

Vederlagsrapport Alternative Equity Partners A/S

Introduktion

Denne vederlagsrapport ("Vederlagsrapporten") er udarbejdet i henhold til kravene i Lov om forvaltere af alternative investeringsfonde, Lov nr.2015 af 01. november 2021, §22, stk. 3 og udgør en oversigt over det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen ("Bestyrelsen") og direktionen ("Direktionen") i Alternative Equity Partners A/S ("Selskabet"), cvr. nr. 36016272 har modtaget i løbet af regnskabsåret 2023 sammenlignet med de sidste to regnskabsår.

Direktionen inkluderer de medlemmer af Selskabets direktion, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsens og Direktionens vederlag i det afsluttede regnskabsår er blevet tildelt i overensstemmelse med Selskabets Politik for aflønning ("Lønpolitik"), der er godkendt på den ordinære generalforsamling den 27. april 2023, og som er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, <https://aequity.dk/>. Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med kravene i Lov om forvaltere af alternative investeringsfonde, Lov nr.2015 af 01. november 2021, primært §20 og 21, samt bekendtgørelse nr. 1151 af 24/10/2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde.

Det overordnede formål med vederlaget er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen, og at ensrette Bestyrelsens og Direktionens interesser med Selskabets og dennes aktionærs interesser.

Vederlag

Vederlag til bestyrelsen

I overensstemmelse med Lønpolitikken modtager medlemmer af bestyrelsen et fast årligt vederlag, som godkendes af generalforsamlingen. Der udbetales således ikke variable løndelev til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Det årlige vederlag til Bestyrelsen skal være i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige selskaber under hensyn til de krævede kompetencer, indsats og arbejdsomfanget for bestyrelsesmedlemmer.

Medlemmer af Bestyrelsen, der også er medlemmer af et bestyrelsesudvalg, modtager et fast ekstra honorar som vederlag for deres udvalgsarbejde.

I Selskabet er der ikke aftalt nogen fastholdelses -og fratrædelsesordninger for medlemmer af Bestyrelsen.

Følgende honorarer for regnskabsåret 2023 blev godkendt på den ordinære generalforsamling den 27. april 2023:

	Basishonorar	Udvalgshonorar
	DKK 1.000	DKK 1.000
Peter Høltermand, formand	210	-
Linea Conforti, næstformand	162	19
Peter Jalsøe, næstformand (udtrådt i året)	31	5
Martin Bøge Mikkelsen, medlem	61	37
Henrik Bo Jørgensen, medlem	61	18
Peter Svare-Andersen, medlem	61	-
Jan Grænge, medlem	61	18
Total	647	97

Vederlag til direktionen

Direktionen i Selskabet består ved årets udgang af 2 direktionsmedlemmer.

I henhold til Selskabets vedtagne lønpolitik aflønnes medlemmer af direktionen med en fast grundløn, som er godkendt af bestyrelsen.

Der udbetales således ikke variable løndelev til direktionen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Den årlige faste grundløn har til formål at tiltrække og fastholde kompetente nøglemedarbejdere og det tilstræbes, at direktionens aflønning sker ud fra følgende kriterier:

- ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede personer i direktionen, således at direktionen til enhver tid er besat med de rette direktionsmedlemmer,
- fremme værdiskabelsen på lang sigt i Selskabet samt
- at der foretages en sammenligning med markedsniveauet eller tilsvarende stillinger.

Bestyrelsen fastsætter retningslinjerne for pension og fratrædelse.

Opsigelsesperioden fra Selskabets side udgør 6 måneder, mens et direktionsmedlem kan opsige sin stilling med en opsigelsesperiode på enten 3 eller 6 måneder.

Medlemmer af direktionen er berettiget til årligt vederlag i overensstemmelse med lønpolitikken. Det samlede vederlag består af følgende faste vederlagskomponenter:

- a) fast grundløn,

- b) pensionsbidrag, og
- c) sædvanlige ikke-monetære personalegoder.

Medlemmer af direktionen er berettiget til at modtage et pensionsbidrag på 10 % af den faste grundløn.

Direktionsmedlemmernes ansættelsesvilkår og vederlag aftales individuelt mellem et direktionsmedlem og bestyrelsen.

Medlemmer af direktionen kan også få tildelt visse ikke-monetære goder, herunder andre sædvanlige ikke-monetære medarbejdergoder såsom aviser, telefon og internetadgang, som godkendes af Bestyrelsen.

Vederlaget til medlemmer af direktionen fastsættes årligt af bestyrelsen.

Følgende vederlag for regnskabsåret 2023 er tildelt direktionens medlemmer:

	Basishonorar	Pension
	DKK 1.000	DKK 1.000
Morten Windfeldt, CEO (udtrådt i året)	1.360	136
Søren Dal Thomsen, CEO	2.546	255
Signe Kjær Hansen, CFO	1.166	116
Total	5.072	507

Ansættelseskontrakter med medlemmer af direktionen er løbende (dvs. uden et fastsat ophør). Den samlede værdi af fratrædelsesgodtgørelser (inklusive løn under opsigelsesperioden) kan ikke overstige to års vederlag, inklusive alle vederlagsandele, for det pågældende medlem af direktionen.

Samlet overblik over vederlag de seneste tre regnskabsår

Overblik over det samlede vederlag for bestyrelsen og direktionen over de seneste tre regnskabsår er opsummeret i skemaet nedenfor.

	2023	2022	2021
	DKK 1.000	DKK 1.000	DKK 1.000
Bestyrelse			
Peter Høltermand, formand	210		
Linea Conforti, næstformand	181	175	88
Peter Jalsøe, næstformand (udtrådt i året)	36	122	115
Martin Bøge Mikkelsen, medlem	98	88	88
Henrik Bo Jørgensen, medlem	79	88	66
Peter Svare-Andersen, medlem	61	61	-
Jan Grænge, medlem	79	-	-

Søren Tyge Sørensen (udtrådt)	-	-	63
Erik Stener Jørgensen (udtrådt)	-	140	180
Søren Steen Hansen (udtrådt)	-	-	22
Total	744	674	622
Direktion			
Søren Dal Thomsen, CEO	2.800	233	-
Signe Kjær Hansen, CFO	1.283	1.188	1.056
Morten Windfeldt (udtrådt i året)	1.496	2.244	2.244
Lars Tønnesen (udtrådt)	-	462	1.848
Jan Grænge (udtrådt)	-	1.582	403
Total	5.579	5.709	5.551

Overensstemmelse med lønpolitikken

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2023 stemmer overens med retningslinjerne i lønpolitikken ved at bidrage til Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse.

Der foreligger ingen afvigelse eller fravigelse fra retningslinjerne foreskrevet af lønpolitikken.