



Hållbarhetsredovisning



För Kungliga Operan (KO) är arbetet med hållbarhetsfrågor prioriterat.

KO tar ansvar för sin påverkan på omgivningen inom tre områden: ekonomiskt ansvar, socialt ansvar och miljöansvar.

KO är övertygad om att hållbarhetsfrågorna kommer att tillföra något i kärnverksamheten. Att arbeta med hållbarhet är dagsaktuellt – även om KO arbetar med konstformer som har sitt ursprung i 1600-talet. Det är inte bara viktigt för den egna verksamheten utan i förlängningen också för hela samhället.

KOs förhoppning är också att hållbarhetsfrågorna bidrar till att leda opera och balett in i en framtid där konstformerna blir extra värdefulla att bevara!

Nya strukturer förbättrar hållbarhetsarbetet

Mål och prioriterade områden för KO:s hållbarhetsarbete togs fram under 2008 och bedrevs under ledning av en projektgrupp fram till våren 2010.

Under 2010 har arbetet fokuserat på att skapa strukturer för hållbarhetsarbetet. Bland annat har en handlingsplan sammanställts utifrån den medarbetarundersökning som genomfördes 2009. Handlingsplanen innehåller förbättringsområden som har påverkan på arbetsmiljön. Det har exempelvis resulterat i ett antal utbildningar för chefer i arbetsmiljöfrågor och ledarskapsutbildningar med inriktning på trakasserier på grund av kön, drogfrågor, utvecklingssamtal och lönesättning.

KO har även tagit beslut om att arbeta mer förebyggande med friskvård och företagshälsovård. Alla medarbetare har möjlighet till gratis friskvård under 2011 och företagshälsovården fick under det gångna året en mer utredande funktion för att förebygga risken för skador och långvariga sjukdomar.

2010 har också ur ett marknadsperspektiv varit ett lyckosamt år, med välbesökta föreställningar inom både opera och balett. KO har också ökat sin närvaro i sociala medier och satsat på sin barn- och ungdomsverksamhet för att nå yngre målgrupper.

Vår omvärld

KO:s intressenter kartlades under 2008. Urvalet baserades dels på en koppling till de mål som KO satt upp för hållbarhetsarbetet, dels utifrån vilken påverkan intressenterna skulle kunna ha på hållbarhetsarbetet. Därutöver baserades urvalet på vilket inflytande KO:s verksamheter, produkter och/eller tjänster skulle kunna ha på intressenternas verksamheter.

Formella intressentdialoger i form av gruppmöten har tidigare hållits med aktörer ur IG2 och IG3 med syfte att få svar på vad KO förväntas fokusera på i sitt hållbarhetsarbete. Dialogerna pekade på ett intresse framförallt för klimatfrågor och företagsstyrning. Valda indikatorer i redovisningen (se GRI index i slutet) speglar intressenternas intresse.

Under 2010 har inte några fler intressentdialoger enligt ovan hållits. Däremot görs kontinuerliga kvalitativa utvärderingar av samarbetet med sponsorer. I slutet av 2010 genomfördes en kvantitativ publikundersökning med frågor om

hur ofta publiken går på KO, vad de uppskattar, hur de får information om föreställningarna, etc.

KO:s kärnvärden

KO har tre kärnvärden som förmedlats till intressenterna, framför allt genom KO:s repertoarer. De är och innebär följande:

- Inbjudande. KO ska bli tillgänglig för fler och publiken ska känna sig välkommen
- Klassisk. KO erbjuder opera- och balettupplevelser av högsta kvalitet i en unik och historisk miljö.
- Spännande. KO ska vara överraskande, nytänkande och framåtsträvande, och sträva efter att göra opera och balett till angelägna konstformer för människor i dagens samhälle.

Ekonomiskt och socialt ansvar

Ekonomiskt ansvar

KO är ett statligt helägt aktiebolag. Verksamheten ska inte syfta till att ge överskott, eller utdelning. I posten intäkter ingår bland annat ett väsentligt stöd från offentlig sektor, dvs. staten. KO:s årliga statliga bidrag uppgick till 405 907 tkr. Intäkter från sponsorer uppgick till 3 685 tkr.

Barn- och ungdomsverksamhet

Barn- och ungdomsverksamheten, Unga på Operan, ger unga en chans att upptäcka operans och balettens värld. Publiken är barn och unga, deras familjer, skolor och lärare. Bland aktiviteterna finns, förutom föreställningsverksamhet, bland annat besök i operahuset för förskola till och med gymnasium, lovaktiviteter, familjedagar, lärardagar, workshops i skolor, konserter och lärarhandledningar. Barn och ungdomar får också rabatterade biljettpriser.

Sociala medier

Unga på Operan har en webbplats, www.operan.se/barn. Webbplatsen har en redaktör som arbetar med unga skribenter och en blogg. Vid alla premiärer har Unga på Operan två unga recensenter som skriver om föreställningarna och på webbplatsen finns råd och tips till lärare och familjer.

Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	2010, mkr	2009, mkr
Direkt tillskapat ekonomiskt värde		
Intäkter ¹	499,2	486,5
Summa tillskapat ekonomiskt värde	499,2	486,5
Fördelat ekonomiskt värde		
Rörelsekostnader	-95,1	-88,8
Löner och ersättningar till anställda ²	-377,0	-392,5
Summa fördelat ekonomiskt värde	-472,1	-481,3
Behållet ekonomiskt värde³	27,1	5,2

1. Omfattar driftstillskott från staten, intäkter från sponsorer, biljettförsäljning samt diverse intäkter som uthyrning, turnéer m m.

2. Inklusive arbetsgivaravgifter och löneskatt på pensioner.

3. Summan skall täcka investeringar som behöver göras av konstnärlig karaktär samt i fastighet och teknik

**Hållbarhets-/CSR-vision:
Att göra svenskarna stolta över sin Opera ur ett hållbarhets-/CSR-perspektiv**

**Övergripande hållbarhets-/CSR-mål:
Integrera hållbarhetsarbetet/CSR i befintlig verksamhet och med befintligt verksamhetsuppdrag, övergripande verksamhetsmål och visioner**

2008

Mål

Ett gemensamt dokument för årsredovisning och hållbarhet- (CSR)/ GRI-rapport

Syfte

Medvetandegöra hållbarhetsarbete/ CSR

Prioriterade områden

- Jämställdhet
- Mångfald
- CSR-utbildning
- Förtydligande i barnarbetsfrågan (kommunicera internt vår dispens från Arbetsmiljöverket)

2009-2010

Mål

Skapa strukturer för KOs hållbarhets- och GRI-rapportering

Syfte

Aktivt arbeta och uppnå konkreta resultat i de prioriterade områdena för CSR

Prioriterade områden

- Jämställdhet
- Mångfald
- CSR-utbildning
- Energibesparingar/intern miljöetik
- Tydligare riktlinjer, uppförandekod/ etikpolicy, resor/transporter, korruption (fribiljetshantering vid beroendeställning)

2011

Mål

Grundplattform för hållbarhetsarbete internt färdigställt, påbörja hållbarhetsarbete utåt

Syfte

Att ha "städat" internt innan vi arbetar med vår påverkan utåt

Prioriterade områden

- Energibesparingar/intern miljöetik
- Skapa och integrera en inköbspolicy
- Integrering av hållbarhetsfrågor/CSR i upphandlingsförfaranden

KO:s intressenter är indelade i fyra olika intressentgrupper (IG).

IG1	IG2	IG3	IG4
- Ledningsgrupp/ styrgrupp CSR	- Medarbetare - Styrelsen	- Fastighetsförvaltning/ fastighetshyresgäster/restauratörer/ bostadsförmedlare mfl. - Sponsorer/officiala partners/övriga samarbetspartners - Ägaren/media - Leverantörer - Publik	- Allmänheten



Romeo och Julia

Kön och ålder, procentuell fördelning

Yrkeskategori	Total antal	Man (%)	Kvinna (%)	< 30 år	30 – 50 år	50 år >
Ledning	9	33	67	0	44	56
Mellanchefer	14	50	50	0	43	57
Arbetsledare	20	70	30	0	35	65
Konstnärlig personal	264	53	47	6	61	34
Teknisk personal	176	64	36	5	41	55
Administrativ personal	59	27	73	3	59	37
Totalt	542	53	47	46	524	430

Barn ska få yttra sig i konstnärlig form!

Barnperspektivet integreras i KO:s verksamhet. KO följer FN:s barnkonvention, artikel 13, som säger att barn ska ha rätt till yttrandefrihet. Rätten betyder frihet att söka, motta och sprida information och tankar av alla slag, i bland annat tal, skrift eller tryck, eller i konstnärlig form.

Alla är välkomna!

KO strävar efter tillgänglighet i samhället och rätten att fritt ta del av kulturen, enligt FN:s deklaration för mänskliga rättigheter, artikel 27. Detta gör KO genom radio, TV och digitala sändningar till ett antal biografier runt om i landet, anpassningar för funktionshindrade samt gästspel inom Sverige och utomlands.

TV och digitala sändningar

De som inte har möjlighet att komma och besöka KO kan se föreställningar via SVT och digitala sändningar till ett stort antal av landets biografier. SR sänder kontinuerligt föreställningar.

Tillgänglighet

För att underlätta för besökare med funktionsnedsättning har KO satt upp en ramp framför stora entrén. Hörselslingor finns också i hela salongen och hissar till alla våningsplan. Ledsagare får kostnadsfritt besöka KO:s föreställningar.

Fribiljettspolicy

För att skapa rättvisa och tydlighet och för att minimera risker för eventuella mutor och bestickning, har KO tagit fram en policy som stödjer hanteringen av fribiljetter. Policyn omfattar exempelvis regler för fribiljetter till medarbetare, press, skolor och gäster. Det har inte förekommit något ärende avseende mutor och bestickning på KO.

Medarbetare

KO:s personal består av många olika yrkeskategorier från konstnärlig över hantverk till administration. 542 personer är anställda (534 tillsvidare, 5 förordnanden, 3 provanställda).

Av dessa är 25 deltidsanställda (4 män och 21 kvinnor). Till detta kommer kort- och långtidskontrakt vilket ger att 2010 utfördes 544 årsverken. Utöver de ovan nämnda årsverken tillkommer statister, guider, påklädare m.m. KO har en personalstrategi, vars mål är att arbeta med kreativa, skick-

liga, delaktiga och tillfredsställda medarbetare, och att ha en kompetent ledning och en effektiv organisation. Verksamheten bygger på att alla medarbetare verkar för en högkvalitativ opera och balett enligt KO:s mål, verksamhetsidé och ledningsfilosofi.

Medarbetarenkät och handlingsplan

Under 2009 genomförde KO en medarbetarenkät för att få reda på hur medarbetarna mår och vilka förbättringar som kan göras för att få en bättre arbetsmiljö. Enkäten innehöll frågor om utvecklingssamtal, utvecklingsplaner, lönesamtal, konflikthantering, kränkningar och hantering av trakasserier på grund av kön.

I enkäten framkom bland annat att alla medarbetare inte har årliga utvecklingssamtal, att lön är en viktig motivationsfaktor och att cheferna behöver öka sin kompetens inom konflikthantering. Dessutom visade det sig att kunskapen om policys som rör hantering av trakasserier p.g.a. kön och kränkningar, behöver förbättras. Medarbetarenkäten har under 2010 lett till en handlingsplan med förslag på förbättringsområden.

Hälsa och säkerhet

KO prioriterar arbetet med hälsa och säkerhet, eftersom verksamheten bl. a. omfattas av högriskyrken som innebär tung fysisk belastning. För att komma åt problematiken, försöker KO minimera antalet skador genom att utbilda medarbetarna i förebyggande åtgärder.

KO har även ett riskhanteringsprogram för att stödja medarbetare och deras familjer vid olyckor och sjukdom.

En skyddsgenomgång genomförs inför varje ny premiär. Vid skyddsgenomgången kontrolleras eventuella risker/säkerhetsmoment i produktionen. Biträdande regissör informerar nya medverkande om gällande säkerhetsföreskrifter. Tillbud och arbetsskadeanmälningar mäts och följs upp löpande. Under 2010 inträffade 20 tillbud och 17 arbetsskadeanmälningar. 2010 är första året som tillbud och arbetsskadeanmälningar redovisas samlat, vilket leder till att jämförelsesiffror från tidigare år inte finns att tillgå.

Förebyggande vård

KO har en egen företagshälsovård med en företagssköterska och en företagsläkare. Under 2010 blev KO:s företagshälso-

vård auktoriserad, vilket innebär att försäkringskassan kräver förebyggande arbete. Medarbetare som har varit sjukskrivna längre än 14 dagar utreds numera för att förebygga risken för skador och långvariga sjukdomar.

KO har även en kontrakterad öron-näsa-hals läkare samt en särskild ortoped för baletten vid behov.

Krispolicy och nödlägesutbildningar

Under 2009 uppdaterades KO:s krispolicy för att tydliggöra rutiner och ansvar. Totalt har 13 personer utbildats i krisberedskap. Under 2010 har inga utbildningar genomförts, men planen är att en krisledningsutbildning ska hållas senast våren 2012.

Under 2010 har ytterligare 45 personer utbildats i hjärt- och lungräddning, vilket innebär att KO har utbildat 70 medarbetare totalt. Därutöver har 50 personer fått brandutbildning under 2010. Hela 187 medarbetare har nu genomgått brandutbildning.

Jämställdhet

I slutet av 2010 hade KO 542 anställda, varav 53 procent män och 47 procent kvinnor. Målet är en fördelning på minst 60/40 procent per yrkeskategori, med möjlighet för något övervägande del åt ettdera könet. Totalt sett är målet uppnått. Verksamheten i sin helhet har en jämn könsfördelning, det gäller även bl. a. ledningsgrupp och mellanchefer. Medarbetare inom t.ex. tekniska yrken och administration når dock inte upp till dessa ambitioner.

Att ändra köns- och åldersstrukturen tar lång tid eftersom KO har låg personalomsättning och små möjligheter att rekrytera, vilket är det mest effektiva sättet att åstadkomma förändring.

KO genomför varje år en lönekartläggning för att synliggöra skillnader i lön mellan män och kvinnor. Inom administrativa yrken har kvinnor högre lön än männen och inom tekniska yrken har kvinnor lägre lön än männen. Det grundar

sig till stor del på en historisk lönestruktur som KO arbetar med att förändra.

KO har en jämställdhetsplan från spelåret 2008/2009, som täcker alla delar av jämställdhetslagen. Den innehåller handlingsplaner för områden som rekrytering, löner etc. Planen följs upp vart tredje år och nästa uppföljning är spelåret 2011/2012.

Årligen inför varje nytt spelår, dvs 1 juli, genomför KO en lönekartläggning för att belysa lönestrukturen inom organisationen och synliggöra skillnader i lön mellan män och kvinnor. Lönekartläggningen görs utifrån BAS som är ett arbetsvärderingssystem, där man genom en mängd olika parametrar fastställer vilka tjänster som är att betrakta som lika eller likvärdiga yrken. Indelningen av likvärdiga tjänster har för KO resulterat i 9 olika lönestrukturintervall. I årets lönekartläggning ingår 521 individer (ej ledningsgruppen), varav 282 män och 239 kvinnor. Chefer och arbetsledare för konstnärlig, administrativ och teknisk personal ingår under respektive personalkategori. Ledningsgruppen ingår inte i lönekartläggningen.

Icke-diskriminering

KO arbetar för icke-diskriminering vad gäller rekryteringsförfarande, anställning, lönevillkor, föräldraledighet och uppsägningar. Därutöver arbetar KO med icke-diskriminering gentemot publiken. Ambitionen är att ingen ska diskrimineras på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning.

KO:s policy för icke-diskriminering och trakasserier avseende anställda, omfattar en särskild åtgärdsplan vid diskriminerings- och trakasserifall. Personalavdelningen ansvarar för att utbilda cheferna, som i sin tur följer upp policyn och informerar medarbetarna.

Medarbetarna gjorde inga anmälningar under 2010. Däremot utredde KO en händelse av karaktären trakasseri på grund av kön under 2009. KO anlidade en extern jurist

Tabell, kartläggning av löneskillnader

INTERVALL	Konstnärlig personal					Administrativ personal					Teknisk personal				
	Kön				K:s lön i % av M:s	Kön				K:s lön i % av M:s	Kön				K:s lön i % av M:s
	Antal		%			Antal		%			Antal		%		
M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K		
Intervall 9	4	2	67	33		0	2		100		3	0	100		
Intervall 8						1	2	33	67		3	0	100		
Intervall 7	28	19	60	40	102	4	7	36	64	107	6	2	75	25	
Intervall 6	46	30	61	39	95	2	12	14	86	94	11	1	92	8	
Intervall 5	63	76	45	55	99	4	1	80	20		14	17	45	55	
Intervall 4						2	9	18	82		3	1	75	25	
Intervall 3						0	7	0	100		29	24	55	45	
Intervall 2						2	7	22	78		53	5	91	9	
Intervall 1											4	15	21	79	

M=män K=kvinnor

ENERGI TILL LOKALER	Gäddviken (GJ)	Operahuset (GJ)	Totalt	Totalt 2009 (GJ)
ELDNINGSOLJA				
TOTALT	1469	-	1469	979
EL				
Icke förnybar	2153	-	2153	2193
Förnybar	2333	8589	10922	12258
TOTALT	4486¹	8589²	13075	14451
FJÄRRVÄRME				
Icke förnybar	-	7277	7277	4859
Förnybar	-	6536	6536	4366
TOTALT	-	13813³	13813³	9225
FJÄRRKYLA				
Icke förnybar	-	828	828	853
Förnybar	-	306	306	315
TOTALT	-	1134⁴	1134⁴	1168
TOTAL ENERGI FÖRBRUKNING	5955	23536	29491	25823

1. Kärnkraft 47,7%, Fossila bränslen och torv 0,3%, Vattenkraft 52%

2. Vattenkraft 95%, vindkraft 5%

3. Förnybar energi/bränsle 39%, återvunnen energi/bränsle 32%, fossila bränslen 13%, el 16% (varav vattenkraft 52% kärnkraft 48%)

4. Spillkyla 62%, frikyla 15%, el 23% (varav vattenkraft 52%, kärnkraft 48%)

som kom fram till att det aktuella agerandet inte kunde anses utgöra trakasserier på grund av kön. Utredningen avslutades 2010.

Barnartister

KO:s teaterproduktioner där barn och ungdomar ingår skulle kunna ligga i riskzonen för barnarbete. För att övervaka detta har KO en policy med rutiner för arbetande minderåriga. Den innehåller bland annat regler om arbetstider och säkerhetsföreskrifter.

KO söker dispens av Arbetsmiljöverket för varje barn, repetitions- och föreställningstillfälle. Under 2010 har KO sökt om dispens för 134 arbetande minderåriga. Liksom under föregående år har antalet barn beräknats en gång per produktion, vilket innebär att samma barn kan ha räknats flera gånger.

Miljö

Miljöpåverkan är ett av KO:s prioriterade ansvarsområden. I regelbundna dialoger med fastighetsförvaltarna eftersträvas ständig förbättring och minskad påverkan på miljön och klimatet. KO:s intressenter anser också att miljö är ett viktigt område, vilket framgår av intressentdialogerna.

Utmaningar med en gammal kulturbyggnad

Det är KO:s ambition att verka för en bättre miljö, samtidigt som det är svårt att påverka och genomföra förändringar för att uppnå mål inom hållbarhetsarbetet. KO kan till exempel inte alltid genomföra arbetsmiljöförbättringar, då möjligheterna att förändra operahusets exteriör och interiör är begränsade. Detta på grund av att operahuset är K-märkt och förändringstillstånd lämnas mycket restriktivt av Riksantikvarieämbetet. Även källsortering är önskvärt. Bristen på tillgängliga utrymmen gör att det försvåras, men det finns förslag på hur detta ska kunna lösas inom en snar framtid.

Energiförbrukning

KO:s energiförbrukning omfattas av el, uppvärmning, kyla samt bränsle till KO:s egna fordon. El, fjärrvärme och fjärrkyla till operahuset upphandlas av fastighetsförvaltaren Statens fastighetsverk (SFV) som beslutar om val av leverantörer och även förser KO med uppgifter om årets förbrukade mängder. I Gäddviken delas lokalerna med Kungliga Dramatiska Teatern och beslut om leverantörer sker i samråd med dem. Förbrukning av el och eldningsolja i Gäddviken följs upp månadsvis av KO. Förändrade förbrukningsmängder från föregående år tas upp och diskuteras med berörda parter såsom SFV och Kungliga Dramatiska Teatern.

Under 2010 har två nya fordon anskaffats och två har sålts. Idag äger KO åtta fordon, fyra personbilar och fyra bussar/lastbilar. En personbil är bensindriven. Tre personbilar och samtliga bussar/lastbilar drivs med diesel.

Klimatpåverkan

Utifrån KO:s energiförbrukning, beräknas verksamhetens klimatpåverkan i form av utsläpp av växthusgaser. Föränd-

FORDONSBRÄNSLE	Totalt (GJ)	Totalt (liter)	Totalt 2009 (liter)
Diesel	423	12214	7208
Bensin	102	3040	8736
TOTALT	525	15254	15944

ENERGISLAG	CO2-e 2010 (ton)	CO2-e 2009 (ton)
Eldningsolja	118,36	78
El	3,80	i.u
Fjärrvärme	283,14*	i.u
Fjärrkyla	5,86*	i.u
Diesel	30,7	14
Bensin	6,9	19
TOTAL	448,8	111

i.u - Beräkning började under 2010.

* Utsläpp i CO2, ej CO2 ekvivalenter

AVFALL (ton)*	Totalt 2010 (ton)	Totalt 2009 (ton)
Farligt		
Deponi	1,9	4,7
Ofarligt		
Återvinning	42,1	48,52
Förbränning	292,3	188,2
Deponi	8,4	8,9
TOTALT	344,7	250,3

*Omfattar verkstäderna i Gäddviken och Operahuset Norrström 2

ring i utsläpp från föregående år hänger samman med den ändrande förbrukningen.

Avfall

Idag sker endast mycket begränsad källsortering inom KO:s verksamhet. Till återvinning går mindre mängder papper, trä och glas. Den stora avfallsposten utgörs av blandat avfall som går till förbränning och utvinning av värme. Uppgifter om genererat avfall gällande operahuset tillhandahålls av SFV och för Gäddviken kommer uppgifter från kontrakterad avfallsentreprenör. Under 2010 ökade den totala mängden avsevärt, framför allt gällande förbränning. Ökningen kommer nästan uteslutande från operahuset. Eftersom ingen förändring i verksamheten kan kopplas till ökningen kommer dialog att inledas med SFV för att utreda orsaken till ökningen.

Kontaktuppgifter

Maria Bratt

maria.bratt@operan.se

08-791 43 10

Vice VD/Administrativ chef, CSR-ansvarig KO

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

Till läsarna av Kungliga Operans AB:s årsredovisning 2010

Vi har fått i uppdrag av ledningen i Kungliga Operan AB ("Operan") att översiktligt granska innehållet i avsnittet "Hållbarhetsredovisning" på sidorna 27-33 i Operans årsredovisning 2010. Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, socialt ansvar och hållbar utveckling samt för att upprätta och presentera hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier. Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

Den översiktliga granskningens inriktning och omfattning

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av Far. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASB:s standarder för revision och kvalitetskontroll och god revisionssed i övrigt har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

De kriterier som vår granskning baseras på är de delar av Sustainability Reporting Guidelines G3, utgiven av Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt de redovisnings- och beräkningsprinciper som företaget särskilt tagit fram och angivit. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vår översiktliga granskning har, utifrån en bedömning av väsentlighet och risk, bl.a. omfattat följande:

- a. uppdatering av vår kunskap och förståelse för Operans organisation och verksamhet,
- b. bedömning av resultatet av företagets intressentdialog,
- c. intervjuer med ansvariga chefer på koncernnivå i syfte att bedöma om den kvalitativa och kvantitativa informationen i hållbarhetsredovisningen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- d. tagit del av interna och externa dokument för att bedöma om den rapporterade informationen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- e. utvärdering av design för en del av de system och processer som använts för att inhämta, hantera och validera hållbarhetsinformation,
- f. analytisk granskning av rapporterad information,
- g. bedömning av företagets uttalade tillämpningsnivå avseende GRI:s riktlinjer,
- h. övervägande av helhetsintrycket av hållbarhetsredovisningen, samt dess format, därvid övervägande av informationens inbördes överensstämmelse med tillämpliga kriterier.

Slutsats

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan angivna kriterierna.

Stockholm den 14 mars 2011

PricewaterhouseCoopers AB

Göran Tidström
AUKTORISERAD REVISOR

Fredrik Ljungdahl
SPECIALISTMEDLEM I FAR


OPERAN
Karolina Blit
Xerxes-10

GRI index

KO:s hållbarhetsredovisning tillämpar Global Reporting Initiative (GRI) på C-nivå. Redovisningen har granskats av PwC och erhållit C+.

Redovisningens tillämpningsnivå		C	C+	B	B+	A	A+
Standardupplysningar	G3 Upplysningar om profil INFORMATION	Redovisa: 1.1 2.1-2.10 3.1-3.8, 3.10-3.12 4.1-4.4, 4.14-4.15	Redovisningen bestyrkt av utomstående	Redovisa alla punkter för nivå C och: 1.2 3.9-3.13 4.5-4.13, 4.16-4.17	Redovisningen bestyrkt av utomstående	Samma krav som för nivå B	Redovisningen bestyrkt av utomstående
	G3 Upplysningar om hållbarhetsstyrningen INFORMATION	Behövs ej		Upplysningar om hållbarhetsstyrningen för varje indikator-kategori		Upplysningar om hållbarhetsstyrningen för varje indikator-kategori	
	G3 Resultatindikatorer & branschspecifika resultatindikatorer INFORMATION	Redovisa minst tio resultatindikatorer, och åtminstone en från vardera: social, ekonomisk och miljöpåverkan		Redovisa minst 20 resultatindikatorer, och åtminstone en från vardera: ekonomisk påverkan, miljöpåverkan, mänskliga rättigheter, anställningsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället, produktansvar		Redovisa varje kärnindikator i G3 och varje branschspecifik* indikator med hänsyn till väsentlighetsprincipen genom att antingen a) redovisa indikatorinformation eller b) förklara skälen för att inte redovisa	

*Branschspecifika tillägg i slutlig version

GRI korsreferens	Sida	KO:s kommentar (t.ex. om orsak till utelämnande av information)
PROFIL		
Strategi och analys		
1.1 VDs kommentarer, vision och strategi	s. 1	
Organisationsprofil		
2.1 Organisationens namn	s. 6	
2.2 De viktigaste produkterna och/eller tjänsterna	s. 6-9	
2.3 Organisationsstruktur	s. 15-17	
2.4 Lokalisering av organisationens huvudkontor	s. 7	
2.5 Länder som organisationen har verksamhet i	s. 7	
2.6 Ägarstruktur och företagsform	s. 7	
2.7 Marknader som organisationen är verksam på	s. 6-9	
2.8 Den redovisade organisationens storlek	s. 11-14	
2.9 Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar har skett
2.10 Utmärkelser och pris som mottagits	s. 9	

Information om redovisningen		
3.1	Rapporteringsperiod	1/1 2010 – 31/12 2010
3.2	Datum för publiceringen av senaste redovisningen	Maj 2010
3.3	Redovisningscykel	Årlig redovisningscykel kommer att analyseras av KO avseende relevans att redovisa hållbarhetsarbetet varje år.
3.4	Kontaktperson	s. 33
3.5	Processer för definition av innehållet i redovisningen	s. 28
3.6	Redovisningens avgränsning	Se kommentarer EN 4, 16, 22. I övrigt omfattar redovisningen hela verksamheten.
3.7	Eventuella särskilda begränsningar	Se ovan (3.6)
3.8	Princip för redovisningen av joint venture	Bedöms inte som tillämpbar på verksamheten
3.10	Förklaring av effekten av förändringar	Inga väsentliga förändringar har gjorts
3.11	Väsentliga förändringar	Inga väsentliga förändringar har gjorts
3.12	Innehållsförteckning för standardupplysningar	s. 36-37
3.13	Externt bestyrkande	s. 34
Styrning, åtaganden & intressentrelationer		
4.1	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	s. 39-42
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	s. 39, 42
4.3	Antalet medlemmar i styrelsen	s. 39-41
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att komma med rekommendationer eller vägledning	s. 39
4.14	Intressentgrupper organisationen har kontakt med	s. 28-29
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	s. 28

RESULTATINDIKATORER			
Ekonomisk påverkan			
EC1	Ekonomiskt värde	s. 28	
EC4	Finansiellt stöd från det allmänna	s. 28	
Miljöpåverkan			
EN 3	Direkt energianvändning	s. 32-33	
EN 4	Indirekt energianvändning	s. 32	Trädgårdsgatan 6A ingår inte i beräkningarna, omfattar endast en avsevärt liten del av förbrukningen
EN 16	Utsläpp av växthusgaser	s. 33	Trädgårdsgatan 6A ingår inte i beräkningarna, omfattar endast en avsevärt liten del av förbrukningen
EN 22	Avfall	s. 33	Trädgårdsgatan 6A ingår inte i beräkningarna, omfattar endast en avsevärt liten del av förbrukningen
Anställningsförhållande och arbetsvillkor			
LA 1	Total personalstyrka	s. 21, 30	
LA 7	Sjukfrånvaro	s. 21, 30	
LA 8	Utbildning och förebyggande åtgärder gällande sjukdom	s. 30-31	
LA 13	Mångfald bland styrelse, ledning, anställda	s. 21, 30	
LA 14	Löneskillnad mellan män och kvinnor	s. 31	
Mänskliga rättigheter			
HR 4	Fall av diskriminering	s. 31	
HR 6	Barnarbete	s. 33	
	Egen indikator – FNs förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 27 + FNs Barnkonvention, artikel 13 och hur KO uppfyller dessa	s. 30	