

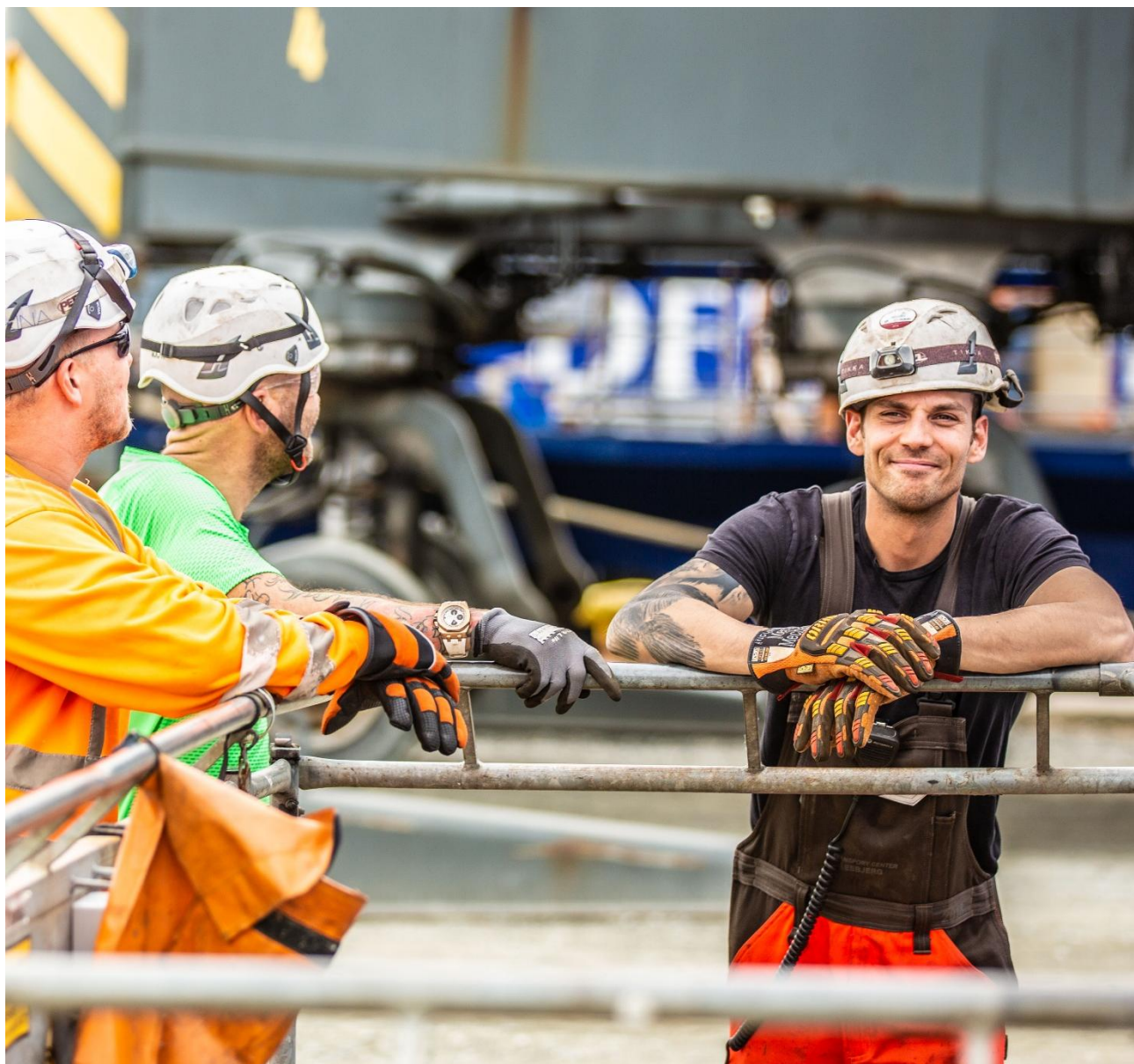


# Rapport om vederlag og lønpolitik samt -praksis

# 2024

# Indhold

1. Indledning	2
2. Vederlagsrapport	3
2.1 Bestyrelsens og direktionens vederlag	3
2.2 Redegørelse for sammenhængen mellem aflønningen og PensionDanmarks strategi og mål	7
3. PensionDanmarks lønpolitik og - praksis	8
3.1 Beslutningsproces i forbindelse med fastlæggelse af lønpolitikken	8
3.2 Sammenhæng mellem løn og resultater	8
3.3 Vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning	8
3.4 Variable lønde	9
3.5 Kvantitative oplysninger om aflønning fordelt efter forretningsområde	10
3.6 Kvantitative oplysninger om aflønning fordelt efter ledelsen og væsentlige risikotagere	10



# 1. INDLEDNING

## *Vederlagsrapport (afsnit 2)*

Bestyrelserne i PensionDanmark Holding A/S (i det følgende "PensionDanmark Holding") og PensionDanmark Pensionsforsikringsaktieselskab (i det følgende "PensionDanmark") skal årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport<sup>1</sup>. Vederlagsrapporten indeholder oplysninger om bestyrelsens og direktionens samlede vederlag i de seneste tre år. Vederlagsrapporten indeholder desuden en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedernes strategi og relevante mål herfor.

## *Lønpolitik og -praksis (afsnit 3)*

PensionDanmark Holding og PensionDanmark skal desuden mindst én gang årligt offentliggøre en række oplysninger om virksomhedernes lønpolitik og -praksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedernes risikoprofil (i det følgende "væsentlige risikotagere")<sup>2</sup>.



<sup>1</sup> Lov om forsikringsvirksomhed § 144, stk. 4.  
<sup>2</sup> Bekendtgørelse nr. 591/2024 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser § 18.

## 2. VEDERLAGSRAPPORT

### 2.1 Bestyrelsens og direktionens vederlag

Dette afsnit indeholder oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen som led i dette hverv har optjent fra PensionDanmark Holding, PensionDanmark og andre virksomheder inden for koncernen i de seneste tre år. Afsnittet indeholder desuden oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.

Medlemmerne optjener vederlag for medlemskab af bestyrelsen henholdsvis direktionen i PensionDanmark, men ikke for deres medlemskab af bestyrelsen henholdsvis i PensionDanmark Holding.

#### *a Bestyrelsen*

Bestyrelsen modtager et fast honorar, der ikke er resultatafhængigt. Der knytter sig ikke pension eller andre økonomiske bestanddele til bestyrelseshonoraret. Der er ikke knyttet vilkår om fratrædelsesgodtgørelse til hvervet som bestyrelsesmedlem, herunder deltagelse i bestyrelsesudvalg.

De seneste tre år har medlemmerne af bestyrelsen i PensionDanmark modtaget følgende honorar:



Tabel 1. Bestyrelsens honorar i de seneste tre år (i kr.)

Navn og stilling	2024	2023	2022
Henning Overgaard, <i>bestyrelsesformand (tiltrådte som bestyrelsesformand d. 23. juni 2023)<sup>1</sup></i>	299.758	288.750	144.375
Lars Sandahl Sørensen, <i>næstformand (tiltrådte som næstformand d. 23. juni 2023)<sup>2</sup></i>	299.758	288.750	285.313
Peter Engberg Jensen, <i>bestyrelsesmedlem og formand for Risiko- og Revisionsudvalget</i>	299.578	288.750	285.313
Troels Blicher Danielsen, <i>bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget</i>	299.578	288.750	142.656
John Nielsen, <i>bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget</i>	299.578	216.562,50	142.656
Camilla Khokhar, <i>bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko og Revisionsudvalget (tiltrådte d. 23. marts 2021)</i>	299.578	288.750	285.313
Søren Steen Andersen, <i>bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 1. juni 2023)</i>	149.789	72.187,50	N/A
Allan Busk, <i>bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 1. november 2023)</i>	149.789	24.062,50	N/A
Lydia Callesen, <i>bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget</i>	244.535	144.375	142.656
Claus von Elling, <i>bestyrelsesmedlem</i>	149.789	144.375	142.656
John Frederiksen, <i>bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 17. november 2022)</i>	149.789	144.375	24.063
Gert Rinaldo Jonassen, <i>bestyrelsesmedlem</i>	149.789	144.375	142.656
Brian Mikkelsen, <i>bestyrelsesmedlem</i>	149.789	144.375	142.656
Henrik W. Petersen, <i>bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 1. september 2021)</i>	149.789	144.375	142.656
Jan Villadsen, <i>bestyrelsesmedlem</i>	149.789	144.375	142.656
Benny Yssing, <i>bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 24. april 2023)</i>	149.789	72.187,50	N/A

Tabel 1. Bestyrelsens honorar i de seneste tre år (i kr.) (forsat)

Navn og stilling	2024	2023	2022
Pia Voss, <i>forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 16. december 2024)</i>	149.789	144.375	142.656
Kirstine Damkjær, <i>forhenværende bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget (fratrådte d. 26. maj 2024)</i>	147.984	288.750	285.313
Peter Kaae Holm, <i>forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 31. oktober 2023)</i>	N/A	120.312,50	142.656
Morten Andersen, <i>forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 25. maj 2023)</i>	N/A	72.187,50	142.656
Jørgen Juul Rasmussen, <i>forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 24. april 2023)</i>	N/A	144.375	285.313
Tina Møller Madsen, <i>forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 28. februar 2022)</i>	N/A	N/A	34.375
Per Christensen, <i>forhenværende bestyrelsesformand (fratrådte d. 25. januar 2022)</i>	N/A	N/A	68.750

<sup>1</sup>Tiltrådte som bestyrelsesmedlem d. 12. april 2022. Tiltrådte som næstformand d. 24. april 2023.

<sup>2</sup>Tiltrådte som bestyrelsesmedlem d. 15. august 2019. Tiltrådte som næstformand d. 12. februar 2021. Tiltrådte som bestyrelsesformand d. 22. marts 2022.

## b Direktionen

De seneste tre år har medlemmerne af direktionen i PensionDanmark modtaget følgende vederlag:

Tabel 2. Direktionens vederlag for 2024 (i kr.)<sup>3</sup>

Navn og stilling	
Peter Stensgaard Mørch, <i>administrerende direktør (fra 15/8-2024)</i> <sup>4</sup>	6.544.000
Claus Stampe, <i>investeringsdirektør (fra 15/8-2024)</i> <sup>5</sup>	5.766.000

Tabel 3. Direktionens vederlag for 2023 (i kr.)

Navn og stilling	
Claus Stampe, <i>administrerende direktør (fra 1/10-2023)</i>	1.436.000
Peter Stensgaard Mørch, <i>viceadministrerende direktør (fra 15/8-2023)</i>	2.324.000
Torben Møger Pedersen, <i>administrerende direktør (til 30/9-2023)</i> <sup>6</sup>	8.161.000

Tabel 4. Direktionens vederlag for 2022 (i kr.)

Torben Møger Pedersen, <i>administrerende direktør</i>	7.748.000
--	-----------

<sup>3</sup> Fhv. adm. direktør Torben Møger Pedersen modtog 8.398.000 kr. i vederlag i 2024 (se også beskrivelsen af den fhv. adm. direktørs fratrædelsesgodtgørelse i

afsnittet 'Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold' nedenfor).

<sup>4</sup> I perioden 15/8-2023 indtil 15/8-2024 var Peter

## Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold

Som en del af sine ansættelsesvilkår er Peter Stensgaard Mørch berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse. Det er en betingelse for fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling, at PensionDanmark opsiges den administrerende direktør, og at opsigelsen ikke skyldes den administrerende direktørs misligholdelse. Fratrædelsesgodtgørelsen er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen og udbetales i månedlige rater efter opsigelsesperiodens udløb. Fratrædelsesgodtgørelsen kan maksimalt udgøre 12 måneders vederlag.

Claus Stampe blev i regnskabsåret 2023 tildelt en ekstraordinær fastholdelsesbonus på 2.000.000 kr. Fastholdelsesbonusen er betinget af, at (i) direktøren ikke har opsagt sit ansættelsesforhold inden den 1. oktober 2025 (medmindre opsigelsen skyldes PensionDanmarks misligholdelse), og (ii) PensionDanmark ikke har opsagt ansættelsen inden den 1. oktober 2025, hvor opsigelsen er rimeligt begrundet i direktørens forhold. Såfremt ovenstående betingelser er opfyldt den 1. oktober 2025, udbetales en del

af fastholdelsesbonusen med den førstkomende lønudbetaling og en del behandles i overensstemmelse med PensionDanmarks lønpolitik, herunder reglerne om udskydelse af en del af variabel aflønning mv.

Som en del af sine ansættelsesvilkår er Claus Stampe desuden berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse. Det er en betingelse for fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling, at PensionDanmark opsiges direktøren, og at opsigelsen ikke skyldes direktørens misligholdelse. Fratrædelsesgodtgørelsen er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen og udbetales i månedlige rater efter opsigelsesperiodens udløb. Fratrædelsesgodtgørelsen kan maksimalt udgøre 6 måneders vederlag.

PensionDanmark indgik i februar 2023 en gensidig fratrædelsesaftale med den daværende administrerende direktør, Torben Møger Pedersen. Ansættelsen ophører efter udløb af den kontraktuelle opsigelsesperiode på 24 måneder beregnet fra d. 1. april 2023. Den forhenværende administrerende direktør fratræder således senest pr. 31. marts 2025. Torben Møger Pedersen

Stensgaard Mørch viceadministrerende direktør.

<sup>5</sup> I perioden 1/10-2023 indtil 15/8-2024 var Claus Stampe administrerende direktør.

<sup>6</sup> Vederlaget er oplyst for hele 2023. Se også afsnittet 'Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold' nedenfor.

blev fritstillet (med rådighedsforpligtelse i den resterende opsigelsesperiode) pr. 30. september 2023 ved sin efterfølgers tiltrædelse. Den forhenværende administrerende direktør modtager sædvanligt vederlag i opsigelsesperioden (lønnen reguleres årligt i overensstemmelse med vilkårene i direktørkontrakten). På det forventede fratrædelsestidspunkt d. 31. marts 2025 modtager den forhenværende administrerende direktør en fratrædelsesgodtgørelse, som oprindeligt blev tildelt i 2001 og reduceret i 2012, svarende til de sidste 2 års vederlag, inkl. pension, før fratrædelsestidspunktet, i alt 16.168.460,35 kr. Værdien af fratrædelsesordningen (sædvanligt vederlag i perioden fra 1. oktober 2023 til 31. marts 2025 og fratrædelsesgodtgørelse) udgør samlet 28.981.589 kr.<sup>7</sup>

## 2.2 Redegørelse for sammenhængen mellem aflønningen og PensionDanmarks strategi og mål

PensionDanmarks lønpolitik indeholder en målsætning om, at PensionDanmark skal kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere med kvalifikationer, som understøtter PensionDanmarks strategi og mål. PensionDanmark ønsker

<sup>7</sup> I perioden fra indgåelsen af fratrædelsesaftalen ultimo februar 2023 til ultimo september 2023, hvor Torben Møger

derfor at kunne tilbyde markedsmæssige vilkår. Der foretages én gang årligt en benchmark-analyse af honorar- og lønniveauer, lige som der løbende foretages vurderinger af, hvorvidt den samlede vederlagspakke er markedskonform.

PensionDanmark vurderer, at bestyrelsens honorar og direktionens vederlagspakker er markedskonforme, og at de understøtter PensionDanmarks strategi og mål som beskrevet ovenfor.

Pedersen fortsat varetog hvervet som administrerende direktør, modtog han 3.988.617 kr. (løn inkl. ferietillæg), 697.040



kr. (pension) og 103.208 kr. (fri bil og andre faste personalegoder) svarende til et samlet vederlag på 4.788.865 kr.



# 3. PensionDanmarks lønpolitik og -praksis

## 3.1 Beslutningsproces i forbindelse med fastlæggelse af lønpolitikken

PensionDanmarks lønpolitik godkendes årligt af bestyrelserne i PensionDanmark Holding og PensionDanmark. Ændringer til lønpolitikken skal derefter godkendes på de ordinære generalforsamlinger i henholdsvis PensionDanmark Holding og PensionDanmark ved enhver væsentlig ændring og mindst hver fjerde år. Lønpolitikken blev senest endeligt godkendt på de ordinære generalforsamlinger den 19. marts 2024. Bestyrelserne i PensionDanmark Holding og PensionDanmark godkendte på bestyrelsesmøderne den 21. februar 2025 en række ændringer til lønpolitikken, som efterfølgende godkendes på de ordinære generalforsamlinger i selskaberne den 25. marts 2025.

PensionDanmark har nedsat et aflønningsudvalg, som består af tre bestyrelsesmedlemmer. Aflønningsudvalget har til opgave dels at indstille ændringer til lønpolitikken til bestyrelsen, dels at føre tilsyn med overholdelsen af

aflønningspolitikken. Aflønningsudvalget afholdt ét (1) møde i 2024.

PensionDanmarks lønpolitik er udarbejdet uden brug af eksterne konsulenter.

## 3.2 Sammenhæng mellem løn og resultater

PensionDanmarks strategi kræver, at virksomheden er i stand til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, hvorfor PensionDanmark skal kunne tilbyde en løn på markedskonforme vilkår. Strategien kræver derudover, at PensionDanmark har mulighed for at anvende variable løndele, omend på en måde der af hensyn til de langsigtede interesser ikke tilskynder til uhensigtsmæssig risikotagning.

En passende fordeling mellem fast og variabel løn kan have en gavnlig effekt for PensionDanmarks langsigtede interesser. PensionDanmark kan derfor anvende variabel løn efter principperne beskrevet i lønpolitikken.

## 3.3 Vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning

PensionDanmarks lønpolitik beskriver de principper, som aflønningen i PensionDanmark skal afspejle, samt de løndele, der kan indgå i aflønningen af bestyrelsen, direktionen, væsentlige risikotagere og øvrige medarbejdere i PensionDanmark. Dette afsnit indeholder en kort beskrivelse af de forskellige typer af løndele.

Medarbejderne i PensionDanmark modtager en fast løn. Den faste løn skal afspejle den enkelte medarbejders erhvervs erfaring, kvalifikationer og organisatoriske ansvar. Som en del af den faste løn indgår medarbejderne i en obligatorisk pensionsordning, hvortil PensionDanmark månedligt indbetaler en fast aftalt procentdel af den pensionsgivende løn.

PensionDanmark kan som nævnt i [afsnit 3.2](#) ovenfor anvende variable løndele. Se nærmere om PensionDanmarks brug af variable løndele nedenfor i [afsnit 3.4](#).

Der kan med medlemmer af direktionen træffes aftale om fratrædelsesgodtgørelse efter principperne beskrevet i lønpolitikken. Væsentlige risikotagere har som udgangspunkt ikke knyttet vilkår om fratrædelsesgodtgørelse til ansættelsen. Direktionen er dog bemyndiget til at indgå aftale med en medarbejder om fratrædelsesgodtgørelse.

Direktionen er bemyndiget til efter en skøns mæssig vurdering at belønne medarbejderes ekstraordinære indsats med tildeling af et beløb. Direktionen er derudover bemyndiget til at indgå aftale om udbetaling af et engangsbeløb ved en kandidats tiltræden af en stilling i PensionDanmark (sign-on-bonus). Direktionen er desuden bemyndiget til at indgå aftale med en medarbejder om pågældendes forbliven i sin stilling indtil tidligst udløbet af en fastsat periode mod at modtage et engangsbeløb (fastholdelsesbonus).

### 3.4 Variable lønde

#### a Bestyrelsen

Der indgår ikke variable lønde i bestyrelsens aflønning.

#### b Direktionen

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde tildele variable lønde til medlemmer af direktionen, herunder fastholdelsesbonuser i overensstemmelse med vilkårene beskrevet i lønpolitikken.

#### c Væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere kan aflønnes med variable lønde i overensstemmelse med vilkårene beskrevet i lønpolitikken.

For væsentlige risikotagere i investeringsafdelingen er hovedparten af den variable aflønning baseret på investeringsperformance opgjort som forskellen mellem faktisk realiseret afkast og benchmarkafkast i et kalenderår. Der kan i et kalenderår maksimalt optjenes variabel løn svarende til tre måneders ikke-pensionsgivende løn baseret på investeringsperformance. Hertil kommer maksimalt en måneds løn baseret på ikke-økonomiske resultater. Dette svarer for den enkelte medarbejder til en samlet variabel aflønning på op til 28 pct. af det samlede faste

vederlag. Af den i året optjente bonus vil 20 pct. blive udbetalt umiddelbart efter regnskabsårets udløb. For yderligere 20 pct. af den optjente bonus vil der blive udstedt et efterstillet gældsbrief, som udbetales ultimo året, hvis PensionDanmarks konsolidering mv. er tilstrækkelig på dette tidspunkt. De resterende 60 pct. vil blive udbetalt/tildelt ligeligt i kontanter og efterstillede gældsbriefe over de nærmeste 4 år, men kun under forudsætning af at der ikke i de kommende år konstateres negativ investeringsperformance, og under forudsætning af at PensionDanmarks konsolidering er tilstrækkelig god på udbetalings-/udstedelsestidspunktet. Med denne model sikres det, at der ikke tilskyndes til kortsigtet risikotagning. Modellen skaber en god sammenhæng imellem PensionDanmarks langsigtede interesser og den enkelte risikotagers interesser. For væsentlige risikotagere i andre afdelinger gælder en tilsvarende udskydelse af udbetaling af bonus.

Der indgår ikke variable lønde i den interne revisionschefs eller den risikoansvarliges aflønning.

#### d Investeringsafdelingen

En række medarbejdere i investeringsafdelingen er omfattet af et bonusprogram, hvoraf en væsentlig del af bonusprogrammet er baseret på investeringsperformance i forhold til fastsatte benchmarks. Et mindre antal medarbejdere i investeringsafdelingen er omfattet af et bonusprogram, der er baseret på evaluering af ikke-økonomiske resultater.

For hovedparten af medarbejderne i den del af PensionDanmarks investeringsfunktion, som varetager PensionDanmarks investeringer i de unoterede markeder, er der ud over bonusaftalen med de individuelle ikke-økonomiske projektmål aftalt en performancerelateret bonus baseret på afkastet af investeringer eller investeringstilsagn gennemført i optjeningsåret målt over en årrække. I optjeningsperioden fragår årets negative performance i tidligere optjent bonus. Alle unoterede investeringer skal godkendes i PensionDanmarks investeringskomité med deltagelse af direktionen. Medarbejderne der varetager de unoterede investeringer, er derfor ikke klassificeret som væsentlige risikotagere.

#### e Øvrige medarbejdere

Alle øvrige medarbejdere i PensionDanmark er omfattet af en generel bonusordning med bonusmål knyttet til gennemførelse af konkrete opgaver og projekter udvalgt inden for de enkeltes fag- og ansvarsområder. Bonusmålene knytter sig ikke til PensionDanmarks overordnede økonomiske resultat. Som udgangspunkt kan der optjenes op til én månedsløn eksklusive pension (i særskilte tilfælde to måneder og i ekstraordinære tilfælde kan der konkret aftales et højere loft, der dog maksimalt kan udgøre seks måneders løn eksklusive pension).

#### f Ansatte i kontrolfunktioner og ansatte, der udøver forsikringsdistribution

Medarbejdere, der er ansat i kontrolfunktioner, eller udfører opgaver for kontrolfunktioner, må ikke aflønnes med variable lønde, der afhænger af resultatet i den eller de afdelinger, de pågældende ansatte fører kontrol med.

### 3.5 Kvantitative oplysninger om aflønning fordelt efter forretningsområde

Tabel 5. Samlet vederlag tildelt i 2024 fordelt på bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere fordelt på forretningsområder (i t.kr.)

Ansvars- og forretningsområde	Fast løn	Variabel løn	Total
Bestyrelse	3.688	0	3.688
Direktion	12.310 <sup>9</sup>	0	12.310
Væsentlige risikotagere på/i:			
- Investeringsområdet	15.466	2.515	17.981
- Uafhængige kontrolfunktioner	6.762	172	6.934
- Øvrige forretningsområder <sup>8</sup>	8.510	809	9.319

### 3.6 Kvantitative oplysninger om aflønning fordelt efter ledelsen og væsentlige risikotagere

Tabel 6. Lønsum i 2024 fordelt på fast og variabel løn og antal modtagere (i t.kr.)

	Fast løn	Antal	Variabel løn	Antal	Total
Bestyrelse	3.688	18	0	0	3.688
Direktion	12.310 <sup>9</sup>	2	0	0	12.310
Væsentlige risikotagere	30.738	16	3.496	14	34.234

Note: Personer, der er fratrædt i løbet af 2024, er også medregnet i antal modtagere.

<sup>8</sup> 'Øvrige forretningsområder' dækker kundeområdet og stabsfunktioner. Områderne er lagt sammen med henblik på, at væsentlige risikotageres individuelle løn ikke oplyses.

Tabel 7. Den variable løns størrelse og form (i t.kr.)

	Total	Kontant udbetaling	Aktier og lign.	Gældsbev
Bestyrelse	0	0	0	0
Direktion	0	0	0	0
Væsentlige risikotagere	3.496	1.399	0	2.097

Tabel 8. Størrelsen af den samlede udestående udskudte aflønning (i t.kr.)

	Beløb
Bestyrelse	0
Direktion	0
Væsentlige risikotagere	3.617

Tabel 9. Størrelsen af den udskudte aflønning tildelt i 2024, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer (i t.kr.)

	Udbetalt	Udskudt
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Væsentlige risikotagere	1.399	2.097

Der er i 2024 ikke sket reduktion af udskudt variabel løn i henhold til lov om forsikringsvirksomhed § 146, stk. 1, nr. 6.

<sup>9</sup> Desuden modtog fhv. adm. direktør Torben Møger Pedersen 8.398.000 kr. i vederlag i 2024 (se afsnit 2b). En enkelt person har således som led i sin ansættelse i PensionDanmark i 2024 fået udbetalt et samlet vederlag i intervallet 1 – 1,5 mio. EUR. I det oplyste samlede udbetalte vederlag indgår fratrædelsesgodtgørelsen ikke. Fratrædelsesgodtgørelsen vil indgå i rapporteringen for det år, hvor den bliver udbetalt (forventeligt 2025, jf. afsnit 2.1).

Tabel 10. Nye nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i 2024 og antallet af modtagere	Antal	t.kr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Væsentlige risikotagere	0	0

Tabel 11. Nye fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i 2024 og antallet af modtagere	Antal	t.kr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Væsentlige risikotagere	0	0

Tabel 12. Størrelse af fratrædelsesgodtgørelser tildelt i 2024 og antallet af modtagere	Antal	t.kr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Væsentlige risikotagere	0	0

Ingen medarbejdere har haft et samlet vederlag over 1,5 mio. EUR.

