

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Rejlers Norge

2025 - 2026



Innhold

Innledning.....	3
Sammendrag	3
1. En verden i endring – kontekst for åpenhetsloven	3
2. Om Rejlers Norge og konsernet	4
2.1 Hvem vi er.....	4
2.2 Visjon, kultur og strategisk retning.....	4
2.3 Rejlers Mindset.....	5
3. Forankring, styring og ansvar	6
3.1 Styrende dokumenter og Policies	7
4. Metode – slik gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger gjennom året.....	7
4.1 Rammeverk (OECDs seks trinn)	7
4.2 Årlig prosess – fra plan til rapportering.....	8
4.3 Interessentdialog og datagrunnlag.....	8
5. Fra aktsomhetsvurdering til fokusområder og handlingsplaner	8
6. Arbeid i egen virksomhet og leverandørkjede	9
6.1 Egen virksomhet – integrert arbeid med mennesker og arbeidsforhold	9
6.2 Leverandørkjede – strukturert leverandørvurdering og oppfølging	9
6.3 Varsling og avvik	9
7. Resultater og oppfølging	10
7.1 Funn	10
7.2 Hvordan resultatene brukes.....	10
7.3 Revisjon, kontroll og kontinuerlig forbedring	11
8. Informasjonsplikt og tilgjengelighet	11
9. Godkjenning	11

REJLERS

Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i tråd med kravene i åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022, og som skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser.

Redegjørelsen beskriver hvordan Rejlers Norge arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Dette omfatter forhold som virksomheten enten har forårsaket, bidratt til eller er direkte knyttet til gjennom forretningsforbindelser.

Videre redegjør dokumentet for hvordan Rejlers Norge iverksetter egnede tiltak for å stanse, begrense eller forebygge slike konsekvenser, samt hvordan arbeidet følges opp over tid. Formålet med redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i sentrale funn fra aktsomhetsvurderingene, samt hvilke tiltak som er iverksatt eller planlagt for å håndtere identifisert risiko.

Sammendrag

Åpenhetsloven krever at virksomheter arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger og åpenhet om hvordan risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold håndteres. Rejlers Norge gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer og publiserer årlig en redegjørelse som en delmengde av konsernets rapportering.

I et marked preget av geopolitisk usikkerhet og økt kompleksitet i globale verdikjeder er det viktig å arbeide risikobasert og kontinuerlig. Rejlers integrerer arbeidet i styringssystemer, prosesser og årshjul, og sørger for at funn og fokusområder behandles i relevante styringsfora og inngår i selskapets samlede risikobilde.

Arbeidet resulterer i fokusområder som diskuteres og godkjennes i ledergruppen, og følges opp gjennom handlingsplaner med tydelig ansvar og monitorering gjennom året. Åpenhetsloven er også et tema i interne og eksterne revisjoner, som del av virksomhetens system for kontroll og kontinuerlig forbedring.

1. En verden i endring – kontekst for åpenhetsloven

Utviklingen i verdensbildet påvirker virksomheters ansvar i økende grad. Geopolitiske spenninger, konflikt og økonomisk volatilitet kan påvirke leveranser, arbeidsforhold og transparens i verdikjeder. Digitalisering og økt bruk av underleverandører og globale komponentkjeder gjør det samtidig mer krevende å ha oversikt over risiko for negative konsekvenser.

REJLERS

Konsernets års- og bærekraftsrapport beskriver at 2025 ble gjennomført i et «flatt marked» preget av «pågående geopolitisk usikkerhet». Dette understreker behovet for robust styring, risikoforståelse og systematiske prosesser.

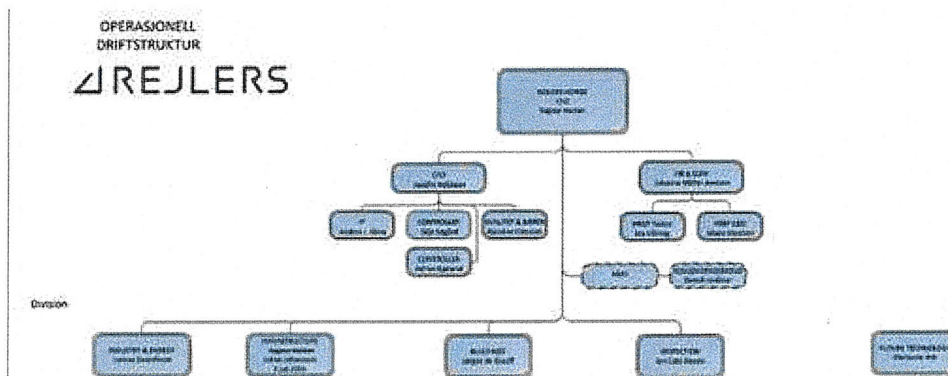
Åpenhetsloven tydeliggjør dette ansvaret ved å stille krav til aktsomhetsvurderinger og offentlig redegjørelse. For Rejlers er dette en naturlig del av god virksomhetsstyring og ansvarlig drift.

2. Om Rejlers Norge og konsernet

2.1 Hvem vi er

Rejlers er en ledende nordisk teknologikonsulent og beskriver seg som «Home of the Learning Minds». Konsernet består av rundt 3 400 «learning minds» og har tilstedeværelse på mer enn 80 lokasjoner.

Rejlers Norge er del av konsernet og leverer rådgivnings- og konsulenttjenester innen energi, industri, bygninger og infrastruktur. Som tjenestevirksomhet er vår mest direkte påvirkning knyttet til egen arbeidsstyrke og til hvordan vi styrer innkjøp og samarbeid med leverandører og forretningspartnere.

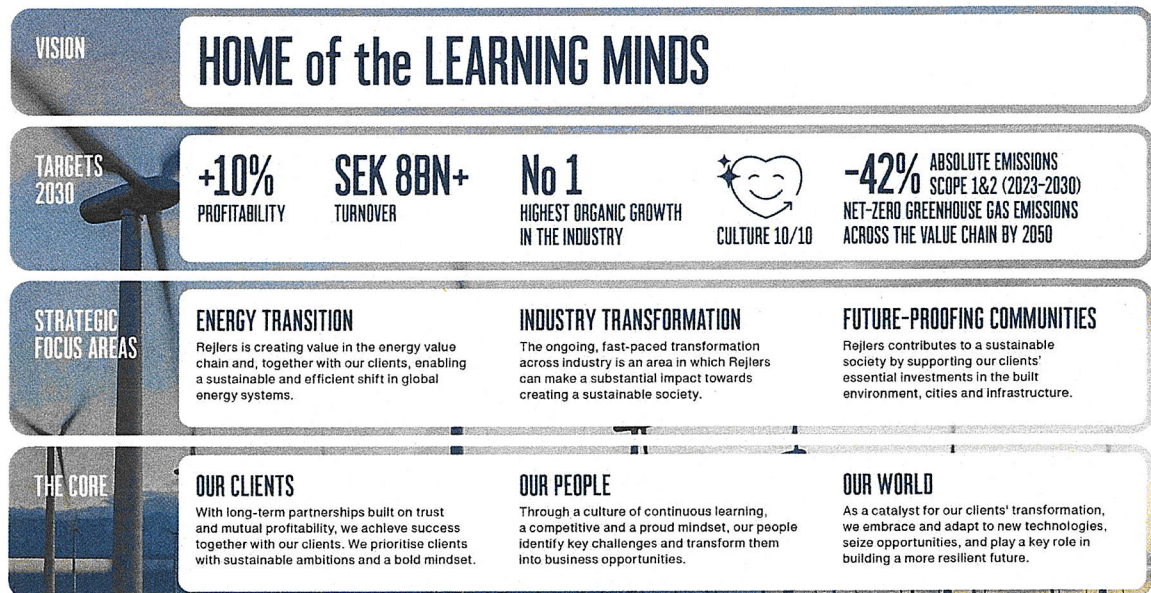


2.2 Visjon, kultur og strategisk retning

Konsernets visjon «Home of the Learning Minds» beskriver en kultur basert på samarbeid (HOME), kontinuerlig læring (LEARNING) og å mobilisere kollektiv kompetanse og ansvar (MINDS).

I 2025 lanserte Rejlers en oppdatert strategi mot 2030 med sammenhengende mål for finansielle resultater, bærekraft og kultur. Strategien løfter frem tre fokusområder der Rejlers ønsker å skape størst verdi: energiomstilling, transformasjon av industrien og fremtidssikring av samfunn.

Konsernet har også etablert måling av kultur med ambisjon om et kulturindeks-resultat på 10/10. Første måling viser 8/10, og rapporten beskriver at målingen for Norge skal bli komplett fra og med andre kvartal 2026.



2.3 Rejlers Mindset

Hos Rejlers tror vi på kraften i mennesker som vil fremover – som ønsker å lære, utfordre og bidra. Vår visjon Home of the Learning Minds beskriver hvem vi er og hvordan vi handler i hverdagen. Rejlers Mindset viser veien – i hvordan vi samarbeider, leder og utvikler oss sammen.

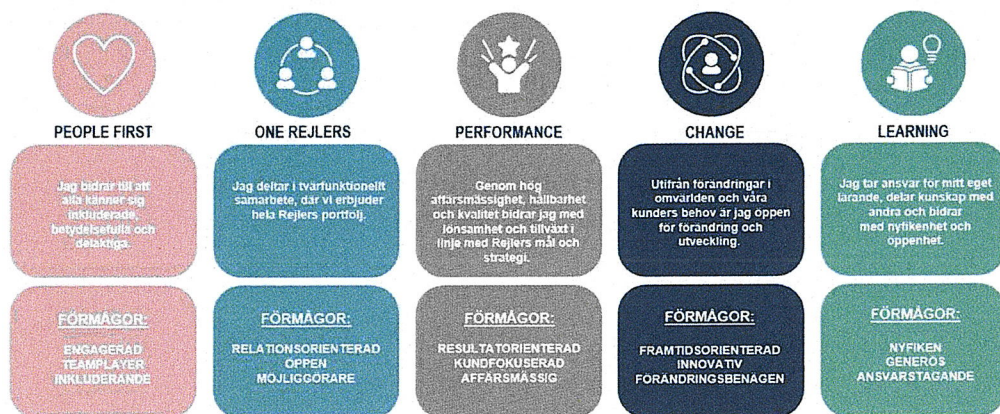
Rejlers Mindset beskriver den holdningen og de atferdene som hjelper oss å nå målene våre og leve verdiene våre i praksis. Alt starter med **People First** – overbevisningen om at våre medarbeidere er grunnlaget for vår suksess. Vårt Mindset består av fem prinsipper som sammen viser hvordan vi handler og utvikler oss som individer, kolleger og som selskap.

Når vi etterlever vårt Mindset, tar vi felles steg mot en fremtid der vi lærer mer, vokser mer og utgjør en større forskjell.

Rejlers Mindset hjelper oss med å:

- Styrke kulturen vår og samholdet
- Skape stolthet og engasjement
- Utvikle oss raskere – både som individer og som selskap

4 REJLERS



3. Forankring, styring og ansvar

Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i ledelsen og gjennomføres som en integrert del av virksomhetsstyringen.

Proessen er definert gjennom et etablert årshjul og tydelige roller:

- Proesseier: Quality & Sustainability Controller
- Arbeidsgruppe: Head of HR & Communications, Quality & Sustainability Controller, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte
- Godkjenning: ledelsen godkjenner og signerer redegjørelsen årlig

Arbeidet gjennomføres som en kontinuerlig prosess med kartlegging, vurdering, tiltak og oppfølging.

Leverandørarbeidet gjennomføres gjennom innkjøpsprosessene, og virksomheten stiller forventninger til leverandører gjennom Supplier Code of Conduct. Dette tilsier å signere og etterleve SCoC, at oppfølging kan inkludere vurdering av etterlevelse og stedlige revisjoner der dette er relevant.

Funn og overordnede fokusområder fra aktsomhetsvurderingene behandles og forankres i ledergrupper i Rejlers Norge. Fokusområdene løftes til selskapets overordnede risikobilde og inngår i rapportering til konsern og relevante kontroll- og styringsorganer, herunder Audit Committee. Dette sikrer at arbeidet får nødvendig prioritet og forankring.

REJLERS

3.1 Styrende dokumenter og Policies

Hos Rejlers implementerer vi robuste policyer og styringsrammeverk for å sikre etterlevelse, etisk forretningspraksis og effektiv risikostyring. Vår forpliktelse til transparente og ansvarlige arbeidsmåter legger grunnlaget for bærekraftig utvikling og tillit hos våre interessenter.

Code of Conduct

Code of Conduct er Rejlers' retningslinjer for hvordan vi skal utøve vår virksomhet på en etisk, sosialt ansvarlig og miljømessig forsvarlig måte. Retningslinjene inneholder krav til forretningsatferd og beskriver selskapets ansvar overfor kolleger, kunder, eiere og øvrige interessenter.

Rejlers' Code of Conduct tydeliggjør hvilke krav vi stiller til egen atferd og opptreden. Dette gjelder styret, ledelsen og alle ansatte. Vi forventer også at våre kunder og samarbeidspartnere respekterer og etterlever disse prinsippene.

Policies

I tillegg til Code of Conduct har Rejlers flere policyer som skal etterleves av alle ansatte, samarbeidspartnere og leverandører.

Oversikt over dokumenter:

- Environmental policy
- Occupational health and safety policy
- Counteracting discrimination policy
- Information security policy
- Travel and meeting policy
- Quality policy
- Risk Management Process

[Se link til Policies and governance](#)

4. Metode – slik gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger gjennom året

4.1 Rammeverk (OECDs seks trinn)

Rejlers gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Arbeidet er risikobasert og forholdsmessig, og følger seks trinn: (1) forankre ansvarlighet i retningslinjer og styring, (2) kartlegge og vurdere faktiske og mulige negative konsekvenser, (3) iverksette tiltak for å stanse/forebygge/begrense, (4) følge opp gjennomføring og effekt, (5) kommunisere, og (6) bidra til gjenoppretting der dette er relevant.

I praksis betyr dette at vi prioriterer de forholdene som vurderes å ha størst alvorlighet og/eller sannsynlighet, og at vi tilpasser omfanget av kartlegging og oppfølging deretter.

4.2 Årlig prosess – fra plan til rapportering

Rejlers Norge gjennomfører arbeidet som en årlig syklus med løpende oppfølging. Prosessen er beskrevet i intern prosessdokumentasjon og struktureres som følger:

- Q1–Q2: Konsolidering av status, oppfølging av tiltak og ferdigstillelse av redegjørelse for godkjenning før publisering
- Innen 30. juni: Offentliggjøring av redegjørelsen
- Q3: Gjennomføre/oppdatere aktsomhetsvurderinger (egen arbeidsstyrke) og revidere funn og aktiviteter
- Q4: Evaluere effekt av tiltak og oppdatere risikobilde som grunnlag for neste års syklus

Arbeidet baseres på relevant datagrunnlag (for eksempel interne målinger, innspill, avvik, leverandørinformasjon og dokumentasjon), og vurderingene oppdateres ved vesentlige endringer.

4.3 Interessentdialog og datagrunnlag

Interessentdialog er en integrert del av aktsomhetsarbeidet. Internt skjer dette gjennom arbeidsgruppen og etablerte møtefora, samt gjennom medarbeiderdialog og relevante HR-prosesser. På nettsiden beskrives også regelmessige møter med verneombud og fagforeningsrepresentanter, og bruk av pulsmålinger og medarbeidersamtaler som del av oppfølging.

For leverandørkjeden skjer dialog og informasjonsinnhenting hovedsakelig gjennom leverandørvurderingsprosessen, kontraktsforhandlinger og løpende leverandørkontakt. I tillegg benyttes varslings- og avvikssystemer for å fange opp forhold som krever oppfølging.

5. Fra aktsomhetsvurdering til fokusområder og handlingsplaner

Som resultat av aktsomhetsvurderingene identifiseres overordnede fokusområder. Disse representerer virksomhetens prioriterte områder for oppfølging, basert på den samlede vurderingen av alvorlighet, sannsynlighet og mulighet for påvirkning.

Fokusområdene diskuteres og godkjennes i ledergruppen i Rejlers Norge, og løftes inn i selskapets overordnede risikobilde. På denne måten forankres arbeidet på et høyere nivå i virksomheten, og blir del av en helhetlig styring og oppfølging.

For hvert fokusområde utarbeides handlingsplaner som beskriver planlagt oppfølging, ansvar og hvordan virksomheten følger med på gjennomføring og effekt. Handlingsplanene følges opp gjennom året i etablerte fora og i linjen.

6. Arbeid i egen virksomhet og leverandørkjede

6.1 Egen virksomhet – integrert arbeid med mennesker og arbeidsforhold

Rejlers sitt arbeid med åpenhetsloven vektlegger at virksomheten «handler om mennesker», og at engasjementet også gjelder arbeidere i verdikjeden. For egen virksomhet innebærer dette å arbeide systematisk med arbeidsmiljø, likebehandling, personvern og tillitsskapende mekanismer – i tråd med gjeldende lovverk og interne retningslinjer.

I perioden er arbeidet videreutviklet gjennom tydeligere prosesser, bedre dokumentasjon og økt integrasjon i virksomhetsstyringen. Dette inkluderer kontinuerlig oppfølging gjennom året og revidering av vurderinger ved behov.

6.2 Leverandørkjede – strukturert leverandørvurdering og oppfølging

Rejlers har en strukturert innkjøpsprosess som verktøy for proaktiv aktsomhetsvurdering, med leverandørvurdering i fire steg (Code of Conduct, tidlig risikovurdering via sjekkliste, grundigere evaluering og eskaleringsmekanisme ved risiko eller avvik).

Fra slutten av 2025 har Rejlers Norge i samarbeid med Rejlers Group, videreutviklet arbeidet med leverandøroppfølging gjennom implementering av EcoVadis som støtteverktøy i aktsomhetsvurdering tilknyttet leverandører. Plattformen gir et systematisk og risikobasert grunnlag for vurdering av leverandører, og bidrar til økt transparens, bedre datagrunnlag og mer strukturert oppfølging av identifisert risiko i leverandørkjeden. Bruken av EcoVadis er integrert i virksomhetens etablerte prosesser for leverandørvurdering og oppfølging.

Leverandører kategoriseres i risikonivåer basert på blant annet type innkjøp, bransje, land og innkjøpsvolum. For leverandører i høyere risikonivåer kan oppfølging inkludere ytterligere vurderinger, dialog, opplæring, forbedringsplaner og – der relevant – revisjoner.

Rejlers har etablert en eskaleringsprosess for håndtering av leverandørrisiko og avvik, og leverandører med identifisert risiko følges opp systematisk gjennom året.

6.3 Varsling og avvik

Rejlers har varslingsmekanismer som skal gjøre det trygt å melde fra om uregelmessigheter og etiske brudd. På nettsiden beskrives et varslingssystem drevet av en betrodd tredjepart for å sikre konfidensialitet og upartiskhet, samt et internt system for RUH og avvik.

Varsling og avviksbehandling er viktige deler av aktsomhetsarbeidet, både for å fange opp faktiske forhold og for å styrke forebygging og læring.

7. Resultater og oppfølging

7.1 Funn

Det er i rapporteringsperioden ikke avdekket faktiske negative konsekvenser av vesentlig karakter i egen virksomhet eller i leverandørkjeden. Samtidig er det identifisert flere risikoområder hvor det foreligger potensial for negativ påvirkning, og hvor det er behov for målrettet oppfølging.

De identifiserte risikoområdene omfatter forhold knyttet til:

- Psykososialt arbeidsmiljø
- Likebehandling
- GDPR

For hvert av de identifiserte områdene er det etablert tiltak som skal bidra til å forebygge og redusere risiko, samt styrke virksomhetens etterlevelse over tid.

Oppfølgingstiltak inkluderer:

- Systematisk arbeid med arbeidsmiljø gjennom medarbeiderdialog, oppfølging i linjen og tiltak knyttet til organisering, ledelse og samhandling
- Tiltak for å sikre likebehandling, herunder bevisstgjøring, lederstøtte og oppfølging gjennom HR-prosesser
- Styrking av personvernarbeidet gjennom tydeligere rutiner, tilgangsstyring, opplæring og oppfølging av avvik

Tiltakene er forankret i virksomhetens styringssystemer og følges opp gjennom etablerte prosesser for aktsomhetsvurderinger, med fokus på forebygging, risikoreduksjon og kontinuerlig forbedring.

7.2 Hvordan resultatene brukes

De identifiserte fokusområdene inngår i selskapets overordnede risikobilde og behandles i ledergruppen, noe som sikrer nødvendig forankring og prioritering. Oppfølging skjer gjennom handlingsplaner for de enkelte fokusområdene, hvor ansvar er definert og tiltak følges opp i linjen og i relevante styringsfora gjennom året.

Som del av oppfølgingen vurderes både gjennomføring og effekt av tiltakene. Dette omfatter:

- Løpende vurdering av utvikling innen de prioriterte områdene
- Bruk av tilgjengelig datagrunnlag, som interne målinger, innspill og avvik
- Justering av tiltak og prioriteringer ved behov

På denne måten sikrer Rejlers Norge at arbeidet med aktsomhetsvurderinger er kontinuerlig, risikobasert og integrert i virksomhetens samlede styring og forbedringsarbeid.

7.3 Revisjon, kontroll og kontinuerlig forbedring

Åpenhetsloven er et tema i virksomhetens revisjons- og kontrollaktiviteter. Det innebærer at prosesser, datagrunnlag og oppfølging kan bli vurdert og forbedret gjennom interne og eksterne revisjoner, samt i ledelsens gjennomgang og andre compliance-aktiviteter.

Dette bidrar til å sikre kvalitet, etterlevelse og modenhet i arbeidet – og til at redegjørelsen utvikles over tid i takt med endringer i omverden, marked, forventninger og virksomhetens egen risikosituasjon.

8. Informasjonsplikt og tilgjengelighet

Enhver kan be om informasjon om hvordan Rejlers håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser. I intern prosessbeskrivelse er det definert at informasjonskrav registreres, relevant dokumentasjon innhentes, og at henvendelser besvares skriftlig innen rimelig tid og senest tre uker.

Henvendelser kan rettes til: business@rejlers.no.

9. Godkjenning

Denne redegjørelsen er behandlet og godkjent av ledelsen i Rejlers Norge, og publiseres i henhold til åpenhetsloven § 5.

Sted og dato: Oslo, 24.06.2026

Signatur: _____

Ragnar Holtan, Direktør Rejlers Norge

Signatur: _____

Josefin Hafsteen, Økonomidirektør

Signatur: _____

Johanna Möller Arntzen, HR and Communication Manager

Signatur: _____

Jan Cato Hovde, Divisjonsdirektør

◀REJLERS

Signatur:

Jørgen De Graaf, Divisjonsdirektør

Signatur:

Larissa Gustafsson, Divisjonsdirektør

Signatur:

Marianne Ask Lervik, Divisjonsdirektør