



Jyske Bank

Redegørelse for samfundsansvar 2019

Indholdsfortegnelse

Om denne rapport	2
Vores forretningsmodel og fundament	4
Fokus på vores samfundsansvar	5
Politikker	8
Medarbejderforhold	12
Klima og miljø	19
Menneskerettigheder	24
Investering	25
Sociale indsatser	31

Om denne rapport

I denne rapport finder du vores politikker, prioriteringer og målsætninger indenfor samfundsansvar. Rapporten opstiller en systematisk gennemgang af vores kerneforretningsområder, og hvordan vi tænker samfundsansvar ind i disse. Rapporteringen skal skabe transparens i forhold til vores forretningsmodel, og hvordan vi omsætter politikkerne til konkrete projekter og aktiviteter. Desuden redegør vi for due diligence processer og risikovurderinger, anvendte KPI'er samt opnåede resultater.

Rapporten udgør en del af den lovpligtige ledelsesberetning for 2019. Derudover udgiver vi også en række særskilte redegørelser i forbindelse med årsrapporteringen, som er relateret til governance på www.jyskebank.dk/ir/governance.

Rapporten er også grundlaget for vores Communication on Progress (COP) rapportering til FN's Global Compact.

Jyske Bank-koncernen blev medlem af Global Compact i december 2016 og tilsluttede sig i 2019 endvidere FN's Principles for Responsible Banking (PRB). PRB handler om at arbejde målrettet med ansvarlighed ved at have en dialog med omverdenen om, hvordan man som virksomhed udøver indflydelse gennem sine investeringer og sin forretning. I forbindelse med tilslutningen udtalte ordførende direktør, Anders Dam: "Vi er i Jyske Bank meget bevidste om den afgørende rolle, vi som finansiel institution spiller i den udvikling, som FN's verdensmål lægger op til. Vi ønsker at drive vores forretning bæredygtigt. Og ved at tilslutte os FN's principper ønsker vi både at bidrage til og facilitere den bæredygtige vækst, som vores samfund har brug for. Med de her principper bliver vi en del af et globalt, finansielt fællesskab, hvis principper ligger tæt op ad vores egne værdier og forretningsstrategi, og vi vil i vores arbejde med bæredygtighed gå efter at gøre en forskel, ligesom vi har gjort det på andre områder i denne her sektor".

Rapporten udgør endvidere Jyske Bank-koncernens rapportering på FN's verdensmål for bæredygtig udvikling og Principles for Responsible Investments.

Vi vil altid gerne modtage feedback på vores arbejde med samfundsansvar. Spørgsmål eller kommentarer kan sendes til ir@jyskebank.dk.

Rapporteringsprincipper

Rapporteringen udformes med et indhold, der sikrer compliance i forhold til de følgende internationale organisationer og initiativer, som Jyske Bank har valgt at tilslutte sig.

Vi overholder følgende rapporteringsprincipper:

- Erhvervsstyrelsens lovkrav fra 2016: Miljø, klima, sociale forhold og medarbejderforhold, respekt for menneskerettigheder, antikorruption og bestikkelse
- FN Global Compact's ti principper
- Udvalgte af FN's Bæredygtighedsmål, også kaldet SDG-målene
- FN's Principper for ansvarlige investeringer (UN PRI).

Governance

Organisatorisk er aktiviteter vedrørende samfundsansvar og bæredygtighed forankret i afdelingen 'IR og Bæredygtighed'. Afdelingen har tillige ansvaret for koncernens Bæredygtighedsprogram, der har bankens ordførende direktør som programejer.

Bæredygtighedsprogrammets styregruppe består af otte medlemmer af koncernledergruppen og er ansvarlig for at udvikle og koordinere strategiske initiativer for bæredygtighed i Jyske Bank. Programmets initiativer implementeres i de respektive forretningsenheder.

Vores forretningsmodel og fundament

Koncernens forretningsområde er at udbyde finansielle produkter og andre dertil knyttede produkter og services. Koncernen understøtter privates, virksomheders og institutioners – og dermed også samfundets – behov for finansielle ydelser, der er enkle, fremsynede og ansvarlige. Jyske Bank har 3.593 fuldtidsmedarbejdere og et landsdækkende afdelingsnet med 95 privatafdelinger samt tre erhvervsafdelinger med egen adresse i Hellerup, Nykøbing F og Aalborg, så i alt 98 afdelinger.

For Jyske Bank-koncernen er aktionærer, kunder og medarbejdere de vigtigste interessenter, og der skal være en indbyrdes balance, som opnås når:

- aktionærerne får et attraktivt, risikojusteret langsigtet afkast
- kunderne får rådgivning, produkter, services og priser, der er blandt markedets bedste og
- medarbejderne har en attraktiv arbejdsplads med udviklingsmuligheder.

Koncernens værdier er det mest uforanderlige, vi har. De er med til at sikre, at vi respekterer mennesker og miljø og har en ansvarlig adfærd i dagligdagen. Det er en række ledetråde, som binder os sammen og styrer vores handlinger. Målet er, at vores interessenter oplever værdierne i praksis, når de møder os i forskellige sammenhænge.

Koncernens værdier:

- Helhedssyn og sund fornuft: Vi handler ud fra en helhedsbetragtning
- Åben og hæderlig: Vi er åbne og hæderlige i ord og handling
- Anderledes og uhøjtidelig. Vi tænker og handler anderledes og er uhøjtidelige i vores måde at være på
- Ligeværd og engagement: Vi har indlevelsesevne, og vi viser engagement
- Handlekraftig og vedholdende: Vi stræber efter fremskridt, og vi gennemfører det, vi har sat os for.

Fokus på vores samfundsansvar

Som en stor finansiel koncern i Danmark har Jyske Bank en forpligtelse over for samfundet. Vi tilstræber i alle forhold at drive en virksomhed, der optræder ansvarligt og fremmer bæredygtighed i overensstemmelse med vores værdier og med hensyntagen til kunder, medarbejdere og aktionærer.

Med vedtagelse af Paris-aftalen om klimaændringer og FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling har verdens ledere sat globale mål for, hvordan man sammen opnår en bæredygtig udvikling. De kommende EU-regler for Sustainable Finance er et udtryk for, at den finansielle sektors rolle i samfundsudviklingen kommer til at ændre sig for at understøtte den globale bæredygtigheds dagsorden.

Jyske Bank kan og vil være en væsentlig aktør i forhold til at understøtte og facilitere samfundets bæredygtige udvikling. Det forudsætter inddragelsen af klima- og miljøhensyn samt sociale hensyn, respekt for menneskerettigheder og økonomisk ansvarlighed i Jyske Banks forretningsaktiviteter.

Det betyder, at vi arbejder for:

- At sikre en bæredygtig og ansvarlig forretning gennem vores rådgivning, investeringer og långivning
- At skabe en arbejdsplads, der sikrer trivsel og lige rettigheder for medarbejderne
- At reducere koncernens negative effekt på klima og miljø
- At tage et samfundsansvar gennem sociale indsatser, særligt med 'Huset' og det bebyggede område som indsatsområde

Vores største konkurrenceparameter er vores medarbejdere, som på forskellig vis er involveret i bæredygtighedsarbejdet, og som skal mærke stolthed over at være en del af en virksomhed, der tager et samfundsmæssigt ansvar. Et betydeligt antal medarbejdere fra alle niveauer i virksomheden er i dag involveret i bæredygtighedsarbejdet, og i den ideelle verden skal alle medarbejdere være bekendt med bæredygtighedsarbejdet, så de kan være ambassadører i mødet med omverdenen.

'Huset' er fokus

'Huset' og det bebyggede område er omdrejningspunktet for vores sociale indsatser. I praksis giver det sig udslag i, at vi vil være med til at skabe bedre byrum og lokalmiljøer og dermed forhåbentlig også forbedringer for den enkelte borger. På den måde kan vi bedst være med til at give områderne et løft i partnerskaber med borgerne og andre aktører. Samlet kan man sige, at vores sociale indsatser indeholder tre dimensioner: En social dimension, en partnerskabsdimension og en byfornyelsesdimension.

Vi arbejder indenfor fire segmenter: Privat, Private Banking, Erhverv og Capital Markets, og vi udvælger vores indsatser ud fra følgende fire principper:

- Vi samarbejder med vores kunder og interessenter i det felt, hvor vi i forvejen opererer professionelt. 'Huset' er vores professionelle miljø og indsatsområde
- Vi bidrager med de ressourcer, vi råder over i virksomheden og indgår i en proces, der kan være med til at skabe forbedringer for den enkelte såvel som for (lokal)samfundet
- Vores engagement skal gøre en væsentlig forskel og skabe en innovativ kultur i de projekter, vi vælger at involvere os i
- Vi involverer os i utraditionelle partnerskaber, hvad enten det er med andre virksomheder, det offentlige eller aktører fra civilsamfundet

Når vi benytter ovenstående principper, viser vores erfaring os, at vi kan opnå de ønskede resultater. Nemlig at skabe varige forbedringer for kunder, aktionærer og borgere; at fastholde eller skabe relationer til nye kunder og at have gode og troværdige historier at fortælle. Alt sammen i et miljø vi i forvejen er fortrolige med, nemlig 'Huset' og det bebyggede område.

I samarbejde med partnere arbejder vi med sociale udfordringer med det formål at forbedre lokalmiljøet. Partnerskaber med borgere, det offentlige, NGO'er og virksomheder skaber en innovativ projektkultur, hvor alle bidrager med de ressourcer, de naturligt råder over.

Gennem en længere periode har vi haft fokus på mangel på praktikpladser (MurMal) og på at give den femtedel af alle unge, der ikke får en uddannelse, lyst til at tage en erhvervsrettet uddannelse (Kloge Hænder).

Vi deltager også i projekter via FinansDanmark som f.eks. frivillig gældsrådgivning for socialt udsatte og undervisning af børn og unge i økonomisk ansvarlighed. Siden 2012 har vi endvidere samarbejdet med FødevarerBanken i et veletableret partnerskab.

Værktøjskassen

Der er udviklet en 'Værktøjskasse', som de enkelte afdelinger kan vælge at arbejde med. Det giver mulighed for at inddrage flest mulige af koncernens medarbejdere i bæredygtighedsarbejdet. Det er tanken, at det kan styrke det lokale ejerskab og dermed styrke implementeringen af vores værdier og fokus på samfundsansvar og bæredygtighed. I værktøjskassen kan man vælge mellem fire projekter, hvortil der er udviklet kit og materiale for at hjælpe processen i gang.

FN's 17 verdensmål og Jyske Bank

Hos Jyske Bank ønsker vi, som en forlængelse af vores kernekompetencer, at bidrage med konkrete tiltag til at indfri FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. I redegørelsen er vores indsats beskrevet tematisk og som følge af det, sammenstillet med de relaterede FN verdensmål og de relevante delmål.

Vores intention er at tydeliggøre hvordan vi som finansiel virksomhed implementerer og bidrager med konkrete tiltag til at indfri verdensmålene. Samtidig skal det sikre, at vi sigter mod holdbare og bæredygtige løsninger, og dokumenterbare resultater, som afspejler vores strategi, muligheder og ricisi.

Anvendte verdensmål

MÅL 2



MÅL 3



MÅL 4



MÅL 5



MÅL 7



MÅL 8



MÅL 10



MÅL 11



MÅL 12



MÅL 13



MÅL 16



MÅL 17



Potentielt kan vi have alle verdensmålene i spil via vores investeringer.

Politikker

Ansvarlig rådgivning

Jyske Bank-koncernen ønsker at drive en ansvarlig bankvirksomhed med høje etiske standarder. Vores værdisæt hviler på åbenhed og hæderlighed, og koncernens forretningsintegritet bygger på nationale og internationale regler og retningslinjer. Vores forretningsintegritet rækker også ud over os selv i samarbejdet med vores leverandører og øvrige interessenter. Vi opdaterer løbende vores politik for antikorruption og bestikkelse, skatte-, hvidvask- og whistleblowerpolitik samt koncernens politik for IT-sikkerhed som nedenfor beskrevet. For at opfylde til den lovgivning, som Jyske Bank er underlagt, skal samtlige medarbejdere i koncernen gennemføre en række obligatoriske uddannelser som e-learning, herunder eksempelvis Finanssektorens Uddannelsescenters hvidvaskuddannelse.

Antikorruptionspolitik

Danmark er blandt de mindst korrupte lande i verden ifølge Transparency International's Corruption Perceptions Index. En universel definition af begrebet "korruption" eksisterer ikke, men Transparency International definerer begrebet som "misbrug af betroet magt med henblik på selv at opnå en fordel". Denne definition stemmer overens med korruptionskonceptet i den danske straffelov og i de internationale antikorrupsionskonventioner. Korruption omhandler blandt andet bestikkelse, bedrageri, underslæb og afpresning. Men korruption involverer ikke nødvendigvis en transaktion af penge. Korruption kan ligeledes omfatte udførelsen af tjenester for at opnå fordele som eksempelvis positiv særbehandling og kortere sagsbehandlingstid. På tilsvarende måde som i den øvrige finansielle sektor er der risiko for, at Jyske Bank-koncernen kan blive eksponeret for korruption, ligesom vores medarbejdere kan benytte sig af korruption. Derfor har vi vedtaget en antikorrupsionspolitik, hvor vi tager afstand fra alle former for bestikkelse, korruption og andre uredelige forretningsmetoder. Formålet med vores antikorrupsionspolitik er at tydeliggøre forventningerne til alle medarbejders adfærd i forhold til ydelser, der kan have karakter af bestikkelse eller korruption. Politikken omfatter desuden regler om tilskyndelser (inducements) i MiFID. Grundholdningen er, at der er nultolerance over for overtrædelser af politikken, og vores antikorrupsionspolitik opfylder vores forpligtelse i henhold til FN's Global Compact princip nr. 10.

Skattepolitik

Jyske Bank-koncernen ønsker med sin skattepolitik at leve op til sit samfundsansvar og imødekomme en berettiget forventning om en ordentlig og redelig forretningsførelse, som afspejler koncernens værdier. Jyske Bank-koncernen overholder skattelovgivningen i de lande, banken opererer i. I Danmark betyder det blandt andet, at vi efterlever reglerne om løbende indberetning af kundernes forhold til Skattestyrelsen, reglerne i God Skik-bekendtgørelsen om bl.a. skatterådgivning, Skatteministeriets anbefalinger for grænseoverskridende skatterådgivning og hvidvasklovens krav om indberetning ved mistanke om skatteunddragelse. I udlandet samarbejder vi alene med kunder, hvor vi enten modtager dokumentation for kundens skatteindrapportering, eller hvor vi foretager skatteindberetningen.

Jyske Bank-koncernen fører en værdibaseret skattepolitik, der sikrer, at vi yder den tilstrækkelige kunderelaterede skatterådgivning om vores produkter og ydelser, som vi har pligt til ifølge gældende lovgivning. Vi yder ligeledes en videregående skatterådgivning om f.eks. generationsskifte og virksomhedsordningen, men denne rådgivning er af generel karakter uden konkrete anbefalinger. Såfremt vores kunder ønsker skatterådgivning af konkret karakter, henviser vi til eksterne rådgivere. Den værdibaserede skattepolitik indebærer samtidig, at vi ikke yder aggressiv skatterådgivning, men udelukkende yder en rådgivning, der er i overensstemmelse med lovgivers hensigt med skattelovgivningen.

Bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering i Jyske Bank

Indsatsen mod hvidvask og terrorfinansiering er fortsat en toprioritet i Jyske Bank-koncernen. Med målet om at reducere risiciene for, at banken misbruges til ulovlige formål, arbejder Jyske Bank kontinuerligt med at videreudvikle og optimere bankens foranstaltninger mod hvidvask og terrorfinansiering.

Jyske Bank har grundet sin størrelse og sit forretningsomfang per definition en høj iboende risiko for at blive misbrugt til hvidvask. På den baggrund analyserer Jyske Bank løbende de risici, som banken eksponeres mod på hvidvaskområdet. Banken har fortsat fokus på øget datakvalitet og arbejder til stadighed med at forbedre kvaliteten af kundedata, da fyldestgørende kundedata er en afgørende forudsætning for, at der kan gennemføres en effektiv og sikker overvågning af kunderne og deres transaktioner.

I kalenderåret 2019, har overvågning af kunderne og deres transaktioner udløst 37.228 alarmer. Alarmer behandles manuelt og medarbejdere ansvarlige for alarmbehandling foretager en undersøgelse af, om alarmerne danner grundlag for en underretning. Ud af 37.228 alarmer er der foretaget underretning til Hvidvasksekretariatet i 3.398 tilfælde.

Banken har som tiltag i bekæmpelse af hvidvask indført krav om, at nye erhvervs-kunder anvender en godkendt revisor. Kan kunden ikke oplyse, hvilken revisor kunden samarbejder med, da vil kundeforholdet som hovedregel ikke kunne etableres. Revisorkravet er som et nyt tiltag udvidet til også at gælde eksisterende erhvervs-kunder.

Det er vigtigt, at bankens medarbejdere er opmærksomme i deres kontakt med kunderne. For at sikre at bankens medarbejdere er kompetente til at identificere og handle på potentiel mistænkelige adfærd og mistænkelige transaktioner, gennemføres der med passende mellemrum uddannelse af medarbejderne. Nye

medarbejdere gennemgår straks efter ansættelse et e-learning program på hvidvaskområdet. Uddannelsesprogrammerne er målrettet den enkelte medarbejders funktion og fokuserer på de risici, som konkret er forbundet med den pågældende medarbejders arbejdsområde.

Banken modtog i november 2018 Finanstilsynets rapport om hvidvaskinspektion i banken. Finanstilsynet konstaterer, at banken har gennemført væsentlige tiltag på området, og at banken har prioriteret indsatsen mod hvidvask og terrorfinansiering. Rapporten indeholdt 6 påbud, som banken ved udgangen af 3. kvartal 2019 vurderede som efterlevet.

Whistleblowerpolitik

Jyske Bank-koncernen har oprettet en whistleblower-ordning, hvor medarbejderne anonymt kan foretage en anmeldelse i tilfælde af (potentielle) overtrædelser af den finansielle regulering eller (mistanke om) alvorlige forseelser, som kan få betydning for koncernen/et selskab i koncernen eller som kan have afgørende betydning for enkeltpersoners liv eller helbred.

Der vil således fx kunne ske indberetning af følgende forhold eller mistanke herom (ikke udtømmende):

- Økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk, korrupsion eller lignende
- Manglende overholdelse af hvidvasklovgivningen
- Uregelmæssigheder på områderne regnskabsføring, intern regnskabskontrol og revision
- Alvorlige forhold, som retter sig mod en ansat, eksempelvis trusler eller vold

Anmeldelse sker igennem en online portal og tilgår bankens områdedirektør for Compliance til nærmere undersøgelse.

IT-sikkerhedspolitik

Jyske Bank-koncernen overholder de lovgivningskrav, der omhandler IT-risikostyring i den finansielle sektor. Vi har et stort fokus på at håndtere risikoen for lovbrud rettidigt og tilstrækkeligt grundet de meget store konsekvenser, der er forbundet med lovovertrædelser i den finansielle sektor. Vi har således effektive former for virksomhedsstyring, herunder betryggende kontrol- og sikringsforanstaltninger på IT-området, ligesom IT-sikkerheden prioriteres i forhold til proportionaliteten og benyttelsen heraf samt risikostyres. Vi opstiller retningslinjer og krav til, hvordan vores leverandører opfylder de aktivitetsområder, vi outsourcer, samt fører kontrol med, om de lever op til disse i tilfredsstillende grad. Lovgivningen herom fastslår, at vi ikke kan fralægge os ansvaret for aktiviteterne, blot fordi de er outsourcet til en anden virksomhed, hvilket indebærer, at uanset hvilken aktivitet vi outsourcer, er det vores ansvar at sørge for, at relevant lovgivning er efterlevet, og at aktiviteten udføres i et tilfredsstillende omfang. Dette sikrer vi gennem samarbejde, rapportering og kontrol med vores leverandører.

Vi overholder ligeledes lovgivningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og behandler samt beskytter kunders oplysninger med sikkerhed både ift. fortrolighed, integritet og tilgængelighed. Vi efterlever således lovgivningskravene på IT-sikkerhedsområdet og er bevidste og orienterede om lovændringer og kommende nye love. Det indebærer samtidig, at vi er adaptive i forhold til at implementere dem i det rammeværk for IT-sikkerhedsstyring, som beskriver, hvorledes fundamentet understøtter koncernstrategien, vores mission og ambition. Ved at følge rammeværket når vi vores ambitioner om at tage "IT-sikkerhed til næste niveau", som udmøntes i konkrete mål til at sikre høj robusthed over for cyber og it trusler såvel som kontinuerlig udvikling af effektive risikostyringsprocesser.

Kreditpolitik

Finansielle virksomheder udgør en vigtig del af dansk økonomi. Koncernen har dermed et ansvar, når vi yder kredit. Vi lever af at låne penge ud, men også af at få pengene tilbage igen. Vi har altså sammenfaldende interesser med vores kunder. Inden vi tilbyder produkter til vores kunder, er vi inde og afdække kundernes behov, således at kunderne får de produkter og løsninger, som passer dem. Er der tale om lån, sker der en kreditvurdering af kundens økonomi, så vi sikrer, at tilbagebetalingsevnen er til stede. Vi har en kreditpolitik, som ligger til grund for vores vurderinger, og vores kreditpolitik indeholder principper for, hvordan det sikres, at kreditbeslutninger i tilstrækkeligt omfang baseres på robustheden af kundens fremtidige indtjening og likviditet. Det betyder, at vi ikke bare ønsker at sælge det størst mulige lån. Det skal være inden for en realistisk ramme, hvor kunderne på den ene side har mulighed for at betale lånet tilbage, og på den anden side skal kunderne have et rådighedsbeløb, de kan basere en tilværelse på. Ovenstående princip er ikke bare god forretningsetik, men også ansvarlig kreditgivning. Det stiller krav til vores rådgivere og vores kreditgivning, som skal gå 'hånd i hånd'. Det kan således være god og ansvarlig rådgivning at sige nej til kredit. Et nej som kan være besluttet ud fra en rigtig samfundsmæssig holdning.

Medarbejderforhold

Politik for medarbejderforhold

I Jyske Bank-koncernen vil vi være en arbejdsplads, der skaber varige relationer i et produktivt, tillidsfuldt og uhøjtideligt arbejdsmiljø præget af overskud og positiv energi. Det er et vigtigt princip, at vi udviser social ansvarlighed inden for de markedsøkonomiske rammer, vi driver forretning under.

I et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere udvikler vi løbende initiativer, som skal sikre en god og sund arbejdsplads. Vi ønsker at give medarbejderne mulighed for udvikling, både fagligt, personligt og ledelsesmæssigt, der gør dem til efterspurgt arbejdskraft, som har værdi på arbejdsmarkedet. Vi er bevidste om, at vores sociale ansvar i høj grad består i at bidrage med adgang til job og uddannelse, bl.a. for unge mennesker.

Vi er af den overbevisning, at det skaber resultater og udvikling, når mange forskellige typer mennesker er samlet på en arbejdsplads. Vi afspejler som virksomhed i vidt omfang verden omkring os og har medarbejdere med forskellig uddannelse, alder, køn, personlighed, bopæl, kultur og erfaring.

Vi samarbejder med og inddrager medarbejdernes kollektive repræsentanter i væsentlige medarbejderspørgsmål, både ad hoc og via de formelle samarbejdsorganer, og anerkender fuldt ud medarbejdernes ret til at organisere sig.

Resultater og mål

I 2019 har vi

- gennemført opfølgingsmåling på de lokale initiativer, der blev sat i værk som følge af medarbejderundersøgelsen i 2018
- udviklet tiltag med fokus på arbejdsglæde og trivsel, herunder eksternt samarbejde med baggrund i nyeste forskning på området
- fastholdt aktivitetsniveauet omkring diversitet med henblik på at skærpe fokus på temaer som køn og alder
- haft en stabil andel af kvindelige ledere på omkring 30 procent
- lanceret et tilbud til medarbejderne om gratis rådgivning om rygestop
- fastholdt antallet af fleksjobs i koncernen

I 2020 vil vi

- øge synligheden af det interne fokus på psykisk arbejdsmiljø gennem formidling af eksisterende og nye værktøjer og aktiviteter på tværs af koncernen
- styrke indsatsen omkring medarbejdernes sikkerhed, primært som forebyggelse og håndtering af voldsomme og chikanerende episoder med kunder

- forbedre vores programmer for onboarding af nye medarbejdere, så det yderligere sikres, at de har indgående kendskab til koncernens værdier, grundholdninger og vigtige politikker, der præger deres adfærd i forhold til kunder og kolleger
- forstærke vores aktiviteter omkring diversitet med henblik på at skærpe fokus på temaer som køn og alder. Konkret ønsker vi som minimum fastholde en andel af kvindelige ledere, der svarer til den øvrige finansielle sektor

Indsatser for medarbejderforhold

Medarbejderundersøgelse

I 2019 har vi gennemført opfølgingsmåling på Medarbejderundersøgelsen for anden gang i koncernen. Undersøgelsen måler på medarbejdernes engagement og arbejdsglæde, og der er nu fuld integration med arbejdspladsvurderingen (APV) i undersøgelsen. Deltagelsesprocenten var på 93%, hvilket er en lille smule lavere end tidligere undersøgelser, men stadig meget tilfredsstillende.

Arbejds miljø

For at sikre arbejds miljøet har koncernen siden 2012 haft en specialiseret arbejds miljøorganisation med professionelle arbejds miljøkonsulenter og arbejds miljørepræsentanter, der arbejder med arbejds miljøet på fuld tid. De er centralt placeret i organisationen og er også en del af supporten på Medarbejderundersøgelsen, når de enkelte afdelinger skal arbejde med de resultater, der afspejler arbejds miljøet. De yder her hjælp og rådgivning til de lokale arbejds miljøgrupper.

I 2019 har koncernen haft besøg af Arbejdstilsynet, der har foretaget risikobaserede tilsyn 2 gange – begge med grønne smileys og altså intet at udsætte på håndteringen af arbejds miljøet.

Arbejdsskader

For at forebygge arbejdsulykker og –skader bedst muligt, er det besluttet, at alle skader anmeldes både til arbejds miljøorganisationen samt til Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (AES). Dette gælder også for skader med fravær under 1 dag, hvilket ellers ligger uden for det lovmæssige krav. Alle arbejds skader gennemgår en arbejds skadeanalyse, med det formål at formidle forebyggelse af lignende hændelser i fremtiden.

Sygefravær

Koncernen har interne værktøjer, der skal bidrage til at forebygge sygefravær og hjælpe sygemeldte medarbejdere godt tilbage til arbejdet igen. Herunder også med et øget fokus på samarbejdet med jobcentre i længerevarende forløb. Det samlede sygefravær i 2019 var på samme lave niveau som året før og udgjorde 1,95% af den samlede normerede arbejdstid.

Fleksjob

I Jyske Bank-koncernen har vi 17 medarbejdere i fleksjob, som omregnet til fuldtid svarer til 7,5 medarbejdere. Det gælder primært egne medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen. Koncernen tilstræber, så vidt det er muligt, at fastholde sine medarbejdere efter sygdom eller ulykkeshændelser. Det er realistisk, at antallet af fleksjobs fastholdes på det nuværende niveau.

Sundhed og trivsel

I Jyske Bank-koncernen er der et overordnet fokus på medarbejdernes sundhed på arbejdspladsen. Der er blandt andet sund kantine og frugtordning, og alle medarbejdere har på intranettet adgang til små træningsprogrammer, der kan være med til at mindske og forebygge belastning og smerter. Træningsprogrammerne er udviklet i samarbejde med et eksternt netværk af fysio- og ergoterapeuter, der også løbende kvalificerer ergonomiske redskaber og tiltag for medarbejderne. Endelig er der lanceret ideer til, hvordan man kan være mere fysisk aktiv på arbejde ved fx at afholde stående eller gående møder.

Omkring psykisk sundhed og trivsel er der udviklet og implementeret lederværktøjet Træd Tidligt Til, der gennem aktiv ledelse og åben dialog mellem leder og medarbejder sikrer fokus på engagement og arbejdsglæde. Her er der tilknyttet eksterne rådgivere og coaches, der i sidste ende hjælper leder og medarbejder i samarbejdet om medarbejderens fortsatte trivsel.

Alle medarbejdere har desuden både sundhedsforsikring og tandforsikring gennem banken.

I 2019 er der efter planen givet medarbejderne tilbud om koncernbetalt rådgivning til rygestop.

Koncernen yder tilskud til personaleforeningen, Jyske Fritid, som både samler medarbejderne til motion og fysisk aktivitet uden for arbejdstiden, men også skaber relationer på tværs i organisationen ved at arrangere kulturelle og sociale aktiviteter i form af foredrag, temaevents, koncerter samt film- og teaterforestillinger.

Uddannelse og praktik

Det sociale ansvar for en virksomhed består i høj grad af, at man bidrager til unge menneskers adgang til job og uddannelse. Derudover ønsker vi at give medarbejderne mulighed for uddannelse og udvikling, der gør dem til efterspurgt og værdifuld arbejdskraft. Omvendt skal der også være positiv udsigt til fremtidig, varig beskæftigelse. Ansættelse af nyuddannede medarbejdere udgør stadig en betydningsfuld del af koncernens rekruttering, selv om niveauet er faldet i takt med en generelt lavere beskæftigelse i den finansielle sektor. For at stimulere interessen for kompetenceudvikling og sikre sammenhæng mellem offentlig og privat uddannelse har koncernen siden 2010 tildelt ECTS-point på interne uddannelsesforløb.

For 2019 er det prioriteret at ansætte et større antal medarbejdere i et formaliseret udviklingsprogram for graduates (nyuddannede kandidater fra universitetsuddannelser). Til finansiel basisuddannelse ansættes der desuden finansøkonomer og –bachelorer både i afdelingsnettet og i specialfunktioner.

	2018	2019	2020 Målsætning
Finansøkonomer og –bachelorer	26	15	15
Graduates	4	15	10
I alt	30	30	25

Herudover stiller banken hvert år praktikpladser til rådighed for finansbachelorere, hvor praktik indgår i uddannelsen (ulønnet, 15 i 2018 og 12 i 2019). Supplerende kan der desuden som hidtil efter behov bl.a. i Juridisk område, Capital Markets, Økonomi og Risiko ansættes nyuddannede kandidater, som indgår i mere individuelle ansættelsesforløb.

For at holde medarbejdernes kompetence og professionalisme på et højt niveau, der som minimum lever op til aktuelle lovkrav, tilbyder koncernen en bred vifte af uddannelser. Med et varieret udbud af læringsaktiviteter for ledere stimulerer koncernen til en fortsat personlig og ledelsesmæssig udvikling, der kan underbygge en høj ledelseskvalitet.

Frivilligt arbejde

Jyske Bank-koncernen ser positivt på medarbejdernes sociale og frivillige engagement i det lokalsamfund, som den enkelte er en del af. I den forbindelse er der i medarbejderpolitikken åbnet mulighed for, at man i rimeligt omfang må anvende bankens ressourcer til det frivillige arbejde, fx print, mail, telefon, mødelokaler m.v. til at understøtte dette.

Jyske Bank støtter Social- og Integrationsministeriets og en række organisationers arbejde med frivillig gældsrådgivning ved at give rådgivere betalt frihed for halvdelen af den tid, medarbejderne bruger på dette frivillige arbejde. I 2019 blev der gennemført en rekruttering af nye rådgivere til ordningen, så der skabes forudsætninger for altid at deltage med et passende antal rådgivere. Efter rekrutteringen er der sket en stigning i antallet af aktive rådgivere i ordningen. Målsætningen er, at den samlede indsats svarer til bankens markedsandel.

Risiko

- Dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med manglende motivation, stress, forøget sygefravær eller flere arbejdsskader til følge
- Usikkert arbejdsmiljø som følge af manglende fokus på at forebygge arbejdsskader
- Udfordringer med at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere
- Omdømme: Kunder, potentielle medarbejdere og andre interessenter fravælger os, hvis vi ikke agerer ansvarligt

Muligheder for positiv impact

- En specialiseret arbejdsmiljøorganisation kan med tiltag som Træd Tidligt Til forebygge og reducere fravær forårsaget af belastninger i psykisk arbejdsmiljø
- En konsistent og effektiv håndtering af sygefravær generelt forbedrer bankens drift og øger medarbejdernes sundhed og jobsikkerhed
- Ved at anmelde alle arbejdsskader uanset fraværsvirkning og følge op på årsagerne til dem sikres en løbende forbedring af sikkerhed og sundhed samt skærpelse af fokus på temaet
- Vi kan fastholde og tiltrække medarbejdere ved at tilbyde konkurrencedygtige medarbejderforhold og et positivt omdømme som arbejdsgiver
- Ved at prioritere kompetenceudvikling bliver koncernen selvforsynende med kvalificerede medarbejdere
- Ved at være proaktive kan vi sikre os, at vi overholder gældende lovgivning og er på forkant med kommende lovgivninger inden for området.

Redegørelse om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Redegørelsen er en del af Jyske Banks årsrapport for 2019.

Siden 2013 har Jyske Bank-koncernen i medfør af lovgivningen haft en ligestillingspolitik, der i 2018 blev yderligere konkretiseret og nu betegnes diversitetspolitik. Et kernepunkt i politikken og i lovgivningen om det underrepræsenterede køn er, at der sker en årlig opfølgning på udviklingen i kønnes repræsentation i lederstillinger, som dækkes af denne redegørelse.

Desuden følger koncernen anbefalingerne 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.

Måltal for bestyrelsen

Som der er lagt op til i lovgivningen, er der fastsat måltal for medlemmer af koncernbestyrelsen, hvor det tilstræbes i 2021 at nå op på fire kvindelige medlemmer. Der er p.t. et kvindeligt aktionærvælgte medlem, mens der siden generalforsamlingen i 2019 er syv mandlige aktionærvælgte medlemmer. Valget af to nye medlemmer skete på baggrund af behov for faglige kompetencer, som der ikke var kvindelige kandidater til at dække.

Erhvervsstyrelsens vejledning fra marts 2016 fastsætter den praksis for finansielle virksomheder, at også de medarbejdervælgte bestyrelsesmedlemmer indgår i vurderingen af måltallet. Da der p.t. er to kvindelige ud af i alt tre medarbejdervælgte medlemmer, er der aktuelt i alt tre kvindelige medlemmer. Et samlet antal på fire vil efter Erhvervsstyrelsens vejledning udgøre en ligelig fordeling.

Gennemførelse af diversitetspolitikken

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

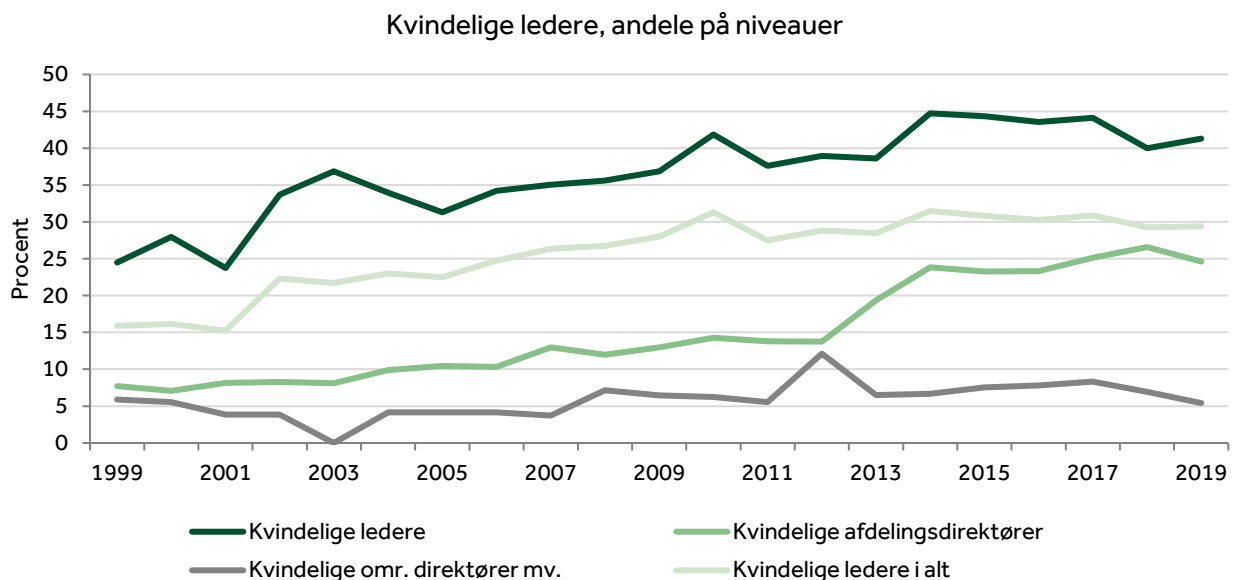
Det indgår i politikken, at diversitet indgår som synligt tema i alle relevante aktiviteter, der bl.a. omfatter, at:

- den interne kommunikation og den eksterne kommunikation over for potentielle medarbejdere inspirerer koncernen til øget diversitet
- ledere, HR-partnere og andre med udviklingsansvar opmuntrer alle med ledelsestalent til at søge lederuddannelse og lederjobs
- diversitet er et fokusområde i strategjudvikling, nøgletalsdialoger og andre udviklingsaktiviteter
- der ved besættelse af stillinger vurderes målrettet på diversitet blandt ansøgerne, og der overvejes alternative kandidater, hvis der er for stor ensartethed i ansøgerfeltet
- der før starten af lederudviklingsforløb vurderes målrettet på diversitet blandt deltagerne, og der søges inddraget alternative deltagerne, hvis der er for stor ensartethed i deltagergruppen.

Køn og ledelse

2019 var et år, hvor kvindernes repræsentation overordnet set stagnerede og faldt en anelse på de øvre ledelsesniveauer. Den lysegrønne kurve, der viser den samlede andel af kvindelige ledere på alle niveauer, holdt sig omkring de 30%, som har været niveauet siden 2009. På de højeste ledelsesniveauer (den grå kurve) er der stadig meget få kvinder, og andelen er faldet yderligere som følge af ændringer i ledelsesstrukturen i løbet af efteråret 2019 (5,4% mod 6,9% i 2018). Andelen på det laveste lederniveau (den mørkegrønne kurve) er til gengæld steget en anelse, og er fortsat indenfor det interval på 40-60%, der efter Erhvervsstyrelsens vejledning svarer til ligelig repræsentation.

For 2020 og fremad er det et af formålene med diversitetspolitikken at skabe bedre forudsætninger for større diversitet blandt koncernens ledere, og forventningen er, at det løbende fokus vil øge kvindernes repræsentation i lederstillinger. En vigtig kilde til at få flere kvindelige ledere er at holde en høj deltagelse af kvinder på koncernens lederuddannelser. Over de seneste år har kvindernes andel på uddannelserne ligget relativt stabilt i underkanten af 50%. I 2019 isoleret set har der været et fald i kvindernes andel til ca. 35%. Forventningen er, at det er en enkeltstående undtagelse, og i 2020 vil der blive fulgt op på udviklingen.



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 undersøgte forskelle i lønnen både i mændenes og kvindernes favør 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 jobs, herunder som ledere.

For 2018 blev det aftalt med medarbejdernes repræsentanter i Jyske Bank Kreds at erstatte disse undersøgelser af en analyse af forskelle i kvinders og mænds karriereveje. Formålet med analysen var at få større indsigt i de mekanismer, der ligger bag kvinders og mænds forskellige karriereforløb. Analysen viste

flere interessante resultater bl.a., at kvindelige ledere ser ud til at være mere fleksible og mobile i deres karriereforløb, end mandlige ledere er.

På baggrund af de lovende resultater blev det i efteråret 2019 besluttet at sætte flere ressourcer ind i tilsvarende analyser. Koncernen har desuden tilsluttet sig et fælles projekt mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet, der sigter mod at få flere kvinder i de øverste ledelseslag i finanssektoren. Begge aktiviteter, både det interne analysearbejde og det fælles projekt i sektoren, ventes at give inspiration til nye og velunderbyggede initiativer i 2020 og senere.

Udviklingen i karrieremønstrene og på det rent lønmæssige vil blive fulgt nøje, både for at styrke antallet af kvindelige ledere og for at sikre overholdelse af princippet om lige løn for arbejde af lige værdi. For de største stillingsgrupper er det igen i 2019 kontrolleret, at der kun er små og saglige afvigelser mellem kvinders og mænds lønninger.

Alder og ledelse

Den gennemsnitlige leder er lidt ældre (48,8 år) end gennemsnittet for samtlige medarbejdere (46,2 år). Også ledernes anciennitet er (med gennemsnitligt 18,1 år) højere end gennemsnittet for samtlige medarbejdere (15,0 år).

Nye ledere og ledere i nyt lederjob på højere niveau end tidligere havde i 2019 en gennemsnitsalder (41,6 år) lidt under medarbejdergennemsnittet. Gennemsnitsancienniteten blandt nye ledere var 9,7 år. Yngste nye leder var en mand på 26 år, den ældste en mand på 60 år.

Relaterede verdensmål

3.4 Inden 2030 skal tidlig dødelighed, som følge af ikke-smitsomme sygdomme, reduceres med en tredjedel gennem forebyggelse og behandling, og mental sundhed og trivsel skal fremmes.

5.5 Kvinder skal sikres fuld og effektiv deltagelse og lige muligheder for lederskab på alle niveauer i beslutningsprocesser inden for politik, økonomi og det offentlige liv.

8.8 Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbeidstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

Klima og miljø

Politik

I Jyske Bank-koncernen ved vi, at vores forretning og virke påvirker klimaet og miljøet, og at vi selv i høj grad kan være med til at bestemme, om vores aftryk skal være negativt eller positivt. Vores mål er derfor, at vi aktivt skal forsøge at blive mere klima- og miljøbevidste i alle vores arbejdsgange – såvel internt som eksternt.

Det mest oplagte sted at starte for at skabe en ændret adfærd, med en reduktion af CO₂-udledning som følge, er internt i koncernen. Vi er opmærksomme på vores aktiviteter og handlingers effekt på klima- og miljøområdet, og vi arbejder kontinuerligt på at sikre, at vores adfærd lever op til vores værdier. Historisk har Jyske Bank haft, og vil fortsat have, fokus på egne aktiviteter, da vi mener det er vigtigt, at vi har 'orden i eget hus'. Samtidig er den indirekte påvirkning af klima og miljø, gennem de kundevendte aktiviteter i forbindelse med investeringer og finansiering, særdeles aktuell.

Ét af de områder, hvor påvirkningen af klima- og miljøforhold er tydeligst, er i måden, vi investerer på vegne af vores kunder. Som medunderskrivere af UN PRI vil vi fortsat inddrage ESG-forhold i vores investeringsovervejelser og -beslutninger, herunder også når vi finder gode investeringer, der samtidigt støtter bæredygtige tiltag. Med andre ord vil ESG-faktorer fortsat have et stort fokus.

Men vi arbejder ikke kun med klima og miljø via vores investeringer og forretning. Vi vil bidrage til den overordnede klima- og miljødagsorden ved at engagere medarbejdere og samarbejdspartnere for på den måde at øge bevidstheden omkring problematikken og være med til at reducere CO₂-udledningen.

Aktiviteter og resultater 2019

Print og papir

Vi har reduceret vores printforbrug.

Papirforbrug/print er reduceret med 3% fra 16,1 mio. ark (2018) til 15,6 mio. ark (2019), hvilket svarer til en udledning på 116,5 ton CO₂. Hovedparten af vores papir er FSC-, Svane-, EU ecolabel- og TCF mærket.

Relaterede verdensmål

12.2 Brug og håndter naturressourcer bæredygtigt

Madaffald/madspild

Madaffald/madspildsordningen omfatter alle de store kantiners køkkener i Silkeborg og i København.

Mængden af madaffald sendt til biobrændsel er steget fra ca. 77,5 ton i 2018 til ca. 85,5 ton i 2019. Genanvendelsen af madaffaldet svarer til en reduktion af CO₂ udledning med 61 ton CO₂.

Relaterede verdensmål

12.2 Brug og håndter naturressourcer bæredygtigt

12.5 Reducer affaldsmængden betydeligt

Genanvendelse af IT-udstyr og inventar

Vi tænker cirkulært, når vi skal af med vores IT-udstyr, og vi klargør og videresælger så meget IT-udstyr som muligt. Derudover donerer vi brugte pc'ere til almennyttige formål.

I 2019 afleverede vi 32,8 ton IT-udstyr (computere, monitorer, printere, telefoner m.v.). Printere alene udgjorde 26,6 ton, idet vi har udskiftet dem i løbet af året. Samlet set blev 3,2 ton defekte enheder forsvarligt destrueret, og langt størstedelen blev genanvendt. Der er en høj genanvendelsesprocent på udfaset IT-udstyr på samlet set 97%, og kun 960 kg kunne ikke genanvendes. Antallet af bærbare og stationære computere, der i 2019 er blevet doneret til andre organisationer, er 5.

For så vidt angår inventar så har vi igen i år doneret overskudsmøbler fra vores eget lager. Konkret har Blå Kors ved tre lejligheder fået for eksempel: skriveborde, kabinetter og lamper.

Relaterede verdensmål

12.2 Brug og håndter naturressourcer bæredygtigt

12.5 Reducer affaldsmængden betydeligt

Varme- og elforbrug

Vi har installeret energiovervågningsudstyr, som muliggør dokumentation og modernisering af varme- og elforbruget med det formål at minimere forbruget.

Der er blevet sat energiovervågningsudstyr op i alle Jyske Bank-koncernens 103 lokationer.

Jyske Bank-koncernens elforbrug til el og køling blev i 2019 dækket af Renewable Energy Certificates, som blev indkøbt allerede i 2018 baseret på et forventet årligt forbrug på omkring 14 mio. kWh.

Relaterede verdensmål

13.1 Styrke modstandskraft og tilpasningsevne til klimarelaterede risici og naturkatastrofer i alle lande

Belysning

Vi har fortsat fokus på at overgå til LED belysning inkl. alle udendørslamper i Hjemstedet.

I 2019 blev yderligere 1.125 LED-pærer installeret. Det svarer til en reduktion på 18.000 kWh og knap 7 ton CO₂.

Relaterede verdensmål

13.1 Styrke modstandskraft og tilpasningsevne til klimarelaterede risici og naturkatastrofer i alle lande

Elladning

Vi har etableret mulighed for elladning af hybrid- og elbiler i vores Lyngby kontor.

Vi har opsat 4 elladestandere.

Relaterede verdensmål

11.6 Minimér byernes miljøpåvirkning

13.1 Styrk modstandskraft og tilpasningsevne til klimarelaterede risici og naturkatastrofer i alle lande

Transport

Vi har lavet en samlet opgørelse over transportformer og forbrug (ekskl. taxaforbrug), som herefter vil fungere som baseline.

Koncernen råder samlet set over 92 biler. De har tilsammen kørt 2.213.884 km i 2019, svarende til en CO₂ udledning på ca. 290 tons¹.

Jyske Banks medarbejdere har ifm. deres arbejde samlet kørt 5.503.115 km. i egne biler. Det svarer til 743 ton CO₂.

Medarbejderne i Jyske Bank har i 2019 samlet rejst for 1.790.707 kr. med offentlig transport, primært tog. Det svarer til 994.837 km og ca. 40 ton CO₂².

Flyrejser blandt koncernens medarbejdere har i 2019 udgjort 2.683.598 km., svarende til ca. 370 ton CO₂.

Koncernen har derudover 5 el-cykler, som medarbejderne har mulighed for at bruge som et grønt og sundt alternativ.

Relaterede verdensmål

12.6 Virksomhederne skal opfordres til at agere bæredygtigt

¹ Tallet er baseret på 135 g CO₂ pr. kørt kilometer for lånebiler og individuelle data afhængigt af mærke, model og årgang for firmabiler.

² Her er kun udgiften til offentlig transport kendt. Omregningen fra kr. til kilometer er baseret på et skøn, hvor prisen pr. km. er fastsat til 1,80 kr. Omregningen fra km. til CO₂ benytter DOT pendlertjekkets omregner på 40 g. CO₂ pr. kørt km. i tog, bus og metro.

Risiko

- Fysisk: Risiko for at bygningstekniske løsninger som fx afløb ikke kan klare højere vandmængder ifm. klimaforandringer. Nedbør, som ikke kan kategoriseres som skybrud, er ikke dækket af bygningsforsikring.
- Indeklima: Ved højere udendørstemperaturer om sommeren vil vores elforbrug øges betydeligt. Dette uanset om eksisterende tekniske installationer bibeholdes eller ombygges/moderniseres for at anlæggene kan nedkøle udendørsluften til en acceptabel indetemperatur.
- Potentiel variabel pris ift. Renewable Energy Certifikater (RECs) og varmeafhængigt af efterspørgsel og af i hvor høj grad prisen for energi i fremtiden kommer til at afspejle den reelle pris, inkl. miljømæssige omkostninger.
- Omdømme: Kunder og andre interessenter fravælger os, hvis vi ikke lever op til deres forventninger om, hvordan man agerer som virksomhed ift. den grønne omstilling, både ift. egne bygninger osv. og ved indkøb af produkter og serviceydelser hos eksterne leverandører.

Muligheder for positiv impact

- Vi kan være medvirkende til at sikre en mere bæredygtig verden gennem egne aktiviteter og indkøb m.m.
- Vi kan fastholde og tiltrække medarbejdere ved at tage aktivt del i den grønne omstilling
- Vi kan arbejde positivt med vores omdømme, hvis vi kommunikerer om vores tiltag og ambitioner – og opnår dem
- Ved at være proaktive kan vi sikre os, at vi overholder gældende lovgivning og er på forkant med kommende lovgivninger inden for området
- Vi kan opnå langsigtede, lærerige og bæredygtige samarbejder

Planlagte aktiviteter og KPI'er 2020

Print og papir

Vi vil yderligere reducere vores papirforbrug.

Forbruget af papir skal reduceres med yderligere 10% fra 15,6 mio. ark til 14 mio. ark.

Relaterede verdensmål

12.2 Brug og håndter naturressourcer bæredygtigt

Genanvendelse af affald

Papir, pap, plast, metal, glas, træ, batterier, bio/madaffald inkl. kaffegrums og pant sorteres. I 2020 vil der være fokus på træaffald (fx emballage), når kontrakter med leverandører genforhandles.

Relaterede verdensmål

12.5 Reducer affaldsmængden betydeligt

Vedvarende energi

I Jyske Bank har vi en ambition om at være CO₂-neutrale for vores elforbrug. Derfor vil vi udelukkende købe energi til el og køling fra vedvarende energikilder, og vi har taget initiativ til en mere permanent løsning fremadrettet.

Relaterede verdensmål

7.2 Forøg den globale procentdel af bæredygtig energi

13.1 Styrk modstandskraft og tilpasningsevne til klimarelaterede risici og naturkatastrofer i alle lande

Energimåling og optimering

Med udgangspunkt i el- og varmemeforbruget i 2019 som baseline vil vi gennemføre analyser med henblik på at afdække muligheder for eventuelle forbedringer.

Relaterede verdensmål

11.6 Minimér byernes miljøpåvirkning

13.1 Styrke modstandskraft og tilpasningsevne til klimarelaterede risici og naturkatastrofer i alle lande

Elladning

Vi vil etablere elladning i Hjemstedet i Silkeborg.

Der vil i løbet af foråret 2020 blive opstillet 6 ladestandere ved Hjemstedet, og derved har vi etableret mulighed for elladning af hybrid- og elbiler.

Relaterede verdensmål

11.6 Minimér byernes miljøpåvirkning

13.1 Styrk modstandskraft og tilpasningsevne til klimarelaterede risici og naturkatastrofer i alle lande

Transport

I 2020 vil vi have fokus på medarbejdernes rejseaktivitet.

Samtlige medarbejdere i Jyske Bank arbejder på at udnytte tid og ressourcer på en hensigtsmæssig måde, herunder hvordan vi benytter transport i arbejdssammenhæng. Jyske Bank vil anvende overblikket over de samlede rejseaktiviteter til at inddrage medarbejderne i processen med at reducere og optimere såvel rejseforbrug som valg af transportmiddel med det formål at benytte mindre CO₂ belastende transportformer.

Relaterede verdensmål

11.2 Skab billige og bæredygtige transportsystemer

Menneskerettigheder

Politik

De internationale menneskerettigheder, som både er grundfæstede i den danske arbejdsmarkedsmodel og er fastlagt af internationale konventioner, normer og værdier, er et naturligt grundlag for koncernens virke.

Konkret betyder det, at vi internt i koncernen lever op til menneskerettigheder, fordi de er grundlæggende for et sikkert, retfærdigt og fair samfund, hvor ligestilling, inklusion, arbejdstagerrettigheder, sikkerhed og sundhed er rodfæstede værdier i vores politik.

Eksternt praktiserer vi menneskerettighederne via vores screening af investeringer for kunderne, som beror på ESG-principper og via vores leverandørstyring, hvor overholdelse af menneskerettighederne står som et centralt pejlemærke. Dermed påtager vi os et medansvar for at styrke menneskerettighederne på verdensplan, da vi mener, at markeds kræfterne kan være med til at stimulere en positiv udvikling.

Overenskomsten omfatter medarbejdernes basale rettigheder

88% af medarbejderne i Jyske Bank i Danmark er omfattet af den fælles overenskomst, som beskriver medarbejdernes basale rettigheder og bl.a. omhandler arbejdstid, lønkomensation, ferie, sygdom osv. Hertil kommer yderligere 8%, der i deres individuelle kontrakter har bestemmelser, der henviser til overenskomstens vilkår. Overenskomsten findes [her](#).

Menneskerettigheder hænger tæt sammen med koncernens medarbejderforhold og sociale indsatser

- I rapporteringen om 'Medarbejderforhold' fremgår koncernens løbende arbejde med uddannelse af medarbejderne, inklusion, arbejdsmiljø, sundhed og sygdom.
- I rapporteringen omkring 'Diversitet' beskrives indsatser og mål vedr. ligestilling og mangfoldighed.
- I beskrivelsen af indsatser vedrørende 'Ansvarlig rådgivning' beskrives, hvordan vi behandler persondata ifm. implementering af persondataforordningen.
- Sociale indsatser er også et vigtigt område ift. menneskerettigheder. Her samarbejder vi med andre private og offentlige aktører om projekter til gavn for den enkelte og for samfundet. Fx om at få unge i erhvervsrettede uddannelser i 'Kloge Hænder', om at give unge en grundlæggende økonomisk forståelse i 'Pengeugen'; om bæredygtige fællesskaber og lokalmiljøer i 'NaboRum'; om måltider til socialt udsatte i vores partnerskab med FødevarerBanken; om at bekæmpe ensomhed i Folkebevægelsen mod Ensomhed og Danmark Spiser Sammen, og om inklusion i 'Mind Your Own Business'.

Investering

Ansvarlige investeringer omfatter miljø, sociale forhold og god selskabsledelse. Disse tre forhold indgår i alle Jyske Banks investeringsbeslutninger.

Vi samarbejder med en række partnere på området og har løbende dialog med vores interessenter. Vores indgangsvinkel er dialog og engagement. Det betyder, at hvis nogle af de selskaber, vi investerer i, ikke overholder internationale konventioner og normer vedrørende miljø, menneskerettigheder og forretningsetik, vil vi forsøge at bruge vores indflydelse til at påvirke dem, så de ændrer praksis. Kun i de tilfælde, hvor der ikke sker en forbedring i forholdene, ekskluderer vi selskaberne. Omdrejningspunktet for dette arbejde har siden 2010 været FN's principper for ansvarlige investeringer (UN PRI) samt OECD's retningslinjer og UN Global Compact.

Politik

Jyske Bank tager ansvar for vores investeringer. Det indebærer, at overvejelser i forhold til miljøet, sociale forhold og god selskabsledelse (ESG) indgår i investeringsbeslutningerne.

At vælge investeringer ud fra et princip om ansvarlighed er en kompliceret sag. Der er nemlig langt fra enighed om, hvad der er ansvarlige investeringer. Investorer, myndigheder, medier, politikere og interesseorganisationer har forskellige opfattelser. Derfor ønsker Jyske Bank selv at vurdere, hvilke selskaber og brancher det er samfundsmæssigt ansvarligt at investere i.

Aktiviteter og resultater 2019

Aktivt ejerskab

Vi har via aktivt ejerskab sammen med andre investorer i Sustainalytics Engagement Forum påvirket selskaber til at ændre adfærd og leve op til internationale konventioner og normer. Sustainalytics screener virksomhederne – inkl. hele Jyske Banks portefølje – ud fra deres overholdelse af bl.a. OECD retningslinjer og Global Compact.

I løbet af 2019 deltog Jyske Bank sammen med andre investorer i Engagement Forum i 194 engagementsager (fordelt på 171 selskaber) vedrørende overtrædelse af internationale konventioner og normer.

Heraf vedrører 64 af engagementsagerne selskaber i Jyske Banks porteføljer. 37 af disse sager vedrører menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, 12 vedrører miljøforhold, og 15 sager vedrører forretningsetik.

I løbet af 2019 er 10 sager i Jyske Banks porteføljer blevet løst og derved lukket. I de resterende igangværende sager kan der konstateres meget positive resultater i engagementet i form af progression i de

konkrete sager og vilje til dialog fra de ansvarlige selskaber i 27 sager. I 20 sager er der delvist positive resultater i engagementet, mens der er dårlige eller slet ingen resultater i 17 sager.

Relaterede verdensmål

Potentielt kan vi have alle verdensmålene i spil via vores investeringer.

Socially Responsible Investment fonde

Vi tilbyder kunderne en række investeringsløsninger med specielt fokus på ansvarlighed. Jyske Bank er rådgiver på fire specifikke fonde (såkaldte SRI fonde; Socially Responsible Investments) med særligt fokus på samfundsansvar og frascreeing af udvalgte forretningsaktiviteter. Disse fonde investerer i aktier henholdsvis virksomhedsobligationer, men ikke i selskaber, hvor det kan dokumenteres, at de driver forretning på en måde, der krænker bredt anerkendte internationale konventioner og normer. SRI fondene investerer ikke i aktier i selskaber, der producerer eller distribuerer våben, alkohol, tobak, spil eller voksenunderholdning. Herudover frascreeer vi selskaber, der udfører udvinding, udvikling og raffinering af fossile brændstoffer (kul, olie og gas).

I oktober 2019 blev Jyske Bank rådgiver på en nyoprettet fond Jyske Invest Højt Ratede Virksomhedsobligationer SRI.

Formuen i de fire SRI afdelinger udgør ultimo 2019 samlet DKK 2.582 mio. Det er en stigning på DKK 893 mio – svarende til 53% -sammenlignet med ultimo 2018.

Relaterede verdensmål

Potentielt kan vi have alle verdensmålene i spil via vores investeringer.

Risiko

- Forretning: Kunderne kan fravælge os, hvis vi ikke er ansvarlige i vores investeringer og tilbyder løsninger, som matcher kundernes ønsker og behov
- Omdømme: Vi risikerer negativ omtale og kritik fra forskellige interessenter og samfundet generelt, hvis vi ikke udviser ansvarlighed i arbejdet med vores investeringer
- Dårligt afkast: Vi risikerer dårlige og negative afkast, hvis vi investerer i selskaber, som falder i værdi pga. manglende ansvarlighed eller manglende tilpasning til nye samfundsmæssige krav
- Dårligt afkast: Vi risikerer dårlige og negative afkast, hvis vi investerer i selskaber, som falder i værdi pga. manglende tilpasning til klimarelaterede risici - herunder tilpasning af aktiviteter til nye miljøkrav etc.

Muligheder for positiv impact

- Gennem vores investeringer kan vi understøtte omstillingen til et bæredygtigt samfund og medvirke til opfyldelse af EU's ambitiøse handlingsplan og Danmarks mål for CO₂-reduktion
- Gennem vores investeringer kan vi positivt påvirke opfyldelsen af FN's 17 verdensmål

- Vi forventer stigende fokus på egentlige impact investeringer de kommende år
- I forlængelse heraf forventer vi, at nuværende og potentielle investorer finder vores tiltag attraktive

Planlagte aktiviteter og KPI'er 2020

Aktivt ejerskab

Implementering af EU's handlingsplan for Sustainable Finance.

I marts 2018 offentliggjorde Europa-Kommissionen en handlingsplan for Sustainable Finance med det formål at skabe rammerne for den finansielle sektor i arbejdet mod opfyldelse af klimaaftalen i Paris og FN's verdensmål. Planerne er bl.a. udmøntet i en række anbefalinger fra Forum for Bæredygtig Finans omkring arbejdet med bæredygtighed.

Vi vil øge fokus på ansvarlighed og bæredygtighed i vores rådgivning af kunder.

Tilpasning af nye krav omkring bæredygtighed integreres i vores rådgivningsværktøjer.

Forbedret integration af ESG faktorer

Vi vil øge integrationen af ESG faktorer i investeringsprocesser og -produkter.

Integrationen af ESG i investeringsprocesser og porteføljestyring udvikles yderligere. Der måles løbende på ESG scores, CO₂-aftryk og SDG-påvirkning (FNs 17 verdensmål).

Kommunikation og rapportering

Vi ønsker at øge kommunikationen til kunder omkring arbejdet med bæredygtighed i porteføljestyringen. Målrettet kommunikationsindsats med anvendelse af bl.a. tv-indslag, internetportal etc. Udvikling af fakta ark på udvalgte investeringsprodukter med fokus på bæredygtighed bl.a. ESG scores og CO₂-aftryk.

Uddannelse af medarbejdere

Vi ønsker at øge viden og kompetence omkring bæredygtighed i investeringer blandt medarbejdere i organisationen.

Der afholdes infomøder og udvikles infomateriale til medarbejdere i Private Banking og Privat.

Bæredygtige produkter

Vi ønsker at tilbyde attraktive investeringsløsninger med fokus på bæredygtighed. Det er ambitionen, at alle traditionelle investeringsløsninger skal være bæredygtige samtidig med, at vi på udvalgte områder kan tilbyde nye løsninger med fokus på impact. Vi forventer samtidig øget anvendelse af SRI produkter til udvalgte kundesegmenter.

Vores standardløsninger udvikles yderligere omkring integration af ESG, ønsket profil og rapportering.

Der tilbydes impact fonde til udvalgte kundesegmenter som del af fx rådgivningsløsninger.

Rådgivning omkring enkeltsselskaber skal også inkludere ESG faktorer.

Ansvarlige initiativer/principper

PRI

I 2010 tilsluttede Jyske Bank sig FN's Principles for Responsible Investment (UN PRI). UN PRI er et globalt initiativ til fremme af ansvarlige investeringer etableret af en række af verdens største investorer i samarbejde med FN. UN PRI er baseret på en fælles erklæring om at tage samfundsansvar i forbindelse med investeringer og at overholde seks centrale principper for ansvarlige investeringer. De seks principper vedrørende aktivt ejerskab og åbenhed herom i egne beslutninger og i samarbejdet med de selskaber, vi investerer i samt med investeringsbranchen generelt, er udgangspunktet for vores KPI'er.

Jyske Bank gennemfører årligt en "Reporting and Assessment Process" i henhold til UN PRI's retningslinjer. Dele af rapporten er offentligt tilgængelige på UN PRI's hjemmeside.

Ansvarlig investering i statsobligationer

Rådet for Samfundsansvar udsendte i december 2013 "Vejledning om ansvarlige investeringer i statsobligationer". Vejledningen opfordrer til efterlevelse af to principper:

- Internationale sanktioner og forbud fra FN og EU skal altid overholdes.

Dette princip efterlever koncernen.

- Investorerne skal, så vidt muligt, selv undersøge forholdene i lande, hvor der kan være væsentlig risiko for krænkelse af menneskerettigheder.

Dette princip efterlever Jyske Bank og stiller krav om en redegørelse for tilgangen til dette princip fra vores leverandører.

Danish Social Investment Forum (DANSIF)

Jyske Bank er medlem af Danish Social Investment Forum (DANSIF), som er et netværksforum for professionelle investorer, rådgivningsvirksomheder og andre, der beskæftiger sig med ansvarlige investeringer. DANSIF fungerer som et sted for erfaringsudveksling omkring ESG-investeringer, og vi deltager i DANSIFs årlige undersøgelse omkring ansvarlige investeringer blandt de 50 største institutionelle investorer i Danmark.

Redegørelse for aktivt ejerskab i 2019

Jyske Bank kommenterer på anbefalinger for aktivt ejerskab, som Komitéen for god Selskabsledelse udsendte i 2016. Anbefalingerne er rettet mod danske institutionelle investorer, som har aktieinvesteringer i danske, børsnoterede selskaber. Anbefalingerne for aktivt ejerskab bygger på frivillighed og "følg eller forklar"-princippet. Anbefalinger for aktivt ejerskab omhandler bl.a. politikker, overvågning af og dialog med selskaber, samarbejde med andre investorer, stemmepolitik, interessekonflikter og rapportering.

Dette er Jyske Banks redegørelse for aktivt ejerskab i 2019 i forhold til de syv anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.

- 1) Det anbefales, at institutionelle investorer offentliggør en politik for aktivt ejerskab i forbindelse med aktieinvesteringer i danske børsnoterede selskaber.
 - a) Stillingtagen: JB følger anbefalingen.
 - b) Kommentar: Politikken for aktivt ejerskab er indeholdt i den overordnede politik for 'Ansvarlig investering'.
- 2) Det anbefales, at institutionelle investorer overvåger og er i dialog med de selskaber, de investerer i, under behørig hensyntagen til investeringsstrategien og proportionalitetsprincippet.
 - a) Stillingtagen: JB følger anbefalingen.
 - b) Kommentar: Overvågning og dialog kan - ud fra en vurdering af den enkelte investering - ske enten alene eller i samarbejde med andre investorer. Tilgangen er tilpasset investeringsstrategien og proportionalitetsprincippet.
- 3) Det anbefales, at institutionelle investorer som del af politikken for aktivt ejerskab fastlægger, hvordan de kan eskalere deres aktive ejerskab udover den regelmæssige overvågning og dialog.
 - a) Stillingtagen: JB følger anbefalingen.
 - b) Kommentar: Muligheder for eskalering afhænger af udviklingen i den enkelte investering og omfatter ultimativt muligheden for salg og eksklusion af konkrete investeringer. Tilgangen er tilpasset forskellige investeringsstrategier i de enkelte investeringsløsninger.
- 4) Det anbefales, at institutionelle investorer som en del af politikken for aktivt ejerskab forholder sig til, hvordan de samarbejder med andre investorer med henblik på at opnå større effekt og gennemslagskraft.
 - a) Stillingtagen: JB følger anbefalingen.
 - b) Kommentar: Samarbejdet foregår bl.a. gennem medlemskab af PRI, DANSIF og via engagement-aktiviteter sammen med andre investorer gennem ekstern serviceudbyder.
- 5) Det anbefales, at institutionelle investorer som en del af politikken for aktivt ejerskab vedtager en stemmepolitik og er villige til at oplyse, om og hvordan de har stemt.
 - a) Stillingtagen: JB følger delvist anbefalingen.
 - b) Kommentar: Den vedtagne stemmepolitik er en del af den samlede ansvarlige investeringspolitik og er tilpasset proportionalitetsprincippet. Hvorvidt der oplyses om og hvordan der er stemt afhænger af den enkelte investering. Som udgangspunkt oplyses der ikke om og hvordan der er stemt, da eventuel offentliggørelse kan have betydning for effekten af vores aktive ejerskab.

- 6) Det anbefales, at politikken for aktivt ejerskab indeholder en beskrivelse af, hvordan interessekonflikter i relation til aktivt ejerskab identificeres og håndteres.
- Stillingtagen: JB følger anbefalingen.
 - Kommentar: Identificering og håndtering af interessekonflikter er en del af politik for 'Udøvelse af stemmerettigheder'.
- 7) Det anbefales, at institutionelle investorer mindst én gang årligt rapporterer om deres aktiviteter inden for aktivt ejerskab, herunder stemmeaktivitet.
- Stillingtagen: JB følger delvist anbefalingen.
 - Kommentar: Rapporteringen indgår i denne årsrapport som en del af rapporteringen omkring samfundsansvar. Hvorvidt der oplyses om og hvordan der er stemt afhænger af den enkelte investering. Som udgangspunkt oplyses der ikke om og hvordan der er stemt, da eventuel offentliggørelse kan have betydning for effekten af vores aktive ejerskab.

Initiativer, der fremmer ansvarlighed

Sustainlytics

Jyske Bank har gennem en årrække arbejdet sammen med en ekstern rådgiver, Sustainlytics (tidligere Global Engagement Service – G·E·S). Sustainlytics rapporterer løbende på udviklingen i selskaber med alvorlige overskridelser af internationale normer eller konventioner. Hvis disse overtrædes, deltager koncernen via Engagement Forum sammen med andre investorer i dialog med selskaberne med henblik på at løse problemerne. Hvis dette ikke er muligt, ekskluderes selskaberne.

MSCI ESG Research

Jyske Bank har i 2019 indgået aftale med MSCI ESG Research omkring samarbejde på ESG området. Vi har købt services vedr. ESG-data (ratings på selskaber, industrier og lande), mål for CO₂ aftryk, omdømmerisici og involvering i kontroversielle forretningsområder samt mål for aftryk på FN's 17 verdensmål.

Samarbejdet vil styrke vores investeringsbeslutningerne og integration af ESG forhold gennem en struktureret anvendelse af ESG data i vores processer og beslutninger. Samtidig skaber det rammen for et yderligere udvikling af vores kommunikation og rapportering til vores kunder.

Investeringsløsninger med fokus på Socially Responsible Investments (SRI)

Jyske Bank er i dag rådgiver på fire investeringsfonde, som frascreeener investeringer i selskaber relateret til våben, tobak, alkohol, spil, voksenunderholdning og fossile brændstoffer:

- Jyske Bank er i investeringsforeningen Jyske Invest rådgiver på tre afdelinger med fokus på SRI. Det er afdelinger med fokus på henholdsvis aktier, virksomhedsobligationer med høj kreditkvalitet og virksomhedsobligationer med lav kreditkvalitet.
- I investeringsforeningen Jyske SICAV registreret i Luxembourg er Jyske Bank rådgiver på en afdeling med fokus på Investment Grade virksomhedsobligationer (obligationer med højere kreditkvalitet)

Sociale indsatser

Politik

'HUSET' og det bebyggede område er omdrejningspunktet for vores sociale indsatser. I praksis giver det sig udslag i, at vi vil være med til at skabe bedre byrum og lokalmiljøer og dermed forhåbentlig også forbedringer for den enkelte borger. På den måde kan vi bedst være med til at give områderne et løft i partnerskaber med borgerne og andre aktører. Samlet set kan man sige, at vores sociale indsatser indeholder tre dimensioner: En social dimension, en partnerskabsdimension og en byfornyelsesdimension.

Når vi udvælger vores indsatser sker det ud fra følgende principper:

- Vi bidrager med vores ressourcer og indgår i en proces, der kan være med til at skabe forbedringer for den enkelte såvel som for (lokal)samfundet.
- Vores engagement skal gøre en væsentlig forskel i de projekter, vi vælger at involvere os i.
- Vi samarbejder med vores kunder og interessenter i det felt, hvor vi i forvejen opererer professionelt.
- Vi involverer os i utraditionelle partnerskaber, hvad enten det er med andre virksomheder, det offentlige eller aktører fra det civile samfund.

Aktiviteter og resultater 2019

NaboRum

Omdrejningspunktet for NaboRum er fællesskab gennem borgerinddragelse. Konceptet startede i 2016 i Aarhus og rykkede i 2018 til Lolland. Her vandt 3 lokale projekter Jyske Banks konkurrence om at skabe NaboRum, der gør en forskel for miljøet og fællesskabet og dermed er med til at understøtte den positive udvikling på øen.

Energilandsbyen Horslunde har været i fuld gang med at plante frugttræer for lokalt at kunne samles om saftpresning og sund levevis.

Eventyrskoven Frederiksdal er ved at få tag over hovedet, så skoven og sansestien kan nydes af alle lige fra børn til ældre og handicappede.

På Jernbanestien mellem Maribo og Rødbyhavn plantes der forårsblomster og opsættes fuglekasser lavet af lokale børn. Målet er en 15 km. cykel- og vandresti, der kan opleves med alle sanser.

Projekterne er gennemførte i 2019. Der er ikke planlagt kommende Naborums-projekter.

Relaterede verdensmål

11.3 Gør byerne inkluderende og bæredygtige

11.7 Skab sikre og inkluderende grønne offentlige rum

FødevarerBanken

Jyske Bank har været partner med FødevarerBanken siden 2013. Formålet er på klimasiden at bekæmpe madspild og at sætte fokus på dette også internt i Jyske Bank. Socialt er formålet at mindske madfattigdom ved at overskudsfødevarerne bliver leveret til sociale væresteder.

Vi deltager aktivt i en bæredygtighedsdagsorden, som er vigtig for vores kunder, samtidig med at vi er med til at udbrede kendskabet til FødevarerBanken.

- Udvikling af 'partnerskabspakker'
- Intern kampagne i bankens fem største kantiner med madspildskonkurrence og frokostbesøg for medarbejderne af FødevarerBanken
- Sponsoreret nyt arbejdstøj til de frivillige i FødevarerBanken
- FødevarerBank-foredrag for pensionerede medarbejdere i Lyngby
- FødevarerBankens 222 frivillige har uddelt 1.350 ton mad, som ellers ville være blevet kasseret. Det svarer til 3.375.000 måltider og en CO₂ besparelse på 2.007 ton.

Relaterede verdensmål

2.1 Giv alle adgang til sikker og næringsrig mad

2.4 Gør fødevarerproduktionen mere bæredygtig

12.3 Halver det globale madspild per person

17.17 Der skal opfordres til effektive partnerskaber

'Mind Your Own Business' (MYOB)

tilbyder drenge i alderen 13- 19 år fra udsatte boligområder mulighed for et fokuseret iværksætterforløb i samarbejde med en mentorvirksomhed. Projektet fokuserer på muligheder frem for begrænsninger og styrker deltagernes faglige kompetencer, sociale relationer samt deres tilknytning til uddannelsessystemet, arbejdsmarkedet og det danske samfund.

Aktiviteten består i, at der indgås et samarbejde mellem en lokal Jyske Bank afdeling og en mikrovirksomhed bestående af 10- 12 drenge fra lokalområdet. I samarbejdet søger mikrovirksomheden at få økonomisk sparring og større indsigt og forståelse for blandt andet økonomiske værktøjer. Men det vigtigste er, at der i mødet mellem bankrådgiver og drengegruppen opstår en relation, som drengene oftest ikke ville have adgang til. Her møder de en person, der tager dem og deres mikrovirksomhed seriøst og som gerne vil sparre med dem om emner, der ofte er svære for drengene at forstå. Næmlig økonomiske sammenhænge og værktøjer man skal have styr på for at have overblik over sin egen og mikrovirksomhedens økonomi. I 2019 er der opstået to samarbejder mellem MYOB og Jyske Bank. Jyske Bank Brønshøj har samarbejdet med mikrovirksomheden Velox Pecunia fra Tingbjerg. Jyske Bank deltog ved mikrovirksomhedens stiftende generalforsamling. Desuden havde Velox Pecunia besøg af banken og fik svar på relevante økonomiske

spørgsmål, så som: hvordan man låner penge og råd til budgetlægning. Desuden fik drengene svar på hvad en bankuddannelse går ud på. Ved denne lejlighed oprettede Velox Pecunia en konto i banken. Sidenhen besøgte Jyske Bank Brønshøj drengene på deres 'hjemmebane' for at lære dem bedre at kende. Hermed blev der bygget bro til de unge, som er meget værdifuld for især Jyske Bank, der gerne vil i dialog med de unge. Mellem Jyske Bank Roskilde og mikro-virksomheden La Cattlaya fra Æblehaven er der indgået et samarbejde, som indeholder en gennemgang af traditionelle banktydelser ved oprettelse af en virksomhed. Dette samarbejde fortsætter i 2020.

Relaterede verdensmål

4.3 Giv alle mulighed for videregående uddannelse

4.4 Give flere forudsætningerne for at få finansiel succes

4.5 Inden 2030 skal ulighed mellem kønnene i uddannelser afskaffes, og der skal sikres lige adgang til alle niveauer af uddannelse og erhvervsrettet uddannelse for de mest udsatte grupper, herunder mennesker med handicap, oprindelige folk og børn i udsatte situationer

8.6 Hjælp flere unge i arbejde, uddannelse og træning

10.1 Inden 2030 skal der opnås og fastholdes en gradvis indkomststigning for de nederste 40 procent af befolkningen, der er højere end landsgennemsnittet

11.3 Gør byerne inkluderende og bæredygtige

Kloge Hænder

Dansk erhvervsliv står over for en stor udfordring i form af mangel på faglærte. Det estimeres, at Danmark i 2025 vil mangle 70.000 faglærte.

Derfor tog Jyske Bank i 2018 initiativ til projektet Kluge Hænder i samarbejde med Cabi (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats) og en lang række andre aktører. Ideen bag projektet er at give folkeskoleelever i 7.-9. klasse flere muligheder for at omsætte teori til praktisk arbejde og skabe noget med deres hænder. Konkret gennemføres 4 pilotprojekter, hvor udvalgte skoler og elever i løbet af 1-2 praktiske projektuger udfører en håndværksmæssig forskønnelse eller forbedring af et lokalt område eller bygning, som efterfølgende kommer de unge og lokalmiljøet til gode. Formålet er at inspirere og motivere endnu flere unge til at vælge en håndværkeruddannelse.

Projektets andet pilotprojekt blev i efteråret 2019 gennemført på Lundehusskolen på Østerbro i København blandt 20 elever i en 7. klasse. Håndværksprojektet omhandlede bålplads, udekøkken og loungemøbler bygget af europapaller. Entreprenørvirksomheden Enemærke & Petersen og Københavns Kommune var de væsentligste lokale samarbejdspartnere. Både elever og skole var meget glade for projektet. Flere elever gav udtryk for "at have fået øjnene op" for glæden ved at skabe noget med deres hænder, og viceskoleleder Bodil Mul udtalte; " det har været meget lærerigt for vores elever at arbejde sammen med top-professionelle folk

hos Jyske Bank og Enemærke og Petersen...og de har fået mulighed for at lære og for at bringe forskellige kompetencer i spil, herunder de praksisfaglige”.

3. pilot på Blidstrup Efterskole på Mors er påbegyndt ultimo 2019 og ligeledes er planlægningen af 4. pilot, som gennemføres i marts 2020.

Relaterede verdensmål

4.1 Inden 2030 skal det sikres, at alle piger og drenge gennemfører gratis, inkluderende grundskoleundervisning og ungdomsuddannelse i høj kvalitet, der fører til relevante og effektive læringsresultater.

11.3 Gør byerne inkluderende og bæredygtige

Danmark Spiser Sammen

I uge 17 spiser danskerne sammen på opfordring af Folkebevægelsen mod Ensomhed, som Jyske Bank har været med til at etablere i 2014. Formålet er at modvirke ensomhed gennem fællesskaber.

- Jyske Banks afdelinger i Svendborg, Haderslev, Nykøbing Mors, Aalborg inviterede sammen med lokale aktører til festlig fællesskabsmiddag. Formålet var at styrke fællesskabet og dermed mindske ensomhed i lokalområderne.

Relaterede verdensmål

3.4 Red flere fra at dø af ikke-smitsomme sygdomme, og styrk mental sundhed

Gartnerteamet

Gartnerteamet på Klampenborgvej er et støttet beskæftigelsestilbud til 12 borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Teamet er en del af Job, Aktivitets - Kompetencecenteret i Gentofte Kommune. Gartnerteamet servicerer både private og offentlige kunder med gartneriydelser og er dermed på markedsvilkår i forhold til pris og ramme. Gartnerteamet har året igennem holdt udearealerne hos Jyske Bank. Arbejdet består i almindelige gartneriydelser, så som at slå græs, luge, beskære og beplante.

Der er stor efterspørgsel på Gartnerteamets ydelser. Det betyder at medarbejderne i Gartnerteamet får mulighed for at udvikle nye kompetencer. Kunder som Jyske Bank er med til at opretholde Gartnerteamets eksistens og giver på den måde udsatte borgerne 'et liv med mening', hvor de er med til at bidrage til samfundet. Det betyder blandt andet at, arbejdsglæden er meget stor. Projektet blev i 2019 kåret til Europas Bedste Offentlige Arbejdsplads af 'Great Place To Work'.

Relaterede verdensmål

8.8 Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

10.1 Inden 2030 skal der opnås og fastholdes en gradvis indkomststigning for de nederste 40 procent af befolkningen, der er højere end landsgennemsnittet

Risiko

- Risikoen for de forskellige projekters deltagere eller målgrupper ved ikke-gennemførte projekter er, at de forskellige udfordringer projekterne er med til at løse ikke bliver løst, og at man derved skaber forventninger, der ikke kan indfries.
- Manglende intern og ekstern forståelse af projekternes formål pga. det langsigtede perspektiv.
- Lang implementeringshorisont pga. koordinering mellem mange partnere.
- Sårbarhed pga. partnerskabsmodel og den deraf følgende: 'man er ikke stærkere end det svageste led'.
- Manglende funding hos vores partnere.

Muligheder for positiv impact

- Dokumenterede og velafprøvede partnerskaber for handling (verdensmål 17), som er med til at gøre en reel forskel og dermed bane vejen for yderligere udvikling for individet og for samfundet generelt.

Planlagte aktiviteter og KPI'er 2020

Mind Your Own Business

Mind Your Own Business starter hvert år otte nye mikrovirksomheder i nye boligområder, som alle tilknyttes en lokal bank. I 2020 vil vi satse på at starte to nye samarbejder med mikrovirksomheder.

Relaterede verdensmål

4.3 Giv alle mulighed for videregående uddannelse

4.4 Give flere forudsætningerne for at få finansiell succes

4.5 Inden 2030 skal ulighed mellem kønnene i uddannelser afskaffes, og der skal sikres lige adgang til alle niveauer af uddannelse og erhvervsrettet uddannelse for de mest udsatte grupper, herunder mennesker med handicap, oprindelige folk og børn i udsatte situationer

8.6 Hjælp flere unge i arbejde, uddannelse og træning

10.1 Inden 2030 skal der opnås og fastholdes en gradvis indkomststigning for de nederste 40 procent af befolkningen, der er højere end landsgennemsnittet

11.3 Gør byerne inkluderende og bæredygtige

Kloge Hænder

De to sidste pilotprojekter færdiggøres, og resultater og erfaringer formidles i en evalueringsrapport i samarbejde med CABI. Siden præsenteres resultaterne for Undervisningsministeriet med henblik på udrulning som permanent tilbud blandt folkeskolens ældste elever.

Jyske Bank udfaser projektet i maj 2020 efter evalueringsrapporten er færdiggjort og overgivet til RealDania, som økonomisk har støttet projektet.

De overordnede succeskriterier for projekt Kluge Hænder er fremadrettet bl.a.:

- at 3-6 elever ud af en 9. klasse vælger en erhvervsuddannelse efter folkeskolen
- at mere end halvdelen af eleverne som følge af projektet har oplevet succes med praktiske fag
- at projektet har en klar integration til folkeskolens mål
- at projektet involverer en bred kreds af interessenter

Relaterede verdensmål

4.1 Inden 2030 skal det sikres, at alle piger og drenge gennemfører gratis, inkluderende grundskoleundervisning og ungdomsuddannelse i høj kvalitet, der fører til relevante og effektive læringsresultater.

FødevarerBanken

Partnerskabet videreføres og udbygges løbende.

I 2020 bliver fokus på intern såvel som ekstern kommunikation af partnerskabet samt inddragelse af netværk. Formålet er at øge værdiskabelsen for begge parter – og dermed sikre mindre madspild og flere måltider til socialt udsatte.

Relaterede verdensmål

2.1 Giv alle adgang til sikker og næringsrig mad

2.4 Gør fødevarerproduktionen mere bæredygtig

12.3 Halver det globale madspild per person

17.17 Der skal opfordres til effektive partnerskaber