

# 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 2014 ændret i forbindelse med sammenlægningen med BRFKredit, så der med Rina Asmussens indtræden nu er et kvindeligt generalforsamlingsvalgt medlem. Desuden er der stadig 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.

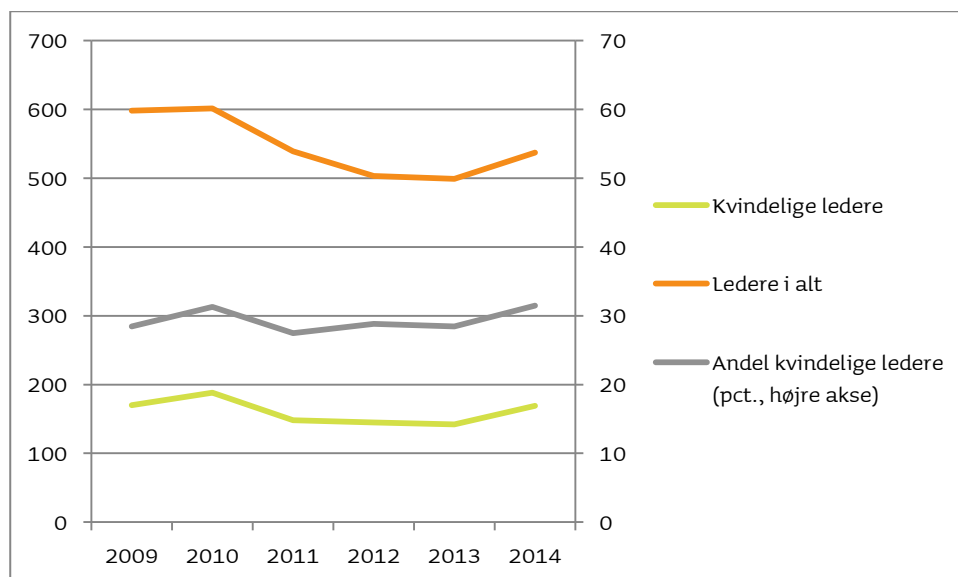
## Køn og ledelse

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 på 31,5 %. 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 %.

Stigningen i det samlede antal ledere i 2014 skyldes sammenlægningen med BRF. Et andet træk i 2014 har været, at den nye organisationsstruktur i Indland har åbnet nye karrieremuligheder for kvinder, som særligt har kompetencer i rådgivning af privatkunder. Sammen med tilgangen af BRF, der har haft en klart højere andel af kvindelige afdelingsdirektører, har dette bevirket, at andelen af kvindelige afdelingsdirektører er øget til 23,8 % (fra 19,4 i 2013).

På de højeste ledelsesniveauer er der stadig meget få kvinder (6,7 % mod 6,5 % i 2013), mens andelen på det laveste ledelsesniveau nu med 44,7 % er tæt på fuldstændig lighed (2013: 38,6 %). Her er der tale om en fortsat stigning i hele koncernen, hvor der er en løbende nettotilgang af kvindelige ledere på det laveste ledelsesniveau.

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 både i 2013 og 2014.



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 – tallene for 2014 er med 36 % kvindelige deltagere over gennemsnittet.

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 (47,0 år) end gennemsnittet for øvrige medarbejdere (44,9). Også ledernes anciennitet er med gennemsnitligt 15,4 år højere end gennemsnittet for samtlige medarbejdere (13,3).

Nye ledere havde i 2014 en gennemsnitsalder (42,0 år) noget under medarbejdergennemsnittet. Da der i 2014 er ansat relativt mange eksterne ledere, var gennemsnitsancienniteten blandt nye ledere med 6,5 år usædvanligt lav. Yngste nye leder var en mand på 28, den ældste ligeledes en mand på 56 år.