

Rapport om vederlag og
lønpolitik samt -praksis

2025

PensionDanmark



Indhold

1. Indledning	3
2. Vedelagsrapport	3
2.1. Bestyrelsens og direktionens vederlag	3
2.2. Redegørelse for sammenhængen mellem aflønningen og PensionDanmarks strategi og mål	4
3. PensionDanmarks lønpolitik og -praksis	5
3.1. Beslutningsproces i forbindelse med fastlæggelse af lønpolitikken	5
3.2. Sammenhæng mellem løn og resultater	5
3.3. Vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning	5
3.4. Variable løndelev	5
3.5. Kvantitative oplysninger om aflønning fordelt efter forretningsområde	6
3.6. Kvantitative oplysninger om aflønning fordelt efter ledelsen og væsentlige risikotagere	6

1 Indledning

Vederlagsrapport

Bestyrelserne i PensionDanmark Holding A/S (i det følgende ”**PensionDanmark Holding**”) og PensionDanmark Pensionsforsikringsaktieselskab (i det følgende ”**PensionDanmark**”) skal årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport¹. 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

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**”)².

¹ Lov om forsikringsvirksomhed § 144, stk. 4.
² Bekendtgørelse nr. 676/2025 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, 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	2025*	2024	2023
Henning Overgaard, bestyrelsesformand (tiltrådte som bestyrelsesformand d. 23. juni 2023)	327.283,13	299.758	288.750
Lars Sandahl Sørensen, næstformand (tiltrådte som næstformand d. 23. juni 2023)	327.283,13	299.758	288.750
Peter Engberg Jensen, bestyrelsesmedlem og formand for Risiko- og Revisionsudvalget	327.283,13	299.578	288.750
Troels Blicher Danielsen, bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget	312.283,13	299.578	288.750
John Nielsen, bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget	312.283,13	299.578	216.562,50
Camilla Khokhar, bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko og Revisionsudvalget	312.283,13	299.578	288.750
Søren Steen Andersen, bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 1. juni 2023)	156.141,58	149.789	72.187,50
Allan Busk, bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 1. november 2023)	156.141,58	149.789	24.062,50
Lydia Callesen, bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget	312.283,13	244.535	144.375
Claus von Eling, bestyrelsesmedlem	156.141,58	149.789	144.375
John Frederiksen, bestyrelsesmedlem	156.141,58	149.789	144.375
Gert Rinaldo Jonassen, bestyrelsesmedlem	156.141,58	149.789	144.375
Brian Mikkelsen, bestyrelsesmedlem	156.141,58	149.789	144.375
Henrik W. Petersen, bestyrelsesmedlem	156.141,58	149.789	144.375
Jan Villadsen, bestyrelsesmedlem (fratrådte den 20. oktober 2025)	156.141,58	149.789	144.375
Benny Yssing, bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 24. april 2023)	156.141,58	149.789	72.187,50
Birgitte Søgaard Holm, bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 7. februar 2025)	277.299,95	N/A	N/A
Mads Friis, bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 25. august 2025)	52.552,50	N/A	N/A
Flemming Bjørn Overgaard, bestyrelsesmedlem (tiltrådte d. 20. oktober 2025)	0	N/A	N/A
Pia Voss, forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 16. december 2024)	37.898,44	149.789	144.375
Kirstine Damkjær, forhenværende bestyrelsesmedlem og medlem af Risiko- og Revisionsudvalget (fratrådte d. 26. maj 2024)	N/A	147.984	288.750
Peter Kaae Holm, forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 31. oktober 2023)	N/A	N/A	120.312,50
Morten Andersen, forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 25. maj 2023)	N/A	N/A	72.187,50
Jørgen Juul Rasmussen, forhenværende bestyrelsesmedlem (fratrådte d. 24. april 2023)	N/A	N/A	144.375

* 2025 tal er korrigeret ift. den regulering som trådte i kraft pr. april 2025

b Direktionen

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

Tabel 2. Direktionens vederlag for 2025 (i kr.)³

Navn og stilling	Vederlag
Peter Stensgaard Mørch, administrerende direktør	7.428.000
Claus Stampe, investeringsdirektør	6.480.000 ⁴

Tabel 3. Direktionens vederlag for 2024 (i kr.)⁵

Navn og stilling	Vederlag
Peter Stensgaard Mørch, administrerende direktør (fra 15/8-2024) ⁶	6.544.000
Claus Stampe, investeringsdirektør (fra 15/8-2024) ⁷	6.766.000 ⁸

Tabel 4. Direktionens vederlag for 2023 (i kr.)

Navn og stilling	Vederlag
Claus Stampe, administrerende direktør (fra 1/10-2023)	1.686.000 ⁹
Peter Stensgaard Mørch, viceadministrerende direktør (fra 15/8-2023)	2.324.000
Torben Möger Pedersen, administrerende direktør (til 30/9-2023) ¹⁰	8.161.000

³ Fhv. adm. direktør Torben Möger Pedersen modtog 2.126.509 kr. i vederlag i 2025 (løn, pension og faste personalegoder. Derudover blev der i forbindelse med fratrædelsen d. 31. marts 2025 udbetalt 16.168.460,35 kr. i fratrædelsesgodtgørelse (se beskrivelsen af fratrædelsesgodtgørelsen i afsnittet 'Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold' nedenfor).

⁴ I vederlaget indgår en del af investeringsdirektørens fastholdelsesbonus (se beskrivelsen i afsnittet 'Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold' nedenfor). Fastholdelsesbonusen er allokaret ligeligt over optjeningsperioden/fastholdelsesperioden, hvilket er 750.000 kr. for indkomståret 2025 (2 mio. kr./24*9).

⁵ Fhv. adm. direktør Torben Möger 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).

⁶ I perioden 15/8-2023 indtil 15/8-2024 var Peter Stensgaard Mørch viceadministrerende direktør.

⁷ I perioden 1/10-2023 indtil 15/8-2024 var Claus Stampe administrerende direktør.

⁸ I vederlaget indgår en del af investeringsdirektørens fastholdelsesbonus (se beskrivelsen i afsnittet 'Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold' nedenfor). Fastholdelsesbonusen er allokaret ligeligt over optjeningsperioden/fastholdelsesperioden, hvilket er 1.000.000 kr. for indkomståret 2024 (2 mio. kr./24*12).

⁹ I vederlaget indgår en del af investeringsdirektørens fastholdelsesbonus (se beskrivelsen i afsnittet 'Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold' nedenfor). Fastholdelsesbonusen er allokaret ligeligt over optjeningsperioden/fastholdelsesperioden, hvilket er 250.000 kr. for indkomståret 2023 (2 mio. kr./24*3).

¹⁰ Vederlaget er oplyst for hele 2023. Se også afsnittet 'Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold' nedenfor.

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. Betingelserne for fastholdelsesbonusens udbetaling var opfyldt den 1. oktober 2025. En del af fastholdelsesbonusen er udbetalt, og resten er udskudt i overensstemmelse med PensionDanmarks lønpolitik.

Som en del af sine ansættelsesvilkår er Claus Stampe 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 Möger Pedersen. Ansættelsen ophørte efter udløb af den kontraktuelle opsigelsesperiode på 24 måneder beregnet fra d. 1. april 2023. Den forhenværende administrerende direktør fratrådte således den 31. marts 2025. Torben Möger Pedersen blev fritstillet (med rådighedsforpligtelse i den

resterende opsigelsesperiode) pr. 30. september 2023 ved sin efterfølgers tiltrædelse. Den forhenværende administrerende direktør modtog sædvanligt vederlag i opsigelsesperioden (lønnen blev reguleret årligt i overensstemmelse med vilkårene i direktørkontrakten). På fratrædelsestidspunktet modtog 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.¹¹

¹¹ I perioden fra indgåelsen af fratrædelsesaftalen ultimo februar 2023 til ultimo september 2023, hvor Torben Möger 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.

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 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.

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 25. marts 2025. Bestyrelserne i PensionDanmark Holding og PensionDanmark godkendte på bestyrelsesmøderne den 25. februar 2026 en række ændringer til lønpolitikken, som efterfølgende godkendes på de ordinære generalforsamlinger i selskaberne den 25. marts 2026.

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 2025.

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 mar-

kedskonforme vilkår. Strategien kræver derudover, at PensionDanmark har mulighed for at anvende variable lønde, 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 lønde, 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 lønde.

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 lønde. Se nærmere om PensionDanmarks brug af variable lønde 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 skønsmæssig 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 fastholdelsesbonusser 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 månedsløn 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 gælds-brev, 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 gældsbreve 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 løndelev i den interne revisionscheffs 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 noterede 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 noterede investeringer skal godkendes i PensionDanmarks investeringskomité med deltagelse af direktionen.

Medarbejderne der varetager de noterede 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 løndelev, 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 2025 fordelt på bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere fordelt på forretningsområder (i t.kr.)

Ansvars- og forretningsområde	Fast løn	Variabel løn	Total
Bestyrelse	4.004	0	4.004
Direktion	13.072	837	13.909
Væsentlige risikotagere på/i:			
- Investeringsområdet	16.133	2.954	19.087
- Uafhængige kontrolfunktioner	7.230	247	7.478
- Øvrige forretningsområder ¹²	11.910	1.090	13.000

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

Tabel 6. Lønsum i 2025 fordelt på fast og variabel løn og antal modtagere (i t.kr.)

	Fast løn	Antal	Variabel løn	Antal	Total
Bestyrelse	4.004	19	0	0	4.004
Direktion	13.072 ¹³	2	837	1	13.909
Væsentlige risikotagere	35.274	16	4.292	14	39.565

Note: Personer, der er fratrådt i løbet af 2025, er også medregnet i antal modtagere.

¹² 'Øvrige forretningsområder' dækker kundeområdet og stabsfunktioner. Områderne er lagt sammen med henblik på, at væsentlige risikotageres individuelle løn ikke oplyses.
¹³ Desuden modtog fhv. adm. direktør Torben Møger Pedersen 2.126.509 kr. i vederlag i 2025 og 28.981.589 kr. i fratrædelsesgodtgørelse (se afsnit 2b).

Tabel 7. Den variable løns størrelse og form (i t.kr.) optjent i 2025 og udbetalt i 2026

	Total	Kontant udbetaling	Aktier og lign.	Gældsbrief
Bestyrelse	0	0	0	0
Direktion	1	417	0	417
Væsentlige risikotagere	14	930	0	840

Tabel 8. Størrelsen af den samlede udestående udskudte aflønning i 2025 (i t.kr.)

	Beløb
Bestyrelse	0
Direktion	1.687
Væsentlige risikotagere	7.574

Tabel 9. Størrelsen af den udskudte aflønning tildelt i 2025, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer (i t.kr.)

	Udbetalt	Udskudt
Bestyrelse	0	0
Direktion	400	0
Væsentlige risikotagere	1.662	1.402

Der er i 2025 ikke sket reduktion af udskudt variabel løn i henhold til lov om forsikringsvirksomhed § 146, stk. 1, nr. 6.

Tabel 10. Nye nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i 2025 og antallet af modtagere

	Antal	t.kr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Væsentlige risikotagere	0	0

Tabel 11. Nye fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i 2025 og antallet af modtagere

	Antal	t.kr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Væsentlige risikotagere	0	0

Tabel 12. Størrelse af fratrædelsesgodtgørelser tildelt i 2025 og antallet af modtagere

	Antal	t.kr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Væsentlige risikotagere	0	0