

Til aktionærerne i Formuepleje A/S

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i FORMUEPLEJE A/S

Tidspunkt: tirsdag den 23. april 2024, kl. 10:00
Sted: Værkmestergade 25, 8. sal, 8000 Aarhus C.

Alle aktionærer i Formuepleje A/S indbydes til at deltage i generalforsamlingen.

Dagsorden

1. Valg af dirigent
2. Beretning om selskabets virksomhed
3. Forelæggelse til godkendelse af årsrapporten og meddelelse af decharge for bestyrelse og direktion
4. Forelæggelse af forslag om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport
5. Godkendelse af selskabets ajourførte lønpolitik
6. Godkendelse af bestyrelsens honorar for det igangværende regnskabsår
7. Valg af medlemmer til bestyrelsen
8. Valg af revision
9. Godkendelse af ajourførte vedtægter - ændring af selskabets tegningsregel
10. Forhøjelse af loft for variabel løn
11. Eventuelt

Uddybning af dagsordenens punkter fremgår af side 2-4.

Årsrapport for 2023 med tilhørende revisionspåtegning vil ligge til forevisning for aktionærerne på selskabets kontor fra den 9. april 2024. Materialet kan endvidere rekvireres vederlagsfrit ved henvendelse til selskabet.

Du kan tilmelde dig generalforsamlingen ved henvendelse til selskabet på telefon: 87 46 49 00 eller på mail til bestyrelsessekretariat@formuepleje.dk senest den 16. april 2024.

Hvis du ikke ønsker eller er forhindret i at deltage, har du mulighed for at give fuldmagt til bestyrelsen eller en navngiven person, som kan repræsentere sig på generalforsamlingen. Fuldmagtsblanket kan rekvireres ved henvendelse hos bestyrelsessekretariat@formuepleje.dk. Fuldmagten skal senest være selskabet i hænde den 16. april 2024.

På vegne af bestyrelsen i Formuepleje A/S

Peter Kjærgaard
Adm. direktør

Ad.1: Valg af dirigent

En af bestyrelsen valgt dirigent leder forhandlingerne på generalforsamlingen og afgør alle spørgsmål vedrørende sagernes behandlingsområde, stemmeafgivning og dennes resultat.

Ad. 2: Beretning om selskabets virksomhed

Der gives en mundtlig orientering på mødet. Samlet vederlagsrapport for hele koncernen er vedlagt indkaldelsen til generalforsamlingens orientering.

Ad. 3: Forelæggelse til godkendelse af årsrapporten og meddelelse af decharge for bestyrelse og direktion

Bestyrelsen indstiller, at årsrapporten godkendes.

Årsrapporten er fremlagt til eftersyn for aktionærerne på Selskabets kontor.

Ad. 4: Forelæggelse af forslag om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport

Bestyrelsen foreslår ikke udbetaling af ordinært udbytte for regnskabsåret.

Ad. 5: Godkendelse af selskabets ajourførte lønpolitik

Ifølge Lov om finansiel virksomhed skal selskabets aflønningspolitik og eventuelle ændringer godkendes af generalforsamlingen.

Lønpolitikken er ajourført med præcisering af udpegning af væsentlige risikotagere, samt præcisering af, at variabel aflønning til direktionen vil kunne bestå af instrumenter såsom PSU'er, optioner, gældsbreve mm.

Endvidere er lønpolitikken ændret således, at der i særlige situationer kan ske aflønning i form af konsulentaftaler med det enkelte bestyrelsesmedlem.

Den ajourførte lønpolitik er vedlagt indkaldelsen. Bestyrelsen indstiller, at den ajourførte lønpolitik godkendes.

Ad. 6: Godkendelse af bestyrelsens honorar for det igangværende regnskabsår

Ifølge ændrede regler i Lov om Finansiell Virksomhed skal generalforsamlingen godkende bestyrelsens honorar for igangværende regnskabsår.

Bestyrelsen indstiller bestyrelseshonorarer for igangværende regnskabsår 2024 inklusive honorarer, der udbetales til medlemmer af bestyrelsesudvalgene, som anført nedenfor:

- Basishonorar for bestyrelsesmedlemmer udgør kr. 121.800 pr. person og herudover modtager et enkelt bestyrelsesmedlem et engangstillæg på kr. 7.500. Bestyrelsesformanden modtager kr. 152.250.
- Basishonorar for medlemmer af nomineringsudvalg udgør kr. 30.450 pr. person. Formanden for nomineringsudvalg modtager kr. 50.750.
- Basishonorar for medlemmer af revisionsudvalg udgør kr. 30.450 pr. person. Formanden for revisionsudvalg modtager kr. 50.750.
- Basishonorar for medlemmer af risikoudvalg udgør kr. 50.750 pr. person. Formanden for risikoudvalg modtager kr. 83.625.

Bestyrelsen indstiller ovenstående honorarer for igangværende regnskabsår til godkendelse.

Ad. 7: Valg af medlemmer til bestyrelsen

Til Selskabets bestyrelse vælger generalforsamlingen mindst tre og højst otte medlemmer, hvoraf det ene medlem kan være investorrepræsentant. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer afgår på hvert års ordinære generalforsamling, men kan genvælges.

Bestyrelsesmedlemmerne Kirstine Damkjær, Jesper Lund, Daniel Albæk, Andreas Hommelhoff, Jesper Rangvid og Dorte Ransby er på valg og er alle villige til genvalg.

Carsten With Thygesen blev genvalgt som investorrepræsentant på selskabets Investorforum i februar 2024 og fortsætter derfor i bestyrelsen.

Bestyrelsen foreslår valg af det antal kandidater, som bestyrelsen indstiller senest på generalforsamlingen.

Ad. 8: Valg af revision

Det indstilles, at der sker genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab.

Ad. 9: Godkendelse af ajourførte vedtægter – ændring af selskabets tegningsregel

Bestyrelsen foreslår ændring af selskabets vedtægter.

Bestyrelsen foreslår, at vedtægternes §10 ændres fra:

"Selskabet tegnes af en direktør i forening med et bestyrelsesmedlem eller af to bestyrelsesmedlemmer i forening."

til følgende:

"Selskabet tegnes af en direktør i forening med bestyrelsesformanden, af et bestyrelsesmedlem i forening med bestyrelsesformanden eller af den samlede bestyrelse."

Ad. 10: Forhøjelse af loft for variabel løn

For at sikre selskabets mulighed for at tiltrække og fastholde særligt unikke kompetencer anmodes generalforsamlingen om at godkende, at der for tre allerede udvalgte personer kan godkendes udvidelse af variable løndele fra 12 til 15 månedslønninger. Udvidelsen er essentiel for indfrielse af den nye strategi CORE26, samt for at sikre at selskabet kommer tilbage på vækstsporet.

Generalforsamlingen bedes desuden godkende, at yderligere op til tre andre endnu ikke udvalgte personer også kan blive omfattet på lignende basis, så længe disse er godkendt af selskabets aflønnings- og nomineringsudvalg.

Forslaget uddybes nærmere nedenfor:

Selskabets kompensationsstruktur indeholder 4 elementer:

1. Konkurrencedygtig løn: Udgangspunktet for alle medarbejdere er, at de hver især har en løn der er konkurrencedygtig og tilpasset den enkeltes rolle og ansvarsområder.

2. Ekstraordinær gratiale: Udover lønnen har alle mulighed for at blive tildelt en ekstraordinær gratiale, i særlige tilfælde og på baggrund af en helt ekstraordinær indsats, særlige projekter mv.

3. 7P program (henviser til Ligningslovens §7P): Desuden har alle medarbejdere mulighed for at deltage i 7P programmet, og på den måde deltage i værdiskabelsen i virksomheden.

4. Bonusprogram: I tillæg til ovenstående har den øverste ledergruppe og udvalgte medarbejdergrupper desuden mulighed for at deltage i et bonusprogram. Fælles for bonusprogrammet er, at alle som er omfattet har bonusmål for henholdsvis koncernen, afdelingen og personlige resultater. Rammerne for bonustildelingen aftales med den enkelte medarbejder og kan være mellem 3 og 12 månedslønninger. Dvs. visse udvalgte medarbejdergrupper kan opnå op til 100% af årslønnen i bonus.

I forbindelse med restruktureringen af selskabet og implementeringen af den nye strategi CORE26, har det været nødvendigt at tilføre yderligere kompetencer indenfor nogle af de områder, som er helt essentielle for sikring af selskabets fremtid. Der er tale om kompetencer, som besidder specifik viden og erfaring indenfor deres områder, og om personer der anses som særlige kapaciteter i den danske finansielle sektor.

I tillæg til førnævnte er det af afgørende betydning, at selskabet også fremover kan fastholde lignende unikke kompetencer, således at vi fremover kan fastholde og udbygge vores markedsposition, i et stærkt konkurrencepræget miljø, hvor vi ofte skal konkurrence om dygtige medarbejdere med større og mere ressourcestærke aktører.

For på den måde både at kunne tiltrække og fastholde disse faglige fyrtårne, er det nødvendigt i enkeltstående tilfælde at kunne udvide bonusrammerne for tildeling af variabel aflønning udover de nuværende maksimale 12 månedslønninger. Hver person omfattet heraf vil blive nøje vurderet individuelt og udvidelse af rammerne for den pågældende person vil kun ske efter forhåndsgodkendelse af selskabets aflønnings- og nomineringsudvalg, hvor bestyrelsesformanden og øvrig bestyrelse er repræsenteret, på baggrund af en indstilling fra den administrerende direktør.

Udvidelse af bonusrammer kan kun komme på tale på områder, hvor unikke kompetencer og stor erfaring er af særlig betydning, og hvor markedsituationen tilsiger en vis andel af variabel betaling. Dette betyder, at de involverede personer sædvanligvis vil være en del af kapitalforvaltningen, dvs. være personer med særlig investeringsmæssig tyngde og erfaring. På sigt er det muligt, at også unikke personer indenfor kunderådgivning kan komme på tale, men dette er ikke tilfældet for nærværende.

Konkret er der nu et behov for, at tre allerede udvalgte personer i selskabet hver især tildeles rammer for variable løn på 15 månedslønninger. De tre udvalgte personer er væsentlige risikotagere og har alle en særlig position i den danske finansielle sektor, og er centrale i etableringen af det fremtidige Formuepleje. Der er således tale om personer, med store muligheder for jobs andre steder, og personer som tidligere har siddet i noget større roller i andre finansielle virksomheder. Fælles for de tre udvalgte personers ansvarsområder er, at de vedrører investeringsansvar og beslutningskompetence indenfor deres respektive områder. Der er således tale om senior personer på ejendomsområdet, aktieområdet og på det overordnede investeringsområde. For så vidt angår de yderligere op til tre andre endnu ikke udvalgte personer, vil de pågældendes ansvarsområder også være inden for kapitalforvaltning og evt. kunderådgivning.

En ramme for variable løn på 15 månedslønninger, giver mulighed for at tildele en konkurrencedygtig samlet kompensationspakke, som består af en konkurrencedygtig løn, samt muligheden for i helt særligt gode år, at opnå en konkurrencedygtig bonus. Tildelingen vil følge de på forhånd opstillede KPI'er, med en balanceret fordeling af målsætninger på tværs af koncern, afdeling og personlige resultater. Tildelingen følger i øvrigt de sædvanlige udskydelsesregler, og hvor der er tale om PSU'er (performance share units) i Formuepleje Holding A/S som del af bonusbetalingen, vil denne desuden være omfattet af en 3 års modningsperiode. De forhøjede rammer for variabel løn på 15 månedslønninger vil have virkning fra og med regnskabsåret 2024.

I forhold til virksomheden vil en udvidelse af bonusrammerne for den meget indskrænkede gruppe af personer øge sandsynligheden for, at vi opnår de langsigtede strategiske målsætninger, og får selskabet tilbage på vækstsporet. Det vil skabe øget motivation for disse nøglepersoner, der i øvrigt optræder som rollemodeller for den øvrige organisation mht. såvel faglige som personlige egenskaber. Da personkredsen er meget lille, vil de ekstra 3 månedslønninger (svarende til samlet ca. 4.000.000 kr. i tilfælde af fuld udnyttelse for alle seks personer (ej sandsynligt)) have en beskeden indflydelse på Formueplejes omkostningsbase og derfor ingen betydning have for virksomhedens kapital-situation eller relaterede forhold. Fuld udnyttelse af rammerne vil desuden kun finde sted, i år hvor resultater for både personer og virksomhed ligger i top.