

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabsloven § 99 b

Denne redegørelse er en del af ledelsesberetningen for årsrapport 2019.

Vores politik er ikke at diskriminere på baggrund af køn, men at ansætte efter faglige kvalifikationer.

IT-industrien er kendetegnet ved, at der generelt er ansat betydeligt færre kvinder end mænd.

cBrain har gennem en årrække systematisk arbejdet på at opnå en mere ligelig fordeling, fordi diversitet styrker virksomhedens konkurrenceevne jf. virksomhedens mangfoldighedspolitik. Derfor vælges kvinden frem for manden, hver gang der måtte være en kvinde og en mand, som søger en given stilling, og hvor de har de samme kompetencer. Den tilgang betyder, at i dag er 38 % af cBrains samlede medarbejderstyrke kvinder mod 35 % i 2018.

cBrain har som mål, at 1/3 af den øvrige ledelse ligeledes skal være kvinder. Når der sker udskiftning i eller tilførsel til den øvrige ledelse, vil cBrain anvende samme politik som for den øvrige del af virksomheden, nemlig at hvis en mand og kvinde med samme kompetencer ansøger stillingen, vælges kvinden. cBrain anser dog kontinuitet i den øvrige ledelse for særdeles vigtig, og selskabet ønsker derfor ikke at udskifte medlemmer af den øvrige ledelse, før dette falder naturligt.

Som et led i cBrains vækst er der i 2019 blevet ansat en række ledere, hvor af alene en er kvinde. Det har forrykket balancen, så andelen af kvinder i den øvrige ledelse nu er 25 % kvinder mod sidste år 29%.

cBrains ledelse vurderer således løbende, hvilke tiltag der er meningsfulde i forhold til kønsmæssig sammensætning af ledelse i det øverste ledelseslag samt på de øvrige ledelsesniveauer. I udformning af stillingsprofiler lægges vægt på at signalere diversitet. Ved udgangen af 2019 betræder 5 kvinder en lederpost. cBrain vil fortsætte sin praksis med at vælge kvinder til lederposter, hver gang der måtte være en kvinde og en mand, som søger en given stilling, og hvor de har de samme kompetencer. I og med at andelen af kvinder nu samlet er 38%, øges antallet af interne kandidater til ledelsesposter.

Bestyrelsen består af 5 medlemmer, hvoraf en er kvinde. Det er bestyrelsens mål, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 2 personer svarende til 40% af bestyrelsen ved udgangen af 2021.