

REJLERS

# HÅLLBARHETSREDOVISNING 2019



# Mot Agenda 2030

För att klara de globala hållbarhetsutmaningarna behöver dagens samhälle en snabb omställning där infrastrukturer, industrier och fastigheter måste bli mer effektiva och smarta. Vi på Rejlers är delaktiga och bidrar till denna omställning. Det gör vi genom hållbara lösningar som stärker våra kunders konkurrenskraft samtidigt som det framtidssäkrar deras verksamheter.

## FN:s Globala mål för hållbar utveckling

De 17 Globala målen som utvecklats av FN utgör den mest ambitiösa agendan för en hållbar utveckling som någonsin antagits. Målen, som ska vara uppfyllda till 2030, har siktet inställt på att avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa samt till stora delar lösa klimatkrisen.

Under 2020 går vi in i vad FN kallar "Decade of action" vilket innebär att mer kraftfulla åtgärder behövs för att nå de Globala målen till 2030. Det är alltså nödvändigt att hitta åtgärder och lösningar som påskyndar arbetet. Efterfrågan hos våra kunder har ökat markant nu när samhället har ett behov av att ställa om.

## Hållbarhetsramverk

Rejlers har under 2019 utvecklat ett nytt hållbarhetsramverk för verksamheten som genom definierade mål och aktiviteter syftar till att bidra till de Globala målen. Hållbarhetsramverket består av tre områden; medarbetare, uppdrag och partners. I detta arbete har vi tagit hjälp av vår egenutvecklade modell *Roadmap to Agenda 2030* för att mer fokuserat arbeta med hållbarhet i hela verksamheten. Vi är övertygade om att ett integrerat hållbarhetsarbete är en förutsättning för att fortsätta skapa långsiktigt värde för våra kunder, medarbetare och övriga intressenter.

Hållbarhetsramverket hjälper oss att fokusera på områden där vi kan göra störst skillnad genom vår unika kompetens. För oss innebär det att möta den ökade efterfrågan och de ökade förväntningarna på hur vi, som en ledande aktör inom teknikonsultbranschen, kan bidra till att skapa och utveckla hållbara samhällen.

## Styrning av hållbarhetsarbetet

Hållbarhetsarbetet på Rejlers är högt prioriterat inom organisationen. Rejlers hållbarhetschef ansvarar för att säkerställa att hållbarhetsmålen är en del av den övergripande företagsstrategin. Vårt hållbarhetsramverk ska säkerställa att alla funktioner och divisioner bidrar på bästa sätt till hållbarhetsarbetet. Nedbrutna, mätbara mål som syftar till att uppnå de övergripande målen ska finnas på alla nivåer i organisationen.

Rejlers HR-avdelningar arbetar ständigt med att medarbetarna ska utvecklas, trivas och bli utmanade i sitt arbete. De ansvarar för och säkerställer att Rejlers utvecklas som en attraktiv arbetsgivare.

I vår rekryteringsprocess fokuserar vi särskilt på att öka jämställdhet och mångfald i organisationen. Genom att tillsätta en "rektor", Head of Learning, säkerställer vi lärande, utveckling och kunskapsöverföring inom företaget men också med våra kunder och samarbetspartners. Detta är en viktig parameter för ständiga förbättringar och för att kunna bidra på bästa sätt till en hållbar utveckling.

Rejlers inköpsprocess ska säkerställa att leverantörer och partners följer och respekterar vår uppförandekod som en självklar miniminivå. Mer information om uppförandekoden finns i avsnittet Partners. Uppföljning av leverantörer kommer att göras utifrån bedömd risknivå.

Under 2019 har det bedrivits ett strukturerat arbete för att förankra hållbarhetsramverket och dess innehåll inom våra verksamhetsområden. Samtliga områden har kartlagt sin verksamhet och sina möjligheter att påverka kundens hållbarhetsarbete i en positiv riktning. En rad initiativ har tagits fram som kommer att arbetas vidare med under 2020, som inkluderar utbildning och kompetensutveckling samt metoder för att mäta och följa upp hållbarhetspåverkan i våra uppdrag. Under 2020 planerar vi att följa upp de hållbarhetsaspekter som bidrar till vårt hållbarhetsramverk i stort i våra större projekt för att identifiera utvecklingspunkter men även för att lära från lyckade projekt.

## MEDARBETARE

## UPPDRAG

## PARTNERS

### Globala mål



3 GOD HÄLSA OCH  
VÄLBEFINNANDE



4 GOD UTBILDNING  
FÖR ALLA



5 JÄMSTÄLLDHET



7 HÅLLBAR ENERGI  
FÖR ALLA



9 HÅLLBAR INDUSTRI,  
INNOVATIONER OCH  
INFRASTRUKTUR



11 HÅLLBARA STÄDER  
OCH SAMHÄLLEN



10 MINSKAD  
OJÄMLIKHET



12 HÅLLBAR  
KONSUMTION OCH  
PRODUKTION

### Ambition

Vi älskar utmaningar och strävar efter att vara den främsta lärande organisationen i branschen. Det är möjligt genom att vi har de mest engagerade medarbetarna.

Vi skapar en mer hållbar morgondag och framtids-säkrar våra kunders verksamheter. Vi delar kunskap genom vår öppna och lärande kultur.

Vårt briljanta nätverk bidrar till vår framgång. Integritet och ärlighet är grunden för vår verksamhet.

### Övergripande mål 2025

- Vi främjar en arbetsmiljö som säkerställer fysisk och mental hälsa. Som ett resultat av detta har vi en sjukfrånvaro under 2,5%.
- Vi har en kultur som skapar framgång för våra kollegor. Detta resulterar i en eNPS: 20.
- Vi har en lärande kultur som adderar värde till anställda, kunder och partners.
- Vi har en större mångfald och är minst 25% kvinnor i organisationen.
- Vi har jämställda ledningsgrupper i koncernen och på landsnivå.
- Vi ökar kontinuerligt andelen projekt som, på olika sätt, bidrar till en hållbar utveckling och FN:s Globala mål.
- Vi har halverat Rejlers egen klimatpåverkan mellan 2020-2025.
- Vi skärper kontinuerligt kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja.

# Medarbetare

Grunden till Rejlers framgång är våra medarbetare. Vårt mål är att vara den bästa arbetsgivaren i branschen. Vi lyckas med det genom att ha en inkluderande, inspirerande och utvecklande miljö.

Home of the learning minds utgör grunden för vår verksamhet och vad våra medarbetare kan förvänta sig av oss. Hela verksamheten genomsyras av en nyfikenhet och en vilja att alltid lära sig och utvecklas. Den påverkar hur vi bemöter varandra, både internt och externt, samt vilken typ av kompetens vi söker. Samtidigt ger den ett självklart utrymme för individuell utveckling.

## Mångfald

Ett av Rejlers långsiktiga mål är att öka mångfalden i företaget. Vi strävar efter en inkluderande och jämställd arbetsplats där alla känner sig välkomna. Det är av yttersta vikt att våra medarbetare behandlas lika och ges samma möjligheter oberoende av ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller annan ställning. För att uppnå vår vision att vara den bästa arbetsgivaren i branschen så är en grundförutsättning att verksamheten präglas av mångfald och nytänkande. Det gäller i allt vi gör, både internt och externt. Vi kräver även att alla våra anställda följer vår uppförandekod och följer de etiska riktlinjer som beslutats av organisationen. En jämställd arbetsplats innebär att vi inte går miste om viktiga perspektiv, kompetens och utvecklingsmöjligheter. Rejlers är verksam inom en sektor med fler män än kvinnor, därför arbetar vi hårt för att kvinnor ska välja Rejlers som arbetsgivare. Vi arbetar även aktivt för att öka andelen kvinnliga chefer och ha

jämställda ledningsgrupper. Under 2019 var andelen anställda kvinnor 19% och andelen kvinnor av nyanställda var 22%. Koncernledningen bestod 2019 av 29% kvinnor men från 1 januari 2020 av 50% kvinnor. Vår målsättning är att ha minst 25% kvinnor i organisationen till år 2025.

## Hälsosamma arbetsplatser

Rejlers har en lång tradition av att värdera medarbetarnas hälsa högt. Vi ser det som en grundförutsättning för en hållbar arbetsplats med låg sjukfrånvaro. Vi tillhandahåller en flexibel arbetsmiljö där varje individ i största möjliga mån får påverka sin arbetssituation för att den ska passa de individuella förutsättningarna. Vi strävar efter att vara en modern arbetsplats med ett nyskapande tankesätt. På det sättet hoppas vi attrahera talanger i alla åldrar med olika bakgrund.

Vi uppmuntrar till fysisk aktivitet på många olika sätt, allt ifrån att cykla till arbetet till att delta i gemensamma friskvårdsaktiviteter. Rejlers sponsrar deltagande i t ex skid- och löptävlingar, erbjuder en generös friskvårdsersättning samt har friskvårdsansvariga inom organisationen som anordnar olika aktiviteter.

Under 2020 kommer vi att införa en ny metod för att mäta medarbetarnas engagemang och nöjdhet. Den nya metoden kommer att ge oss bättre förutsättningar att följa medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation i realtid samt tidigt sätta in åtgärder vid behov. För att jämföra oss mot branschen mäter vi även Employee Net Promoter Score (eNPS). Detta är ett mått på hur troligt det är att en medarbetare skulle rekommendera sin arbetsgivare till en vän eller bekant.

| Medarbetardata                  | 2019        |             | 2018        |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                                 | Totalt (st) | Kvinnor (%) | Totalt (st) |
| <b>Antal medarbetare</b>        | 2 398       | 19          | 1 953       |
| Sverige                         | 1 042       |             |             |
| Finland                         | 936         |             |             |
| Norge                           | 270         |             |             |
| Moderbolaget                    | 10          |             |             |
| Timanställda                    | 140         |             |             |
| <b>Medelålder</b>               | 44          |             | 45          |
| <b>Total sjukfrånvaro (%)</b>   | 2,7         |             | 3,0         |
| <b>Medarbetaromsättning (%)</b> | 11          |             | 12          |

| Ledningsgrupper         | 2019        |             |
|-------------------------|-------------|-------------|
|                         | Totalt (st) | Kvinnor (%) |
| <b>Koncernledningen</b> | 7           | 29          |
| <b>Dotterbolagen</b>    |             |             |
| Ledningsgrupp Sverige   | 10          | 30          |
| Ledningsgrupp Finland   | 7           | 0           |
| Ledningsgrupp Norge     | 10          | 20          |

### En lärande kultur

På Rejlers har vi en stark team-känsla och det finns ständiga möjligheter till vidareutveckling. Våra anställda får möjlighet till utveckling genom utmanande uppdrag och projekt som involverar den senaste tekniken eller i till exempel trainee- och mentorsprogram. Rejlers arbetar även för att sprida kunskap, inte bara till kollegorna vi arbetar med i vardagen utan över hela organisationen.

Ett koncept som hjälper oss att sprida kunskap inom organisationen är våra Learning Events där medarbetare och externa talare delar med sig av kunskaper, erfarenheter och nyheter. Vi har även en plattform för e-learning där alla medarbetare smidigt kan få tillgång till olika utbildningar. I vårt ledningssystem finns inbyggda checkpunkter för lärande och erfarenhetsåterföring som ska gynna ständiga förbättringar. Det innebär att det efter varje avslutad del i ett projekt finns tid för reflektion av det utförda arbetet som bidrar till vårt interna lärande och utveckling.

För att nå vår vision och bli branschledande inom lärande har vi skapat en helt ny roll, Head of Learning, som ska arbeta fokuserat med att förverkliga visionen.

Lärandet är gränslöst, inte minst mellan kollegor inom bolaget. Vi inhämtar och delar med oss av ny kunskap och nya insikter även i samverkan med kunder och partners.

Att ha ett bra ledarskap är en grundförutsättning för en framgångsrik organisation och vi satsar därför på att utbilda och utveckla både nuvarande och potentiella ledare inom organisationen.

# HOME of the LEARNING MINDS



# Uppdrag

Vi vill alltid utmana våra kunder och hitta lösningar som överträffar deras förväntningar. Det innebär att vi ska hålla en hög kvalitet på det arbete vi genomför samt finna lösningar som är förmånliga för kunden och har en positiv inverkan på klimat och samhälle.

Rejlers erbjuder lösningar inom främst fyra områden; industri, infrastruktur, energi och fastigheter. Vad hållbarhet innebär inom de olika områdena varierar, men vår målsättning är att kontinuerligt öka andelen uppdrag som på olika sätt bidrar till de Globala målen och skapar värde för våra intressenter. Våra uppdrag bidrar ofta till energieffektivisering, smartare resursförbrukning och digital transformation.

Rejlers spelar en viktig roll i energiomställningen och säkrar en effektiv energitillförsel samt utveckling av robusta samhällen. I våra uppdrag kan vi även minska användningen av råmaterial och vatten genom effektivare processer och cirkulära flöden. Vi arbetar även för att minska avfallsmängder i våra uppdrag genom effektiviseringar av processer och materialval.

Som konsulter är en av våra största utmaningar att mäta vår faktiska påverkan i uppdragen mot kund. Detta då vi inte kan påverka utformningen och hållbarhetsparametrarna fullt ut eftersom vi inte äger den slutliga lösningen. Vi försöker alltid

hitta relevanta sätt att värdera vår påverkan i uppdragen och öka vårt bidrag till hållbara lösningar. Utöver det vi kan göra för våra kunder ser vi det också som viktigt att minska vår egen klimatpåverkan, t.ex genom tjänsteresor och driften av våra kontor. Vi har för avsikt att halvera vår egen klimatpåverkan mellan år 2020–2025, till exempel genom mer hållbara resor och möten.

## Roadmap to Agenda 2030

Rejlers älskar utmaningar och vi vill ständigt lära oss nytt. I alla våra uppdrag kan vi hjälpa kunderna att hitta nya infallsvinklar och bidra till mer hållbara lösningar genom vår specialistkompetens.

Utifrån den tanken har Rejlers utvecklat en modell, *Roadmap to Agenda 2030*, som underlättar för våra kunder att arbeta med FN:s Globala mål. Modellen syftar till att göra det möjligt för kunderna att bedöma vilka Globala mål som är mest väsentliga inom deras verksamhet och hur de konkret kan arbeta för att bidra till en hållbar utveckling.

Under året har vi implementerat *Roadmap to Agenda 2030* med mycket gott resultat. Vi har arbetat med modellen tillsammans med våra kunder men även internt för att definiera vårt eget hållbarhetsramverk.

## UPPDRAG – VI GÖR SAMHÄLLET MER HÅLLBART

### Uppbyggnaden av Sveriges största solcellspark

Rejlers har fått i uppdrag av EnergiEngagemang att projektleda byggnationen av Sveriges största solcellspark. Parken ligger i Strängnäs och består av ca 50 000 solcellspaneler som har en kapacitet på ca 20 megawatt. Projektet ställer höga krav på tekniskt kunnande och att effektivt hantera materiallogistik, arbetsmiljö och transportfrågor. Solcellsparken beräknas vara klar för slutkunden HSB Södermanland att använda i augusti 2020.

### Rejlers optimerar avfallshantering i Finland

Genom att underlätta och automatisera avfallsdata hjälper Rejlers Helsingfors City Apartments (Heka) att optimera återvinningen av olika avfallsfraktioner och analysera kostnader. Med det nya systemet på plats kan Helsingfors City Apartments, Finlands största hyresvärd, kontinuerligt övervaka hushållsavfallet från 520 fastigheter och nästan 7 000 avfallskärl. Den senaste tekniken används för att skapa webbrapporter som analyseras dagligen.

### Europas kraftigaste landanslutning för kryssningsfartyg i Norge

Varje år anländer mellan 50 till 60 kryssningsfartyg till hamnen i Kristiansand. Ett kryssningsfartyg har flera tusen passagerare och har ett energibehov som motsvarar en mindre stad. För att skona miljön från utsläpp från fartygen har hamnen i Kristiansand försetts med Europas kraftigaste landanslutning. Rejlers är ansvarig för både drift av anläggningen och uppföljning av projektet. Högspänningsanläggningen genererar en effekt på 16 megawatt, vilket innebär att kryssningsfartygen inte behöver ha motorerna på när de ligger stilla. Det bidrar varje dag till att minska utsläppen motsvarande 13 000 dieselmotorer.

# Partners

## Rejlers Network

Ett viktigt verktyg för att säkerställa att vi alltid har rätt kompetens till våra projekt är Rejlers Network, en plattform med hela Rejlers kompetens samlad. Över 400 oberoende konsulter med expertis inom olika områden finns tillgängliga i plattformen som använder sig av artificiell intelligens i urvalsprocessen och säkerställer att vi alltid har rätt kompetens på rätt plats. Vi erbjuder våra fristående konsulter chansen att växa tillsammans med oss som en partner. Tack vare Rejlers Network tillkommer det alltid nya idéer och vinklar till våra projekt.

## Uppförandekod

Vårt omfattande nätverk ställer höga krav på oss att följa upp affärsetik och ansvar i leverantörskedjan. Vi lägger stor vikt vid att våra kunder och samarbetspartners respekterar vår uppförandekod. Under 2019 skärpte vi kraven i uppförandekoden ytterligare och såg till att samla alla områden som berör vår verksamhet och vårt agerande under samma ramverk. Uppförandekoden innehåller regler för hur alla anställda på Rejlers ska agera affärsmässigt samt företagets ansvar gentemot kollegor, kunder, aktieägare och andra intressenter.

Rejlers respekterar FN:s Global Compact och dess tio principer avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn och antikorrup­tion. Genom uppförandekoden kan vi bidra till en hållbar utveckling genom att säkerställa att vi har en stark affärsetik, vidtar åtgärder för att förebygga och upptäcka korrup­tion, tar hänsyn till miljö och mänskliga rättigheter samt informationssäkerhet.

Vår målsättning är att alla nya samarbetspartners ska signera och respektera vår uppförandekod. Det är ett pågående arbete som det kommer att arbetas aktivt med under 2020. Vårt övergripande mål är att kontinuerligt skärpa kraven på våra leverantörer och partners fram till 2025, för att säkerställa en hållbar värdekedja. En noggrannare uppföljning av efterlevnaden kommer att göras genom självskattnin­g och revisioner av leverantörer. Vi avser också att ytterligare lyfta och förtydliga kraven genom interna utbildningar.

PARTNERS





# Risker och riskhantering

Rejlers är en snabbt växande organisation vilket innebär både möjligheter och utmaningar. När vi växer genom att köpa upp andra bolag ställer det krav på oss som arbetsgivare att integrera nya medarbetare och kulturer. Detta medför även att vi ofta lär känna nya kunder där vi måste göra nya riskbedömningar för att säkerställa att de uppfyller våra krav.

| Område                | Beskrivning   | Hantering   | Aktiviteter under 2019  |
|-----------------------|---|---|---|
| Miljö                 | Rejlers bedriver inte tillstånds- eller anmälningspliktig verksamhet enligt gällande miljölagstiftning. De miljörisker som finns är konsekvenser som uppstår om vi skulle bryta mot gällande miljölagstiftning. Vi bedömer miljörisker som låga.  | För att säkerställa att miljölagstiftningen följs i hela koncernen har Rejlers ett certifierat miljöledningssystem.   | Genomlysning av organisationen och uppdragen för att identifiera var vi har störst risker och möjligheter för påverkan. |
| Mänskliga rättigheter | Vi bedömer risken för brott mot mänskliga rättigheter inom vår egen verksamhet som låg.   | Rejlers respekterar FN:s Global Compact och dess tio principer avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn och antikorrupktion. Dessa riktlinjer ska efterlevas internt i verksamheten och Rejlers arbetar med bolagets leverantörer för att säkerställa efterlevnad i leverantörskedjan.  | Revidering av uppförandekoden och målsättningar för krav och efterlevnadskontroll.                                      |
| Antikorrupktion       | Rejlers är beroende av att företaget, medarbetare, leverantörer och samarbetspartners respekterar och följer rådande lagstiftning gällande bestickning och korrupktion. Handlingar som strider mot rådande lagar kan påverka Rejlers rykte och verksamhet.  | Alla medarbetare ska följa Rejlers uppförandekod. Uppförandekoden innehåller regler för Rejlers affärsmässiga uppträdande och företagets ansvar gentemot kollegor, kunder, aktieägare och andra intressenter. I anställningsavtalet ingår vår uppförandekod som undertecknas av våra medarbetare. Vi har även ett system för vis-selblåsning där en oberoende extern aktör hjälper oss att hantera inkomna ärenden. | Revidering av uppförandekoden och utveckling av utbildningsmaterial och rutiner.  |
| Medarbetare           | För ett konsultbolag är medarbetarna en mycket central resurs. En risk finns alltid att kompetenta medarbetare lämnar Rejlers och går till konkurrenter, kunder eller startar egna verksamheter. För bolagets tillväxt är det viktigt att behålla befintliga medarbetare, men även att rekrytera nya. | Rejlers försöker agera som en god arbetsgivare och sätter stort fokus på medarbetarnas trivsel, hälsa och säkerhet. Bolagets storlek innebär att det är möjligt att erbjuda varierande arbetsuppgifter såväl geografiskt som kompetensmässigt. Att erbjuda en stimulerande arbetsplats för medarbetarna samt att ge goda möjligheter till utbildning och personlig utveckling bidrar till företagets utveckling.    | Ny vision och aktiviteter som fokuserar på en lärande och utvecklande kultur.   |



# Revisorns yttrande

## Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Rejlers AB (publ), org.nr 556349-8426.

### *Uppdrag och ansvarsfördelning*

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2019 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### *Granskningens inriktning och omfattning*

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

### *Uttalande*

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 1 april 2020  
Deloitte AB

Johan Telander  
Auktoriserad revisor

REJLERS AB (PUBL)  
ORG NR 556349-8426 | BOX 30233 | 104 25 STOCKHOLM  
TEL 0771-78 00 00 | WWW.REJLERS.COM/SE

