

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 generalforsamlingsvalgte medlemmer. Dette er fortsat målet, og kønssammensætningen i bestyrelsen er i 2013 uændret, idet der stadig er et enkelt kvindeligt medarbejdervalgt medlem.

Ligestillings- og mangfoldighedspolitik

For de lavere 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.

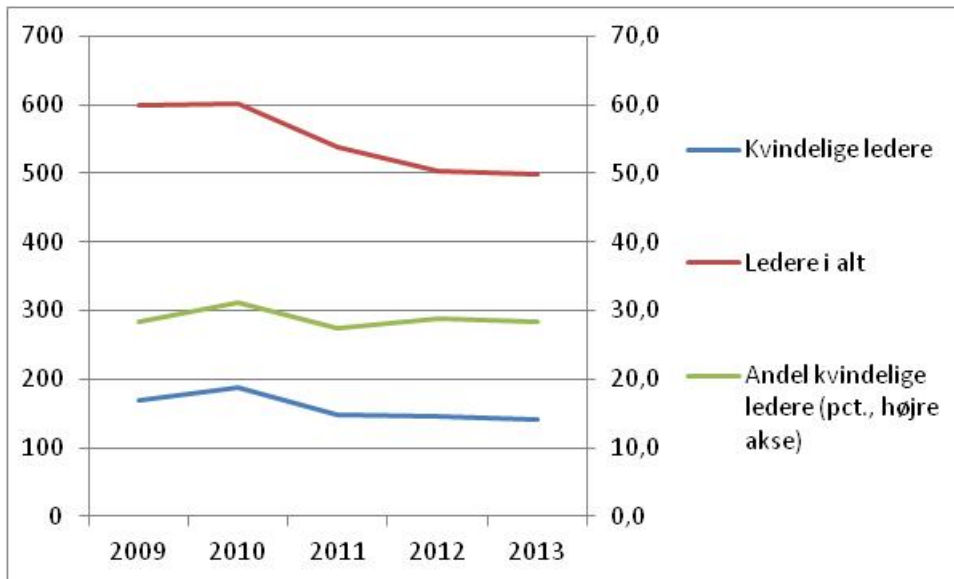
Indenfor de rammer, som koncernens forretningsmæssige behov sætter, skal medarbejderpolitikker, ansættelsesvilkår og udviklingsprogrammer skabe så stor fleksibilitet som muligt i tilrettelæggelsen af den daglige opgaveløsning. Det er et vigtigt princip i politikken, at den enkelte medarbejder har ansvaret 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 på 28,5 %. Blandt nyudnævnte ledere kan det konstateres, at kvinderne udgør 36,6 %. Da der samtidig også er en relativt stor afgang af kvindelige ledere på 36 %, er dette dog ikke tilstrækkeligt til at give en forøgelse af den samlede andel.

Et andet træk i 2013 har været, at en ny organisationsstruktur i Indland har åbnet nye karrieremuligheder for kvinder, som særligt har kompetencer i rådgivning af privatkunder. Dette har medvirket til, at andelen af kvindelige afdelingsdirektører er øget til 19,4 % (fra 13,8 i 2012). På de højeste ledelsesniveauer er der stadig meget få kvinder (6,5 %), mens andelen på det laveste ledelsesniveau er 38,6 %.

Med kvindernes stærke repræsentation på det laveste ledelsesniveau er der udsigt til, at der i de kommende år kan ske en tilsvarende stigning på de højere niveauer, som det til dels har fundet sted for afdelingsdirektører i 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 32 %, hvilket dog dækker over store udsving fra år til år, fx med 44 % i 2012 mod 20 % i 2011 – de foreløbige tal for 2014 er med 36 % kvindelige tilmeldte over gennemsnittet.

Som et nyt tiltag, der ofte har været efterspurgt af kvindelige lederkandidater, har koncernen i 2014 en mentorordning under introduktion, som efter behov vil være åben for alle nye ledere. For alle programmer og udviklingstilbud er det et princip, at de er åbne for alle og ikke kun henvender sig til snævert definerede målgrupper.

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 (46,3 år) end gennemsnittet for øvrige medarbejdere (43,8). Også ledernes anciennitet er med gennemsnitligt 17,2 år noget højere end gennemsnittet for samtlige medarbejdere (13,6).

Nye ledere havde i 2013 en gennemsnitsalder (43,4 år) lidt under medarbejdergennemsnittet og en anciennitet helt svarende til gennemsnittet. Yngste nye leder var en kvinde på 27, mens den ældste var en mand på 60 år.