

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

Denne redegørelse er en del af ledelsesberetningen for årsrapport 2020.

Vores politik er ikke at diskriminere på baggrund af køn samt 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. Indtil en ligelig fordeling er opnået vælges det underrepræsenterede køn. 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 er medvirkende til, at 40 % af cBrains samlede medarbejderstyrke i dag er kvinder mod 38% i 2019 og 35 % i 2018.

cBrain har som mål, at mindst 1/3 af ledelsen skal udgøres af det underrepræsenterede køn. Når der sker udskiftning i eller tilførsel til ledelsen, 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 ledelsen for særdeles vigtig, og selskabet ønsker derfor ikke at udskifte medlemmer af ledelsen, før dette falder naturligt.

Antallet af kvindelige ledere er ved udgangen af 2020 i alt 6 og udgør dermed 30 % af lederne i cBrain mod sidste år 25 %. Dermed er cBrain tæt på at have nået målsætningen.

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%. Det var bestyrelsens mål også at skulle opnå dette mål ved udgangen af 2021, men må konstatere, at det næppe vil blive nået, fordi bestyrelsen vægter kontinuitet i bestyrelsen højt og ikke finder grundlag for at udvide bestyrelsen på nuværende tidspunkt, grundet virksomhedens størrelse. Bestyrelsen vil fortsætte arbejde for at nå dette mål, men har valgt ikke at sætte et tidsmæssigt mål herfor.

Ledelsen vurderer løbende, hvilke tiltag der er meningsfulde i forhold til kønsmæssig sammensætning af ledelsen. I udformning af stillingsprofiler lægges vægt på at signalere diversitet. 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 40%, er antallet af interne kandidater til ledelsesposter øget.