

Redgjørelse for aktiviteter i Rejlers AS i forbindelse med Åpenhetsloven 2024

Innledning

Denne rapporten utgjør Rejlers Norge sin årlige redegjørelse i henhold til Åpenhetsloven og har som formål å informere om vårt arbeid med å identifisere, håndtere og rette opp faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskelige rettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet og leverandørkjed. Rapporteringen av de norske aktivitetene gjennomføres som en delmengde av konsernets rapportering.

Vår virksomhet og organisasjon

Rejlers er en ledende teknologikonsulent med virksomhet i Sverige, Norge, Finland og De forente arabiske emirater.

Vi er 3300 eksperter med spisskompetanse innen energi, industri, bygninger, infrastruktur og forsvar. Rejlers fungerer som en katalysator for bærekraftig omstilling og hjelper våre kunder med å møte fremtidens utfordringer. Visjonen er veiledende for hele konsernet. I 2024 omsatte Rejlers for 4.4 milliarder kroner og B-aksjen er notert på Mid Cap, Nasdaq Stockholm. For mer informasjon, besøk [Rejlers AB | Home of the learning minds](#)

Rejlers Norge er del av det organiserte arbeidslivet og er tilsluttet Abelia - Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Rådgivende Ingeniørers Forening (RIF), og har i dag 200 medarbeidere. I tråd med våre fire prioriteringer – klimatiltak, forretningsetikk, inkluderende arbeidsplasser og medarbeidervelferd – respekterer Rejlers FNs Global Compact og dets ti prinsipper om menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljøhensyn og tiltak mot korrupsjon.

Menneskerettigheter

Vår etiske retningslinje (Code of Conduct) fastsetter forventninger til vår atferd, både internt i selskapet og eksternt. Rejlers er medlem av UN Global Compact og respekterer de ti prinsippene om menneskerettigheter, inkludert arbeidsrettigheter som retten til å organisere seg, og forbud mot tvangsarbeid, slaveri, barnarbeid og menneskehandel. Ansatte og alle som handler på vegne av Rejlers skal kjenne til kundekrav, etterleve lovverk og følge retningslinjene. Vi forventer samme etiske standarder av våre samarbeidspartnere. Vår forretningsetiske policy reflekterer vårt engasjement for etisk ansvar i organisasjonen og leverandørkjedene. Vi har nulltoleranse for bestikkelser, korrupsjon, markedsmanipulasjon og skatteunndragelse. Vi avviser falske produkter, respekterer immaterielle rettigheter, forsvaret menneskerettigheter og etterlever internasjonale standarder som FNs erklæring om menneskerettigheter.

Rejlers Supplier Code of Conduct (SCoC) gjelder for alle våre leverandører, som plikter å signere og etterleve denne. Policyen definerer sentrale prinsipper for arbeideres rettigheter i verdikjeden, i tråd med internasjonale standarder som ILOs kjernekonvensjoner og erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Den er også i samsvar med Åpenhetsloven, som krever aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Policyen krever rettferdige og trygge arbeidsforhold, forbyr barnarbeid, tvangsarbeid og diskriminering, og fremmer like muligheter og organisasjonsfrihet. Den inkluderer også ansvarlig håndtering av mineralinnkjøp og adressering av menneskerettighetsbrudd. Leverandører plikter å gjennomføre etiske arbeidsmetoder gjennom hele virksomheten. Policyen er i tråd med overordnede rammeverk som FNs menneskerettighetserklæring, FNs bærekraftsmål og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og

menneskerettigheter. Alle leverandører må signere SCoC før avtaleinngåelse og vurderes basert på etterlevelse, inkludert stedlige revisjoner når relevant.

Aktsomhetsvurderinger

Vår virksomhet handler om mennesker, og vårt engasjement gjelder også arbeidere i vår verdikjede. Ved å følge OECDs retningslinjer og etablere en prosess for aktsomhetsvurderinger, tar vi ansvar for hele verdikjeden og jobber for rettferdige arbeidsforhold og like muligheter for alle.

Rejlers sin dobbelte vesentlighetsanalyse, gjennomført med ledelsen, identifiserer blant annet arbeidsliv, menneskerettigheter og retten til lik behandling og muligheter som vesentlige både fra et påvirknings- og økonomisk perspektiv.

I 2024 har vi gjennomført flere tiltak for å formalisere og styrke prosessene og håndteringen av våre leverandører i verdikjeden. Dette inkluderer etableringen av en strukturert innkjøpsprosess som et verktøy for proaktiv aktsomhetsvurdering, med en leverandørvurdering i fire steg: leverandørens Code of Conduct, tidlig risikovurdering via sjekklister, grundigere evaluering og en eskaleringsmekanisme for håndtering av leverandørkategorier med risiko og avvik. Evalueringen bygger på en konsernovergripende risikovurdering, der geografiske og sektorspesifikke risikoer er identifisert.

Leverandører kategoriseres i tre risikonivåer basert på faktorer som type innkjøp, bransje, land og totalt innkjøpsvolum. For leverandører med høyeste risiko kreves ytterligere vurderinger og tiltak, inkludert mulige revisjoner, opplæring og/eller forbedringsplaner. Utviklingen av leverandørvurderingsprosessen vil fullføres og iverksettes i 2025 i Rejlers Norge og øvrige segmenter.

Identifiserte risikoer og faktiske konsekvenser

Her følger en kort beskrivelse av identifiserte risikoer og konsekvenser i verdikjeden:

- Helse og sikkerhet på arbeidsplassen for arbeidere i verdikjeden.
- Underkonsulenter og arbeidere i verdikjeden kan være utsatt for betydelige arbeidsmiljørisikoer, inkludert fysisk, psykisk og sosialt velvære.
- Rejlers sin maskinvare og prosjektkomponenter er avhengige av råmaterialer som ofte er knyttet til menneskerettighetsutfordringer, som barnearbeid og konflikter. Mineraler som tinn, tantal, wolfram, gull, kobolt og kobber innebærer risiko med økende konflikter og manglende transparens.

I 2024 ble det ikke rapportert noen faktiske konsekvenser i Rejlers Norge.

Tiltak som er iverksatt og planlagt

Vi iverksetter tiltak for vesentlig påvirkning på arbeidere i verdikjeden, med fokus på effektiv risikohåndtering, utnyttelse av muligheter og regelmessig evaluering av tiltak.

Kommunikasjon

Rejlers Norge sitt engasjement i verdikjeden skjer hovedsakelig via informasjonsinnhenting i leverandørvurderingsprosessen. Kommunikasjonen skjer ofte indirekte, via

kontraktsforhandlinger og leverandørens kundeansvarlige. Daglige saker håndteres i linjen. I 2025 er det igangsatt et prosjekt for å utvikle kommunikasjonen med leverandører via nettsiden.

Rejlers deltar i møter med verneombud og fagforeningsrepresentanter minst hver tredje måned, med ekstra møter ved behov. Disse møtene brukes til deltakelse, konsultasjon og informasjonsutveksling. Vi måler medarbeidertilfredshet gjennom ukentlige pulsundersøkelser og halvårslige medarbeidersamtaler for mål, utvikling og prestasjoner. HR-funksjonen (People & Culture) har ansvar for at tiltak blir iverksatt og fulgt opp i hvert segment.

Varsling

Arbeidere i verdikjeden oppfordres til å bruke vårt varslingssystem, som drives av en betrodd tredjepart for å sikre konfidensialitet og upartiskhet. Dette gir en trygg plattform for å melde uregelmessigheter og etiske brudd. Alle meldinger behandles seriøst og i tråd med vårt engasjement for et rettferdig og etisk arbeidsmiljø. Vårt interne system for RUH og avvik er tilgjengelig på intranettet.

Rutiner for tiltak

En ny eskaleringsprosess ble etablert i 2024 for å håndtere leverandørrisiko og avvik. Full implementering skjer i 2025. Problemer flagges og eskaleres til innkjøpsansvarlig for en innledende vurdering. Ved alvorlige problemer foreslås tiltak eller ekskludering, godkjent av ledelsen. Leverandører klassifiseres internt etter avsluttet innkjøp, og leverandører med identifisert risiko følges opp årlig.

Intern opplæring

Onboarding-prosessen for nye ansatte inkluderer informasjon om policyer og menneskerettigheter. Det gjennomføres også nettbasert opplæring i forretningsetikk og korrupsjon. Oppdaterte policyer publiseres på intranettet. I 2025 blir en ny opplæring tilgjengelig for alle ansatte om den nye innkjøpsprosessen og leverandørvurdering.

Oppfølging og resultat

I 2024 hadde vi ingen fastsatte konsernmål, men vi arbeider aktivt med dette og vil fortsette arbeidet i 2025 med å etablere tydelige og målbare mål innen dette området, inkludert i Norge.

Tilgjengelighet og åpenhet

Denne redegjørelsen er offentliggjort på vår nettside i henhold til § 5 i Åpenhetsloven. Vi oppfordrer interessenter til å ta kontakt for mer informasjon eller dialog om vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold via e-post business@rejlers.no.

Godkjenning og signatur

Denne redegjørelsen er godkjent av ledelsen og signert i henhold til krav i regnskapsloven.

Sted, dato

Oslo 2.4.25

Underskrift, navn og rolle

 Ragnar Holten
CEO