

# HÅLLBARHETSREDOVISNING 2022

REJLERS

HOME OF THE  
LEARNING MINDS



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

- 4 Introduktion till Rejlers hållbarhetsarbete
- 6 Hållbarhetsramverk
- 7 Möt vår nya hållbarhetsdirektör
- 8 Våra fokusområden
  - People
  - Projects
  - Partners
- 18 Ytterligare hållbarhetsinformation
- 22 Risker
- 24 Revisorns yttrande

Denna hållbarhetsrapport avges av Rejlers styrelse.





# CONTRIBUTING TO THE TRANSITION

# REJLERS HÅLLBARHETS RAPPORT

## Globala hållbarhetsagendan

Vi lever i en alltmer komplex värld och står inför globala hållbarhetsutmaningar som kommer att påverka såväl samhällen som företag och organisationer. Klimatförändringar, extremväder, förlust av biologisk mångfald och social ojämlikhet visar tydligt att hållbarhetssatsningarna både i näringslivet och i samhället i stort måste skalas upp. Klimatförändringar märks alltmer vilket ställer allt högre krav på beslutsfattare. Det har bland annat lett till samtal om möjligheterna att nå en global samsyn vad gäller priset för koldioxidutsläpp. Ett globalt avtal om biologisk mångfald har beslutats och transparensen i den finansiella rapporteringen har ökat. Utöver detta har såväl mångfald som mänskliga rättigheter tagit en alltmer framträdande roll i hållbarhetsomställningen under året.

Parisavtalet och FN:s globala mål för hållbar utveckling (Agenda 2030) är internationella överenskommelser för att driva på den hållbara omställningen i världen. Näringslivets engagemang har en avgörande roll för att världen ska hinna uppnå FN:s globala mål till 2030. För att klara de globala hållbarhetsutmaningarna behöver dagens samhälle en snabb omställning där vi bland annat måste minska koldioxidutsläppen och i förlängningen helt eliminera användningen av fossila energikällor, samt göra infrastruktur, industrier och byggnader smartare och effektivare.

## Rejlers verksamhet och strategiska prioriteringar

Rejlers är en av Nordens ledande teknik konsulter. Vår affärsmodell innebär att vi erbjuder spetskompetens till företag, myndigheter och andra organisationer för att de ska kunna möta morgondagens samhällsutmaningar. Med verksamhet i Sverige, Finland, Norge och Förenade Arabemiraten har Rejlers cirka 2 800 experter inom teknikområden som energi, industri, infrastruktur och fastigheter. Vi har även ett brett nätverk av partners och leverantörer som stärker vårt erbjudande ytterligare. Vi är våra kunders strategiska partner och genom vår kunskap hjälper vi dem att skapa en hållbar framtid. Rejlers bidrar därmed till omställningen med lösningar som stärker våra kunders konkurrenskraft och samtidigt framtidssäkrar deras verksamheter och våra samhällen.

Inom ramen för vår strategi ingår att Rejlers ska bli dubbelt så stort från 2018 till 2025. Våra strategiska prioriteringar och affärsmodell är grunden för att vi ska kunna uppnå denna tillväxt. Genom att utveckla vår organisation och leveranskapacitet kan vi vinna ännu större uppdrag, samtidigt som vi kontinuerligt förbättrar våra arbetssätt. Vi ser stora tillväxtpotentialer i att utveckla vår redan starka position på befintliga nordiska marknader i Sverige, Finland och Norge. Rejlers har identifierat strategiskt utvalda branscher som katalysatorer för tillväxt. Av särskilt intresse är den pågående övergången till en fossilfri framtid inom energi- och infrastruktursektorerna, där Rejlers drar nytta av omfattande sakkunskap och erfarenhet från

samtliga länder och divisioner för att hjälpa kunder att anpassa sig till en ny verklighet.

Rejlers hållbarhetsramverk syftar till att bidra till FN:s globala hållbarhetsmål till 2030. Under året har vi förtydligat i vårt ramverk hur vi, via våra kunduppdrag, är med och bidrar till detta genom att precisera vilka undermål till FN:s hållbarhetsmål som ingår i vårt åtagande.

## Hållbarhetsramverk

Vår vision Home of the Learning Minds vägleder oss till kontinuerligt lärande, utveckling och tillväxt. Visionens tre viktiga ord Home, Learning och Minds har vart och ett för sig en egen viktig betydelse som samspelar med våra tre värderingar:

- **Home:** Rejlers är ett välkomnande och inspirerande hem för såväl medarbetare som kunder och partners, där tillit, öppenhet och korta beslutsvägar är en självklarhet. Vi lever nyfiken i en öppen kunskapskultur, Open Source Culture, med övertygelsen att kunskapsdelning, lagarbete och samarbete över alla gränser skapar mervärde.
- **Learning:** Medarbetarnas kunskap, erfarenhet och kontinuerliga lärande är kärnan i Rejlers arbete med att utveckla morgondagens hållbara samhälle. Som branschens mest lärande företag utvecklar vi oss själva professionellt och håller oss uppdaterade om den senaste tekniken, samtidigt som vi bygger och drar nytta av våra nätverk, Brilliant Networks.
- **Minds:** Rejlers vill alltid dra nytta av att kombinera allt det kunnande som finns både hos våra medarbetare och våra kunder. Genom ett uppmuntrande, tillitsfullt och kommunikativt ledarskap och ett ansvarstagande medarbetarskap kan vi möta dagens och morgondagens utmaningar med entusiasm, nyfikenhet och nytänkande, Love the Challenge.

”Vi kommer att anta en tydligare roll som aktör i våra kunders omställning. Många av våra kunder har ambitiösa hållbarhetsmål och det är när det gäller att uppfylla dessa som det finns möjligheter för oss att mer konkret vara med och bidra.”

**Malin Ljung Eiborn**  
Hållbarhetsdirektör på Rejlers

Våra teknikkonsulttjänster utgör viktiga byggstenar för att uppnå en hållbar utveckling och skapa Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål till 2030. Som våra kunders pålitliga rådgivare visar vi vägen framåt och presenterar nya helhetsperspektiv och spetskompetens inom de senaste tekniklösningarna. Vi ställer även hållbarhetskrav på våra leverantörer samt vidtar åtgärder för att göra vår egen verksamhet hållbar.

Rejlers hållbarhetsramverk täcker in tre områden;

**People, Projects och Partners.** Vi är övertygade om att ett integrerat hållbarhetsarbete är en förutsättning för att fortsätta skapa långsiktigt värde för alla våra intressenter. Hållbarhetsramverket täcker in de områden där vi kan göra störst skillnad utifrån våra förutsättningar och genom vår unika kompetens. För oss handlar det om att möta den ökade efterfrågan och intressenternas förväntningar på oss att vara med och utveckla hållbara samhällen. Rejlers hållbarhetsramverk syftar till att bidra till FN:s globala hållbarhetsmål till 2030. I det uppdaterade hållbarhetsramverket visualiseras hur Rejlers mål och aktiviteter relaterar till undermålen i FN:s globala hållbarhetsmål.

Områdena togs fram under 2021 efter att vi genomfört en intressentanalys. I intressentanalysen blev det tydligt vilka områden som är mest värdefulla för våra primära intressenter; kunder, medarbetare, ägare och partners. Detta bidrar i sin tur till vårt arbete med att ta fram målsättningar och strategi för vägen framåt. Våra kunder vill att vi prioriterar en ansvarsfull värdekedja och vi ställer i nästa led krav på våra partners. Våra medarbetare förväntar sig att vi som företag tar vårt ansvar i arbetet med att uppnå målen i FN:s Agenda 2030 samt att vi har en säker och hälsosam arbetsmiljö som är fri från alla former av diskriminering och erbjuder goda möjligheter till personlig utveckling. Vidare är hållbarhet en avgörande faktor för unga talanger när de väljer arbetsgivare. Viktiga områden för våra ägare är en stabil och långsiktig finansiell utveckling och ett konkurrenskraftigt tjänsteerbjudande gentemot våra kunder. Klimatpåverkan är en viktig fråga för alla våra intressenter. Detta inkluderar transparens kring vår klimatpåverkan likaväl som att minska klimatpåverkan från våra egna aktiviteter och i våra kundprojekt.



# REJLERS BIDRAG TILL FN:S HÅLLBARHETSMÅL TILL 2030

## PEOPLE



## PROJECTS



## PARTNERS



### MÅL 2030

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>3.4:</b> Främja mental hälsa</p> <p><b>4.4:</b> Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet - öka det antal vuxna som har relevanta färdigheter, däribland tekniska färdigheter och yrkeskunskande, för sysselsättning och anständigt arbete</p> <p><b>5.1:</b> Utrota diskriminering av kvinnor och flickor</p> <p><b>5.5:</b> Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande</p> | <p><b>7.2:</b> Öka andelen förnybar energi i världen</p> <p><b>7.3:</b> Fördubbla ökningen av energieffektivitet</p> <p><b>9.1:</b> Skapa hållbara, motståndskraftiga och inkluderande infrastrukturer</p> <p><b>9.4:</b> Uppgradera all industri och infrastruktur för ökad hållbarhet. Rusta upp infrastrukturen och anpassa industrin för att göra dessa hållbara, med effektivare resursanvändning och fler rena och miljövänliga tekniker och industriprocesser.</p> <p><b>11.2:</b> Tillgängliggöra hållbara transportsystem för alla - tillhandahålla tillgång till säkra, ekonomiskt överkomliga, tillgängliga och hållbara transportsystem för alla.</p> | <p><b>10.3:</b> Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering</p> <p><b>12.2:</b> Hållbar förvaltning och användning av naturresurser</p> <p><b>12.5:</b> Minska mängden avfall markant</p> |
|---|---|--|

### REJLERS PRIORITERADE OMRÅDEN

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hälsosamma arbetsplatser</li> <li>▪ Lärande kultur</li> <li>▪ Jämställdhet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Industriomvandling</li> <li>▪ Energiomställning</li> <li>▪ Framtidssäkra samhällen</li> <li>▪ Rejlers analysmodell</li> <li>▪ Rejlers klimatpåverkan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leverantörsutvärdering och uppfyllande av kundförväntningar</li> <li>▪ Uppförandekod</li> </ul> |
|--|--|--|

### REJLERS AMBITIONER

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Vi älskar utmaningar och strävar efter att vara branschens mest lärande företag. Det uppnår vi genom att vi har de mest engagerade medarbetarna, en lärande arbetsmiljö samt en hälsosam och jämställd arbetsplats.</p> | <p>Rejlers verksamhet fokuserar på tekniklösningar inom tre huvudsakliga områden; Industriomvandling, Energiomställning och Framtidssäkra samhällen. Genom detta bidrar vi till bland annat FN:s hållbarhetsmål</p> | <p>När vi blickar framåt är vårt mål att till 2025 ytterligare höja kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja. En noggrannare uppföljning av efterlevnaden kommer att göras genom självskattnig och revisioner av leverantörer.</p> |
|--|---|--|

### REJLERS MÅL 2025

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Employee Net Promoter Score (eNPS) som ligger på 20</li> <li>▪ Sjukfrånvaro på 3 procent</li> <li>▪ Uppnå 10/10 i den årliga medarbetarundersökning om lärande</li> <li>▪ 25 procent kvinnor i organisationen</li> <li>▪ Jämställda ledningsgrupper</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vi ökar kontinuerligt andelen projekt som, på olika sätt, bidrar till en hållbar utveckling och FN:s Globala mål.</li> <li>▪ Mellan 2020 och 2025, ska vi halvera våra egna koldioxidutsläpp från scope 1, scope 2 och affärsresor med 50 procent.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vi skärper kontinuerligt kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja.</li> </ul> |
|---|--|--|

**I december 2022 fick Rejlers i Malin Ljung Eiborn sin första renodlade hållbarhetschef på koncernnivå. Med plats i ledningsgruppen ska hon nu ytterligare växla upp hållbarhetsarbetet, med särskilt fokus på kunduppdragen.**

#### **Framtidsutsikter med Rejlers hållbarhetsdirektör**

I december 2022 fick Rejlers i Malin Ljung Eiborn sin första renodlade hållbarhetsdirektör på koncernnivå. Hon är i grunden jurist, men har genom åren arbetat på såväl Utrikesdepartementet som på en av landets stora kommunikationsbyråer och varit hållbarhetschef inom industrin. Med plats i ledningsgruppen ska hon nu ytterligare växla upp hållbarhetsarbetet, med särskilt fokus på kunduppdragen. Under 2023 kommer Rejlers att ta fram en ny hållbarhetsstrategi med fokus på kundernas utmaningar.

– Vi kommer att ta en tydligare roll i våra kunders omställning. Många av våra kunder har ambitiösa hållbarhetsmål och när det gäller att uppfylla dessa finns stora möjligheter för oss att mer konkret vara med och bidra. Vår nya analysmodell för kunduppdrag, som syftar till att identifiera förbättringsförslag från hållbarhetsperspektiv, kommer att hjälpa oss att föra den dialogen med kunderna och jag ser stor potential för oss framåt med modellen som ett viktigt verktyg, säger Malin Ljung Eiborn.

För henne råder det ingen tvekan om att hållbarhet i dag är den helt avgörande affärsfrågan för hela näringslivet. Hållbar utveckling innefattar mer än att motverka klimatförändringarna, men detta är en verklig ödesfråga. Samhället måste ställa om och det snabbt.

– Den som inte har förstått det kommer inte att finnas kvar på marknaden om tio år. I dag är det rent affärskritiskt att bedriva ett strategiskt och målmedvetet hållbarhetsarbete. Det bidrar till lönsamhet, bättre affärer, större förtroende hos kunder och bättre samarbete i värdekedjan. Det finns helt enkelt ingenting som är viktigare framåt, förklarar hon.

Omställningen sker genom ett samspel mellan politik och näringsliv, där näringslivet numera sitter i förarsätet.

– Framför allt är det industrin som driver omställningen just nu, inte politiken. Energjomställningen sker också med industrins behov i fokus. Det är en enorm omställningsresa som samtidigt är en stor möjlighet för Rejlers framåt, slår hon fast.

# PEOPLE



Grunden till Rejlers framgång och utveckling är våra medarbetare. Vi är ett hem för dem, byggt på tillit och öppenhet. Med vår inställning att alltid omfatta dagens och morgondagens mest komplexa utmaningar, i kombination med kontinuerligt lärande, så utvecklar och inspirerar vi varandra. Vi antar utmaningar med entusiasm och strävar efter att vara branschens mest lärande företag. Det uppnår vi genom att vi har de mest engagerade medarbetarna, en lärande arbetsmiljö, en hälsosam samt jämställd och jämlik arbetsplats.

### Ambitioner, mål och utfall

**Mål – Hälsosamma arbetsplatser:** Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål 3.4 handlar om att vi prioriterar att skapa en god arbetsmiljö och bidra till en god fysisk och mental hälsa för våra medarbetare till 2030. På vägen mot detta har vi satt upp delmål till 2025, Employee Net Promoter Score (eNPS) som ligger på 20. Utfall på eNPS-resultatet år 2022 är 31 (18), vilket är ett mycket bra resultat. Det höga utfallet är ett resultat av en rad olika åtgärder som sammantaget har höjt medarbetarnas engagemang och nöjdhet. Om det fortsätter ligga stabilt kommer vi att höja målet ytterligare. Vår ambition är även att hålla sjukfrånvaron på 3 procent till 2025. Resultatet för 2022 är 3,9 (2,8) procent. Siffran är påverkad av högre frånvaro på grund av covid-19.

**Mål – Lärande kultur:** Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål 4.4, om att öka andelen vuxna som har relevanta kunskaper för sitt arbete, handlar om att vi skapar och bibehåller en lärande kultur. Under 2022 har vi satt upp målet att till 2025 uppnå 10/10 i den årliga medarbetarundersökning vi genomför och där vi ställer frågor som: "Upplever du att du lär dig nya saker på arbetet?". För 2022 blev resultatet 7,7/10 (7,5/10).

**Mål – Jämställdhet:** Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål 5.5, om kvinnor i ledande positioner, handlar om att vi mäter jämställdhet i koncernledningen och ledningsgrupperna på landsnivå. I slutet av 2022 bestod koncernledningen av 57 (50) procent kvinnor. Vid slutet av 2022 var andelen anställda kvinnor totalt 22 (21) procent. Vår målsättning är att ha minst 25 procent kvinnor i organisationen till år 2025.

### Hälsosamma arbetsplatser

Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål 3.4, om mental hälsa och välbefinnande, handlar om att vi prioriterar att skapa en god arbetsmiljö och bidrar till god fysisk och mental hälsa för våra medarbetare. Rejlers har en lång tradition av att värdera medarbetarnas hälsa högt. Detta är nödvändigt för att uppnå en hållbar arbetsplats med låg sjukfrånvaro. Vi tillhandahåller flexibla arbetsmiljöer där alla kan påverka sin arbetssituation för att den ska passa deras förutsättningar. Under 2022 har vi även lagt stort fokus på hälsoaktiviteter för våra medarbetare. Bland annat genomförde vi en hälsomånad i maj i Sverige med

"Rejlers Play har blivit en viktig kanal för lärande och inspiration – både internt och externt."

Jesper Börjesson  
Head of Rejlers Play & Inspirational Learning

	2022		2021		2020		2019	
	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)
<b>Medarbetardata</b>								
<b>Antal medarbetare</b>	<b>2 773</b>	<b>22</b>	<b>2 464</b>	<b>21</b>	<b>2 330</b>	<b>20</b>	<b>2 398</b>	<b>19</b>
Sverige	1 417		1 249		1 167		1 109	
Finland	1 167		1 066		1 041		994	
Norge	179		140		113		280	
Moderbolaget	10		9		9		10	
Medelålder	43		44		44		44	
Total sjukfrånvaro (%)	3,9		2,8		2,7		2,7	
Medarbetaromsättning (%)	16,7		14,8		11		11	

	2022		2021		2020		2019	
	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)
<b>Ledningsgrupper</b>								
<b>Koncernledningen</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>29</b>
<b>Dotterbolagen</b>								
Ledningsgrupp Sverige	9	44	11	45	13	46	10	30
Ledningsgrupp Finland	10	40	8	25	8	12,5	7	0
Ledningsgrupp Norge	9	22	7	14	7	33	10	20



fokus på hela människan. Vi har även breddat vårt utbud vad gäller förmåncyklar till anställda under året, samt förbättrat förmånerna för våra medarbetare.

Fokus har också legat på att skapa en starkare social gemenskap och bygga relationer internt, bland annat med sociala aktiviteter och events för nätverkande och lärande. Detta är en del av vår familjära kultur som gör att vi fäster stor vikt vid att medarbetare blir sedda. För att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö för våra medarbetare har Rejlers även certifierat alla verksamheter inom bolaget enligt den internationella arbetsmiljöstandarden ISO 45001.

Vi mäter kontinuerligt medarbetarnas engagemang och nöjdheter. Det gör att vi i realtid kan följa hur våra medarbetare mår och deras arbetstillfredsställelse. Märker vi en försämring kan vi tack vare detta vidta åtgärder tidigt. För att jämföra Rejlers mot andra i branschen mäter vi vår 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.



## REJLERS FIRADE 80 ÅR

Under året har Rejlers fyllt 80 år och vi har firat detta genom att uppmärksamma goda exempel på lärande inom organisationen. I december anordnades en livesändning där totalt sex vinnare utsågs i tre kategorier: Home, Learning och Minds.

### Vinnare Rejlers Norge: videobaserat lärande inom division Buildings

Rejlers Norge fick pris i kategorin Lärande. Priset delades ut till division Buildings i Oslo. Pandemin och att arbeta hemifrån var de främsta anledningarna till att man började utveckla videobaserade inlärnings-sessioner. Filmerna har blivit en integrerad del av kunskapsdelningen på Rejlers Norge. De används både i interna kurser, för utbildning av nyanställda och i ledarskapsutveckling.

**Juryns motivering:** *"För ert fantastiska initiativ att digitalisera lärandeupplevelsen genom instruktionsvideor i program och mallar, tips och tricks för att spara tid. Resultatet av ert arbete har blivit en viktig del i introduktionen av våra nya medarbetare och har inspirerat andra i Norge att använda digitalt lärande för att leva vår vision Home of the Learning Minds. Att dela med sig är att bry sig om!"*

### Vinnare Rejlers Finland: ny affärsmodell inom Infrastruktur visar kunder vägen framåt

Externa hot mot kritisk infrastruktur har ökat och att säkerställa beredskap och kontinuitet i verksamheten är av största vikt. För att möta dessa behov har Rejlers Finland utvecklat en ny affärsmodell med fokus på hothantering. Division Infrastructure fick ett pris för detta framåtblickande lärandeinitiativ.

**Juryns motivering:** *"Säkerhets- och riskhanteringsteamet inom infrastrukturverksamheten i Finland har utvecklat en ny affärsmodell för att identifiera och hantera infrastrukturhot, samt stödja myndigheter och företag inom dessa områden. Detta initiativ påvisar ett lärande tänkesätt och lyhördhet för samhällets behov – vi får morgondagens samhälle att fungera och delar gärna med oss av vår kunskap. Imponerande!"*

### Lärande kultur

Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål 4.4 handlar om att skapa och förvalta en lärande kultur. Vi har en lärande kultur som adderar värde till anställda, kunder och partners. Vårt mål är att bli branschens mest lärande organisation och vi lyckas med det genom att ha en inkluderande, inspirerande och lärande arbetsmiljö. Vår vision uppmuntrar till nyfikenhet och en vilja att alltid lära sig och utvecklas. Den påverkar hur vi interagerar med varandra, både internt och externt, samt vilken typ av kompetens vi söker hos våra medarbetare. Samtidigt ger den ett självklart utrymme för individuell utveckling. Kunskap är en av våra viktigaste tillgångar. Lärande på Rejlers betyder att tillgodogöra sig nya perspektiv och förstå saker på nya sätt. Vi tror att det är avgörande för utvecklingen och nödvändigt för att skapa en hållbar framtid.

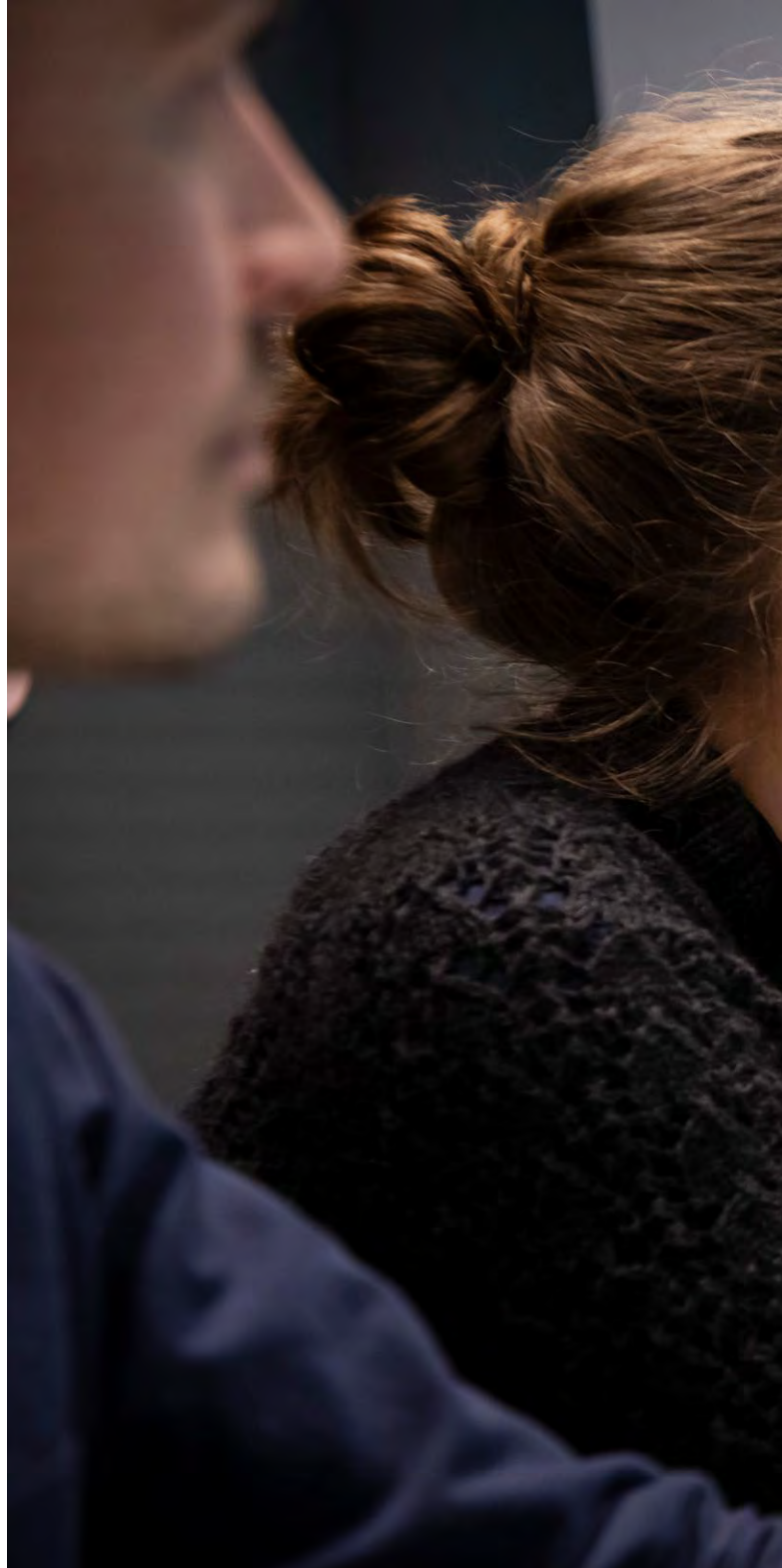
Framåt ämnar Rejlers att både demokratisera och digitalisera lärandet. Under året upphandlade vi en utbildningsplattform som ska implementeras 2023. Där får medarbetare ökade möjligheter till utbildningar och kunskapsöverföring digitalt. Rejlers erbjuder flera olika kanaler för att skapa en lärande kultur. På vår YouTube-kanal Rejlers Play inspirerar och sprider vi kunskap i hela organisationen och till vår omgivning. I vårt verktyg "Let us learn tool" möjliggör vi även rapportering av observationer och förbättringsförslag liksom spridning av kunskap och best practices. Vi värnar om balansen mellan digitala och fysiska möten. Learning events genomförs i hela bolaget, fysiskt såväl som digitalt.

Under 2022 har vi i Sverige utökat antalet resurser som arbetar med lärande samt höjt vårt bidrag till medarbetarnas lärande på fritiden. Med hjälp av "learning-bidraget" kan man som medarbetare förkovra sig inom en valfri fritidsaktivitet. Vi anser att detta är tydligt kopplat till vår vision. Under 2022 har vi även satsat på kompensutveckling. Bland annat har vi genomfört ett internationellt ledarskapsprogram för hela koncernen i vilket 15 ledare, som vi ser som förebilder och tror mycket på framåt, fick möjlighet att delta. Under året har vi även påbörjat ett internt utbildningsprogram inom hållbarhet, i syfte att öka kunskaperna om den omställning som krävs för att möta utmaningar som klimatförändringarna.

### Jämställdhet

Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål 5.1 handlar om att bidra till större mångfald och jämställdhet inom vår organisation. Vi strävar efter att skapa en inkluderande och jämställd arbetsplats där våra medarbetare behandlas lika och ges samma möjligheter. En arbetsplats präglad av mångfald gör oss attraktivare som arbetsgivare och ger förutsättningar för innovativa team och lösningar som i slutändan kommer kunden till godo. En jämställd arbetsplats innebär att vi inte går miste om viktiga perspektiv och kompetenser. Rejlers är verksamt inom en sektor där majoriteten av medarbetarna är män och arbetar därför målmedvetet för att fler kvinnor ska välja Rejlers som arbetsgivare.

Rejlers bidrag till FN:s hållbarhetsmål 5.5 handlar om att vi mäter jämställdhet i koncernledningen och ledningsgrupperna på landsnivå. Rejlers placerar sig återigen på stiftelsen Allbrights gröna lista som varje år rankar börsbolagens arbete med jämställdhet. Förklaringen bakom Rejlers placering är en jämn könsfördelning i koncernledningen. Genom att arbeta för jämställda ledningsgrupper pekar vi ut riktningen för organisationen i övrigt och understryker att män och kvinnor har



"Rejlers placerar sig återigen på stiftelsen Allbrights gröna lista som varje år rankar börsbolagens arbete med jämställdhet."



samma möjligheter. Ett nätverk som riktar sig till kvinnor inom organisationen har skapats och fungerar som en plattform för inspiration och mentorskap. Syftet med projektet är att öka antalet kvinnor med hjälp av nyckelaktiviteter kopplade till en inkluderande företagskultur, rekrytering och vårt arbetsgivarvarumärke. Arbetet med projektet "GROW30" har fortsatt under 2022 med olika initiativ för att öka andelen kvinnor i organisationen. Bland annat har erfarenhetsåterföring genomförts med kvinnor som valt att lämna Rejlers. Rejlers samarbetar även med programmet Female Technical Engineer som arbetar för att få fler kvinnor att välja ingenjörsyrket.

#### **Utmaningar**

En utmaning vi ser framåt är kompetensbristen inom branschen. Efterfrågan på ingenjörer är stor och vi konkurrerar med andra om samma kompetens. Det är svårt att hitta rätt kompetens, och behålla den i organisationen, då efterfrågan är större än utbudet. Dessa förutsättningar ger en generellt hög personalomsättning inom branschen. Vi arbetar ständigt för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda en utvecklande och stimulerande miljö för våra medarbetare.

# PROJECTS



Vi är med och skapar en hållbar morgondag genom att framtidssäkra våra kunders verksamheter. Kunskapen vi bygger upp används i hela verksamheten och förbereder våra kunder på vad som väntar runt hörnet. Vi söker ständigt lösningar som inte bara möjliggör för våra kunder att uppnå sina mål, utan som överträffar deras förväntningar samtidigt som de adderar värde för samhället.

Rejlers ambition är att, genom projekten som vi driver med våra kunder, vara med och bidra till FN:s hållbarhetsmål, i synnerhet 7.2, 7.3, 9.1, 9.4 och 11.2. För varje år ökar vi andelen projekt som är med och bidrar till dessa mål.

## Ambitioner, mål och utfall

Rejlers verksamhet fokuserar på tekniklösningar inom tre huvudsakliga områden; Industriomvandling, Energiomställning och Framtidssäkra samhällen. Genom detta bidrar vi till bland annat FN:s hållbarhetsmål 7.2: Öka andelen förnybar energi, 7.3: Förbättra energieffektiviteten, 9.1: Utveckla pålitlig och hållbar infrastruktur 9.4: utveckla och introducera ny och hållbar teknologi och 11.2: Skapa tillgång till säkra och hållbara transportsystem för alla.

**Utfall 2022:** Under året har vi genomfört ett pilotprojekt där vi tillämpar vår nya analysmodell på ett antal uppdrag. Vi har genomfört 7 hållbarhetsanalyser i skarpt läge och utbildat mer än 20 uppdragsledare.

**Mål – Rejlers egna koldioxidutsläpp:** Fram till 2025 ska vi halvera våra egna koldioxidutsläpp inom scope 1, scope 2 och affärsresor, jämfört med basåret 2019. Vår klimatpåverkan ökade med 558 ton CO<sub>2</sub>e under 2022 jämfört med tidigare år. Samtidigt har bolaget växt under samma period. Antalet medarbetare ökade med drygt 300 personer och koncernens nettoomsättning med 21,2 procent. För mer information, se sidan 15.

## Industriomvandling

I dag är hela industrisektorn inne i en snabb omvandling till hållbar energiförsörjning, fossilfri tillverkning och fossilfria affärsmodeller. Med omfattande expertis kring den allra senaste teknologin och nya uppkopplingsmöjligheter hjälper Rejlers kunder att bevara konkurrenskraften och uppnå fossilfrihet, men också högre resurseffektivitet och cirkularitet. Vi bistår med helhetslösningar såväl som projektledning, teknik- och experttjänster. Under 2022 har Rejlers satsning på grön teknologi utökats då vi har skrivit avtal med flera nya kunder inom fossilfri industriproduktion och energilagring. I och med detta är Rejlers med och bidrar till FN:s hållbarhetsmål 9.4, att introducera ny och hållbar teknologi.

Under året har Rejlers tagit ett nytt initiativ inom division Industry i Sverige som kallas för Green Projects. Initiativet syftar till att utbilda medarbetarna inom hållbarhet och utveckla vårt erbjudande kring den senaste tekniken som kan bidra till en hållbar industriomvandling.



## ANLÄGGNING FÖR ATT FÅNGA KOLDIOXID

Rejlers division Infrastructure har under året fått uppdraget att undersöka hur nuvarande markmiljö och geotekniska förhållanden påverkar förutsättningarna för grundläggningen av den planerade anläggningen för avskiljning av koldioxid som ska byggas av Stockholm Exergi. Rejlers experter inom mark och miljö har anlåtats för att utreda grundläggningsförhållandena för den planerade anläggningen med hänsyn till markmiljö och geotekniska förhållanden.

### Energiomställning

Rejlers hjälper till att möjliggöra omställningen till ett hållbart energisystem och bidrar därmed till FN:s hållbarhetsmål 7.2: Öka andelen förnybar energi och FN:s hållbarhetsmål 7.3: Förbättra energieffektiviteten. Vi erbjuder tjänster och smarta digitala lösningar i alla delar av energiförsörjningskedjan. I samarbete över landsgränserna hjälper våra experter såväl nya som etablerade aktörer att skapa morgondagens fossilfria energilandskap genom att modernisera, effektivisera, automatisera och optimera befintliga anläggningar och nätverk eller utveckla nya kraftsystem, produktionskällor och energilagrar. I Finland har Rejlers skapat den nya divisionen Sustainable Energy Solutions för hållbara energilösningar.

### Framtidssäkra samhällen

Hela samhällen behöver anpassas för en hållbar framtid och nya krav ställs på både transportsystem och den byggda miljön. När vi anlägger, bygger om, renoverar, anpassar och säkrar byggnader, transportsystem och infrastruktur utgör energieffektivitet, cirkularitet, digitalisering, cybersäkerhet, automatisering och elektrifiering avgörande komponenter. Rejlers stöttar sina kunder genom utvecklingen av innovativa, smarta lösningar som blir effektiva ur ett livscykelperspektiv. Vi bygger robusta samhällen – som fungerar i en turbulent tid.

Det handlar om kundprojekt inom exempelvis järnväg, digital infrastruktur, elnätinfrastruktur, kommunikation och energiförsörjning som bidrar till FN:s hållbarhetsmål 9.1: Utveckla pålitlig och hållbar infrastruktur och FN:s hållbarhetsmål 11.2: Skapa tillgång till säkra och hållbara transportsystem för alla. Under 2022 har Rejlers gått med i nätverket Centrum för cirkulärt byggande (CCBuild) som är den svenska bygg- och fastighetssektorns gemensamma arena för cirkulärt byggande.



## ÖVERVAKNINGSTJÄNSTER FÖR VINDKRAFTPARKER

Rejlers utökar sina tjänster till den växande vindkraftssektorn med övervakningstjänster dygnet runt. Genom förvärvet av finska Loiste-koncernens vindövervakningsverksamhet kan Rejlers nu hjälpa kunder över hela Norden i energiomställningen, där stora investeringar görs i vindkraft. Från vårt övervakningscenter i Kajana, Finland, kan vi hjälpa kunder i alla de nordiska länderna.



## REJLERS HJÄLPER CASTELLUM NÅ HÅLLBARHETSMÅL

Under året har fastighetsbolaget Castellum valt Rejlers som strategisk partner vid satsning på energieffektivisering. Castellum Region Mitt siktar på att vara helt klimatneutralt år 2030. En del i att nå hållbarhetsmålet är satsningen på energieffektivisering och underhåll av fastighetsbeståndet. Med Rejlers som strategisk partner har Castellum Region Mitt lagt stort fokus på frågan. 14 fastigheter har redan analyserats och Rejlers har fått i uppdrag att energieffektivisera en större kontorsbyggnad i Jönköping, på cirka 17 000 kvm.



## BOSTADSPROJEKT MED HÖGA HÅLLBARHETSAMBITIONER

I ett område som får ett torg och flera gemensamma grönytor utvecklar JM runt 400 lägenheter och en förskola i bostadsprojektet Granstangen Park i Oslo. Bygget genomförs med höga hållbarhetsambitioner i olika etapper fram till 2028 och projektets ljusa, moderna bostäder blir Svanenmärkta. I ett avtal som omfattar de två första byggetapparna, med en option om de följande tre, har Rejlers fått uppdraget att ansvara för allt arbete gällande elkonstruktion i projektet.



## UTVECKLINGEN AV 5G-NÄTET

Under året har Rejlers Norge fått i uppdrag att bistå Telenor i samband med utvecklingen av 5G-nätet i Norge. Avtalet löper på tre år och utförs av entreprenörer åt Telenor. I takt med att kraven på dokumentation har ökat har Rejlers byggt upp en omfattande kompetens inom dokumentationskontroll och kvalitetskontroll av infrastruktur.

### Rejlers analysmodell

Under 2021 arbetade Rejlers med att utveckla en egen modell för att analysera våra kundprojekt från hållbarhetsperspektiv. Genom denna modell kan våra konsulter bättre vägleda kunderna och stötta dem i arbetet med att nå sina egna hållbarhetsmål inom ett brett spektrum av hållbarhetsområden såsom klimat, energi och materialval. Under 2022 har implementeringen av modellen påbörjats, med start för nivå 1 och 2. Anställda på Rejlers och kunder har utbildats i processen. Klassificeringssystemet har under 2022 blivit väl mottaget hos kunderna. Anders Jonsson på Trafikkontoret berättar hur han upplever modellen från sitt kundperspektiv:

- Spännande att se hur övergripande mål och strategier manar fram konkreta insatser och verktyg som hjälper oss alla i arbetet med hållbarhetsmålen. Enligt mig en viktig fråga.

Modellen fokuserar på den påverkan Rejlers har på projektens hållbarhetsprestanda, inte på själva projektets påverkan i sig. Modellen fungerar också som ett bra verktyg för att sprida kunskap om hur våra projekt kan bli mer hållbara och öka medvetandet om hållbarhet inom hela företaget. Klassificeringssystemet bygger på tre ambitionsnivåer:

- **Nivå 1 – Analys av Rejlers möjligheter att påverka projektet**  
Rejlers analyserar vilka hållbarhetsområden och globala hållbarhetsmål som projektet bidrar till och vad som kan göras för att öka bidraget till hållbarhetsområden inom projektet.
- **Nivå 2 – Kund- och partnerengagemang**  
Rejlers samarbetar med kunden och partners för att analysera och förbättra projektets hållbarhetsbidrag. Vi följer upp resultaten och håller ett uppföljningsmöte med de involverade aktörerna vid varje projekts slut.
- **Nivå 3 – Omställningslösningar och innovation**  
På denna nivå ska Rejlers bidra på ett signifikant sätt och vara aktivt när det gäller att öka den generella hållbarhetsnivån och de innovativa omställningslösningarna i projektet.

## ENERGIKARTLÄGGNING

Rejlers har under året fått i uppdrag av fastighetsbolaget Heimstaden att genomföra en energikartläggning ur ett hållbarhetsperspektiv omfattande drygt 30 fastigheter. Kartläggningen har som mål att identifiera åtgärder för att förbättra fastigheternas energiprestanda och minska klimatutsläppen, i syfte att nå bolagets högt uppsatta miljömål.

### Rejlers klimatpåverkan

Klimatförändringarna är en av vår tids största samhällsutmaningar och vi måste göra vår del för att minska negativ påverkan. Vår målsättning är att minska vår egen klimatpåverkan från scope 1, scope 2 och affärsresor med 50 procent till 2025 (basår 2019). Rejlers beräkningar för växthusgasutsläpp täcker scope 1, 2 och delar av scope 3. Analysen baseras på Greenhouse Gas Protocols metodik och principer. Vissa avgränsningar och uppskattningar har gjorts på grund av att data inte varit tillgängliga. Vi har för avsikt att öka omfattningen på vad vi redovisar i scope 3 under 2023. Resultaten inkluderar alla bolag som ingick i Rejlerskoncernen under 2022.

För att underlätta datainsamling samt kvalitetssäkra resultaten av klimatberäkningarna har Rejlers under 2022 digitaliserat processen och börjat använda en ny plattform för ändamålet. Det innebär att klimatutsläppen har beräknats utifrån andra metoder och emissionsfaktorer än tidigare år. För att få ett jämförbart resultat har tidigare års emissioner räknats om enligt samma metoder som årets. Det innebär att de historiska siffrorna skiljer från tidigare rapporterade siffror.

För historiska år använde vi bara distance-based faktorer men för 2022 rapporterar vi på alla 3 metoder – fuel-, distance- och spend-based. Vi har även uppdaterat faktorn för elektricitet.

Klimatpåverkan har under 2022 ökat jämfört med tidigare år, med 558 ton CO<sub>2</sub>e. Samtidigt har bolaget ökat med drygt 300 medarbetare under 2022 och även omsättningen har ökat.

	2022	2021	2020	2019
	ton CO <sub>2</sub> e	ton CO <sub>2</sub> e	ton CO <sub>2</sub> e	ton CO <sub>2</sub> e
<b>Koldioxidutsläpp</b>				
Scope 1	96	132	111	136
Scope 2	598	339	359	261
Scope 3	1 831	1 498	1 427	1 782
<b>Totalt Scope 1-3</b>	<b>2 526</b>	<b>1 968</b>	<b>1 897</b>	<b>2 180</b>
<b>ton CO<sub>2</sub>e/MSEK</b>	<b>0,72</b>	<b>0,68</b>	<b>0,80</b>	<b>0,85</b>
<b>ton CO<sub>2</sub>e/medarbetare</b>	<b>0,95</b>	<b>0,80</b>	<b>0,81</b>	<b>0,91</b>

Fördelat per antal anställda har klimatpåverkan ökat från 0,80 till 0,95 ton CO<sub>2</sub>e/anställd. Utsläpp i förhållande till omsättning har ökat från 0,68 till 0,72 ton CO<sub>2</sub>e /MSEK.

- Scope 1 har tidigare beräknats utifrån använd mängd drivmedel. Den nya beräkningen har istället genomförts utifrån körd sträcka.
- I scope 2 har beräkningarna genomförts på samma sätt som tidigare, fast med uppdaterade emissionsfaktorer. Skillnaden mellan dem är dock relativt liten.
- Utsläppen i scope 3 har precis som tidigare år baserats på kostnader men med den nya metoden används en annan faktor.

### Åtgärder 2022

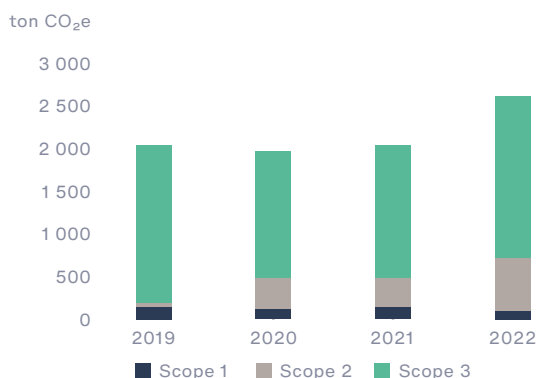
Det faktum att restriktionerna som var förknippade med pandemin har släppt har också gett effekten att vi rest mer under året. Vi tror på möten mellan människor, såväl internt som med kunder och andra intressenter, för att öka samarbetet, förtroendet, teamkänslan och kreativiteten. I slutet av året antogs en rese- och mötespolicy som ska säkerställa att vi framgent genomför våra resor med större hänsyn till miljön. Vi använder grön el på våra kontor där detta är möjligt och har uppgraderat våra företagsbilar till elbilar. Vi erbjuder även förmånscyklar, något som bidrar till både minskade utsläpp och bättre hälsa för våra medarbetare. Vi behöver dock accelerera vårt klimatarbete under 2023 för att kunna nå vårt mål.

### Utmaningar

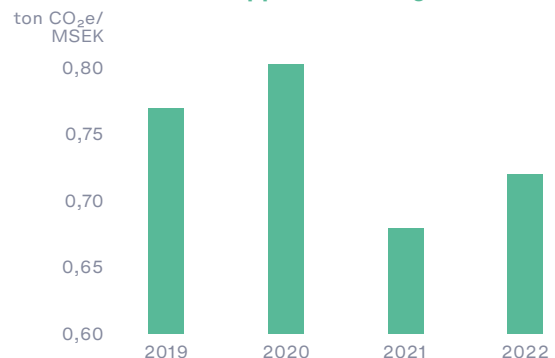
En utmaning för oss vad gäller att accelerera omställningen är att vi är konsulter och inte äger lösningarna själva. Vi arbetar aktivt med att föra dialoger med våra kunder, men vi har en indirekt påverkan här, vilket ställer högre krav på vår förmåga att samverka med kunderna. En annan utmaning är att vår direkta påverkan på utsläpp påverkas negativt av att vi vill kunna mötas fysiskt. Här har vi upprättat nya reserutiner och behöver säkerställa balansen mellan digitala och fysiska möten.

Inom offentlig upphandling ser vi på Rejlers att det finns ett stort behov av förändring. Det borde finnas tuffare krav på hållbarhet i upphandlingarna. Här vill vi vara med och påverka utvecklingen i positiv riktning.

#### Klimatutsläpp



#### Klimatutsläpp/omsättning



# PARTNERS



Rejlers Network är en plattform som gemensamt samlar hela Rejlers kompetens tillsammans med våra partners. Närmare 700 oberoende partners med expertis inom olika områden finns tillgängliga i plattformen. Genom vårt unika partnernätverk skräddarsyr vi lösningar för att möta kundernas specifika behov och våra många kontakter inom såväl näringsliv som akademi ger oss den senaste kunskapen om ny och hållbar teknik. I kombination med kontinuerligt lärande utvecklar och inspirerar vi varandra, våra kunder och partners. Vi erbjuder våra fristående konsulter chansen att växa tillsammans med oss som en partner.

## Ambitioner, mål och utfall

Vi skärper kontinuerligt kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja. En uppföljning av efterlevnaden av Rejlers krav har påbörjats under 2022, genom att begära in en självskattning. Vi har under året både uppdaterat vår interna uppförandekod och utvecklat kraven på våra leverantörer genom en särskild uppförandekod som riktar sig till dessa. Under 2023 har vi för avsikt att fortsätta skicka ut självskattningar och värdera våra leverantörer utifrån svaren, men också att göra uppföljningar på plats. När vi blickar framåt är vårt mål att till 2025 ytterligare höja kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja. En noggrannare uppföljning av efterlevnaden kommer att göras genom fler självskattningar samt revisioner av leverantörer.

## Leverantörsutvärdering och uppfyllande av kundförväntningar

Rejlers har utvecklat en grund för leverantörsutvärdering utifrån områden som innefattar miljömässiga och sociala aspekter, samt kvalitet. Att utvärdera våra leverantörer är nödvändigt för att säkerställa att de lever upp till våra krav och bidrar till hållbara uppdrag. Utvärderingen innebär att leverantörer med goda resultat kommer att prioriteras och därmed anses som lämpligare partners. Genom leverantörsutvärderingar och -prioriteringar bidrar Rejlers till FN:s hållbarhetsmål 10.3 Säkerställ likvärdiga möjligheter för alla, FN:s hållbarhetsmål 12.2 Effektiv användning av naturresurser, hållbar materialanvändning och FN:s hållbarhetsmål 12.5 Minska den totala mängden avfall genom återbruk, återanvändning eller genom åtgärder som minskar det faktiska avfallet.

## Uppförandekod

Under 2022 uppdaterades vår egen uppförandekod och en ny uppförandekod för leverantörer upprättades. Uppförandekoden innefattar 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 antikorrupktion. Med hjälp av uppförandekoden kan vi bidra till en hållbar utveckling genom att säkerställa att vi, liksom våra partners och leverantörer, har en stark affärsetik, vidtar åtgärder för att förebygga och upptäcka korrupktion, tar hänsyn till miljö, mänskliga rättigheter samt informationssäkerhet. Vårt omfattande nätverk gör det högt prioriterat att följa upp affärsetik och ansvar i leverantörskedjan. Det är viktigt för oss att våra leverantörer och partners respekterar vår uppförandekod. Det är obligatoriskt för alla partners att underteckna Rejlers uppförandekod i samband med tecknande av avtal. Om misstänkta oegentligheter upptäcks kan de rapporteras in anonymt genom vårt visseblåsarsystem. Detta system finns på vår webbplats och kan användas både av anställda och externa parter. Rapporteringen sker anonymt, vilket säkerställer att det inte ger några påföljder för den som rapporterar. Under 2022 har tre ärenden anmälts i visseblåsarfunktionen. Ingen av dessa klassas som visseblåsarärenden utan har hanterats inom den ordinarie verksamheten.

## Utmaningar

En utmaning för oss vad gäller leverantörer är att vi är konsulter och inte alltid har rådighet över vilka leverantörer kunden vill välja i uppdragen. Det handlar om att föra en dialog både med kunder och leverantörer för att kunna åstadkomma förändring. Det krävs resurser för att se över hela värdekedjan med leverantörer. Med anledning av succesiv ökning av kraven i EU-lagstiftningen behöver vi ta nästa steg för att möta de kommande kraven inom området.



"Vi skärper kontinuerligt kraven på  
våra leverantörer och partners för att  
säkerställa en hållbar värdekedja."

# YTTERLIGARE HÅLLBARHETSINFORMATION

## Styrning av vårt hållbarhetsarbete

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. Under 2022 anställdes Rejlers nya hållbarhetsdirektör som nu ingår i koncernledningen och leder Rejlers strategiska arbete med att utveckla företagets hållbarhetserbjudande. Ledningen inom Rejlers är ytterst ansvarig för att Rejlers hållbarhetsstrategi och mål uppfylls.

Rejlers ledare och HR-avdelningar arbetar kontinuerligt med att medarbetarna ska utvecklas, trivas och bli utmanade i sitt arbete. I vår rekryteringsprocess fokuserar vi särskilt på att öka jämställdhet och mångfald i organisationen. Onboarding-processen är en viktig funktion för att introducera nyanställda till våra policyer, rutiner och arbetssätt.

Quality & Sustainability board har representanter från Rejlers olika segment och arbetar med att säkerställa att vi har policyer, ledningssystem och rutiner för det dagliga arbetet som säkerställer efterlevnaden av ISO-standarder, lagstiftning och andra krav inom området. Rejlers inköpsprocess ska säkerställa att leverantörer och partners följer och respekterar vår uppförandekod som en självklar miniminivå. Vårt hållbarhetsramverk och våra hållbarhetsmål är integrerade i vår kärnverksamhet och våra processer för att bidra såväl till vår egen utveckling som till våra kunders hållbarhetsresa.

## Policydokument

Som en del i Rejlers styrning av hållbarhetsarbetet har vi under 2022 uppdaterat befintliga policydokument inom de sociala och miljömässiga delarna av hållbarhet.

För att nå vårt miljömål, att till 2025 halvera våra egna koldioxidutsläpp, har vi både uppdaterat vår miljöpolicy och upprättat en ny rese- och mötespolicy. För att nå våra ambitioner inom social hållbarhet och vad gäller våra medarbetares arbetsmiljö har vi uppdaterat vår antidiskrimineringspolicy samt vår arbetsmiljöpolicy. Vi har även uppdaterat vår uppförandekod, bland annat vad gäller alla anställdas ansvar, samt upprättat en ny uppförandekod som är speciellt framtagen för leverantörerna. Vi har ett visselblåsansystem där man kan rapportera missförhållanden anonymt och som är tillgängligt både internt och externt. Utöver detta har vi även uppdaterat vår kvalitetspolicy och informationssäkerhetspolicy. Riskpolicyn styr vår process för identifiering och hantering av risker på alla nivåer inom bolaget.

Rejlers uppförandekod och policyer finns på Rejlers.com

## EU:s ramverk för hållbara investeringar

### Tillämplighet

EU:s taxonomiförordning trädde i kraft den 1 januari 2022 och är ett regelverk som syftar till att klassificera vad som är miljömässigt hållbart och driva kapital i en mer hållbar riktning. Taxonomin är ett första steg i EU-kommissionens handlingsplan för hållbar tillväxt och syftet är att uppfylla Parisavtalet och nå klimatneutralitet till år 2050. Alla företag som möter kriterierna för att lämna en hållbarhetsredovisning ska även rapportera enligt de krav som taxonomin föreskriver. Avsikten är att underlätta för investerare att identifiera vilka bolag som möter kraven enligt taxonomin och som därmed bidrar till att uppnå EU:s miljömål.

Eftersom Rejlers omfattas av EU-direktivet för icke-finansiell rapportering (hållbarhetsredovisning), NFRD, är vi skyldiga att ange hur stor andel av vår verksamhet som ger ett väsentligt bidrag till något av målen som är definierade i taxonomin.

Taxonomin innehåller sex målområden och det har hittills publicerats ekonomiska verksamheter och tekniska kriterier inom två av dessa målområden: begränsning av klimatförändringar och anpassning till klimatförändringar. Om företaget har någon av de ekonomiska verksamheterna som är beskrivna omfattas det av taxonomin ("eligible"). För att dessutom anses vara förenlig med taxonomin ("aligned") ska det bidra väsentligt till ett eller båda av de fastställda miljömålen, inte orsaka betydande skada (DNSH) för något av de andra fem miljömålen, samt så ska organisationen vara i överensstämmelse med minimiskyddsåtgärder (minimum safeguards).

### Bedömning av omfattning och förenlighet

Vid bedömningen av hur stor del av verksamheten som omfattas av taxonomin har Rejlers utgått ifrån Nace-koder samt beskrivningarna av de ekonomiska verksamheterna i taxonomin för att identifiera relevanta områden. Alla större kunduppdrag (över 1 MSEK) har jämförts mot de ekonomiska verksamheterna i taxonomin för att kartlägga vilka uppdrag som omfattas, med undantag för de norska dotterbolagen Kantech och Omega Holtan där samtliga uppdrag har inkluderats. Insamlingen av uppgifterna har skett genom att ett formulär skickats ut till uppdragsledarna för de aktuella uppdragen, där de har fått ange om hela eller delar av uppdraget anses motsvara taxonomins ekonomiska verksamheter, samt hur stor omsättning den delen av uppdraget har. Uppdragsledarna instruerades att endast allokera samma omsättning av uppdragen till en ekonomisk verksamhet, för att undvika dubbelräkning. Detta har också kontrollerats vid sammanställningen av resultatet. För 2022 har vi en lägre omfattning eftersom vi

gjort en mer noggrann undersökning än föregående år, då vi utgick ifrån uppskattningar.

Av Rejlers uppdrag anses 10,7% omfattas av taxonomin.

Rejlers har ett brett erbjudande av tekniska konsulttjänster inom samhällsbyggnad. Följande ekonomiska verksamheter i taxonomin har bedömts omfatta de tjänster som vi tillhandahåller till våra kunder.

**6.14 Infrastruktur för järnvägstransport.** Rejlers har ett helhetskunnande inom projektering av järnväg, tunnelbana och spårväg där vi erbjuder helhetslösningar och spetskompetens inom alla teknikslag och för alla skeden. Rejlers uppdrag inom spårbundna infrastrukturlösningar omfattar allt från totala projektåtaganden med projektledaransvar och förstudier till projektering av anläggningar för ban-, el-, signal-, tele-, kanalisations- och säkerhetssystem fram till byggplatsuppföljning och förvaltningsdata.

**7.2 Renovering av befintliga byggnader.** Rejlers erbjuder tjänster inom byggnadskonstruktion, el-, tele- och säkerhetssystem, energiförsörjning, fastighets-IT, fysisk säkerhet och hållbarhet vid renovering av byggnader och anläggningsarbeten.

**7.3 Installation, underhåll och reparation av energieffektiv utrustning.** Vid renovering av byggnader projekterar Rejlers för energieffektiva system såsom energieffektiva fönster, dörrar, belysning och ventilation.

**7.4 Installation, underhåll och reparation av laddstationer för elfordon i byggnader (och parkeringsplatser i anslutning till byggnader).** Projektering av energismarta fastigheter inkluderar lösningar för laddinfrastruktur.

**7.5 Installation, underhåll och reparation av instrument och anordningar för mätning, reglering och kontroll av byggnaders energiprestanda.** Rejlers har lång erfarenhet av att genomföra stora projekt inom energieffektivisering av befintliga byggnader. Vi kartlägger energianvändning eller klimatpåverkan samt genomför beräkningar för att visa på uppfyllande av krav eller verifiera byggnadens energianvändning.

**7.6 Installation, underhåll och reparation av tekniker för förnybar energi.** Rejlers planerar, projekterar och besiktigar nya anläggningar inom förnybar energi. Vår kompetens sträcker sig från kärnkrafts- och vattenkraftsanläggningar till etablering av små- och storskaliga solcellsanläggningar och vindkraft. Rejlers har även lång erfarenhet av att ta fram lösningar för hur nya kraftkällor kan bindas samman till ett fungerande elnät.

**9.1 Forskning, utveckling och innovation nära marknaden.** Byggnader och infrastruktur som byggs i dag ska hålla under lång tid och i samband med byggnation utför Rejlers riskanalyser samt anpassningar till framtida klimatförändringar.

**9.3 Yrkestjänster i samband med byggnaders energiprestanda.** Rejlers erbjuder en rad olika tjänster med syfte att minska energianvändningen eller klimatpåverkan i byggnader. Dessa inkluderar kartläggning, samordning, beräkningar och uppföljningssystem för energi.

#### Kriterier för att inte orsaka betydande skada (DNSH)

Flera av de kunduppdrag som motsvarande taxonomins ekonomiska verksamheter uppfyller även de tekniska granskingskriterierna. Dock är kraven för att inte orsaka någon betydande skada högt ställda. Flera av uppdragen saknar till exempel en klimatrisk- och sårbarhetsanalys som uppfyller alla de parametrar som krävs och kan därför inte anses förenliga med kraven i taxonomin.

#### Utvärdering av sociala minimikrav

För att leva upp till minimiskyddsåtgärder ska man ha processer för att säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag i hela värdekedjan. Det innefattar områdena; mänskliga rättigheter och arbetsrätt, mutor/korruption, rättvis konkurrens och beskattning. Rejlers har valt att anta en restriktiv hållning till kraven då vi anser att det finns områden som vi kan utveckla och/eller dokumentera i högre grad. Därför har vi i år valt att redovisa att vi inte uppfyller miniskyddsåtgärderna fullt ut. Vi har för avsikt att komplettera vår process och säkerställa dokumentation under det kommande året.

Rejlers har sedan länge en uppförandekod som också ska respekteras av partners och leverantörer. Under det gångna året har en uppförandekod som riktar sig särskilt till leverantörer upprättats, för att specificera vad våra krav innebär på leverantörsnivå. Enligt inköpsprocessen är uppförandekoden en obligatorisk del av de avtal som skrivs. Läs mer om detta i kapitel Partners på sidan 16.

Under 2023 avser vi förtydliga vår ståndpunkt vad gäller affärsetik genom en ny policy som ytterligare förtydligar vår nolltolerans mot bland annat mutor, bestickning, korruption, marknadsmanipulation och skattefusk. Policyen kommer att åtföljas av utbildning och uppföljning av efterlevnaden i organisationen.

Rejlers riskprocess inkluderar risker för brott mot mänskliga rättigheter och säkerställer att risker identifieras, utvärderas och hanteras regelbundet. Riskerna bedöms vara låga inom den egna verksamheten och de största riskerna finns hos leverantörer utanför Europas gränser samt vad gäller särskilt riskfyllda produkter, såsom IT-utrustning som till exempel kan

innehålla konfliktmineraler. Även inköp av specifika produkter i kunduppdragen kan innebära risker för brott mot mänskliga rättigheter och det behöver vidare utredas hur Rejlers kan styra och/eller utvärdera dessa inköp då det ofta är anvisat av beställaren vilken leverantör eller vilken typ av produkt som ska köpas in. Här behövs ett nära samarbete med kunderna samt kompetens om risker och riskhantering hos Rejlers egna konsulter. Även underkonsulter/partners som befinner sig utanför Europas gränser innebär en ökad risk då lagstiftningen inte motsvarar europeisk lagstiftning på området och det är dessutom svårare för Rejlers att ha insyn i verksamheten med tanke på avståndet.

Rejlers process för leverantörsutveckling innehåller vissa utvärderingskriterier. Dessa behöver förtydligas ytterligare vad gäller mänskliga rättigheter och etiska affärsmetoder. Det behöver också framgå av processen och i kommunikationen med leverantörerna vilken handlingsplan som ska följas om en leverantör inte lever upp till ställda krav. Leverantörsutvärderingar genomförs i dag framför allt genom självskattningsformulär och kompletterande intervjuer. Revisioner kommer att göras framöver hos de leverantörer som bedöms ha störst risker. I de riskbedömningar och uppföljningar som gjorts hittills har det inte funnits någon anledning att avbryta några pågående samarbeten baserat på risker för brott mot mänskliga rättigheter.

Rejlers ställningstagande kommuniceras till våra partners genom avtal som innehåller uppförandekoden. Det går också att läsa om uppförandekoden och visselblåsarfunktion på Rejlers hemsida. För rapportering av avvikelser används visselblåsarfunktion som drivs av en extern part. Om det skulle visa sig att Rejlers befinner sig vara inblandat i någon form av brott mot mänskliga rättigheter kommer åtgärder som står i proportion till brottet att vidtas för att hjälpa den eller de drabbade personerna. Vilken typ av åtgärder som vidtas beror på omfattningen och egenskaperna hos de negativa konsekvenserna som uppstår.

#### Allokering

Redovisningen för Rejlers 2022 innefattar hur stor andel av vår verksamhets nettoomsättning, driftsutgifter (OpEx) och kapitalutgifter (CapEx) som omfattas av taxonomin.

**Totala omsättningen:** Total omsättning bedöms på samma sätt och enligt samma principer som den nettoomsättning som presenteras i resultaträkningen i Rejlers ABs årsredovisning för räkenskapsåret 2022. För upplysningar om Rejlers ABs nettoomsättning se not 5 och 6.

Taxonomin använder samma definition av omsättning som anges i redovisningsdirektivet (2013/34/EU) om årsbokslut, koncernredovisning och rapporter (artikel 2(5)). Omsättningen ska inbegripa intäkter som redovisas enligt IAS 1.82a. Nyckeltalet definieras enligt följande: nettoomsättningen från produkter eller tjänster, (även immateriella), som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikraven.

**Totala CapEx:** Totala kapitalutgifter innefattar förvärv av materiella och immateriella anläggningstillgångar som gjorts under räkenskapsåret 2022 samt årets tillkommande nyttjanderättstillgångar. Rejlers har valt att inte ha någon kapitalutgiftsplan. För mer information om förvärv av materiella och immateriella samt nyttjanderättstillgångar se not 10, 11, 13, 23 och 28.

Kapitalutgifter är utgifter för anskaffning av anläggningstillgångar. Kapitalutgifter är summan av investeringar i tillgångar som redovisas enligt IAS 16 Materiella anläggningstillgångar, IAS 38 Immateriella tillgångar, IAS 40 Förvaltningsfastigheter, IAS 41, Jord- och Skogsbruk (biologiska tillgångar) samt tillkommande nyttjanderätter enligt IFRS 16, Leasingavtal. Beloppet inkluderar tillgångar som tillkommit genom rörelseförvärv och ska hämtas från IB/UB analyser av balansräkningsposterna i noterna till de finansiella rapporterna. Kassaflöden inkluderar ej.

7.7 Förvärv och ägande av byggnader. Rejlers hyr kontorslokaler vilket vanligen redovisas som nyttjanderättstillgångar enligt IFRS 16. Kapitalutgifterna avser investeringar i materiella anläggningstillgångar, immateriella tillgångar samt årets tillkommande nyttjanderättstillgångar.

**Totala OpEx:** Rejlers ABs bedömning är att koncernen inte har några driftsutgifter enligt definitionen i taxonomin. Detta då vi är en konsultverksamhet och kostnaderna för exempelvis forsknings- och utvecklingsprojekt, byggnadsrenoveringar eller underhåll av materiella anläggningstillgångar, hamnar på våra kunder resultaträkningar.



"En viktig uppgift för oss framåt är att utröna  
hur vi ska bli ännu bättre på att hjälpa våra  
kunder i den hållbara omvandlingen."

Viktor Svensson  
VD Rejlers







# RISKER OCH RISKHANTERING

Rejlers är en snabbväxande organisation vilket innebär både möjligheter och utmaningar. När vi växer genom förvärv ställer det krav på oss som arbetsgivare att integrera nya processer, medarbetare och företagskulturer. Detta medför även att vi ofta skapar nya leverantörs- och kundkontakter och därmed behöver göra nya riskbedömningar för att säkerställa att de uppfyller våra krav.

Område	Beskrivning	Hantering	Aktiviteter under 2022
Miljö	Rejlers bedriver inte tillstånds- eller anmälningspliktig verksamhet enligt gällande miljölagstiftning. Rejlers egen påverkan är begränsad och sker genom verksamheten på våra kontor, affärsresor samt inköp av varor och tjänster. Vår indirekta påverkan sker genom våra kunduppdrag. Vi måste möta kundernas krav på kompetens inom till exempel hur infrastruktur och byggnader kan anpassas till klimatförändringar. Vi ser även detta som en möjlighet att hjälpa kunder att göra hållbara val när det gäller områden där vi har störst påverkan genom våra uppdrag, såsom klimatpåverkan, materialval och cirkulära system.	Rejlers har ett certifierat miljöledningssystem och en miljöpolicy för att säkerställa att vi beaktar miljöpåverkan i vår verksamhet, liksom den påverkan som våra uppdrag står för. Detta innebär också rutiner som säkerställer att gällande miljölagstiftning följs inom hela koncernen. Vi behöver ständigt bevaka utvecklingen och kundernas behov kopplat till miljö och klimatförändringar.	Under året har miljöpolicyn uppdaterats för att bättre spegla omvärldsförhållandena och vår påverkan. Ytterligare åtgärder har vidtagits för att begränsa vår egen klimatpåverkan. I våra kunduppdrag har en analysmodell införts, för att kunna identifiera miljö- och hållbarhetspåverkan samt hitta förbättringsområden.
Mänskliga rättigheter	Vi bedömer risken för brott mot mänskliga rättigheter inom vår egen verksamhet som låg. Risker finns framför allt i leverantörskedjan och kan uppstå vid inköp i uppdrag och inom vår egen verksamhet. Lagstiftningen skärps nu inom området och vi behöver säkerställa att vi efterlever den.	Rejlers respekterar FN:s Global Compact och dess tio principer avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn och antikorrup-tion. Dessa riktlinjer ska efterlevas internt i verksamheten och Rejlers arbetar med bolagets leverantörer för att säkerställa efterlevnad i leverantörskedjan. Det är obligatoriskt för alla anställda och leverantörer att följa Rejlers uppförandekod.	En uppförandekod som specifikt riktar sig till leverantörer har utarbetats. Därutöver har självskattningsformulär skickats till de största leverantörerna och resultatet har utvärderats, för att kunna prioritera leverantörer utifrån deras hållbarhetsarbete.



Under 2022 genomförde Rejlers en lyckad rekryteringskampanj på temat "A bored engineer is a risky business", där Rejlers lekte med tanken på vad som kan hända när ingenjörer inte får tillräckligt med utmaningar på jobbet.



Område	Beskrivning	Hantering	Aktiviteter under 2022
<b>Medarbetare</b>	En risk finns alltid att kompetenta medarbetare lämnar Rejlers och går till konkurrenter eller kunder, eller startar egna verksamheter. För bolagets tillväxt är det viktigt att behålla befintliga medarbetare, men även att rekrytera nya. I pandemins spår ser vi att en större andel av medarbetarna än tidigare efterfrågar mer flexibilitet och vilja att arbeta hemifrån oftare.	För att säkerställa en god arbetsmiljö har Rejlers ett arbetsmiljöledningssystem och policyer för arbetsmiljö och antidiskriminering. Rejlers sätter stort fokus på medarbetarnas trivsel, hälsa och säkerhet. Att kunna erbjuda en stimulerande arbetsplats för medarbetarna samt att ge goda möjligheter till utbildning och personlig utveckling bidrar till företagets tillväxt. Genom visionen Home of the Learning Minds visar vi den stora vikt vi fäster vid att vara en lärande organisation, vilket i slutändan stärker Rejlers position som en attraktiv arbetsgivare.	Arbetsmiljöpolicy och antidiskrimineringspolicy har uppdaterats under året för att bättre spegla omvärlden och medarbetarnas behov. Vi arbetar kontinuerligt med att konkretisera vår vision, Home of the Learning Minds. Rejlers har infört tydliga karriärvägar som passar olika individuella ambitioner inom företaget. För varje karriärväg finns tydliga förväntningar på varje karriärsteg. Vi erbjuder alla anställda en flexibel arbetsplats så långt som möjligt, men vi uppmanar också till arbete på kontoret eftersom vi är övertygade om att social interaktion understödjer innovation och kunskapsutbyte samt skapar större gemenskap vilket bidrar positivt till medarbetarnas psykiska hälsa. Vi har under året sett över och utökat förmånerna för våra medarbetare.
<b>Antikorruption</b>	Rejlers är beroende av att företagets medarbetare, leverantörer och samarbetspartners respekterar och följer rådande lagstiftning kring bestickning och korruption. Handlingar som strider mot rådande lagar kan påverka Rejlers rykte och verksamhet.	Alla medarbetare och leverantörer ska följa Rejlers uppförandekod. Uppförandekoden innehåller regler för Rejlers affärsmässiga uppträdande och företagets ansvar gentemot kollegor, kunder, aktieägare och andra intressenter. I anställningsavtalet som undertecknas av våra medarbetare ingår vår uppförandekod. Vi har även ett system för visselblåsning där en oberoende, extern aktör hjälper oss att hantera inkomna ärenden och där ingen riskerar repressalier för att ha rapporterat.	Kontinuerligt arbete för att säkerställa att uppförandekoden tillämpas i alla delar av organisationen och i alla affärsrelationer. En uppförandekod specifik för leverantörer har utarbetats. Visselblåsningsfunktionen finns också tillgänglig både internt och för externa intressenter som vill rapportera oegentligheter.

# 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 2022 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 30 mars 2023  
Ernst & Young AB

Åsa Lundvall  
Auktoriserad revisor





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