	175	0%	175
<b>I alt</b>	<b>1.531</b>	<b>0%</b>	<b>1.531</b>	<b>0%</b>	<b>1.531</b>	<b>0%</b>	<b>1.531</b>	<b>0%</b>	<b>1.531</b>
<b>Gennemsnitlig aflønning af medarbejderne</b>									
Tivolis medarbejdere	505	4,4%	484	4,6%	462	0,0%	462	2,0%	453

Alle procentændringer er baseret på fuldårslønninger.