

Hållbarhetsredovisning

Bidrar till att möta globala utmaningar

Klimatförändring, befolkningstillväxt och krav på en anständig levnadsstandard driver människor att flytta till städerna, vilket leder till mer trafik och större utsläpp. Det ökande antalet bilar i utvecklingsländer medför större luftföroreningar och gör att antalet trafikolyckor fortsätter att öka.

Som ett globalt företag specialiserat på bilprovning och avancerad fordons-support ser vi att vi genom vår bilprovningens verksamhet positivt kan bidra till dessa globala utmaningar. FN har fastställt 17 mål för hållbar utveckling som medlemsländerna gemensamt ska uppnå till 2030. Vi har valt att fokusera på följande mål, eftersom det är inom dessa områden vi tror att Opus kan påverka mest:

- #8** Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- #11** Hållbara städer och samhällen
- #13** Bekämpa klimatförändringar
- #16** Fred, rättvisa och starka institutioner

I dialog med externa och interna intressenter har vår styrelse och koncernledning dessutom identifierat sex strategiska prioriteringar för hållbarhet. Detta bygger på en bedömning av våra viktigaste hållbarhetsfrågor, där vi tror att vi kan skapa mest värde ur ett hållbarhetsperspektiv och där våra produkter och tjänster kan få störst betydelse:

- Bekämpa klimatförändringen
- Verka i låg- och medelinkomstländer
- Finansiell stabilitet som företag
- Korruptionsbekämpning
- Lika möjligheter
- Mänskliga rättigheter

Vår hållbarhetsrapport omfattar samtliga koncernbolag. Mer om vår affärsmodell och strategi på sidorna 6-7 i denna rapport.

Hållbarhetsstyrning

År 2017 fastställde vi en rad hållbarhetsmål för koncernen som helhet, medan vi tidigare utvärderade resultaten inom de enskilda bolagen. Dessa mål anges på sidorna 16-17 och 2019 är det tredje året vi offentligt rapporterar dem.

Vid rekrytering av medarbetare är det viktigt att de passar in i Opus företagskultur, som främjar långsiktigt tänkande, integritet och hållbarhet. Vi har en rad företagspolicyer som sätter riktlinjer för hur vi arbetar med hållbarhet i olika delar av verksamheten. Dessa omfattar: etiska riktlinjer, en antikorrupsionspolicy, en uppförandekodex, en miljö- och kvalitetspolicy samt en arbetsmiljöpolicy. Eftersom vi har ansvaret för hur våra affärspartners agerar när de levererar för Opus räkning har vi för dessa infört riktlinjer för korruptionsbekämpning och även en uppförandekodex. (dessa riktlinjer kan erhållas på begäran). Respektive segmentschef på Opus ansvarar för att se till att riktlinjerna följs, med styrelsen som ytterst ansvarig.

Varje år utför vi en omfattande riskanalys för företaget och fastställer våra mest betydande risker. Vi har identifierat korruption och bedrägeri som väsentliga hållbarhetsrisker. Följaktligen ägnar vi betydande resurser åt att utbilda våra medarbetare och leverantörer samt att utveckla processer och teknik för att bekämpa potentiell korruption. 2018 införde vi ett obligatoriskt årligt utbildningsprogram för medarbetarna om bekämpning av mutor och korruption. Vi ber även våra viktigaste affärspartners

OPUS HUVUDMÅL



att underteckna våra riktlinjer mot korruption och vår uppförandekodex. Du kan läsa mer om hur vi hanterar våra risker på sidorna 30-33 i denna rapport.

Hållbarhetsresultat

Generellt var Opus resultat i förhållande till hållbarhetsmålen för 2019 i linje med förväntningarna – bl.a. för förnybar energi, utsläppstestning, mänskliga rättigheter, korruptionsbekämpning och antalet medarbetare i låg- och medelinkomstländer. I år har vi förtydligat språket i våra åtgärder för att skapa jämlikhet mellan könen, så att vi nu använder "ledarskap" istället för "ledande och professionell". Vi hade även skärpt vårt fokus på kvinnligt ledarskap. Vi inser att vi i proportionellt sett rekryterade färre kvinnliga ledare än kvinnliga anställda totalt sett under 2019, och att vi i en mansdominerad bransch måste vidta åtgärder på chefsnivå för att säkerställa en sund balans mellan män och kvinnor i hela företaget på lång sikt. Vi har dessutom även justerat våra åtgärder för arbetsplatsolyckor, så att vi kan jämföra våra resultat mot våra branschkollegor.

OPUS GROUPS INTRESSENTER



Opus Groups hållbarhetsmål och resultat 2019

**EKONOMI****MÅL**

Vårt mål 2019 var att uppnå en årlig omsättningstillväxt om 5-10 %* med en EBITA-marginal på 15 % och en nettoskuld som inte översteg 3 gånger EBITDA.

FILOSOFI

Som ett ekonomiskt stabilt företag stödjer vi FN:s globala mål nr. 16.6 (Effektiva institutioner) genom att göra det möjligt för regeringar över hela världen att inrätta och driva effektiva transportmyndigheter och bilprovningssystem på lång sikt. Vi stödjer också FN:s globala mål nr. 8.3 (Anständigt arbete för alla) genom att erbjuda säkra arbetstillfällen så att människor kan försörja sina familjer med anständiga löner.

STYRNING OCH MÄTNING

Vi samlar in information varje månad och vi rapporterar om våra framsteg mot dessa mål varje kvartal.

*Vi förväntar oss uppnå en årlig tillväxt på 5-10% genom organisk och förvärvsrelaterad tillväxt baserad på en 3-års CAGR.

MÅL

Att öka andelen intäkter från säkerhetsbaserad bilprovning med 15 % per år.

FILOSOFI

Vi stöder FN:s globala mål nr 8.1 (Tillväxt i utvecklingsländerna) och FN:s globala mål nr 11.2 (Trafiksäkerhet) genom att fokusera våra insatser på de platser där vi kan göra störst skillnad – länder där fordonsflottan är äldre och mindre säker (ofta låg- och medelinkomstländer).

STYRNING OCH MÄTNING

Vi är dedikerade vår strategi och har gjort betydande investeringar i nya säkerhetsbesiktningsprogram, bland annat har vi delat in vår Vehicle Inspection-verksamhet i tre geografiska segment för att möjliggöra ett bättre fokus. Vi följer våra resultat noga och offentliggör resultaten varje kvartal.

**MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER****MÅL**

Att se till att 100% av våra medarbetare fortsätter följa våra etiska riktlinjer och vår uppförandekodex.

FILOSOFI

Vi arbetar mot FN:s globala mål nr 8 (Anständig arbetsmiljö, särskilt 8.7 och 8.8) genom att se till att våra medarbetare arbetar på ett sätt som är etiskt försvarbart.

STYRNING OCH MÄTNING

För att säkerställa att våra medarbetare är införstådda med våra etiska riktlinjer och vår uppförandekodex har det sedan flera år varit obligatoriskt att vid påbörjad anställning ta del av dem. Vi har en så kallad Whistleblowing hotline för rapportering av missförhållanden som medarbetarna vid behov kan nyttja.

MÅL

Att visa nolltolerans mot alla former av diskriminering.

FILOSOFI

Vi stöder FN:s globala mål nr. 8.3 (Skydda de anställdas rättigheter) genom att säkerställa nolltolerans mot diskriminering av våra medarbetare, oavsett om det är på grund av kön, sexuell läggning, nationalitet, ras, hudfärg, etnisk tillhörighet, religion, ålder, graviditet eller medlemskap i fackförening.

STYRNING OCH MÄTNING

Vi mäter antalet fall av diskriminering som rapporteras varje år, undersöker alla rapporter, för ett register över resultaten och vidtar lämpliga åtgärder. Vi har en så kallad Whistleblowing hotline för rapportering av missförhållanden som medarbetarna vid behov kan nyttja. Under 2019 undersöktes och löstes alla fall av diskriminering grundligt i enlighet med våra etiska riktlinjer och uppförandekodex.

**MILJÖ****MÅL**

Att öka antalet emissionskontroller på fordon i låg- och medelinkomstländer med i genomsnitt 25 % varje år till 2021, från ett basvärde på 400 000 kontroller år 2017.

FILOSOFI

Vi bidrar till FN:s globala mål nr 13 (Klimatåtgärder) genom att hjälpa myndigheter att integrera åtgärder för att motverka klimatförändringen, kontrollera fordonsutsläppen och underkänna de mest förorenande fordonen.

STYRNING OCH MÄTNING

Antalet genomförda kontroller mäts dels med vår utrustning, dels genom våra informationssystem för hantering av data. På grund av förvärv som genomfördes 2018 i linje med vår strategi ökade antalet fordonsprovningar som vi utförde i dessa länder till 1 097 300 (940 000 under 2018) – vilket är en total årlig ökning med 65 % från 2017 till 2019. Men vi förväntar oss inte en motsvarande ökning för 2020.

MÅL

Att öka andelen förnybar energi på marknader där sådan finns tillgänglig och är ekonomiskt hållbar.

FILOSOFI

Vi bidrar till FN:s globala mål nr 13 (Klimatåtgärder) genom att försöka minska vår miljöpåverkan och använda 100% förnybar energi där sådan finns tillgänglig och är ekonomiskt hållbar. Genom att ställa krav på förnybara energikällor, kan vi hjälpa till att driva efterfrågan på de externa energi-marknaderna.

STYRNING OCH MÄTNING

Vi kontrollerar vår energiförbrukning, undersöker alternativ när energikontrakt ska förnyas och ställer krav på att våra leverantörer ska förse oss med ren energi. Under 2019 använde koncernens svenska bolag 97 % förnybar elektricitet (97 % under 2018), medan siffran för Chile var 17 % (17 % år 2018). I övriga länder där vi är verksamma var informationen antingen otillgänglig, eller så fanns inga förnybara energikällor att välja.



BEKÄMPNING AV KORRUPTION & BEDRÄGERI

MÅL

Att säkerställa att all bilprovning som utförs i Opus regi är fri från bedrägerier.

FILOSOFI

Vi bidrar till FN:s globala mål nr. 16.5 (Bekämpning av mutor och korruption) genom vår nolltolerans för korruption i och utanför företaget och vi använder aktivt verktyg, teknik och metoder för att förebygga och upptäcka bedrägerier. Vi samarbetar också med myndigheter och skräddarsyr åtgärder inom korruptionsbekämpning för att tillgodose myndigheternas deras krav och marknadens behov.

STYRNING OCH MÄTNING

Korruptions- och bedrägeribekämpning omfattas av våra riktlinjer, bland annat vår policy för korruptionsbekämpning för anställda och för affärspartners. Vi har verktyg, teknik och metoder för att förebygga och upptäcka bedrägerier och vi utvecklar dem ständigt. Vi utbildar de medarbetare som berörs i korruptionsbekämpning som en del av våra introduktionsprogram, och vi har även ett formellt årligt antikorrupsionsprogram och bedrägeriprogram, där 99 % av de berörda medarbetarna deltog 2019. Vi har en så kallad Whistleblowing hotline för rapportering av missförhållanden som medarbetarna vid behov kan nyttja. Under 2019 vidtogs åtgärder mot alla misstänkta fall av bedrägeri eller korruption i enlighet med våra riktlinjer. Vår policy mot korruption och vår uppförandekodex för affärspartners förmedlas till alla berörda affärspartners.



SOCIALT

MÅL

Att öka antalet medarbetare i låg- och medelinkomstländer till 2021, från basvärdet 192 anställda år 2017.

FILOSOFI

Vi verkar för långsiktig sysselsättning och möjliggör skapandet av hållbart välstånd i låg- och medelinkomstländer, vilket bidrar till FN:s globala mål nr 8 (Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, framför allt 8.5) genom att anställa och utbilda lokala medarbetare där vi implementerar bilprovningens program.

STYRNING OCH MÄTNING

Vi anställer och utbildar lokala medarbetare där vi kan, och vi samlar in uppgifter om medarbetarantal som ett led i vårt HR-program. År 2019 ökade vi det totala antalet medarbetare i låg- och medelinkomstländer till 631, från 539 år 2018.

MÅL

Att minska den procentuella andelen anställda som drabbas av olyckor på arbetsplatsen som resulterar i frånvaro från arbetet, från ett basvärde på 7,6 olyckor som resulterar i frånvaro från arbetet per miljon arbetstimmar.

FILOSOFI

Vi bidrar till FN:s globala mål nr. 8.8 (Säker och trygg arbetsmiljö) genom att se till att våra medarbetare inte riskerar att skadas när de kommer till arbetet.

STYRNING OCH MÄTNING

Hälsa och säkerhet ingår i vår policy för arbetsmiljö. Vi tillhandahåller resurser, information, utbildning och uppmärksamhet från ledningen för att uppnå våra kort- och långsiktiga mål. Om vi inte når upp till målet ser vi över vår utbildning och våra förfaranden för att säkerställa att grundförutsättningarna är på plats.

MÅL

Att erbjuda lika möjligheter för män och kvinnor för att därigenom skapa en sund balans i antal kvinnor och män i koncernen. Basvärdet 2017 var 22 % kvinnor och 78 % män på chefsposter, och 27 % kvinnor respektive 73 % män totalt.

FILOSOFI

Då vi verkar i en mansdominerad bransch stöder vi FN:s globala mål nr 5 (Jämställdhet, framför allt 5.5, 5A och 5C) genom att arbeta för att öka antalet kvinnor totalt. Vi strävar också efter att uppnå en sund balans mellan kvinnor och män i ledande befattningar. Vi säkerställer dessutom att ingen missgynnas på grund av kön och att vi drar nytta av den bredd av erfarenheter denna förbättrade balans möjliggör. Vi ser också att genom att anställa kvinnor i låg- och medelinkomstländer kan vi göra stor skillnad i samhället.

STYRNING OCH MÄTNING

Jämställdhet mellan kvinnor och män täcks av våra etiska riktlinjer. Vi uppmanar våra externa rekryterare att inkludera en dynamisk balans mellan kvinnor och män i urvalspoolen för all vår rekrytering. År 2019 hade vi

- 43 % (3) kvinnor och 57 % (4) män i styrelsen 2019, vilket är oförändrat från 2018,
 - 10 % (1) kvinna och 90 % (9) män i koncernledningen – 25 % (2) kvinnor och 75 % män (6) år 2018
 - 23 % kvinnor och 77 % män i ledande befattningar – 24 % kvinnor och 76 % män år 2018
 - 21 % kvinnor och 79 % män totalt (alla anställda), vilket är oförändrat från 2018
- 2019 var 29 % av alla rekryterade anställda kvinnor, vilket är positivt i en mansdominerad bransch. Det är dock oroande att antalet kvinnor i ledande befattningar var 16 %, vilket inte återspeglar den nuvarande könsbalansen i ledarskapet eller andelen kvinnor som rekryterats totalt.