

REJLERS

# HÅLLBARHETSRAPPORT 2020



# På väg mot Agenda 2030

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

## Hållbarhetsramverk

Rejlers hållbarhetsramverk syftar till att bidra till FN:s Globala mål för hållbar utveckling genom uppsatta mål och aktiviteter och täcker in tre områden; People, Projects and Partners. 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 de områden där vi kan göra störst skillnad genom att bidra med vår unika kompetens. För oss handlar detta om att möta den ökade efterfrågan och förväntningarna på hur vi, som en ledande aktör inom teknikonsultbranschen, kan bidra till att skapa och utveckla hållbara samhällen. Vi har utvecklat vår egen metod, Roadmap to Agenda 2030, som gör det möjligt för oss att arbeta med hållbarhet på ett mer fokuserat sätt tillsammans med våra kunder.

## Våra intressenter

På Rejlers uppskattar vi våra intressenters synpunkter och förväntningar på vårt hållbarhetsarbete. De ger oss viktiga insikter om vilka områden som är mest värdefulla för dem, vilket i sin tur bidrar till vårt arbete med att ta fram målsättningar och strategi för vägen framåt.

Vi har genomfört en intressentanalys under 2020, baserad på synpunkter och förväntningar från våra primära intressenter. För våra kunder är ett viktigt område en ansvarsfull värdekedja där Rejlers möter deras krav vad gäller etiska och miljömässiga aspekter. Vi förväntar oss i vår tur att våra partners lever upp till samma krav.

Medarbetare förväntar sig att vi som företag tar vårt ansvar i arbetet med Agenda 2030 samt att vi har en säker och hälsosam arbetsmiljö som erbjuder goda möjligheter till personlig utveckling.

Analysen visade också att hållbarhet i verksamheten är en avgörande faktor för unga talanger när de väljer arbetsgivare. Genom att leva upp till dessa förväntningar kan vi säkerställa framtida rekrytering av talanger.

Viktiga områden för våra ägare är en stabil och långsiktig finansiell utveckling och ett konkurrenskraftigt tjänstererbjudande gentemot våra kunder.

Klimatpåverkan är en viktig fråga för alla våra intressenter. Detta inkluderar transparens kring vår egen klimatpåverkan likaväl som att minska klimatpåverkan från våra egna aktiviteter och

i uppdragen. Rejlers arbetar aktivt med dessa områden genom vårt interna hållbarhetsarbete.

Vi kommer att följa upp resultaten genom att fördjupa analysen via dialoger under 2021.

## EU:s ramverk för hållbara investeringar

För att möta Europeiska unionens (EU:s) klimat- och energimål för 2030, har EU utvecklat ett ramverk för hållbara investeringar, vilket kallas EU-taxonomin, i syfte att styra investeringar mot hållbara projekt och aktiviteter. Under 2021 ska vi i detalj utreda hur taxonomin kommer att påverka Rejlers och hur vi kan anpassa oss till den.

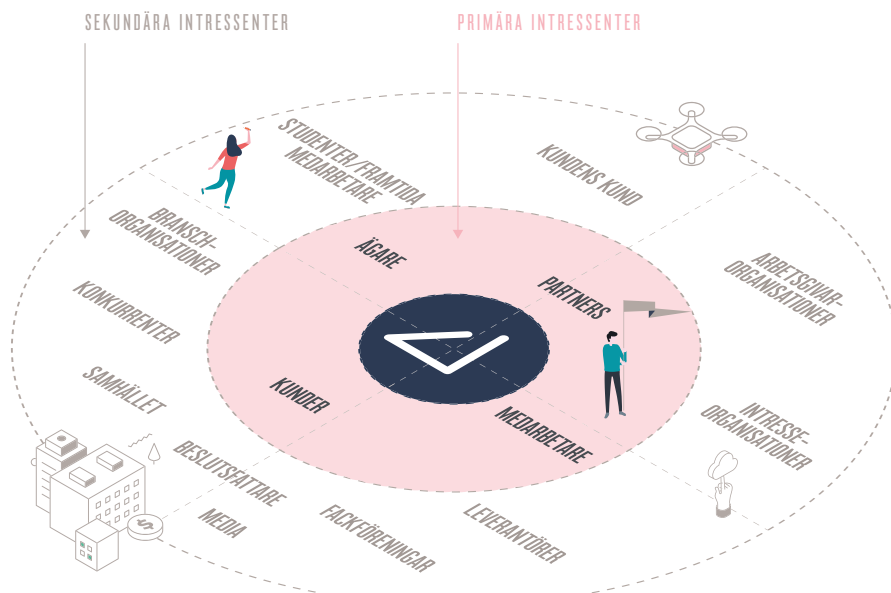
## Styrning av vårt hållbarhetsramverk

På Rejlers är hållbarhet en viktig fråga. Rejlers hållbarhetschef arbetar direkt med ledningsgruppen 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 ledare och HR-avdelningar arbetar kontinuerligt med att medarbetarna ska utvecklas, trivas och bli utmanade i sitt arbete. Ledningen inom Rejlers ansvarar för och säkerställer att Rejlers fortsätter att utvecklas som en attraktiv arbetsgivare. I vår rekryteringsprocess fokuserar vi särskilt på att öka jämställdhet och mångfald i organisationen.

Rejlers inköpsprocess ska säkerställa att leverantörer och partners följer och respekterar vår uppförandekod som en självklar miniminivå. Uppföljning av leverantörer kommer att göras utifrån bedömd risknivå.

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.



## PEOPLE

## PROJECTS

## PARTNERS

### Globala mål



### 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 procent.
- 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 procent 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.
- Mellan 2020 och 2025, ska vi halvera våra egna koldioxidutsläpp från scope 1, scope 2 och affärsresor med 50 procent.
- Vi skärper kontinuerligt kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja.

# People

Grunden till Rejlers framgång är våra medarbetare. Vårt mål är att bli den mest lärande organisationen i branschen. Vi lyckas med det genom att ha en inkluderande, inspirerande och lärande arbetsmiljö.

Vår vision "Home of the Learning Minds" 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. 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 våra medarbetare behandlas lika och ges samma möjligheter. En arbetsplats präglad av mångfald gör oss attraktivare som arbetsgivare och ger förutsättningar för kreativa team och lösningar som i slutändan kommer kunden till godo. En jämställd arbetsplats innebär att vi inte går miste om viktiga perspektiv, kompetenser och utvecklingsmöjligheter. Rejlers är verksam inom en sektor där majoriteten av medarbetarna är män och därför arbetar vi hårt för att kvinnor ska välja Rejlers som arbetsgivare.

Sedan januari 2020 har Rejlers en jämställd ledningsgrupp på koncernnivå och under 2020 har jämställdheten ökat i samtliga ledningsgrupper på landsnivå. Vi är också stolta över att ha rankats på plats 17 i Allbrights gröna lista över företag med mest jämställda ledningsgrupper bland börsnoterade företag i Sverige. Detta är ett bevis på att vi har rätt fokus på vår väg mot 2025, men förändringar som denna tar tid och om vi ska lyckas nå en arbetsstyrka präglad av mer mångfald innebär det också implicit att fler kvinnor behöver välja ingenjörsvyrket. Genom att arbeta för jämställda ledningsgrupper pekar vi ut riktningen för organisationen i övrigt och understryker att män och kvinnor har samma möjligheter i företaget.

Under 2020 var andelen anställda kvinnor 20 procent (19) och andelen kvinnor av nyanställda var 21 procent (22). Vår målsättning är att ha minst 25 procent kvinnor i organisationen till år 2025.

## Hälsosamma arbetsplatser

Rejlers har en lång tradition av att värdera medarbetarnas hälsa högt och under 2020 har vi lagt än större ansträngningar på att säkerställa våra medarbetares välbefinnande. Detta är nödvändigt för en hållbar arbetsplats med låg sjukfrånvaro. Vi tillhandahåller flexibla arbetsmiljöer där varje individ får påverka sin arbetssituation för att den ska passa deras individuella förutsättningar. Under det gångna året har digitala lösningar möjliggjort mer flexibla och individuella arbetssätt.

Under 2020 införde vi en ny metod för att mäta medarbetarnas engagemang och nöjdhet. Med denna nya metod har vi bättre kunnat observera våra medarbetares nöjdhet i realtid och om nödvändigt vidta åtgärder tidigt. Det visade sig särskilt användbart under 2020 när effekterna av covid-19 begränsade den sociala interaktionen och fullständigt förändrade vårt arbetssätt. Ser man till resultaten gör vi jämfört med branschen bra ifrån oss när det gäller ledarskap, självständighet i arbetet och lagkänsla. Ett förbättringsområde är personlig utveckling där våra medarbetare har höga förväntningar genom vår vision "Home of the learning minds". 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.

Totalt var eNPS-resultatet 13 för Rejlers för 2020, men vi arbetar för att nå ett resultat på 20.

Medarbetardata	2020		2019	
	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)
<b>Antal medarbetare</b>	<b>2 330</b>	<b>20</b>	<b>2 398</b>	<b>19</b>
Sverige	1 167		1 109	
Finland	1 041		994	
Norge	113		280	
Moderbolaget	9		10	
Medelålder	44		44	
Total sjukfrånvaro (%)	2,7		2,7	
Medarbetaromsättning (%)	11		11	

Ledningsgrupper	2020		2019	
	Totalt (#)	Kvinnor (%)	Totalt (#)	Kvinnor (%)
<b>Koncernledningen</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>29</b>
<b>Dotterbolagen</b>				
Ledningsgrupp Sverige	13	46	10	30
Ledningsgrupp Finland	8	12,5	7	0
Ledningsgrupp Norge	7	33	10	20

## EN LÄRANDE KULTUR

Kunskap är en av våra viktigaste tillgångar. Rejlers är en plattform för kontinuerligt lärande, utveckling och tillväxt. Vår Head of Learning spelar en viktig roll för att vi ska nå vår vision om att bli branschledande inom lärande. Vi har en stark team-känsla och våra medarbetare får möjlighet till utveckling i sitt yrke genom olika metoder och verktyg för lärande, enligt modellen nedan.

### Collaborative channels and Learning events

Medarbetare och externa experter delar med sig av kunskap, erfarenheter och nyheter. Vårt intranät och våra e-learning-plattformar för intern kommunikation är baserade på en öppenhet som uppmuntrar kunskapsdelning.

### Learning by doing

Medarbetare utvecklas genom sina uppdrag och samarbete med kollegor som har olika expertis- och erfarenhetsområden.

### Learning together with the customer

Genom uppdrag och projekt som involverar den senaste tekniken lär vi oss tillsammans med våra kunder.

### Transfer of competence in assignments

Genom vårt ledningssystem med inbyggda kontrollstationer för lärande reflekterar vi över det utförda arbetet efter varje slutfört steg i ett uppdrag.

### Rejlers Play

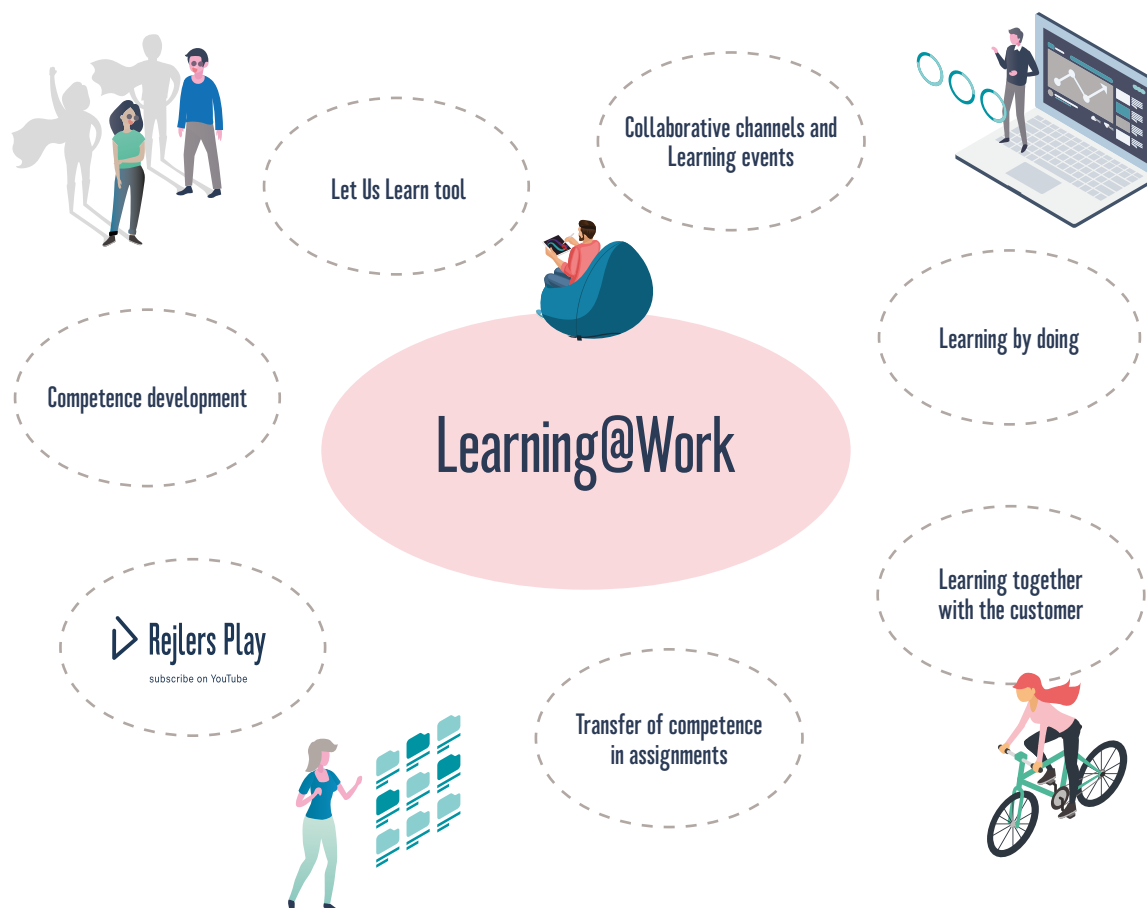
På vår YouTube-kanal Rejlers Play inspirerar och sprider vi kunskap genom hela organisationen och till vår omgivning

### Competence development

Ett ramverk för konsultutveckling med en fastställd personlig utvecklingsplan. Vi erbjuder också trainee-program för unga i branschen.

### Let us learn tool

Möjliggör rapportering och spridande av observationer och kunskap liksom förslag till förbättringar och best practices.



# Projects

Vi söker lösningar som överträffar våra kunders förväntningar och som möjliggör för dem att uppnå sina mål. Det innebär att vi ska hålla en hög kvalitet på det arbete vi genomför samt hitta lösningar som skapar värde för både våra kunder och samhället i stort. Vårt mål är att ständigt öka andelen uppdrag som bidrar till målen för hållbar utveckling samtidigt som de skapar värde för våra intressenter.

Rejlers spelar en viktig roll i energiomställningen, effektiv energiförsörjning, samt utvecklingen av robusta samhällen och hållbara byggnader, industrier och infrastrukturer. Ett klimat i förändring kommer att påverka våra kunders verksamheter och därför är det avgörande att vi kan möta deras efterfrågan på expertis och innovation för att framtidssäkra affärsverksamheten. I våra uppdrag kan vi även minska användningen av råmaterial, energi och vatten genom effektivare processer och cirkulära flöden. Vi kan också arbeta för att minska avfallsmängder i våra uppdrag genom att effektivisera processer och materialval.

## Roadmap to Agenda 2030

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 metod, Roadmap to Agenda 2030, som underlättar för våra kunder att arbeta med utgångspunkt i FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Vår metod hjälper våra kunder att förstå vad hållbar utveckling innebär och vilka av de globala målen som är mest relevanta för kunden. Tillsammans identifierar vi åtgärder

och mål för att i större utsträckning bidra till uppfyllandet av Agenda 2030. Som teknik konsulter kan vi hjälpa våra kunder att genomföra nödvändiga åtgärder och anpassningar i verksamheten eller projektet, samt följa upp resultaten.

## Rejlers koldioxidutsläpp

Klimatförändringarna är en av vår tids största samhällsutmaningar och vi måste göra vår del för att minska den negativa påverkan. Vår målsättning är att minska våra egna koldioxidutsläpp från scope 1, scope 2 och affärsresor med 50 procent mellan 2020 och 2025. Under 2020 var de totala utsläppen 1 647 ton CO<sub>2</sub>e (1 848) vilket motsvarar 0,7 ton CO<sub>2</sub>e/MSEK (0,7). Det innebär att vi har lyckats minska våra utsläpp med 11 procent under 2020.

	2020	2019
Koldioxidutsläpp	ton CO <sub>2</sub> e	ton CO <sub>2</sub> e
<b>Scope 1</b>		
Företagsbilar	111	137
<b>Scope 2</b>		
El	222	195
Fjärrvärme & fjärrkyla	299	300
<b>Scope 3</b>		
Affärsresor och hotellnätter	1 014	1 217
<b>Totalt</b>	<b>1 647</b>	<b>1 848</b>

Under 2020 har Rejlers för första gången genomfört beräkningar för växthusgasutsläpp som täcker scope 1, 2 och delar av scope 3. Analysen baseras på Greenhouse Gas Protocol metodik och principer. Några avgränsningar och uppskattningar har gjorts på grund av otillgänglig data. Resedata från taxibilar, hyrbilar och tåg innefattar endast vår svenska verksamhet. För några kontor har uppskattningar om energianvändning gjorts och verksamheten i Förenade Arabemiraten innefattas inte. Under 2021 kommer Rejlers att vidta åtgärder för att förbättra strukturen för datainsamling med syfte att i framtiden uppnå en mer heltäckande rapportering.

## UPPDRAG – VI GÖR SAMHÄLLET MER HÅLLBART

### Uppdrag – Sjöbohem En modell för framtiden

Det allmännyttiga bostadsbolaget Sjöbohem genomför ett pilotprojekt med en helhetslösning för både el- och drivmedelsförsörjning som kombinerar sol- och vindkraft med vätgas.

Vätgas ses alltmer som en viktig komponent för en fossilfri framtid. Med sikte på koldioxidneutralitet till 2030 har kommunala Sjöbohem i svenska Sjöbo startat ett pilotprojekt som lokalt ska förse bolagets huvudkontor och lagerlokaler med elektricitet från solpaneler och en liten vindturbin. Energin som inte behövs för tillfället kommer att lagras i batterier och i form av vätgas. Denna kommer sedan användas när sol och vind inte kan generera tillräckligt med energi. I framtiden ska den lokalt producerade vätgasen också användas som drivmedel för företagets hela fordonsflotta.

Projektet startade tidigt 2020 och under våren 2021 sätts installationen i drift med en installerad effekt på 269 kW och en lagringskapacitet på 3 MW.

### Uppdrag – Bane NOR Skarnes Robustare infrastruktur

Som en del av att göra det norska järnvägssystemet robustare, moderniserar den offentliga järnvägsmyndigheten Bane NOR järnvägsstationen i den lilla orten Skarnes.

I morgondagens hållbara samhälle kommer vi att behöva järnvägar med högre kapacitet och tillförlitlighet. Bane NOR arbetar för närvarande på moderniseringen av järnvägsförbindelsen Kongsvingerbanen, vilken är viktig för gods-transporter till och från Sverige liksom för personpendling till Oslo.

I ett projekt som startade under sommaren 2019 uppdateras nu järnvägsstationen i Skarnes med ytterligare en plattform och kapacitet att hantera mycket längre tåg. När arbetet är avslutat sommaren 2022 blir tillgängligheten bättre och områdena på de olika sidorna av spårnen binds samman bättre genom en ny cykel- och gångtunnel.

# Partners

Vårt partnernetverk utgör en viktig del av våra framgångar och vår förmåga att alltid leverera rätt kompetens. När vi delar våra värderingar och förväntningar med partners kan vi försäkra oss om en hög kvalitet inom ett brett spektrum av olika aspekter genom hela våra uppdrag.

## Rejlers Network

Ett viktigt verktyg för att säkerställa att vi alltid har rätt kompetens till våra projekt är Rejlers Network, en plattform som gemensamt samlar hela Rejlers och våra partners kompetens.

Närmare 600 oberoende partners med expertis inom olika områden finns tillgängliga på plattformen som använder sig av artificiell intelligens i matchningsprocessen 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 inkluderas ständigt nya idéer och insikter i våra projekt.

## Partnerutvärdering av och uppfyllande av kundförväntningar

Rejlers har utvecklat en grund för leverantörsutvärdering utifrån områden som innefattar miljömässiga och sociala aspekter. Utvärderingen av våra leverantörer kommer att vara ett viktigt verktyg för att säkerställa att vi arbetar med leverantörer som lever upp till våra krav och därmed bidrar till hållbarare uppdrag. Utvärderingen innebär att leverantörer som får goda resultat i vår utvärdering kommer att prioriteras och därmed anses som lämpligare partners. Under det kommande året kommer vi att genomföra kontroller av leverantörer för att verifiera hur väl de uppfyller de områden som täcks in i utvärderingen.

Vi utvärderas även av våra kunder vad gäller sociala och miljömässiga aspekter. Deras förväntningar är viktiga för oss

och att uppfylla dem är avgörande. Krav och förväntningar hjälper oss att utvecklas inom olika hållbarhetsområden. Vi måste i vår tur säkerställa att våra kunders högt ställda krav återspeglas i avtalen med våra leverantörer.

## Uppförandekod

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. Från och med 2020 är det obligatoriskt för alla partners i Sverige och Norge att underteckna Rejlers uppförandekod och i Finland införs obligatoriskt undertecknande under 2021. Om misstänkta oegentligheter upptäcks kan de rapporteras in anonymt genom vårt visseblåsarsystem. Systemet finns på vår webbplats och kan användas av anställda eller externa parter.

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 antikorrupktion. Med hjälp av uppförandekoden kan vi bidra till en hållbar utveckling genom att säkerställa att vi har en stark affärsetik, vidtar åtgärder för att förebygga och upptäcka korrupktion, tar hänsyn till miljö och mänskliga rättigheter samt informationssäkerhet.

När vi blickar framåt är vårt mål att till 2025 höja kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja. En noggrannare uppföljning av efterlevnaden kommer att göras genom självskattnings och revisioner av leverantörer. Vi avser också att ytterligare lyfta och förtydliga kraven i vår uppförandekod genom interna utbildningar.

## Uppdrag – Piiparinmäki

### Grön energi för Google

**Skiftet till förnybara energikällor kräver nya kraftledningar och transformatorstationer. Rejlers möjliggjorde uppkopplingen av den stora vindkraftparken Piiparinmäki i Kainuu till elnätet.**

Ilmatar Oy:s nya vindkraftpark har 41 vindkraftverk och en total effekt på 210 MW. Som en av Finlands största vindkraftparker förväntas den från och med 2021 stå för över 700 GWh ren energi om året. Tech-jätten Google har tecknat avtal för att köpa mer än hälften av elen som parken producerar.

En del av projektet handlade om att koppla upp vindkraftparken till Kajave Oy:s nät via totalt 39 km nya 110 kV-kraftledningar och två 110/33 kV primära transformatorstationer. Tack vare vår djupa kunskap inom kraftledningar och primära transformatorstationer fick Rejlers uppdraget

som expertkonsult inom planering, upphandling och byggledning under uppbyggnaden av nätuppkopplingen från september 2019 till oktober 2020. Rejlers ansvarade även för bygglattillsyn och säkerhetssamordning.



# 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 processer, medarbetare och företagskulturer. 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 2020
<b>Miljö</b>	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.
<b>Mänskliga rättigheter</b>	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.
<b>Anti-korrupktion</b>	Rejlers är beroende av att företaget, medarbetare, leverantörer och samarbetspartners respekterar och följer rådande lagstiftning gällande mutor och korrupktion. Ageranden 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.
<b>Medarbetare</b>	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. I pandemins spår förväntar vi oss att en större andel av medarbetarna än tidigare kommer att efterfråga mer flexibilitet och vilja arbeta hemifrån oftare. Vi behöver leva upp till dessa förväntningar utan att tappa i effektivitet eller förlora vår företagskultur.	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. Genom Rejlers vision "Home of the learning minds" visar vi vikten av att vara ett lärande bolag och förstärker därmed Rejlers varumärke som attraktiv arbetsgivare. För att möta potentiellt ökande krav på att arbeta hemifrån efter pandemin kommer Rejlers att säkerställa att rätt teknisk infrastruktur finns på plats samt föra en konstruktiv dialog med medarbetarna.	Kontinuerligt arbete med att konkretisera vår vision, Home of the learning minds. Utveckla nya sätt för anställda att utvecklas och känna sig engagerade. Rejlers har aktiva dialoger med anställda för att förstå förväntningarna efter pandemin. De kommer användas i planeringen för hur vår arbetsplats kommer att se ut efter pandemin.



# 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 räkenskapsåret 2020 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 31 mars 2021  
Deloitte AB

Johan Telander  
Auktoriserad revisor

Foto: Death to Stock  
Form och produktion: Narva

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

