

Vederlagsrapport 2024



Vederlagsrapport 2024

Vederlagsrapporten er udarbejdet i henhold til kravene i selskabslovens § 139b og den finansielle lovgivning. Formålet med rapporten er at redegøre for aflønningen af Jyske Bank-koncernens øverste ledelse og øvrige væsentlige risikotagere samt principperne og baggrunden for vederlagspolitikken.

Vi gør ikke brug af direkte resultatafhængig løn, derfor har enkeltstående resultatmæssige begivenheder i årets løb sjældent direkte indflydelse på optjeningen af vederlag for den enkelte ansatte. Begivenheder, der medfører ændringer i personkredsen eller koncernens selskaber, vil til gengæld have betydning for det samlede vederlag. I løbet af 2024 er der således sket ændringer i sammensætningen af koncernledelsen, idet to nye direktører er kommet til, og en er gået på pension.

Principper for aflønning

Formålet for Jyske Banks vederlagspolitik er at understøtte bankens forretningsmodel og dens forretningsstrategiske mål. Målene omfatter såvel forretningsmæssige og finansielle mål, men også mål for bæredygtighed samt kunde- og medarbejdertilfredshed.

Dette skal opnås ved at:

- Belønne værdiskabende, kompetent og ansvarlig adfærd
- Understøtte produktivitet og arbejdsglæde
- Fremme en sund og effektiv risikostyring
- Sikre behørigt fokus på bæredygtighed og samfundsansvar
- Forebygge interessekonflikter og styrke forpligtelsen til at handle i kundernes bedste interesse
- Sikre, at arbejde af lige værdi lønnes ens.

Alle koncernens helejede selskaber har vedtaget vederlagspolitikken.

Da forretningsmodellen bygger på rådgivning og levering af produkter med udgangspunkt i kundernes behov, er det vigtigt, at både medarbejdere og ledelse har fokus på, hvordan der kan skabes varige relationer mellem kunderne og banken. For at forebygge interessekonflikter har Jyske Bank

derfor altid fravalgt at gøre brug af direkte resultatafhængig løn. Det vurderes, at sådanne incitamentsstrukturer i form af provisions- eller bonusordninger kan fremme kortsigtede og ensidige beslutninger til skade for kunder og aktionærer – og dermed også til skade for Jyske Bank. Banken anerkender dog, at løn er en vigtig faktor i forhold til medarbejdernes tilfredshed. Derfor har vederlagspolitikken også til formål at belønne værdiskabende, kompetent og ansvarlig adfærd, hvilket betyder, at lønnen skal afspejle medarbejderens ansvar, resultater, indsats og kompetence.

Aflønning af såvel medarbejdere som ledelse bygger primært på faste løndelev, hvor lønnen fastsættes ud fra en helhedsvurdering af den enkelte medarbejder i relation til koncernens langsigtede interesser. Vurderingen sker med udgangspunkt i de fire overordnede parametre: jobprofil, resultater, indsats og kompetencer.

Fravalget af direkte resultatafhængig løn betyder også, at der ikke tilbydes incitamentsordninger særskilt tilknyttet bæredygtighedsspørgsmål til hverken ansatte eller ledelse. Bæredygtighed indgår, hvor det vurderes relevant, som et element i helhedsvurderingen af en medarbejder og dermed i fastsættelsen af vederlaget.

Koncernbestyrelsen har vedtaget koncernens vederlagspolitik, som fremlægges til generalforsamlingens godkendelse, når der er behov for ændringer. Vederlagspolitikken godkendes dog minimum hvert tredje år, jf. koncernens interne forretningsgange og reglerne i selskabsloven. Behov for tilpasning af vederlagspolitikken til koncernens udvikling overvåges løbende af koncernens HR-enhed, som med nødvendig intern og ekstern bistand udarbejder forslag til ændringer. Koncerndirektionen behandler dette forslag og forelægger udkast til ny vederlagspolitik for koncernbestyrelsen vederlagsudvalg, der indstillinger ændringer til koncernbestyrelsen, før ændringer endeligt fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

Den gældende vederlagspolitik kan læses på jyskebank.dk/governance/adfaerd-og-ledelse

Koncernbestyrelsens vederlagsudvalg

Koncernbestyrelsens har nedsat et vederlagsudvalg, der består af to af de aktionærvælgte bestyrelsesmedlemmer samt et af de medarbejdervælgte bestyrelsesmedlemmer. Udvalget forestår det forberedende arbejde for koncernbestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik. Vederlagsudvalget er desuden ansvarlig for kontrollen med overholdelse af politikken.

Koncernbestyrelsens vederlagsudvalg har i 2024 holdt i alt fem møder. Udvalget har gennemgået vederlagspolitikken og foretaget kontrol af politikken udførelse, herunder særskilt kontrol af aflønningen for den øverste ledelse samt øvrige væsentlige risikotagere. Derudover har udvalget afholdt møder ifm. succession i koncerndirektionen.

Ligeløn

Den kønsopdelte lønstatistik er udarbejdet og fremlagt i henhold til Ligelønsloven. I lighed med tidligere år er statistikken drøftet i en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Finansforbundet Jyske Bank Kreds og HR. Den kønsopdelte lønstatistik kan ikke i sig selv påvise, om der er lige løn for lige arbejde, men drøftelsen af den udgør et vigtigt redskab i dialogen om ligeløn. Arbejdsgruppen har også for den seneste statistik kigget nærmere på en række arbejdsfunktioner. Gennemgangen har vist, at evt. lønforskelle kan forklares ud fra en række af de parametre, som jf. vederlagspolitikken er afgørende for lønfastsættelsen.

Variabel løn

Med et principielt fravalg af provisions- og bonusordninger i koncernen omfatter variabel løn udbetalinger i henhold til vederlagspolitikken i form af engangstillæg, evt. fastholdelsesvederlag samt godtgørelser ifm. fratrædelse eller pensionering.

Der er i 2024 udbetalt i alt 7,6 mio.kr. i engangstillæg fordelt på 269 medarbejdere i koncernen. Beløbet er inkl. pension for medarbejdere, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere. Engangstillæg kan jf. vederlagspolitikken maksimalt udgøre 100 t.kr. inkl. et evt. pensionsbidrag.

Udpegning af væsentlige risikotagere

Efter de gældende regler i lovgivningen indstiller koncerndirektionen til koncernbestyrelsen de medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil. Ved udpegelsen lægger koncerndirektion og -bestyrelse vægt på dels at inkludere samtlige væsentlige risikotagere herunder også splitansatte medarbejdere, dels at opnå en klar og konsekvent afgrænsning, som minimerer usikkerhed om tilhørsforholdet til gruppen af væsentlige risikotagere.

De kvalitative kriterier for udpegning af væsentlige risikotagere ud over koncernbestyrelse og koncerndirektion har i 2024 været følgende:

- Medlemmer af koncernens topledelse (p.t. Koncernledergruppen)
- Område- og afdelingsledere i koncernens handelsfunktioner
- Medarbejdere beskæftiget med styring af koncernens balance og positioner (p.t. alle fastansatte i Group Treasury og i Realkredit Balancestyling)
- Funktionsdirektører samt område- og afdelingsledere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter i tilknytning til koncernens risikostyring (p.t. lederen af Compliance, lederen af Intern Revision og alle område- og afdelingsledere samt funktionsdirektører i Risiko)
- Medarbejdere, der kan påføre koncernen væsentlige kreditrisici (p.t. medarbejdere med en egen kreditbevilgelsesbeføjelse på 150 mio. kr. eller derover samt medarbejdere med ansvar for kontrol og endelig udarbejdelse af kreditindstillinger for engagementer over 150 mio. kr.)
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar i væsentlige forretningsenheder, der rapporterer direkte til lederen af enheden (gælder p.t. for enhederne Privat, Erhverv og Jyske Finans)
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har reference til direktionen i Jyske Realkredit, samt medarbejdere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har reference til direktionen i Jyske Invest Fund Management samt medarbejdere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter
- Bestyrelse og direktion i PFA Bank A/S samt medarbejdere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter (gældende frem til opløsning af selskabet 08.06.2024).
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar for forvaltning af outsourcingordninger i hhv. Jyske Bank og Jyske Realkredit
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar for forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme.
- Ledere, der efter koncernens forretningsgang for produktgodkendelse har beføjelse til at godkende eller nedlægge veto mod indførelse af nye produkter.

Fordeling af vederlag til væsentlige risikotagere

Optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2024 fordelt på koncernbestyrelse, koncerndirektion og øvrige væsentlige risikotagere fremgår af tabellen til højre (koncerntal).

I opgørelsen af vederlaget indgår samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt skattepligtige goder og arbejdsredskaber. For koncerndirektionen indgår derudover den optjente værdi af senior-/loyalitetsgodtgørelser i året. Variabel løn i alt består af vederlag tildelt i henhold til vederlagspolitikens afsnit 10 dvs. engangstillæg, fratrædelses- og seniorgodtgørelse samt fastholdelsesvederlag.

Opgørelsen af antal medarbejdere m.v. omfatter alle væsentlige risikotagere inkl. dem, der er hhv. ind- eller udtrådt i løbet af året. Det aktuelle antal ved årets afslutning udgjorde hhv. 11 bestyrelsesmedlemmer, 5 direktører og 131 øvrige væsentlige risikotagere.

I alt 17 væsentlige risikotagere har i løbet af 2024 modtaget variabel løn – heraf har 7 medarbejdere fået udbetalt godtgørelse ifm. pensionering eller fratrædelse.

Væsentlige risikotagere fra det tidligere PFA Bank har i 2024 optjent fastholdelsesvederlag på i alt 378 t.kr. heraf er 151 t.kr. udskudt til udbetaling over de kommende 5 år. For udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår er udbetalt 316 t.kr. og tildelt 316 t.kr. i løbet af året. Der er ikke gjort brug af muligheden for tilbagebetaling af udbetalt variabel løn.

Der er ikke udbetalt variabel løn til medlemmer af hverken koncernbestyrelsen eller -direktionen.

I alt 4 ansatte har i løbet af 2024 optjent et vederlag på 1 mio. EUR eller derover. Jf. CRR artikel 450, litra i kan de fordeles på lønbånd som angivet i tabellen til højre.

Vederlag til væsentlige risikotagere

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
Antal modtagere af fast løn	12	6	152	170
Antal modtagere af variabel løn	0	0	17	17
Optjent fast løn i regnskabsåret (t.kr.)	9.057	48.458	203.574	261.089
Optjent variabel løn i regnskabsåret (t.kr.)	0	0	7.398	7.398

Antal personer med vederlag på 1 mio. EUR eller derover

Mio. EUR

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
1,0 til under 1,5	-	3	-	3
1,5 til under 2,0	-	1	-	1
2,0 til under 2,5	-	-	-	-
Over 2,5	-	-	-	-

Øvrige væsentlige risikotagere

Inden for forskellige forretningsområder har øvrige væsentlige risikotagere i 2024 optjent og fået udbetalt vederlag som angivet i tabellen (koncerntal).

Der er anvendt samme løndefinitioner mv. som tidligere angivet. Kategorien "Øvrige" består af medarbejdere ansat i stabs- og kontrolfunktioner.

Vederlag opdelt på forretningsområder

	Antal	Fast løn (t.kr.)	Variabel løn i alt (t.kr.)	Løn i alt (t.kr.)
Investering	9	16.097	55	16.152
Detail	75	74.972	4.167	79.140
Formueforvaltning	15	18.756	10	18.766
Øvrige	52	93.749	3.166	96.914
I alt	151	203.574	7.398	210.973

Koncernbestyrelsens vederlag

Medlemmerne af koncernbestyrelsen optjener alene fast vederlag i henhold til de af generalforsamlingen vedtagne satser. Vederlaget omfatter deres bestyrelseshverv og udvalgsposter.

Der blev på generalforsamlingen i 2024 godkendt ændringer i vederlaget til koncernbestyrelsen. Der er derfor sket en stigning i vederlaget for både bestyrelses- og udvalgsarbejde. Reguleringen er den første siden 2018 og er bl.a. begrundet i øget ansvar og kompleksitet i arbejdet samt markedsniveau.

Sammensætning og fordeling af koncernbestyrelsens samlede vederlag i året

Mio.kr./pct.

	Fast honorar	Udvalg	Fast løn i alt	Variabel løn	I alt
Kurt Bligaard Pedersen	1,4	0,6	2,0	0,0	2,0
– Andel	70	30	100	0	100
Keld Norup	0,9	0,4	1,3	0,0	1,3
– Andel	71	29	100	0	100
Rina Asmussen	0,5	0,4	0,9	0,0	0,9
– Andel	49	51	100	0	100
Bente Overgaard	0,5	0,5	1,0	0,0	1,0
– Andel	48	52	100	0	100
Anker Laden-Andersen	0,5	0,3	0,8	0,0	0,8
– Andel	56	44	100	0	100
Per Schnack	0,5	0,5	1,0	0,0	1,0
– Andel	48	52	100	0	100
Lisbeth Holm (indtrådt 17.09.2024)	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2
– Andel	81	19	100	0	100
Glenn Söderholm (indtrådt 17.09.2024)	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2
– Andel	81	19	100	0	100
Marianne Lillevang	0,5	0,1	0,6	0,0	0,6
– Andel	72	28	100	0	100
Johnny Christensen (udtrådt 21.3.2024)	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
– Andel	74	26	100	0	100
Michael C. Mariegaard	0,5	0,1	0,6	0,0	0,6
– Andel	80	20	100	0	100
Henriette Hoffmann (indtrådt 21.03.2024)	0,4	0,1	0,5	0,0	0,5
– Andel	81	19	100	0	100

For sammenligningstal og udvikling jf. side 10 og 11.

Koncerndirektionens vederlag

Koncerndirektionen er ligesom øvrige ansatte i Jyske Bank ikke omfattet af nogen form for incitamentsordninger som fx optioner, bonusordninger, tantieme eller lignende. De optjener alene et fast vederlag og kan i henhold til vederlagspolitikken få tildelt variabel løn op til 100.000 kr. i form af engangstillæg ud fra samme kriterier som øvrige ansatte. Vederlaget er fastsat på baggrund af en helhedsvurdering af faktorerne angivet i vederlagspolitikken – her kan dog særligt fremhæves de underliggende faktorer kompetence, ansvar og markedsniveau. Honorarer for evt. eksterne bestyrelseshverv modregnes i vederlaget fra Jyske Bank.

Der er i løbet af 2024 sket en række ændringer i koncerndirektionens sammensætning. Erik Gadeberg og Jacob Gyntelberg er tiltrådt i løbet af året, og Per Skovhus trådte ud af koncerndirektionen ultimo juni for at gå på pension. Per Skovhus har ifm. overgangen til pension været betinget fritstillet mod at stå til rådighed ifm. varetagelsen af en række opgaver i perioden. I den forbindelse har han fået udbetalt vederlag svarende til 6 måneders løn.

Koncerndirektionens faste vederlag er steget godt 16%, hvilket bl.a. kan henføres til ovenstående ændringer, hvor koncerndirektionen i perioder har været udvidet. Ændringer i vederlaget for den enkelte koncerndirektør skyldes en kontraktuel lønregulering svarende til den samlede overenskomstmæssige stigning på 3,7% i henhold til Jyske Banks koncernoverenskomst samt årets optjening af senior-/loyalitetsgodtgørelse.

Der udbetales ikke pensionsbidrag til medlemmer af koncerndirektionen, men de optjener løbende senior-/loyalitetsgodtgørelse, der udbetales fra Jyske Banks Pensionstilskudsfond.

Oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold – herunder senior-/loyalitetsgodtgørelse – fremgår af note 12 i de enkelte årsrapporter.

Sammensætning og fordeling af koncerndirektionens samlede vederlag i året

Mio.kr./pct.

	Fast grundløn	Goder	Årets optjening, senior-godtgørelse	Eksterne best.hverv	Fast løn i alt	Variabel løn	Samlet vederlag
Lars S. Mørch	11,3	0,2	0,9	0,0	12,4	0,0	12,4
– Andel	91	2	7	0	100	0	100
Niels Erik Jakobsen	8,6	0,2	0,2	0,2	9,2	0,0	9,2
– Andel	93	2	3	2	100	0	100
Per Skovhus (udtrådt 30.06.2024)	9,6	0,2	0,1	0,0	10,1	0,0	10,1
– Andel	95	2	2	0	100	0	100
Peter Schleidt	8,8	0,3	1,2	0,2	10,5	0,0	10,5
– Andel	84	3	12	1	100	0	100
Erik Gadeberg (indtrådt 01.06.2024)	5,1	0,1	0,4	0,0	5,6	0,0	5,6
– Andel	91	2	7	0	100	0	100
Jacob Gyntelberg (tiltrådt 06.12.2024)	0,6	0,0	0,1	0,0	0,7	0,0	0,7
– Andel	91	2	7	0	100	0	100

For sammenligningstal og udvikling jf. side 10 og 11.

Bilag 1

Sammenligningstal

Oversigt 2019-2024, absolutte tal

Honorering af koncernbestyrelsen, mio.kr.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Kurt Bligaard Pedersen	2,0	1,6	1,6	1,6	1,3	1,0
Heraf udvalg	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4
Keld Norup	1,3	1,0	1,0	0,9	0,6	0,6
Heraf udvalg	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2
Rina Asmussen	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Heraf udvalg	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Bente Overgaard (indtrådt 16.6.2020)	1,0	0,8	0,8	0,8	0,3	-
Heraf udvalg	0,5	0,4	0,4	0,4	0,1	-
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	0,8	0,7	0,7	0,7	0,5	0,4
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	1,0	0,7	0,7	0,7	0,6	0,4
Heraf udvalg	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1
Lisbeth Holm (indtrådt 17.09.2024)	0,2	-	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,0	-	-	-	-	-
Glenn Söderholm (indtrådt 17.09.2024)	0,2	-	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,0	-	-	-	-	-
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	0,2	0,8	0,7
Heraf udvalg	-	-	-	0,1	0,3	0,3
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	0,2	0,8	0,8
Heraf udvalg	-	-	-	0,1	0,4	0,5
Sven Buhrkall (udtrådt 16.6.2020)	-	-	-	-	0,8	1,7
Heraf udvalg	-	-	-	-	0,3	0,7
Marianne Lillevang	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Heraf udvalg	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	0,6	0,5	0,3	-	-	-
Heraf udvalg	0,1	0,1	0,1	-	-	-
Henriette Hoffmann (indtrådt 21.03.2024)	0,5	-	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,1	-	-	-	-	-
Johnny Christensen (udtrådt 21.03.2024)	0,1	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Heraf udvalg	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Christina Lykke Munk (udtrådt 22.03.2022)	-	-	0,1	0,4	0,5	0,5
Heraf udvalg	-	-	0,0	0,1	0,1	0,1

Honorering af koncerndirektionen, mio.kr.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Lars S. Mørch (tiltrådt 01.11.2023)	12,4	6,2	-	-	-	-
Heraf variabel	0,0	4,3	-	-	-	-
Niels Erik Jakobsen	9,2	8,8	8,4	8,2	8,0	7,9
Heraf variabel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Per Skovhus (udtrådt 30.06.2024)	10,1	9,4	9,1	9,0	8,8	8,7
Heraf variabel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Peter Schleidt	10,5	9,0	9,3	9,1	8,9	8,8
Heraf variabel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Erik Gadeberg (tiltrådt 01.06.2024)	5,6	-	-	-	-	-
Heraf variabel	0,0	-	-	-	-	-
Jacob Gyntelberg (tiltrådt 06.12.2024)	0,7	-	-	-	-	-
Heraf variabel	0,0	-	-	-	-	-
Anders Dam	-	15,3	10,8	10,5	10,3	10,0
Heraf variabel	-	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0

Honorering af gennemsnitlig FTE, t.kr.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Gennemsnitsløn (løn + pension)	876	833	772	758	750	728

Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, mio.kr.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Resultat før skat	7.165	7.888	4.557	4.027	2.110	3.079
Resultat efter skat	5.312	5.904	3.752	3.176	1.609	2.440

Bilag 2

Udvikling i procent

Oversigt 2019-2024, procentvis ændring fra året før*

Honorering af koncernbestyrelsen, pct.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Kurt Bligaard Pedersen	22,5	0,0	0,1	24,6	30,2	14,2
Keld Norup	26,3	0,2	9,1	52,2	1,0	0,5
Rina Asmussen	36,4	-0,6	0,6	1,8	-2,6	9,7
Bente Overgaard (indtrådt 16.06.2020)	21,7	-0,7	7,0	29,0	-	-
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	24,5	-3,3	6,1	23,7	-11,6	-
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	42,7	-1,2	0,3	17,4	16,7	-
Lisbeth Holm (indtrådt 17.09.2024)	-	-	-	-	-	-
Glenn Söderholm (indtrådt 17.09.2024)	-	-	-	-	-	-
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	13,3	16,4	6,5
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	-7,1	-7,7	8,2
Sven Buhrkall (udtrådt 16.06.2020)	-	-	-	-	-1,3	13,1
Marianne Lillevang	14,7	0,0	0,0	0,0	0,0	12,6
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	30,7	0,0	-	-	-	-
Henriette Hoffmann (indtrådt 21.03.2024)	-	-	-	-	-	-
Johnny Christensen (udtrådt 21.03.2024)	31,9	0,0	1,6	5,1	0,0	0,0
Christina Lykke Munk (udtrådt 22.03.2022)	-	-	-1,7	-4,8	0,0	13,3

Honorering af koncerndirektionen, pct.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Lars Stensgaard Mørch (tiltrådt 01.11.2023)	-16,3	-	-	-	-	-
Niels Erik Jakobsen	3,7	5,0	2,3	2,4	1,8	1,3
Per Skovhus (udtrådt 30.06.2024)	7,5	2,7	2,2	1,7	0,9	2,9
Peter Schleidt	16,3	-2,6	2,2	1,2	1,8	5,4
Erik Gadeberg (tiltrådt 01.06.2024)	-	-	-	-	-	-
Jacob Gyntelberg (tiltrådt 06.12.2024)	-	-	-	-	-	-
Anders Dam (fratrådt 31.10.2023)	-	50,0	2,9	2,5	2,0	1,5

Honorering af gennemsnitlig FTE, pct.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Gennemsnitsløn (løn + pension)	5,1	7,9	1,9	1,0	3,1	6,1

Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, pct.	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Resultat før skat	-9,2	73,1	13,2	90,9	-31,5	-1,9
Resultat efter skat	-10,0	57,4	18,1	97,4	-34,1	-2,4

* For personer ind- eller udtrådt i løbet af året er ændringen beregnet på baggrund af en omregnet årsløn.



Vestergade 8-16
8600 Silkeborg
CVR-nr. 17 61 66 17

Tlf. 89 89 89 89
jyskebank.dk