

Redegørelse om ligestilling og mangfoldighed

Jyske Bank Koncernen har i 2013 i medfør af ny lovgivning vedtaget 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 tilstræbes, at der senest i 2017 er to kvindelige aktionærvalgte medlemmer. Dette er fortsat målet, og kønssammensætningen i bestyrelsen er i 2015 uændret i forhold til sidste år med Rina Asmussen som eneste kvindelige aktionærvalgte medlem, mens der er seks mandlige aktionærvalgte medlemmer. Desuden er der stadig med Marianne Lillevang et kvindeligt medarbejdervalgt medlem.

Ligestillings- og mangfoldighedspolitik

For de øvrige ledelsesniveauer har politikken 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.

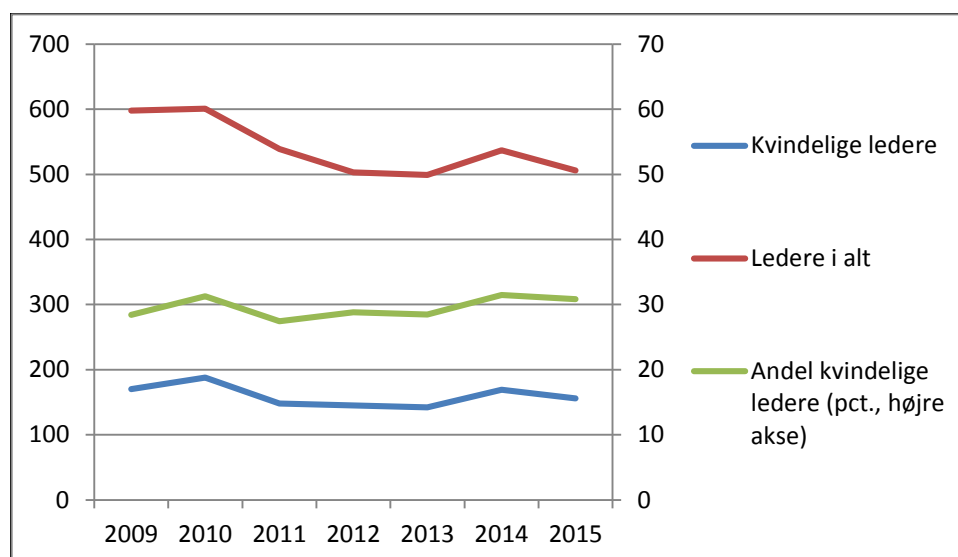
Inden for de rammer, som koncernens forretningsmæssige behov sætter, skal medarbejderpolitikker, ansættelsesvilkår og udviklingsprogrammer skabe så stor fleksibilitet som muligt i tilrettelæggelsen af den daglige opgaveløsning. Det er et vigtigt princip i politikken, at den enkelte medarbejder har ansvaret 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 p.t. er den med et ganske svagt fald fra 31,5 % sidste år på 30,8 %. Set på det lange sigt har der været en stærk udvikling med næsten en fordobling af andelen af kvindelige ledere siden 1999, hvor den var 15,9 %.

Den fremgang i andelen af kvindelige afdelingsdirektører, der skete i 2014, er fastholdt i 2015, hvor denne andel udgjorde 23,3 % (mod 19,4 i 2013). På de højeste ledelsesniveauer er der stadig meget få kvinder (7,5 % mod 6,7 % i 2014), mens andelen på det laveste ledelsesniveau ligesom sidste år med 44,3 % er tæt på fuldstændig lighed.

Med kvindernes stærke repræsentation på det laveste ledelsesniveau styrkes udsigten til, at der i de kommende år kan ske en tilsvarende stigning på de højere niveauer, som det har fundet sted for afdelingsdirektører siden 2013.



Disse forventninger underbygges af, at der på koncernens lederuddannelser også er en løbende tilgang af kvinder. Over de seneste år har kvindernes andel på uddannelserne i gennemsnit udgjort 34 %. Andelen viser udsving fra år til år, fx med en stigning til 44 % i 2015 mod 36 % i 2014, men de seneste tre år har tendensen været i retning af stigende andel af kvindelige deltagere.

Siden 2008 har der efter ligelønsloven været foretaget en årlig gennemgang af koncernens lønforhold, hvor resultatet samtlige år har været, at der er lige løn for lige arbejde. Forskellen på den gennemsnitlige løn for mænd og kvinder skyldes forskellene i kønnenes repræsentation i forskellige stillinger.

Alder og ledelse

Omkring alder gælder det, at den gennemsnitlige leder er lidt ældre (47,3 år) end gennemsnittet for samtlige medarbejdere (45,0). Også ledernes anciennitet er med gennemsnitligt 16,6 år højere end gennemsnittet for samtlige medarbejdere (13,7).

Nye ledere og ledere i nyt lederjob på højere niveau end tidligere havde i 2015 en gennemsnitsalder (43,0 år) noget under medarbejdergennemsnittet. Gennemsnitsancienniteten blandt nye ledere var 7,3 år. Yngste nye leder var en kvinde på 27 år, den ældste ligeledes en kvinde på 54 år.