



Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen 2016

Redegørelsen er en del af Jyske Banks årsrapport 2016.

Jyske Bank-koncernen vedtog i 2013 i medfør af ny lovgivning en ligestillingspolitik, som indebærer en årlig opfølgning på udviklingen i kønnenes repræsentation i lederstillinger. Desuden følger koncernen anbefalingen fra Komiteen for God Selskabsledelse, om at der årligt drøftes aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i forhold til fx alder og køn i selskabets ledelsesniveauer (punkt 2.1.6 i anbefalingerne).

Måltal for bestyrelsen

Som der er lagt op til i lovgivningen, er der fastsat måltal for medlemmer af koncernbestyrelsen, hvor det har været tilstræbt, at der senest i 2017 er to kvindelige aktionærvælgede medlemmer. Det må konstateres, at det ikke lykkedes at nå dette mål, idet det ved besættelsen af en ledig post i bestyrelsen i 2016 blev vurderet, at den mandlige kandidat Peter Schleidt bedst dækkede den ønskede kompetenceprofil. Rina Asmussen er fortsat eneste kvindelige aktionærvælgede medlem, mens der er seks mandlige aktionærvælgede medlemmer.

Erhvervsstyrelsen har med en ny vejledning i marts 2016 ændret praksis for finansielle virksomheder, således at også de medarbejdervælgte bestyrelsesmedlemmer indgår i vurderingen af måltallet. Da der er to kvindelige medarbejdervælgte medlemmer, Marianne Lillevang og Christina Lykke Munk, er der aktuelt i alt tre kvindelige medlemmer ud af ti medlemmer af bestyrelsen.

Det tilstræbes fortsat, at der er to kvindelige aktionærvælgede medlemmer af bestyrelsen. På den baggrund er det besluttet at fastsætte et samlet

måltal senest i 2021 på fire kvindelige medlemmer af bestyrelsen, hvilket svarer til det, der efter Erhvervsstyrelsens vejledning skal til for at udgøre en ligelig fordeling.

Ligestillings- og mangfoldighedspolitik

For de øvrige ledelsesniveauer har ligestillings- og mangfoldighedspolitikken til formål at sikre koncernen de bedst mulige ledere og medarbejdere med gode personlige egenskaber og nødvendige faglige kompetencer. Politikken lægger vægt på at holde adgangen til udviklings- og karrieremuligheder åben og ligelig for alle medarbejdere, herunder tilstræbes der en forøgelse af andelen af kvindelige ledere.

Inden for de rammer, som koncernens forretningsmæssige behov sætter, skal medarbejderpolitikker, ansættelsesvilkår og udviklingsprogrammer skabe så stor fleksibilitet som muligt i tilrettelæggelsen af den daglige opgaveløsning. Det er et vigtigt princip i politikken, at den enkelte medarbejder har ansvaret for egen læring og udvikling, herunder også for at bringe sig i position til nye opgaver. Særligt ved lederstillinger og andre jobs med stort ansvar er det vigtigt, at medarbejderen har tilstrækkelig motivation og selv viser initiativ til at få jobbet.

Køn og ledelse

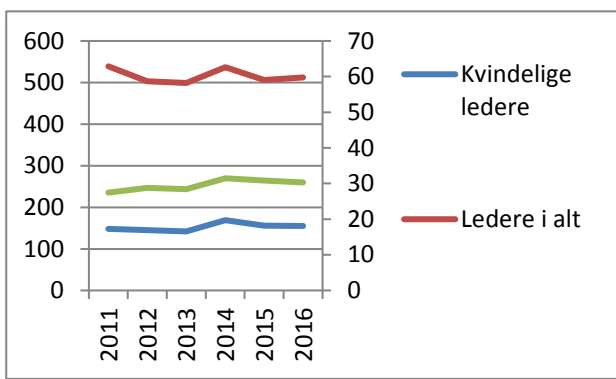
Som det fremgår af diagrammet nedenfor, har andelen af kvindelige ledere de seneste år været nogenlunde konstant på omkring 30%, og i forhold til sidste år er der kun sket ubetydelige ændringer. Til sammenligning er kønsfordelingen for samtlige medarbejdere 50,8% kvinder og 49,2% mænd.

Den fremgang i andelen af kvindelige afdelingsdirektører, der skete i 2014, er fastholdt i både 2015 og 2016, hvor denne andel i begge år udgjorde 23,3% (mod 19,4% i 2013). På de højeste ledelses-niveauer er der stadig meget få kvinder (7,8% mod 7,5% i 2015), mens andelen på det laveste



ledelsesniveau ligesom sidste år med 43,6% er tæt på fuldstændig lighed.

Kvindernes stærke repræsentation på det laveste ledelsesniveau vil bidrage til, at der i de kommende år kan ske en tilsvarende stigning på de højere niveauer, som har vist sig for afdelingsdirektører siden 2013.



Disse forventninger underbygges af, at der på koncernens lederuddannelser er en løbende tilgang af kvinder. Over de seneste år har kvindernes andel på uddannelserne i gennemsnit udgjort 36%. Andelen viser udsving fra år til år, fx med en stigning til 50% i 2016 mod 44% i 2015, men de seneste fire år har tendensen været stabil med en stigende andel af kvindelige deltagere.

Siden 2008 er koncernens lønforhold hvert år gennemgået efter ligelønsloven for at undersøge forskelle på kvinders og mænds aflønning. Resultatet samtlige år har været, at de eksempler på forskelle i lønnen, der er undersøgt, har haft holdbare begrundelser og ikke har været betinget af kønnet. Forskellen på den samlede gennemsnitlige løn for mænd og kvinder skyldes primært forskellene i kønnenes repræsentation i forskellige stillinger.

Alder og ledelse

Omkring alder gælder det, at den gennemsnitlige leder er lidt ældre (48,0 år) end gennemsnittet for

samtlige medarbejdere (45,1). Også ledernes anciennitet er med gennemsnitligt 17,3 år højere end gennemsnittet for samtlige medarbejdere (13,9).

Nye ledere og ledere i nyt lederjob på højere niveau end tidligere havde i 2016 en gennemsnitsalder (42,8 år) noget under medarbejdergennemsnittet. Gennemsnitsancienniteten blandt nye ledere var 8,8 år. Yngste nye leder var en mand på 31 år, den ældste ligeledes en mand på 56 år.