

Copenhagen Capital



Vederlagsrapport for Copenhagen Capital
A/S iht. selskabslovens § 139b

Copenhagen Capital

1. Indledning

Formålet med denne rapport er at give et gennemsigtigt overblik over anvendelse af Copenhagen Capital A/S vederlagspolitik i aflønning af selskabets direktion og bestyrelse i 2023. Bestyrelsens vederlag er i overensstemmelse med vederlagspolitikken.

På generalforsamlingen i april 2022 blev der vedtaget en ny Vederlagspolitik og Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønninger i henhold til Årsregnskabslovens § 139 og 139a og Anbefalinger for god Selskabsledelse. Vederlagspolitik og Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønninger er offentliggjort på selskabets hjemmeside under fanen Investor Relationer, hvor også Vederlagsrapporten kan findes.

Oplysningerne indeholdt i Vederlagsrapporten er udledt fra de reviderede årsrapporter for Selskabet for regnskabsårene 2022 og 2023, der er tilgængelige på Selskabets hjemmeside www.copenhagencapital.dk.

1.1 Godkendelse af vederlagspolitik og overordnede retningslinjer for incitamentsaflønninger

Den aktuelle udgave af Vederlagspolitikken og Overordnede retningslinjer er blevet godkendt af bestyrelsen i 2023 og er implementeret i overensstemmelse med de nuværende incitamentsaflønninger.

Warrants giver modtageren ret, men ikke en pligt, til at tegne aktier i Selskabet til en given kurs i en given periode. En warrant giver modtageren ret til tegning af én aktie af nom. kr. 1 i Selskabet. Nutidsværdien ved tildelingen beregnes efter Black & Scholes modellen og oplyses i Selskabets årsrapport. Det tildelte antal warrants kan justeres bl.a. i tilfælde af visse kapitaldispositioner samt større udbyttebetalinger. I 2021 er der med direktionen indgået et nyt warrantprogram med udløb i 2024.

2. Bestyrelsens aflønning

Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt basisvederlag, der betales kontant. Størrelsen af basishonoraret for det indeværende regnskabsår indstilles hvert år til generalforsamlingens godkendelse. Formanden modtager 3 x basisvederlaget. Grundet selskabets begrænset organisation, og fordi der ikke er oprettet særskilte bestyrelsesudvalg modtager formanden et fast årligt vederlag som betales kvartalsvis bagud.

Udgifter forbundet med bestyrelsesmøder betales af Selskabet.

Bestyrelsen modtager ikke incitamentsaflønning, andet variabelt vederlag eller pensionsbidrag.

Copenhagen Capital

2.1. Bestyrelseshonorar for dette regnskabsår

For regnskabsåret 2023 udgør bestyrelseshonoraret kr. 1.173.334 og kan specificeres således:

Skema 1 Bestyrelsens vederlag for regnskabsåret 2023							
Navn og stilling	Årlig vederlag		Årligt tillægsvederlag		Samlet vederlag		
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	
Christian Rossing Lønberg Formand	320.000	350.000	533.333	400.000	853.333	750.000	
Sarah-Alice N.J. Skade- Rasmussen Bestyrelsesmedlem	106.667	150.000	-	-	106.667	150.000	
Paul Wissa Hvelplund Bestyrelsesmedlem	106.667	150.000	-	-	106.667	150.000	
Hans August Lund Bestyrelsesmedlem	106.667	150.000	-	-	106.667	150.000	
I alt	640.001	700.000	533.333	400.000	1.173.334	1.200.000	

Copenhagen Capital

3. Direktionens aflønning

Bestyrelsen vurderer og aftaler hvert år Direktionens samlede aflønning. Direktionens aflønning kan bestå af en fast del og en variabel del i henhold til retningslinjerne i Selskabets Vederlagspolitik.

Den faste aflønning kan bestå af et fast honorar og øvrige personalegoder, såsom pensionsbidrag, frokost, avis, telefon, internetadgang m.v.

Selskabet ser det formålstjenligt, at der er en variabel aflønning af Selskabets Direktion. Den variable aflønning kan bestå af kontant bonus, provision ved nytegning af aktier, deltagelse i et warrantprogram, eller en kombination heraf. Den variable løn del kan ikke overstige det faste honorar.

Kontant bonus skal for en direktør være afhængig af de økonomiske og individuelle resultater, som Selskabet og den enkelte direktør opnår. I helt særlige tilfælde kan bestyrelsen give en direktør en yderligere diskretionær kontant godtgørelse, f.eks. som led i ansættelse, fratrædelse eller en ekstraordinær indsats.

I forbindelse med børsnoteringen af 40% Præferenceaktien 2032, blev direktionen tildelt 1.000 stk. 40% Præferenceaktier 2032, til en samlet værdi af kr. 8.320.

Der er ikke udbetalt nogen form for vederlag for besiddelse af ledelseshverv i dattervirksomheder.

Ansættelseskontrakten for Rasmus Greis følger almindelige vilkår. Opsigelsesvarslet udgør 6 måneder for Copenhagen Capital A/S og 3 måneder af Direktøren.

Direktionen har tidligere modtaget warrents, han deltager derfor i incitamentsprogrammet i henhold til Selskabets 'Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning'. Direktionen kan udnytte sine warrents frem til 31. december 2024. Hvorfor der er incitament til at holde fokus på den langsigtede strategi.

For yderligere oplysninger henvises til Selskabets 'Vederlagspolitik' og 'Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning'.

Copenhagen Capital

3.1. Direktionshonorar for indeværende regnskabsår

For regnskabsåret 2023 udgør direktionshonoraret kr. 1.156.438 og kan specificeres således:

Skema 2 | Direktionens vederlag for regnskabsåret 2023

Navn og stilling	Årligt honorar		Personalegoder		Aktiebaseret aflønning (40% Præferenceaktier 2032)						Samlet vederlag			
	2023	2022	2023	2022	Tildelt antal stk.		Samlet værdi		Andel af det årlige honorar		Andel af det årlig faste honorar		2023	2022
					2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022		
Rasmus Bonde Greis Direktør	1.140.000	1.020.000	8.118	-	1.000	-	8.320	-	0,5%	-	0,7%	-	1.156.438	1.020.000
I alt	1.140.000	1.020.000	8.118	-	1.000	-	8.320	-	0,5%	-	0,7%	-	1.156.438	1.020.000

Copenhagen Capital

3.2. Direktionens øvrige forhold

Den variable løn del kan ikke overstige det faste årlige honorar. Variabel løn kan tilbageholdes, hvis der er misligholdelse eller svindel. Der er ikke tilbageholdt nogen form for variabel løn da vederlagspolitikken ikke giver mulighed for dette.

4. Årlige ændringer i aflønning - sammenligningsoplysninger

Skemaerne nedenfor viser ændringer i den modtagne aflønning og Selskabets resultater.

5. Overensstemmelse med Vederlagspolitikken

Vederlaget for Bestyrelsen og Direktionen for regnskabsåret 2023 stemmer overens med retningslinjerne i Vederlagspolitikken. Vederlagsrapporten er drøftet af Bestyrelsen den 29. februar 2024, og fremlagt på den årlige generalforsamling til vejledende afstemning.

Vederlagsrapporten for 2022 er vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling den 25. april 2023 (vejledende afstemning). Der var ingen bemærkninger til vedtagelsen.

Copenhagen Capital

Skema 3 | Sammenligning af vederlag og Selskabets resultater over de seneste 5 regnskabsår

Finansielle resultater	2023 (DK'000)	2023 vs. 2022 (%)	2022 (DK'000)	2022 vs. 2021 (%)	2021 (DK'000)	2021 vs. 2020 (%)	2020 (DK'000)	2020 vs. 2019 (%)
Koncernens resultat før finansielle poster (EBIT)	32.584	17,27	27.785	24,35	22.344	6,06	21.068	39,49
Koncernens resultat før kurs- og værdireguleringer (EBVAT)	17.631	-2,26	18.039	7,04	16.853	13,86	14.801	63,87
Moders resultat før kurs- og værdireguleringer (EBVAT)	-75.882	-167,77	111.967	-27,52	154.471	-1,91	157.471	345,87
Koncernens egenkapital	469.868	-13,61	543.863	12,15	484.957	39,29	348.154	12,68
Egenkapitalafkast (%) – ROE (EBVAT)	3,48	-0,85	3,51	-13,33	4,05	-10,00	4,5	26,40
Indre værdi (kurs)	7,66	-15,27	9,04	19,42	7,57	62,80	4,65	15,38
Direktion								
Rasmus Bonde Greis, Direktør	1.156	13,33	1.020	-27	465 ¹	NA	NA	NA
Egil Rindorf, Interim Direktør	NA	NA	NA	NA	600	NA	NA	NA
Lars Falster, Tidl. Adm. Direktør	NA	NA	NA	NA	351	-47,5 ²	1.456	22,7
Bestyrelse*								
Christian Rossing Lønberg, Formand	853	13,73*	750	42,26	525	NA	NA	NA
Sarah-Alice N.J. Skade-Rasmussen, Bestyrelsesmedlem	107	-28,67*	150	NA	NA	NA	NA	NA
Hans August Lund, Bestyrelsesmedlem	107	-28,67*	150	NA	NA	NA	NA	NA
Paul Wissa Hvelplund, Bestyrelsesmedlem	107	-28,67*	150	NA	NA	NA	NA	NA
Henrik Oehlenschläger, Formand	NA	NA	NA	NA	150	-9,09	165	89,7
Egil Rindorf, Bestyrelsesmedlem	NA	NA	NA	NA	75	-9,64	83	89,7
Peter Elling Helmersen, Bestyrelsesmedlem	NA	NA	NA	NA	75	NA	75	NA
Gennemsnitligt vederlag for Medarbejdere (FTE)								
Vederlag for Medarbejdere (FTE)	519	-4,42	543	-25,6	730	-24,7	970	-52,9

¹ Ansættelsen startede i september måned – ændringen er baseret på annualiserede beløb

² Fratrudd 4 maj 2021 - ændringen er baseret på annualiserede beløb

* Sammenligningstal er i året tilpasset, så de følger regnskabsåret.