

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

Denne redegørelse er en del af ledelsesberetningen for årsrapport 2017.

IT-industrien er kendetegnet ved, at der generelt er ansat betydelig færre kvinder end mænd. cBrain har over gennem en række over systematisk arbejdet på at opnå en mere ligelig fordeling, bl.a. ved at vælge kvinden frem for manden, hver gang der måtte være en kvinde og en mand, som søgte en given stilling, og som havde samme kompetencer. Den forfordeling har betydet, at over 1/3 af cBrains samlede medarbejdere i dag er kvinder.

cBrain har stadig en uligevægt i den øvrige ledelse, hvilket bl.a. skyldes, at der her stort set ingen udskiftning har været gennem mange år.

cBrain har som mål at 1/3 af den øvrige ledelse på sigt ligeledes vil være kvinder. Men cBrain anser kontinuitet i den øvrige ledelse for særdeles vigtig, og selskabet ønsker derfor ikke at udskifte medlemmer af den øvrige ledelse, 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 ansøger stillingen, vælges kvinden.

cBrains ledelse vurderer således løbende, hvilke tiltag der meningsfuldt kan tages i forhold til kønsmæssig sammensætning af ledelse i det øverste ledelseslag og på øvrige ledelsesniveauer. I en række af stillingsprofiler som har været opslået i 2017 har der været lagt vægt på diversitet. I 2017 har 1/3 af nye teamledere været kvinder.

Bestyrelsen består af 5 medlemmer. Alle er mænd. Det er ledelsens mål at den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen skal leve op til kravene inden 2021, og det er derfor bestyrelsens mål, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 1 person svarende til 20% af bestyrelsen.

Vores politik er ikke at diskriminere mellem kønnene men at ansætte efter faglige kvalifikationer.