

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

Denne redegørelse er en del af ledelsesberetningen for årsrapport 2018.

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 forfordeling betyder, at i dag er 35 % af cBrains samlede medarbejderstyrke kvinder.

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.

cBrain har en positiv udvikling i forhold til målsætningen om antallet af kvinder i den øvrige ledelse, i det der nu er 29 % kvinder, men der er dog fortsat en – dog beskeden – uligevægt i forhold til det fastsatte mål. Det skyldes bl.a., at der har været en meget begrænset udskiftning af ledere.

cBrains ledelse vurderer således løbende, hvilke tiltag der meningsfuldt i forhold til kønsmæssig sammensætning af ledelse i det øverste ledelseslag samt på de øvrige ledelsesniveauer kan tages. I udformning af stillingsprofiler lægges vægt på at signalere diversitet og værdier, som kan appellere til kvinder. Ved udgangen af 2018 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 35%, øges antallet af interne kandidater til ledelsesposter.

Bestyrelsen består af 5 medlemmer. Alle er mænd. Målet var for 2018 at få indvalgt en kvinde, men bestyrelsen valgte af timingmæssige årsager ift. kontinuitet at udskyde det til 2019. Fra og med generalforsamlingen i april 2019 forventes indvalgt en kvinde, hvorefter kvinder vil udgøre 20% af bestyrelsen. Det er bestyrelsens mål, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 2 personer svarende til 40% af bestyrelsen ved udgangen af 2021.

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