

Arbetsgivarens aktivitets- och redogörelseplikt

Det är viktigt för oss på Lexit att kunder, medarbeidere og øvrige interessenter er trygge med at våre løsninger kommer från en värdekedja som tar hänsyn till mänskliga rättigheter, arbetstagarers rättigheter och miljön.

Genom att tillhandahålla verktyg för digitalisering hjälper vi våra kunder att göra sina processer mer hållbara. Det sammantaget med att vi integrerar hållbarhet i alla aspekter av vår verksamhet och genom att samarbeta med våra intressenter för att ta itu med gemensamma utmaningar och möjligheter, strävar vi efter att vara en ledande aktör inom hållbar affärsverksamhet och att göra en positiv skillnad för samhället och miljön.

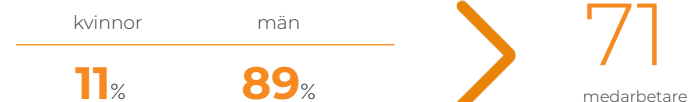
I den här rapporten beskriver vi hur vi arbetar för att uppfylla aktivitets- och redogörelsesplikten.



Könsfördelning

Lexit Group Norway hadde 71 medarbeidere per den 31/12-2023 varav 8 kvinner (11%) og 63 menn (89%).

Könsfördelning 31/12-2023:



Könsfördelningen varierer för olika positioner och funktioner. Det finns begränsad tillgång på kvinnlig arbetskraft i branschen, detta gäller särskilt för säljare och viss teknisk kompetens.

Tillfälligt anställda, deltidsanställda och permissioner

Heltidanställning är standard för anställningar hos Lexit. Det fanns 1 deltidsanställd (80%). Det fanns 1 tillfälligt anställd under 2023 (timanställd).

Delstidsanställda 2023:



Tillfälligt anställda 2023:



Föräldralediga under 2023:



Snitt veckor föräldraledighet under 2023:



Lön

Lexit kompenserar anställda på en konkurrenskraftig nivå i förhållande till branschen och den lokala arbetsmarknaden. Verksamheten bedrivs i full överensstämmelse med gällande lagar gällande lön, arbetstid, övertid och förmåner. Inga kollektivavtal finns. Utfall av lönekartläggning redovisas i nästkommande rapport.

Vår arbete för jämställdhet, mångfald och mot diskriminering.

Alla medarbetare hos Lexit har ett ansvar för att bidra till en positiv och inkluderande arbetsmiljö. Företagets arbete med jämställdhet och mångfald är djupt förankrat i koncernens strategier och integrerat med de övergripande principerna och de etiska riktlinjerna som beskrivs i vår Code of Conduct. Arbetet leds främst av ansvarig för HMS och HR, som samarbetar nära med ledningen för att främja dessa värden.

Trakasserier och våld

Risker för trakasserier och våld motverkas genom tydliga policies och rutiner. Dessa finns tillgängliga för alla i intranätet. Det inte förekommit några rapporterade fall av trakasserier eller oönskad uppmärksamhet under året.

Rekrytering

Våra rekryteringsrutiner säkerställer en rättvis, öppen och inkluderande rekryteringsprocess för alla kandidater, oavsett ålder, kön, etnicitet, religion, funktionsvariation eller sexuell läggning. Målet är att främja mångfald och inkludering inom organisationen och att alla anställningsbeslut baseras på meriter, kompetenser och kvalifikationer som är relevanta för arbetet. Rekryteringsprocessen skall vara transparent och baserad på förutbestämda och tydligt kommunicerade kriterier.

All jobbbannonsering skall vara neutral och tillgänglig, utformad för att attrahera en bred grupp sökande. Utvärdering av kandidater baseras strikt på deras färdigheter, erfarenheter och lämplighet för rollen. Genom att engagera oss i en icke-diskriminerande rekryteringsprocess, strävar vi efter att inte bara uppfylla juridiska krav utan också bygga en arbetsmiljö där alla medarbetare har lika möjligheter att lyckas och bidra till organisationens framgång.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtal spelar en central roll i att identifiera och hantera risker relaterade till jämställdhet, diskriminering, mobbing och trakasserier. Alla medarbetare genomförde ett medarbetarsamtal under 2023 i vilket frågor kring arbetsmiljön lyftes. Genom att aktivt lyssna och reagera på dessa frågor kan problem identifieras och åtgärdas innan de eskalerar, vilket bidrar till en hälsosammare och mer inkluderande arbetsplats.



Ledarutvecklingsprogram

Ett internt ledarutvecklingsprogram startades upp under 2023 som syftar till att utveckla individer och teamen enligt strategier och riktlinjer, och för att bygga en företagskultur som bygger på tillit, respekt, samarbete, transparens och stolthet.

AMU-möten

Ansattforum har genomförts under året. En ny rutin för AMU-möten är under utveckling. AMU kommer att genomföras fyra gånger om året med representanter för arbetsgivaren, medarbetare och skyddsombud. Agendan kommer att inkludera jämställdhet, trakasserier och mobbing.

Medarbetarundersökning

Under 2024 kommer medarbetarundersökning via Great Place to Work att genomföras. Undersökningens frågor omfattar frågor kring diskriminering, jämställdhet och mångfald. Resultaten används sedan för att identifiera områden som behöver förbättras samt för att stärka de insatser som redan görs för att skapa en mer välkomnande och mångsidig arbetsplats.

Whistleblowing

Alla medarbetare skall rapportera om de blir medvetna om missförhållanden i verksamheten. Rapporteringsrutinen gäller för alla medarbetare, styrelsemedlemmar och eventuell inhyrd personal.

Rapporteringsrutinen är integrerad i vårt HR-system som en del av i företagets personalhandbok och kommuniceras genom vårt intranät och i onboardingen för nyanställda. Anmälan kan göras till närmaste ledare eller via funktionen för Whistleblowing då man kan välja att vara anonym. Det har inte rapporterats några oegentligheter under året.

Anpassning för mångfald och möjlighet att kombinera arbete och familjeliv

I största möjliga mån anpassas arbetsituationen för alla som behöver det. Detta avtalas mellan berörd medarbetare och teamledare.

Medvetandegörande och kommunikation

Våra policies och rutiner är tillgängliga för alla medarbetare i vårt Intranät.