

Mangfoldighedspolitik

cBrain er en ingeniørvirksomhed, der udvikler standardsoftware til politisk styrede organisationer internationalt. cBrain ansætter stort set udelukkende medarbejdere med en akademisk baggrund og højt karakterniveau, som samtidig matcher vores kultur og har den DNA, som cBrain er funderet på jf. børsprospektet fra 2006.

Politik

Der tilstræbes diversitet og komplementære kompetencer hos medarbejdere og i ledelsesgrupper, fordi cBrain tror på, at det skaber grundlaget for mere innovative og bæredygtige beslutninger og løsninger.

I cBrain indgår derfor forhold som køn, alder, uddannelse, international erfaring, sprog mv. i vores vurdering, når vi rekrutterer og udvælger medarbejdere og ledere.

Køn

IT-industrien er kendetegnet ved, at der generelt er betydelig færre kvinder end mænd ansat. cBrain har over en årrække systematisk arbejdet på at opnå en mere ligelig fordeling, bl.a. ved at vælge kvinden frem for manden, hver gang der måtte være en kvindelig og en mandlig ansøger med samme kompetenceniveau og kvalifikationer. Denne tilgang er medvirkende til, at i 2021 var 44% af cBrains samlede medarbejderstyrke udgjort af kvinder mod 40% i 2020 og 38% i 2019.

Når det gælder cBrains øverste ledelsesorgan – bestyrelsen – er det bestyrelsens mål, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40%. Bestyrelsen vægter imidlertid kontinuitet i bestyrelsen højt samtidig med, at den vægter en mindre men effektiv bestyrelse bl.a. henset til virksomhedens størrelse. Bestyrelsen vil aktivt fortsætte sit arbejde for at nå dette mål inden udgangen af 2026. Ved bestyrelsens indstilling af nye bestyrelsesmedlemmer, indstilles det underrepræsenterede køn under forudsætning af, at der er de samme kompetencer.

cBrain har som mål, at for niveau 1 under den øverste ledelse skal det underrepræsenterede køn udgøre mindst 20% ved udgangen af 2026. cBrain anser dog kontinuitet i direktionen for særdeles vigtig, og selskabet ønsker derfor ikke at udskifte medlemmer her, før dette falder naturligt. Når der sker udskiftning i 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 og kvalifikationer søger en stilling, vælges kvinden.

For niveau 2 under den øverste ledelse (personaleledere) er der opnået en god fordeling mellem mænd og kvinder i lighed med hele selskabet. Her er målet frem mod 2026 at fastholde denne sunde balance, således at det underrepræsenterede køn udgør mindst 40% ved udgangen af 2026.

I og med at cBrain i høj grad lægger vægt på at kunne udvikle egne ledere, så vil det forhold, at der samlet set er en god balance mellem kvinder og mænd i virksomheden (p.t. 44 %), fremme en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelseslag 1 og 2 over tid.

cBrains ledelse vurderer løbende, hvilke meningsfulde tiltag i forhold til kønsmæssig sammensætning af ledelse i det øverste ledelseslag og på øvrige ledelsesniveauer, der kan tages. Ud over en generel bevidst rekrutteringsstrategi investeres i ledelsesudvikling og -træning.

Se i øvrigt den årlige redegørelse på virksomhedens hjemmeside vedr. den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. Årsregnskabsloven § 99 b.

Alder

cBrain har en tilfredsstillende aldersspredning blandt sine medarbejdere. Den gennemsnitlige alder udgør i 2022 40 år (kvinder: 37 år og mænd 43 år). cBrain arbejder bevidst med at sikre et godt mix mellem nyuddannede, juniorer og seniorer, og arbejder aktivt med løbende at sikre et inflow af dygtige medarbejdere allerede fra studietiden. Gennem uddannelse, træning, sociale aktiviteter og ved at give ansvar arbejdes der helt fra starten med at skabe muligheder og rum for udvikling.

Nationalitet

cBrain vægter et internationalt miljø, og det er helt centralt henset til cBrain internationale vækststrategi. Blandt cBrains ansatte er der mere end 10 nationaliteter, og det understøttes ved at kommunikation internt i stigende grad foregår på engelsk.

Uddannelse

Som softwarevirksomhed, der udvikler en standardplatform rettet mod et globalt marked, er cBrain stærkt fokuseret på at skabe et godt og attraktivt miljø for softwareingeniører, som udgør grundstammen i cBrains R&D. Det suppleres med UX'ere og sprogligt stærke dokumentationskonsulenter, som typisk har en akademisk sprogbaggrund.

I Leveranceenhederne er der stor diversitet med mange forskellige akademiske uddannelsesretninger: ingeniører, dataloger, sociologer, jurister, journalister, lingvister, merkantile kandidater etc. Flere har en PhD grad og op til flere kandidatgrader. cBrain anser det som en stor styrke, og det giver spændstighed og perspektiver i arbejdet.

Log

Version	Dato	Forfatter	Beskrivelse
1.1	2022.11.02	EJJ	Politik oprettet og godkendt af bestyrelse
1.0	2018.10.22	EJJ	Politik oprettet og godkendt af bestyrelse