



Ända sedan starten har Rejlers varit med och skapat morgondagens samhälle. Genom de uppdrag vi utför åt våra kunder vill vi göra en betydande insats för utvecklingen av ett hållbart samhälle. Det är något alla våra medarbetare tar ansvar för i sin vardag.

Vi bidrar till morgondagens hållbara samhälle

ANSVARSFULLT AGERANDE


I alla sammanhang där Rejlers verkar strävar vi efter att uppträda ansvarsfullt. Vi kräver av våra medarbetare och partners att följa den uppförandekod Rejlers har tagit fram. Den innefattar de affäretiska principer som gäller och kräver att alla tar sitt för miljön samt respekterar mänskliga rättigheter. Uppförandekoden ställer upp regler för Rejlers affärsmässiga uppträdande och företagets ansvar gentemot kollegor, kunder, aktieägare och andra intressenter.

Rejlers följer FN:s Global Compact och dess tio principer för hållbar utveckling vad gäller mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn och antikorrupktion. Alla medarbetare på Rejlers ska behandlas lika och

ges samma möjligheter, vilket återspeglas i vår dagliga verksamhet och våra rekryteringar.

Vår affärsverksamhet baseras på en hög etisk standard. Rejlers gör affärer inom ramarna för lagar, förordningar och internationella konventioner i varje land där vi är verksamma. Vi tolererar inte maktmissbruk, nepotism eller någon form av korrupktion. Rejlers medarbetare ska inte engagera sig i aktiviteter som kan leda till intressekonflikter eller utnyttja relationer med kunder för egen vinning.

I umgänget med kunder, underentreprenörer, leverantörer och andra intressenter iakttar vi stor försiktighet om vi erbjuder förmåner eller genomför aktiviteter av



”Rejlers ska göra en betydande insats för utvecklingen av ett hållbart samhälle”



olika slag. Medarbetare ska också hålla information och affärshemligheter som rör Rejlers nuvarande och framtida affärsverksamhet strikt konfidentiellt.

HÅLLBARA LÖSNINGAR

När Rejlers utför uppdrag åt kunder ska strävan efter hållbara lösningar utgöra en naturlig del av uppdraget. De stora miljövinster som Rejlers verksamhet uppstår då vi hjälper våra kunder att effektivisera, modernisera och automatisera sin infrastruktur och sina processer. Det kan handla om allt från energieffektiva lösningar och smarta elnät "Smart Grid" till utveckling av förnybar energiproduktion och hållbar infrastruktur.

Vi ska alltid beakta kundens miljökrav i våra uppdrag, samt se till att lagar, föreskrifter och branschspecifika miljökrav efterlevs. Om kunden inte har fastställt egna miljökrav ska Rejlers medarbetare i första hand rekommendera miljövänliga och energisnåla produkter och lösningar. För att säkra efterlevnaden av dessa principer ska det i varje uppdrag upprättas en specifik miljöchecklista.

KUNDANSVAR

Rejlers är certifierat enligt ISO 9001 och ISO 14001. Det innebär att våra uppdrag – från idé till utförande – planeras och styrs enligt våra kvalitets- och miljökrav. Våra medarbetare ska ha insikt om miljöns betydelse och verka för att uppnå internationella och nationella miljömål.

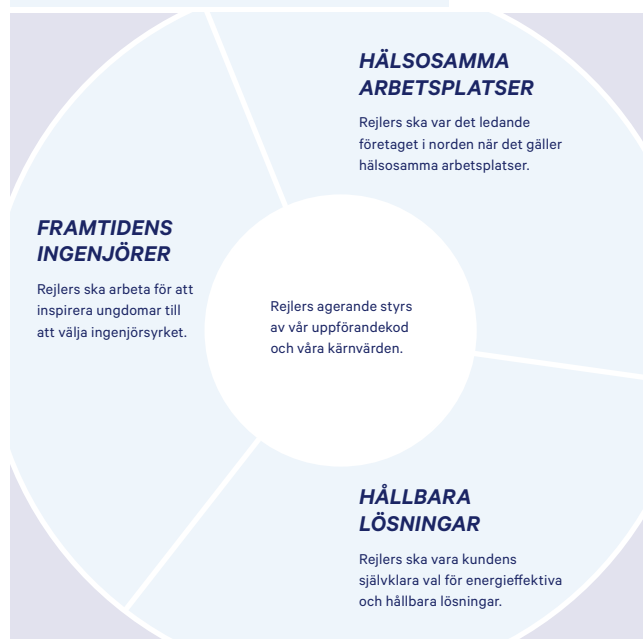
Vi ska alltid bidra med vår kunskap och tillsammans med våra kunder göra val som bidrar till en hållbar utveckling, till exempel vad gäller material och energibesparingar. Vid alla större uppdrag följer vi i kundundersökningar upp detta arbete och dess uppskattade miljöeffekt. Rejlers bedriver också ett arbete för att minimera den miljöpåverkan våra kontor och tjänsteresor står för.

REJLERS HÅLLBARHETSMODELL

Sedan Rejlers startade för över 75 år sedan har vi varit med och skapat morgondagens samhälle. Vår ambition är att Rejlers ska göra en betydande insats för utvecklingen av ett hållbart samhälle genom de uppdrag vi utför åt våra kunder. För att säkerställa detta har vi satt upp tre fokusområden inom ramen för vårt hållbarhetsarbete: hållbara lösningar, hälsosamma arbetsplatser och framtidens ingenjörer.

I dag efterfrågar allt fler kunder såväl energieffektivisering som andra lösningar med ett livscykelperspektiv. Därför tror vi att förutsättningarna att göra skillnad är goda för Rejlers.

HÅLLBARHETSMODELL



Förstärkning av stamnätet i södra Sverige

Rejlers projekterar förstärkning av stamnätet i södra Sverige. För att säkerställa att det svenska stamnätet utnyttjas optimalt behövs delar av det södra stamnätet byggas om. Detta är en del av att öka driftsäkerheten i Malmöregionen och södra Sverige samt en del i att uppfylla framtidens krav på det svenska elnätet. Rejlers projekterar och planerar denna ca 40 km långa nätutbyggnad. Ledningen är en 400 kV kraftledning vilket också är den högsta spänningsnivån i det svenska nätet.



CASE

Trafikverkets utbyggnad av kraftförsörjningen för den svenska järnvägen

Rejlers hjälper Trafikverket bygga ut kraftförsörjningen av den svenska järnvägen. När större delen av den svenska järnvägen elektrifieras samt byggs ut ökar också behovet av att säkerställa att järnvägen har den elektriska effekten som behövs. Rejlers arbetar tätt tillsammans med Trafikverket för att utreda behov och framtida krav som ställs på Trafikverkets matarledningar. Rejlers använder digitalisering för att göra effektiva och innovativa lösningar.

07

Genom att bli ledande inom lärande siktar Rejlers på att bli branschens bästa arbetsgivare. Vi vill vara ett företag där medarbetarna kontinuerligt vidareutvecklar sin kompetens och delar med sig av sina kunskaper, där det är enkelt att arbeta, trivas och må bra och där våra ledare alltid stöttar.

Vi vill vara branschens bästa arbetsgivare

PLATTFORMEN FÖR KONTINUERLIGT LÄRANDE

Den viktigaste framgångsfaktorn för Rejlers är förmågan att attrahera de bästa medarbetarna. Därför är vår uttalade målsättning att vara branschens bästa arbetsgivare. För att nå dit vill vi vara en plattform för kontinuerligt lärande och utveckling, vilket även säkrar vår lönsamhet och tillväxt framöver.

Kulturen på Rejlers präglas av ett öppet kunskapsutbyte där vi villigt delar med oss av vårt kunnande till andra medarbetare samtidigt som vi ständigt bygger vidare på vår egen kompetens. Vi tar oss an nya utmaningar med nyfiken entusiasm och utvecklar hela tiden våra nätverk, såväl internt som externt.

Vi fokuserar på en rad områden för att Rejlers ska vara ett starkt alternativ i konkurrensen på arbetsmarknaden. Vårt mål är att locka både unga talanger och kompetenta ingenjörer med längre erfarenhet till oss. På Rejlers ska de få det bästa av två världar, snabbheten och smidigheten hos den mindre aktören i kombination med de spännande uppdragen, karriärvägarna och utvecklingsmöjligheterna hos den större.

HÄLSOSAMMA ARBETSPLATSER

Rejlers har i många år haft fokus på hälsofrågor och på olika sätt arbetat för att våra medarbetare ska må bra både fysiskt och psykiskt. Därför vill vi skapa en miljö som ger möjlighet att arbeta och utvecklas på det sätt som bäst passar den enskilde medarbetaren. Ledarskapet och balansen mellan arbete och fritid är nyckelfaktorer. Vi är alla olika och medarbetaren måste i samråd med sin ledare ges möjlighet att, så långt kunduppdragen tillåter det, välja hur, var och när arbetsuppgifterna utförs. Vi vet att detta uppskattas och i vår årliga medarbetarundersökning uppger en mycket hög andel av medarbetarna att de har en bra balans mellan arbete och fritid.

En hälsosam arbetsplats innebär också att vi har riktlinjer och rutiner som säkrar att vi agerar på ett ansvarsfullt sätt utifrån vår uppförandekod och våra affäretiska riktlinjer. I detta syfte har vi bland annat ett system för visseblåsning där medarbetare öppet eller anonymt kan anmäla oegentligheter till en oberoende extern aktör som också hjälper oss att utreda och hantera inkomna ärenden. Under 2018 har vi inte haft några anmälda



**Sometimes you end up
in the wrong company**

Om du vill ge dig själv en ny utmaning under 2019 hjälper vi gärna till. Just nu arbetar vi på Rejlers med en spännande omstart. Exakt vad som händer kan vi inte avslöja än. Men för att det ska bli möjligt söker Rejlers efter 250 nya superingenjörer som är redo att ta ett nytt steg framåt. Välkomna!

Läs mer på rejlers.se/karriar

rejlers.se



ärenden som klassats som en allvarlig oegentlighet eller intressekonflikt. Andra fall av problem som normalt uppstår i en verksamhet hanteras istället inom ramen för den dagliga verksamheten.

Vi stöttar också motionsaktiviteter genom Rejlers Activity Challenge, deltagande i Blodomloppet och inte minst Grönklittstafetten på skidor där lag från hela koncernen träffas en helg för att i avspänd form tävla på skidor och umgås. Många lokala aktiviteter genomförs också i avsikt att skapa trivsel och välbefinnande, till exempel matlagningskurser, konserter, innebandy och lokala motionslopp.

Rejlers har frisknärvaro som ett medarbetarmål. Med detta mätetal räknas en medarbetare som frisk om personen under året har sjukfrånvaro vid maximalt tre tillfällen om totalt maximalt fem dagar. Vårt ambitiösa mål är att ha en frisknärvaro på minst 75 procent. Utfallet för 2018 blev 73 procent.

LEDARSKAP

Ett gott ledarskap är avgörande för att Rejlers ska kunna vara branschens bästa arbetsgivare. Vi arbetar kontinuerligt med ledarskapsutveckling och stöttar våra ledare med tydliga rutiner och processer för deras olika uppgifter.

Våra årliga medarbetarundersökningar visar återkommande goda resultat vad gäller hur nöjda medarbetarna är med sina ledare. I undersökningen mäter vi också omfattning och kvalitet på våra årliga medarbetarsamtal som till stor del är inriktade på kompetensutveckling. Via exitundersökningar av de som väljer att sluta hos oss framgår dessutom att det är mycket få som anger att de slutar på grund av sin närmaste ledare.

ENKELHET OCH KUNSKAPSUTVECKLING

Det ska vara enkelt att arbeta på Rejlers. Vi har etablerat arbetsverktyg och tydliga processer som gör arbetet effektivt och förenklar samarbetet mellan olika delar av organisationen.

Visionen om Rejlers som "Home of the learning minds" och de nya kärnvärden som följer med den innebär att vi främjar en öppen kunskapskultur. Medarbetare ska både dela med sig av det de själva kan och kunna lära av andra. Hos oss ska det gå att ständigt vidareutveckla sin kompetens och utforska nya vägar till kunskap. Vi bygger också nätverk externt för att tillgodogöra oss ny kunskap utifrån. Rejlers tar nu flera initiativ och satsar på nya processer och system som kontinuerligt hjälper oss att ytterligare bygga upp vår kunskap och kompetens.

FÖRÄNDRING OCH FLEXIBILITET

Rejlers utvecklas ständigt vilket kräver flexibilitet från både företag och medarbetare. Därför behövs också en kontinuerlig dialog mellan ledare och medarbetare för att skapa förståelse och engagemang för nya situationer. Som stöd för det finns ett genomtänkt koncept för medarbetarsamtal.

Vi tror också på värdet för en organisation att kontinuerligt förändras i sin sammansättning för att förbli vital och nytänkande. Därför har vi som mål att ha en medarbetaromsättning på cirka 10 procent. Under 2018 låg den frivilliga rörligheten något över målet, på 12 procent.

Utöver en kontrollerad medarbetaromsättning är det även viktigt att öka mångfalden vad gäller till exempel kön och etnisk tillhörighet. Företag och organisationer med en mångfald av perspektiv blir

framgångsrikare. Andelen kvinnor inom Rejlers var 18 procent 2018 jämfört med 18 procent 2017. Andelen kvinnliga ledare har ökat från 12 till 16 procent. Andelen medarbetare med utländsk bakgrund var 11 procent 2018, jämfört med 10 procent 2017.

FRAMTIDENS INGENJÖRER

Att i den hårda konkurrensen på arbetsmarknaden lyckas attrahera talangfulla nyutbildade ingenjörer är avgörande för Rejlers. Det är en av anledningarna till att vi nu satsar stort på att vidareutveckla vår rekrytering och vårt varumärke som arbetsgivare.

Inom Rejlers Embriq och divisionen Energy har vi utvecklat talangprogrammet Rejlers Next Generation. Det riktar sig till nytexaminerade ingenjörer och pågår i tolv veckor. Programmet kombinerar praktisk erfarenhet i verkliga uppdrag med utbildning inom hela projektcykeln. Talangerna får chansen att snabbt komma in i konsultrollen, förstå vår verksamhet och ta del av den kunskap, erfarenhet och de nätverk vi har. Programmet har varit lyckat och uppskattat.

I takt med att Rejlers utvecklar nya verksamhetsområden och etablerar sig på fler orter skapas bättre förutsättningar för den enskilde medarbetaren att utvecklas i den riktning som planeras tillsammans med närmaste ledare. Karriärvägar finns beskrivna för utveckling som teknikspecialist, uppdragsledare, teamledare och som ledare med resultat- och medarbetaransvar.

MEDARBETARDATA	2018	2017	2016	2015	2014
Antal medarbetare	1953	1994	2027	2082	1742
Medelålder	45	45	45	45	44
Total sjukfrånvaro %	3,0	3,2	2,8	2,9	2,7
Varav långtidsfrånvaro* %	2,0	1,8	1,4	1,2	1,3
Medarbetaromsättning %	12	13	12	10	10



Risker och riskhantering

Risker och riskhantering

Strategiska och operativa risker	Beskrivning	Hantering
Marknad	Rejlers är verksam i Sverige, Finland och Norge och är därigenom beroende av konjunkturen på dessa marknader. Bolaget är också konkurrensutsatt, både av stora internationella konkurrenter samt ett antal mindre, lokala konkurrenter på varje enskild marknad. Politiska beslut kan också få ett avgörande inflytande på kundernas investeringsvilja.	Rejlers hanterar marknadsriskerna genom att ha en bred kundbas, med en jämn fördelning av privata och offentliga beställare, och ett brett tjänsteutbud för att minimera känsligheten för avmattning i enskilda sektorer.
Uppdrag	Uppdragsrisker inbegriper risker kopplade till ett enskilt uppdrag. Rejlers arbetar med olika former av avtalsvillkor. Ett fastprisuppdrag kan innebära en ökad risk om tidsåtgången för att fullfölja uppdraget har missbedömts. Rejlers har en begränsad del av uppdragen till fast pris. Dessa hanteras enligt särskild beslutsordning och kräver noggrann uppföljning. Den stora volymen av bolagets uppdrag är på löpande räkning varför risken i dessa är begränsad.	Kvalitetssäkring av uppdragen sker i det koncerngemensamma verksamhetssystemet som är certifierat i verksamheterna i Sverige, Finland och delar av Norge enligt standarderna ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004. Rejlers för en nära dialog med kunder inför, under och efter projektgenomförden och regelbundet genomförs också kundundersökningar. Flertalet av Rejlers kunder är återkommande med ramavtal och vi arbetar i långa relationer med våra kunder.
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.
Förvärv	Förvärv av konsultbolag innebär alltid en risk för personalavgångar från det förvärvade bolaget. Ett större förvärv anstränger organisationen och sätter fokus på interna frågor vilket kan vara hämmande för marknadsbearbetningen.	Rejlers har som ambition att vid förvärv snabbt integrera nya medarbetare och verksamheter så att mervärden skapas både i det köpande och förvärvade bolaget. Genom att potentiella förvärv förankras lokalt i organisationen minskar också risken för felinvesteringar.
Mediaexponering och varumärke	Med en ökad exponering och kännedom kring Rejlers och Rejlers varumärke ökar även risken för exempelvis medial granskning och negativ publicitet.	Rejlers har ett strukturerat sätt att arbeta med att bevaka och följa vad som skrivs och rapporteras om företaget och de stora projekt vi är involverade i, både i mer traditionell media och i sociala medier. Det finns riktlinjer framtagna för hur företagets medarbetare ska agera i förhållande till olika medier.
Korruption	Rejlers är beroende av att företaget, medarbetare, leverantörer och samarbetspartners respekterar och följer rådande lagstiftning gällande bestickning och korruption. Handlingar som strider mot rådande lagar kan påverka Rejlers rykte och verksamhet.	Alla medarbetare ska följa Rejlers uppförandekod som ingår i verksamhetshandboken. 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 visseblåsning där en oberoende extern aktör hjälper oss att hantera inkomna ärenden.
Mänskliga rättigheter	Vi bedömer risken för brott mot mänskliga rättigheter inom vår egen verksamhet som låg. Vi accepterar inga former av barnarbete, tvångsarbete eller andra brott mot de mänskliga rättigheterna – varken i Rejlers egen verksamhet eller i vår leverantörskedja.	Rejlers respekterar FN:s Global Compact och dess tio principer avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn och anti-korruption. Dessa riktlinjer ska efterlevas både internt i verksamheten och Rejlers arbetar med bolagets leverantörer för att säkerställa efterlevnad i leverantörskedjan.
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.
Finansiella risker	Beskrivning	Hantering
Likviditetsrisk	Rejlers likviditet påverkas av resultatintjänningen samt de åtaganden som koncernen har avseende tex tilläggsköpeskillningar för förvärv, lån till kreditinstitut, räntor mm. Likviditeten kan också komma att påverkas av mängden förfallna kundfordringar.	Koncernens finanspolicy, vilken löpande uppdateras, omfattar hantering av koncernens likviditetsrisker. Likviditetsprognoser rapporteras löpande till styrelsen i Rejlers AB, inkl kovenantprognoser. Framtida åtaganden relation till resultatintjänningen följs löpande upp samt att rutiner för indrivning av förfallna kundfordringar finns.
Valuta-, och ränterisk	Ändringar i räntor och valutakurser har inverkan på kassaflödet, resultatet och balansräkningen. Koncernens kostnader och intäkter är i huvudsak i de lokala valutorna, svenska kronor, norska kronor och euro. Även vid kraftiga förändringar i valutakurser är bedömningen att koncernens balansräkning endast till liten del exponeras.	Koncernens finanspolicy, vilken löpande uppdateras, omfattar hantering av koncernens valuta och ränterisrisker. Bolagets likviditet hanteras via koncernvalutakonto i banken, för att optimera utnyttjandet av respektive valuta samt för att hantera räntekostnader avseende utnyttjandet av checkkredit. Räntevillkor för övriga banklån bedöms vara marknads-mässiga och kan komma att förhandlas om det skulle förändras.
Kreditrisk	Kreditrisk innebär risker kopplade till kundernas betalningsförmåga. Rejlers har en stor exponering mot offentliga kunder där kreditrisken är låg.	Koncernens finanspolicy, vilken löpande uppdateras, omfattar hantering av koncernens kreditrisker. Kunder faktureras löpande varför den upparbetade kreditrisken blir relativt begränsad även i de stora uppdragen. Flertalet av Rejlers kunder är stora och återkommande, bla inom offentlig sektor. Vi arbetar i långa relationer med våra kunder, vilket minskar kreditrisken. För nya, tidigare ej kända kunder tas kreditupplysning samt att betalningsvillkor kan förkortas till kunder som bedöms ha högre kreditrisk.

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 2018 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 12 april 2019
Deloitte AB

Johan Telander
Auktoriserad revisor

REJLERS AB (PUBL)

ORG NR 556349-8426 | BOX 30233 | 104 25 STOCKHOLM
TEL 0771-78 00 00 | FAX 08-654 33 39 | WWW.REJLERS.COM/SE

