

**Jyske Bank**

# Vederlagsrapport 2025



# Vederlagsrapport 2025

Vederlagsrapporten er udarbejdet i henhold til kravene i selskabslovens § 139 b 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.

Vederlagsrapporten for 2024 blev forelagt på Jyske Banks generalforsamling d. 25. marts 2025 og godkendt uden bemærkninger.

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. Dette har i lighed med sidste år også været tilfældet i 2025, idet der også i år er sket ændringer i sammensætningen af koncerndirektionen.



# Principper for aflønning

Formålet med Jyske Banks vederlagspolitik er at understøtte bankens forretningsmodel og dens forretningsstrategiske mål. Målene omfatter såvel forretningsmæssige og finansielle mål, som 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 lige

Alle koncernens helejede selskaber har vedtaget en vederlagspolitik i overensstemmelse med Jyske Banks.

Jyske Banks forretningsmodel bygger på rådgivning og levering af produkter med udgangspunkt i kundernes behov. Det er derfor 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 an-

erkender 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 kompetencer.

Aflønning af såvel medarbejdere som ledelse bygger primært på faste løndele, 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.

Bestyrelsen har vedtaget Jyske Banks 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 veder-

lagspolitik for bestyrelsens vederlagsudvalg, der indstiller ændringer til bestyrelsen, før ændringer endeligt fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

Den gældende vederlagspolitik kan læses på [jyskebank.dk/ir/governance/adfaerd-og-ledelse](https://jyskebank.dk/ir/governance/adfaerd-og-ledelse)



## Bestyrelsens vederlagsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der har til opgave at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik. Vederlagsudvalget er desuden ansvarligt for kontrollen med overholdelse af politikken.

Udvalget består af tre af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og et medarbejdervalgt.

Bestyrelsens vederlagsudvalg har i 2025 holdt i alt 3 møder. Udvalget har gennemgået vederlagspolitikken og foretaget kontrol af politikkens udførelse - herunder særskilt kontrol af aflønningen for den øverste ledelse samt øvrige væsentlige risikotagere. Derudover har udvalget afholdt møde ifm. succesion i koncerndirektionen.

## Ligeløn

Den kønsopdelte lønstatistik er udarbejdet og fremlagt i henhold til Ligelønsloven. I lighed med tidligere år er statistikken drøftet på et møde mellem 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 2025 udbetalt i alt 6,1 mio.kr. i engangstillæg fordelt på 226 medarbejdere i koncernen. Beløbet er inkl. pension for medarbejdere, der ikke er identificeret som væsentlige risikotagere. Engangstillæg kan i henhold til vederlagspolitikken maksimalt udgøre 100 t.kr. inkl. et evt. pensionsbidrag, og det kan fx tildeles en medarbejder, der har ydet en ekstraordinær indsats eller har opnået ekstraordinære resultater over en længere periode.



## Identifikation af væsentlige risikotagere

Efter de gældende regler i lovgivningen indstiller direktionen til bestyrelsen de medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil. Ved identifikationen lægger direktion 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 identifikation af væsentlige risikotagere ud over Jyske Banks bestyrelse og direktion har i 2025 været følgende:

- Medlemmer af koncernens topledelse (p.t. Koncernledergruppen)
  - Direktører og hhv. område- og afdelingsdirektører med reference til direktører i koncernens handelsfunktioner
  - Medarbejdere beskæftiget med styring af koncernens balance og positioner (p.t. lederne i Group Treasury og Realkredit Balancestyling samt porteføljemanagere ansat i de to funktioner)
  - Funktionsdirektører samt område- og afdelingsledere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter i tilknytning til koncernens risikostyring (p.t. lederen af Compliance, lederen af Intern Revision, alle områdeledere, afdelingsledere og funktionsdirektører i Risiko og Risikostyring Realkredit samt risiko- og complianceansvarlige i koncernens datterselskaber)
  - Medarbejdere, der kan påføre koncernen væsentlige kreditrisici (p.t. medarbejdere med en egen kreditbevillingsbeføjelse på kr. 150 mio. eller derover samt medarbejdere med ansvar for kontrol og endelig udarbejdelse af kreditindstillinger for engagementer over kr. 150 mio.)
  - Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar i væsentlige forretningsenheder, der rapporterer direkte til lederen af enheden (gælder pt. 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.
  - 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.
  - Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar for informationssikkerhed (Koncernens CISO)
  - 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 2025 fordelt på bestyrelse, direktion 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 direktionen 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 129 øvrige væsentlige risikotagere.

I alt 11 væsentlige risikotagere har i løbet af 2025 modtaget variabel løn – heraf har 6 medarbejdere fået udbetalt godtgørelse ifm. pensionering eller fratrædelse. De øvrige 5 har fået udbetalt et engangstillæg inden for rammerne af vederlagspolitikken.

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

Væsentlige risikotagere fra det tidligere PFA Bank har i 2025 fået udbetalt 85 t.kr. og er tildelt 85 t.kr. i løbet af året for udsøgt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår ifm. Jyske Banks overtagelse af PFA Bank.

Der er i året ikke gjort brug af muligheden for tilbagebetaling af udbetalt variabel løn.

I alt 5 ansatte har i løbet af 2025 optjent et vederlag på 1 mio. EUR eller derover. Jf. CRR artikel 450, litra i kan de fordeles i lønbånd som angivet i tabellen til højre.

### Vederlag til væsentlige risikotagere

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
Antal modtagere af fast løn	12	6	140	158
Antal modtagere af variabel løn	0	0	11	11
Optjent fast løn i regnskabsåret (t.kr.)	10.835	58.324	212.588	281.747
Optjent variabel løn i regnskabsåret (t.kr.)	0	0	6.426	6.426

### Antal personer med vederlag på 1 mio. EUR eller derover

Mio. EUR

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
1,0 til under 1,5	-	4	-	4
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 2025 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	5	9.384	0	9.384
Detail	32	62.081	2.226	64.307
Formueforvaltning	15	22.260	50	22.310
Øvrige	88	118.863	4.150	123.013
I alt	140	212.588	6.426	219.014



# Koncernbestyrelsens vederlag

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

Der er ikke ændret på bestyrelses- og repræsentantskabshonorarer i løbet af 2025.

## 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	1,5	0,6	2,1	0,0	2,1
- Andel	72	28	100	0	100
Anker Laden-Andersen	0,9	0,5	1,4	0,0	1,4
- Andel	65	35	100	0	100
Rina Asmussen	0,5	0,5	1,0	0,0	1,0
- Andel	48	52	100	0	100
Bente Overgaard	0,5	0,5	1,0	0,0	1,0
- Andel	51	49	100	0	100
Per Schnack	0,5	0,6	1,1	0,0	1,1
- Andel	48	52	100	0	100
Lisbeth Holm	0,5	0,2	0,7	0,0	0,7
- Andel	70	30	100	0	100
Glenn Söderholm	0,5	0,2	0,7	0,0	0,7
- Andel	67	33	100	0	100
Birgitte Haurum (indtrådt 25.03.2025)	0,4	0,3	0,7	0,0	0,7
- Andel	54	46	100	0	100
Keld Norup (udtrådt 25.03.2025)	0,2	0,1	0,3	0,0	0,3
- Andel	77	23	100	0	100
Marianne Lillevang	0,5	0,2	0,7	0,0	0,7
- Andel	72	28	100	0	100
Michael C. Mariegaard	0,5	0,1	0,6	0,0	0,6
- Andel	80	20	100	0	100
Henriette Hoffmann	0,5	0,1	0,6	0,0	0,6
- Andel	81	19	100	0	100

For sammenligningstal og udvikling jf. side 9 og 10.



## Koncerndirektionens vederlag

Koncerndirektionen er ligesom øvrige ansatte i Jyske Bank ikke omfattet af nogen form for incitamentsordninger som fx optioner, bonusordninger, tantieme eller lignende. Direktionen 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 bestyrelses-hverv, som en direktør har påtaget sig, bliver modregnet i det samlede vederlag fra Jyske Bank.

Der er i 2025 sket ændringer i sammensætningen af koncerndirektionen. Niels Erik Jakobsen er trådt ud af direktionen ultimo maj for at gå på pension. I stedet har direktionen fået tilgang af Ingjerd Blekeli Spiten. Niels Erik Jakobsen har i perioden frem til 31.12.2025 været betinget fritstillet mod at stå til rådighed til udførelse af opgaver efter koncerndirektionens eller -direktionens anvisning. Han har i den periode fået udbetalt et vederlag svarende til i alt 7 måneders løn.

Koncerndirektionens samlede vederlag er steget 20 % i forhold til året før. Dette kan bl.a. henføres til de nævnte lønomkostninger ifm. succession i koncerndirektionen.

Regulering af vederlaget følger den enkelte direktørs kontraktuelle bestemmelser om årlig lønregulering i overensstemmelse med Jyske Banks koncernoverenskomst. Den overenskomstmæssige regulering var pr. 1. juli 2025 2,4 pct. Derudover kan værdien af årets optjente senior-/loyalitetsgodtgørelse samt udbetaling af feriedage og/eller omsorgsdage medføre variationer i det samlede vederlag.

Der udbetales ikke pensionsbidrag til medlemmer af direktionen, men medlemmerne af direktionen optjener løbende senior-/loyalitetsgodtgørelse, der udbetales fra Jyske Banks Pensionstilskudsfond efter udtrædelsen af direktionen.

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, loyaltetsgodtgørelse	Eksterne best.hverv	Fast løn i alt	Variabel løn	Samlet vederlag
Lars S. Mørch	11,4	0,2	0,9	0,0	12,5	0,0	12,5
- Andel	91	2	7	0	100	0	100
Peter Schleidt	8,9	0,3	0,8	0,2	10,2	0,0	10,2
- Andel	87	3	8	2	100	0	100
Erik Gadeberg	9,2	0,2	0,7	0,1	10,2	0,0	10,2
- Andel	90	2	7	1	100	0	100
Jacob Gyntelberg	8,7	0,3	0,7	0,0	9,7	0,0	9,7
- Andel	90	3	7	0	100	0	100
Ingjerd B. Spiten (indtrådt 01.06.2025)	5,0	0,1	0,4	0,0	5,5	0,0	5,5
- Andel	91	2	7	0	100	0	100
Niels Erik Jakobsen (udtrådt 31.05.2025)	9,9	0,2	0,2	0,0	10,3	0,0	10,3
- Andel	96	2	2	0	100	0	100



# Sammenligningstal

## Oversigt 2020-2025, absolutte tal

### Honorering af koncernbestyrelsen

Mio. kr.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Kurt Bligaard Pedersen	2,1	2,0	1,6	1,6	1,6	1,3
Heraf udvalg	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Anker Laden-Andersen	1,4	0,8	0,7	0,7	0,7	0,5
Heraf udvalg	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Rina Asmussen	1,0	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7
Heraf udvalg	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Bente Overgaard (indtrådt 16.6.2020)	1,0	1,0	0,8	0,8	0,8	0,3
Heraf udvalg	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,1
Per Schnack	1,1	1,0	0,7	0,7	0,7	0,6
Heraf udvalg	0,6	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2
Lisbeth Holm (indtrådt 17.09.2024)	0,7	0,2	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,2	0,0	-	-	-	-
Glenn Söderholm (indtrådt 17.09.2024)	0,7	0,2	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,2	0,0	-	-	-	-
Birgitte Haurum (indtrådt 25.03.2025)	0,7	-	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,3	-	-	-	-	-
Keld Norup (udtrådt 25.03.2025)	0,3	1,3	1,0	1,0	0,9	0,6
Heraf udvalg	0,1	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	-	0,2	0,8
Heraf udvalg	-	-	-	-	0,1	0,3
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	-	0,2	0,8
Heraf udvalg	-	-	-	-	0,1	0,4
Sven Buhrkall (udtrådt 16.6.2020)	-	-	-	-	-	0,8
Heraf udvalg	-	-	-	-	-	0,3
Marianne Lillevang	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Heraf udvalg	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	0,6	0,6	0,5	0,3	-	-
Heraf udvalg	0,1	0,1	0,1	0,1	-	-
Henriette Hoffmann (indtrådt 21.03.2024)	0,6	0,5	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,1	0,1	-	-	-	-
Johnny Christensen (udtrådt 21.03.2024)	-	0,1	0,5	0,5	0,5	0,4
Heraf udvalg	-	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Christina Lykke Munk (udtrådt 22.03.2022)	-	-	-	0,1	0,4	0,5
Heraf udvalg	-	-	-	0,0	0,1	0,1

### Honorering af koncerndirektionen

Mio. kr.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Lars S. Mørch (tiltrådt 01.11.2023)	12,5	12,4	6,2	-	-	-
Heraf variabel	0,0	0,00	4,3	-	-	-
Peter Schleidt	10,2	10,5	9,0	9,3	9,1	8,9
Heraf variabel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Erik Gadeberg (tiltrådt 01.06.2024)	10,2	5,6	-	-	-	-
Heraf variabel	0,0	0,0	-	-	-	-
Jacob Gyntelberg (tiltrådt 06.12.2024)	9,7	0,7	-	-	-	-
Heraf variabel	0,0	0,0	-	-	-	-
Ingjerd B. Spiten (tiltrådt 01.06.2025)	5,5	-	-	-	-	-
Heraf variabel	0,0	-	-	-	-	-
Niels Erik Jakobsen (udtrådt 31.05.2025)	10,3	9,2	8,8	8,4	8,2	8,0
Heraf variabel	-	-	-	-	-	-
Per Skovhus (udtrådt 30.06.2024)	-	10,1	9,4	9,1	9,0	8,8
Heraf variabel	-	-	-	-	-	-
Anders Dam (udtrådt 31.10.2023)	-	-	15,3	10,8	10,5	10,3
Heraf variabel	-	-	5,2	0,0	0,0	0,0

### Honorering af gennemsnitlig FTE

T.kr.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Gennemsnitsløn (løn + pension)	879	876	833	772	758	750

### Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen

Mio. kr.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Resultat før skat	7.257	7.165	7.888	4.557	4.027	2.110
Resultat efter skat	5.414	5.312	5.904	3.752	3.176	1.609



# Sammenligningstal

Oversigt 2020-2025, procentvis ændring fra året før\*

## Honorering af koncernbestyrelsen

Pct.	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Kurt Bligaard Pedersen	5,0	22,5	0,0	0,1	24,6	30,2
Anker Laden-Andersen	62,5	24,5	-3,3	6,1	23,7	-11,6
Rina Asmussen	6,8	36,4	-0,6	0,6	1,8	-2,6
Bente Overgaard (indtrådt 16.06.2020)	-0,1	21,7	-0,7	7,0	29,0	-
Per Schnack	7,9	42,7	-1,2	0,3	17,4	16,7
Lisbeth Holm (indtrådt 17.09.2024)	23,5	-	-	-	-	-
Glenn Söderholm (indtrådt 17.09.2024)	30,0	-	-	-	-	-
Birgitte Haurum (indtrådt 25.03.2025)	-	-	-	-	-	-
Keld Norup (udtrådt 25.03.2025)	3,0	26,3	0,2	9,1	52,2	1,0
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	-	13,3	16,4
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-	-	-7,1	-7,7
Sven Buhrkall (udtrådt 16.06.2020)	-	-	-	-	-	-1,3
Marianne Lillevang	4,3	14,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	7,8	30,7	0,0	-	-	-
Henriette Hoffmann (indtrådt 21.03.2024)	7,8	-	-	-	-	-
Johnny Christensen (udtrådt 21.03.2024)	-	31,9	0,0	1,6	5,1	0,0
Christina Lykke Munk (udtrådt 22.03.2022)	-	-	-	-1,7	-4,8	0,0

## Honorering af koncerndirektionen

Pct.	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Lars Stensgaard Mørch (tiltrådt 01.11.2023)	0,4	-16,3	-	-	-	-
Peter Schleidt	-3,0	16,3	-2,6	2,2	1,2	1,8
Erik Gadeberg (tiltrådt 01.06.2024)	13,8	-	-	-	-	-
Jacob Gyntelberg (tiltrådt 06.12.2024)	10,9	-	-	-	-	-
Ingjerd B. Spiten (tiltrådt 01.06.2025)	-	-	-	-	-	-
Niels Erik Jakobsen (udtrådt 31.05.2025)	11,8	3,7	5,0	2,3	2,4	1,8
Per Skovhus (udtrådt 30.06.2024)	-	7,5	2,7	2,2	1,7	0,9
Anders Dam (fratrådt 31.10.2023)	-	-	50,0	2,9	2,5	2,0

## Honorering af gennemsnitlig FTE

Pct.	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Gennemsnitsløn (løn + pension)	0,4	5,1	7,9	1,9	1,0	3,1

## Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen

Pct.	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Resultat før skat	1,3	-9,2	73,1	13,2	90,9	-31,5
Resultat efter skat	1,9	-10,0	57,4	18,1	97,4	-34,1

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

