

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

Denne redegørelse er en del af ledelsesberetningen for cBrains årsrapport for 2021.

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

Det er vores politik ikke at diskriminere på baggrund af køn samt at ansætte efter faglige kvalifikationer.

cBrain har gennem en årrække systematisk arbejdet på at opnå en mere ligelig fordeling mellem kønnene, 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. Denne tilgang er medvirkende til, at 44 % af cBrains samlede medarbejderstyrke i dag er kvinder mod 40% i 2020 og 38 % i 2019.

cBrain har som mål, at der skal være en ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen. Når der sker udskiftning i eller tilførsel til ledelsen, vil cBrain anvende den 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 tæller ved udgangen af 2021 6 kvinder og udgør 35 % af lederne i cBrain mod 30 % forrige år. Dermed er cBrain godt på vej til at nå målsætningen.

Bestyrelsen består af 5 medlemmer, hvoraf en er kvinde. Det er bestyrelsens mål, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40%. Bestyrelsen vægter kontinuitet i bestyrelsen højt og finder ikke grundlag for at udvide antallet i bestyrelsen på nuværende tidspunkt, grundet virksomhedens størrelse. Bestyrelsen vil 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.

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 44% i 2021 mod 40% i 2020, er antallet af interne kandidater til ledelsesposter øget i året, hvilket cBrain anser som tilfredsstillende.