

# REVISIONSBERÄTTELSE

Till årsstämman i Kungliga Operan AB  
Organisationsnummer 556190-3294

## RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Kungliga Operan AB för räkenskapsåret 2013-01-01 – 2013-12-31.

### *Styrelsens och verkställande direktörens ansvar för årsredovisningen*

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

### *Revisorns ansvar*

Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige. Dessa standarder kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur bolaget upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### *Uttalanden*

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Kungliga Operan ABs finansiella ställning per den 31 december 2013 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt

årsredovisningslagen. En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Förvaltnings-berättelsen och bolagsstyrningsrapporten är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

## RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Kungliga Operan AB för räkenskapsåret 2013-01-01 – 2013-12-31.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar  
Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, och det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för förvaltningen enligt aktiebolagslagen.

### *Revisorns ansvar*

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust och om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige.

Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vi anser att de revisionsbevis vi inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### *Uttalanden*

Vi tillstyrker att årsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 21 mars 2014  
Deloitte AB

Kerstin Sundberg  
Auktoriserad revisor



# HÅLLBARHETSREDOVISNING

**O**PERANS HÅLLBARHETSREDOVISNING REDOVISAS i enlighet med Global Reporting Initiative (GRI) G3.1. Operans tillämpningsnivå är C+ och rapporten är översiktligt granskad av Operans revisorer. Redovisningen omfattar kalenderåret 2013 och utgör ett avsnitt i Operans tryckta årsredovisning. Hållbarhetsredovisningen publiceras årligen och den senaste publicerades i mars 2013. Innehållet i redovisningen bygger på de intressentdialoger från 2009 som genomfördes med merparten av Operans intressentgrupper och skapade grunden för Operans hållbarhetsarbete.

## ARBETE MED NY HÅLLBARHETSSTRATEGI

Inför arbetet med att ta fram en ny treårig hållbarhetsstrategi tog Operan under 2012 ett nytt grepp om hållbarhetsfrågorna. Med utgångspunkt i ISO 26000 – Standard för socialt ansvarstagande – har arbetsgrupper kartlagt och prioriterat Operans hållbarhetsfrågor. Hela Operans verksamhet och organisation har involverats i arbetet, som startade med en workshop för Operans ledningsgrupp. Som resultat av arbetet fastställdes under 2013 aktivitetsmål inom fyra strategiska områden: Besökare och samhället, Medarbetare och verksamhetsstyrning, Miljö samt Leverantörer. Under 2014 kommer arbetet fortsätta

med att utveckla hållbarhetsstrategin genom framtagning av övergripande strategiska mål med koppling till kärnverksamheten. Målsättningen är att under 2014 fastställa en ny treårig hållbarhetsstrategi med övergripande och detaljerade mål.

I samband med att arbetet med att utveckla en ny hållbarhetsstrategi påbörjades togs en hållbarhetspolicy fram för Operan. Policyn har sin utgångspunkt i Operans vision och varumärkeslöfte och ska utgöra Operans tolkning av sitt ansvar för hållbarhetsfrågor.

Ytterst ansvarig för Operans hållbarhetsarbete är styrelsen och företagsledningen med vice vd som huvudansvarig. Under 2013 ombildades hållbarhetsgruppen. Gruppen, med representanter från Operans olika avdelningar. Den kommer att driva arbetet med utveckling av den nya treåriga hållbarhetsstrategin och implementering av strategin i det löpande arbetet.

## OPERANS INTRESSETER

Operans verksamhet ska bedrivas ansvarsfullt i förhållande till dess intressenter. Att Operan förstår vilka frågor som de viktigaste intressentgrupperna ser som mest angelägna är en förutsättning för långsiktigt värdeskapande. Operan för kontinuerliga dialoger med merparten av grupperna och kompletterar med specifika undersökningar, exempelvis för medarbetare och kunder.

## Ägare

Operans ägare är den svenska staten som tydligt uttalat att den vill vara en ansvarstagande företagsägare och ställer därmed krav på statliga bolag att visa på hållbarhetsarbete och ansvarstagande. Bland annat finns kravet att hållbarhetsredovisa enligt GRI samt att verksamheten uppvisar ett strategiskt hållbarhetsarbete. Under 2013 genomfördes ett seminarium med Operans styrelse kring prioriteringar och målbild för Operans hållbarhetsarbete.

## Medarbetare

I en workshop med ett urval av Operans medarbetare under hösten 2012 framkom önskemål om tydligare dialog mellan medarbetare och chefer/ledning. Detta var också ett av förbättringsområdena som framkom vid medarbetarundersökningen som genomfördes under 2013. Den organisationsförändring som sjuöskades under 2013 förväntas leda till tydligare kanaler och utökad dialog mellan medarbetare och chefer/ledning, något som kommer att följas upp i kommande medarbetarundersökningar. Utvecklingssamtal görs med varje medarbetare årligen. Medarbetarundersökningar görs vartannat år.

## Leverantörer

Operans leverantörer består av allt från fastighetsförvaltare och restauratörer till tygfabrikanter och tryckerier. Löpande dialoger sker med flertalet leverantörer, t.ex. kring frågor som rör Operahusets förvaltning. Under 2012 fastställdes en ny inköspolicy som även omfattar hållbarhetsfrågor och som nu finns som underlag för framtida diskussioner med leverantörerna. Uppföljning av leverantörerna utifrån ett hållbarhetsperspektiv kommer att påbörjas under 2014.

## Besökare och samhället

Operan har en stark och trogen publik, men lockar även nya besökare. Det är Operans utmaning att behålla och finna nya besökare till varje föreställning. Under 2013 genomfördes två marknadsundersökningar; en publikundersökning (se sid 3) och en undersökning kring vad Operans publik gör inför och efter en föreställning på Operan samt hur ett besök på Operan bidrar till att gynna andra näringar såsom restaurang, hotell och transport. En positiv aspekt, ur ett miljömässigt och näringsgynnande perspektiv, som framkom genom studien var att en övervägande del av besökarna tog sig till Operan via kollektiva färdmedel, hela 58 %, och att 14 % tog sig till Operan till fots. Endast 23 % av besökarna tog sig till föreställningen med bil.

Operan satsar på att nå barn och unga genom aktiviteter och särskilda föreställningar. Under 2014 kommer en marknadsundersökning riktad till personer mellan 15–24 år att genomföras. Undersökningens syfte är att få information om vad som skulle kunna få fler unga intresserade av Operan.

## OPERANS HÅLLBARHETSPOLICY

Hållbarhet är en viktig del av Operans strategi. Genom ett hållbarhetsarbete stärks såväl visionen som varumärket.

*Varumärkeslöftet betonar att Operan värnar konstnärlig kvalitet, är orädd, välkomnande och tidlös.*

*Detta betyder omsatt i hållbarhet:*

- Operan värnar om mänskliga behov som kreativitet, identitet och konstnärligt uttryck. Operan mår om goda arbetsförhållanden och metoder som ger medarbetare goda förutsättningar att utvecklas och bidra i verksamheten.
- Operan strävar mot ett modernt resurstänkande och etiskt ansvar för människor och miljö i sin verksamhet. Operan är transparent och står för sina beslut.
- Operan är öppen gentemot hela samhället och för alla åldrar. Operan värnar om mångfald, jämställdhet på ett engagerande och inkluderande vis.
- Operan värnar om kulturarvet i enlighet med sitt uppdrag och engagerar sig i sin omvärld samt speglar angelägna utmaningar i samhället.

## KVALITET FÖR OPERAN

Under 2013 har Operan arbetat med att försöka definiera vad kvalitet är och vilka aspekter och mått som ska användas för uppföljning av kvalitet i Operans verksamhet. De kvalitetsaspekter som definierats för 2013 är: Kundnöjdhet, Beläggningsgrad, Recensioner i media, Möjlighet att attrahera internationellt erkända team och gästartister, Kvalitet inom ateljéer och verkstäder, Priser och utmärkelser, Deltagande i Skapande Skolaprojekt, Nå ut till en bred publik samt Eget kapital.

Dessa aspekter kommer att utvecklas och förfinas och målsättningen är att under 2014 fastställa de kvalitetsparametrar som ska följas upp årligen.

Totalt sett har Operan nått ett gott resultat inom majoriteten av ovanstående aspekter. Operan genomförde under 2013 en kundundersökning där totalt 526 personer vid fyra tillfällen besvarade en enkät. Resultatet visar att denna publik som helhet var nöjd. Nöjd Kund Index, NKI, för helhetsupplevelsen var 89 (av 100). Även beläggningsgraden, d.v.s. antal besökare per föreställning, har under flera år varit hög på Operan. Under 2013 var beläggningsgraden 96% för opera och 100%<sup>1</sup> för balett. Operan har under 2013 haft en lyckad säsong med många uppmärksammade produktioner som involverat flera av de just nu internationellt mest erkända upphovsmännen och artisterna. Av de recenserade premiärerna är cirka 75% av recensionerna

<sup>1</sup> Den genomsnittliga beläggningsgraden uppgår till 100 procent för baletten trots att en produktion har haft en lägre beläggningsgrad, eftersom detta kompenseras av att flera av de övriga balettproduktionerna egentligen haft en beläggningsgrad över 100 procent då även t ex lyssnarplatser sålts

som helhet positiva. Under 2013 tilldelades Operans kör Svenska Dagbladets Operapris och Operans säsongsprogram vann Svenska Designpriset vilket är en indikator på god kvalitet avseende Operans kommunikationsarbete. Den aspekt som utgör störst utmaning för Operan är att nå ut till en så bred publik som möjligt. Den begränsade publikundersökning som genomfördes under 2013 visar bl. a. att 71% av besökarna var kvinnor och att medelåldern för besökarna var 57 år. 78% av besökarna hade en universitets- eller högskoleutbildning och endast 9 % av besökarna var födda utomlands. För att nå nya publikgrupper har Operan, förutom det viktiga arbetet med att nå barn och ungdom, under 2013 genomfört ett stort antal aktiviteter. Som exempel kan nämnas projektet »Öppna repetitioner« där publik kan komma in och möta arbetet med en produktion flera veckor före premiär, visningar av Operahuset i samarbete med Svenska För Invandrare, ökad närvaro i sociala medier, exponering av filmat material kring Operans föreställningar samt den i SVT visade produktionen »Livet på Operan« – en dokumentärserie i fem delar – som speglade Operans verksamhet på och bakom scenen.

## EKONOMISKT ANSVAR

Operan 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. För 2013 uppgick bidraget från staten till 425,2 mkr.

## Subventionerade biljettpriser

Bidraget från offentlig sektor är en väsentlig förutsättning för att så många som möjligt ska kunna besöka och ta del av Operans utbud till ett överkomligt pris. En osubventionerad biljett till en föreställning på stora scenen skulle i genomsnitt kosta 1 821 kr, exklusive Unga på Operan, vilket kan jämföras med dagens snittpris till besökarna på 329 kr.

## Biljettpolicy

Operan erbjuder varje år ett antal fribiljetter till Operans fast- och visstidsanställda samt till ett begränsat antal externa gäster såsom press mm. Fribiljetter till personalen ges i första hand för att möjliggöra nödvändig kompetensutveckling men är också en viktig personalvårdsförmån. Hanteringen av fribiljetter styrs genom en policy som reglerar till vem och vilket antal biljetter som får delas ut. Policyn har även upprättats med syfte att minimera risken för eventuella mutor och bestickning, vilket faller inom ramen för korruption. Beslut har fattats om en omarbeting av biljettpolicy, i syfte att öka intäkterna genom att fler biljetter blir tillgängliga för försäljning och med hänsyn till reglerna om förmånsbeskattning och arbetsgivaravgifter. Under 2013 hade Operan 183 398 besökare till föreställningarna på stora scenen, varav 7,2 % var fribiljettsbesökare (6,0% 2012).

## Inköspolicy

Under 2013 fortsatte implementeringen av Operans inköspolicy, vilken innefattar även hållbarhetsaspekter såsom uppförandekod och miljökrav. Prioriterade områden som omfattas av uppförandekoden är Operans inköp av textilier som ofta tillverkas i s.k. riskländer. I den upphandling av tryckeritjänster som genomfördes under året ställdes bl.a. krav på systematiskt miljöarbete i verksamheten och krav på miljömärkt papper i trycksaker.

## Tabell 1– skapat och levererat direkt ekonomiskt värde (mkr)

	2013	2012	2011
Intäkter <sup>1</sup>	507,5	519,6	506,5
Summa tillskapat ekonomiskt värde	507,5	519,6	506,5
<i>Fördelat ekonomiskt värde</i>			
Rörelsekostnader	-104,4	-107,9	-112,2
Löner och ersättningar till anställda <sup>2</sup>	-392,9	-401,2	-384,5
Summa fördelat ekonomiskt värde <sup>3</sup>	-497,3	-509,1	-496,7
Behållet ekonomiskt värde	10,2	10,5	9,8

<sup>1</sup> Omfattar driftstillskott från staten, intäkter från sponsorer, biljettförsäljningar samt diverse intäkter som uthyrningar, turnéer mm.

<sup>2</sup> Inklusivt arbetsgivaravgifter och löneskatt på pensioner

<sup>3</sup> Summan ska täcka investeringar som behöver göras av konstnärlig karaktär samt i fastighet och teknik

## SOCIALT ANSVAR

En övergripande målsättning för Operan är att vara angelägen och inkluderande för många och tillgänglig för alla.

## Barn- och ungdomsverksamheten

Barn och unga är en viktig målgrupp för Operan. Genom sin barn- och ungdomsverksamhet – Unga på Operan – önskar Operan öka barns och ungas, deras anhörigas och skolans möjlighet att ta del av professionell kultur av högsta kvalitet, med spets och bredd. All verksamhet som erbjuds barn och ungdomar är antingen gratis eller till ett starkt reducerat pris. Under 2013 nådde barn- och ungdomsverksamheten ut till knappt 47 000 barn och unga jämfört med drygt 40 000 förra året.

## PEDAGOGISK VERKSAMHET

Barns och ungas rätt till kultur är prioriterat i kulturpolitiken. Satsningen »Skapande skola« är tänkt att stärka samverkan mellan skolan och det professionella kulturlivet. Målet är att eleverna ska få tillgång till kulturens alla uttrycksformer och att deras möjligheter till eget skapande ökar. Skolorna söker bidrag för Skapande skola-projekt från Kulturrådet. Unga på Operan har lagt ner ett omfattande arbete på att öka deltagandet i Skapande skola-projekt och under året har en rad workshops och miniföreställningar genomförts tack vare Skapande skola-medel. Under 2013 hade Operan totalt 45 aktiviteter som ingick i Skapande skola-projekt. Skolverksamheten har under 2013 även fokuserat på att bygga upp ett kontaktnät av skolombud med nätverksträffar och nyhetsbrev. Dessutom har Unga på Operans skolverksamhet med klasser,

inklusive sarskoleklasser, på studiebesök där det ingår en konstnärlig aktivitet, varit i full gång.

Under hösten 2013 samarbetade Unga på Operan med Kulturkraft Stockholm i ett Devising Operaprojekt där pedagoger från Unga på Operan ledde en utbildning i Devisingteknik för artister från det fria musik-, sång- och danslivet. I Devising skapar man utifrån improvisation fram en föreställning på tre dagar tillsammans med en skolklass.

För familjer ordnar Operan varje år »familjedagar« där man får prova på t.ex. att dansa balett och lära känna den teatermekanik som skapar teatermagi under föreställningarna. Operan anordnar också föreställningsintroduktioner, sommarkollo med opera- eller balettriktning, andra lovaktiviteter och en killdag. Killdagen är ett initiativ som Operan, tillsammans med Kungliga Baletten och Kungliga Svenska Balettskolan, startade 2011 som ett sätt att få pojkar att upptäcka dans i ett forum med andra pojkar. Intresset för killdagen är stort och 2013 var dagen, liksom tidigare år fullbokad, vilket motsvarar 100 pojkar i åldrarna 8–10 år.

I december 2013 inbjöds barnen som deltog i Flen kommuns Kulturskolas Väldens Barnkonsert den 11:e oktober att komma till Operan och se genrepet av Nötknäpparen. Barnen fick även en visning av Operahuset. Alla barn fick bjuda med sig en vuxen och totalt deltog 120 personer denna dag.

#### PRODUKTIONER FÖR BARN

Förutom den ordinarie repertoaren erbjuder Operan föreställningar ur barnens perspektiv. Under våren 2013 hade »Det gyllene skeppet« premiär, en produktion som skapades ursprungligen för Théâtre de la Monnaie i Bryssel. Produktionen är ett exempel på hur Unga på Operan arbetar med deltagande och fördjupning. »Det gyllene skeppet« fokuserar på gruppdynamik, utanförskap och mobbing. Föreställningarna spelades framgångsrikt för mellanstadiepublik på Operans scen i Gäddviken. Alla skolklasser som köpt biljetter till föreställningarna förberedde sitt besök med en tre timmar lång initierande och fördjupande workshop. Workshopen bekostades via Skapande skola-medel och via Operans Donationsfond.

Alla barn och ungdomar ska känna sig välkomna på Operan och därför verkar Operan för att barn med särskilda behov och funktionsnedsättning ska kunna ta del av Opera och balett på ett högkvalitativt sätt. Som exempel skapade Operan 2012 balettföreställningen Pierrot på Operan, som vände sig särskilt till barn med funktionshinder.

Unga på Operan har under en längre tid arbetat för att öka antalet produktioner riktade till barn och ungdomar och från 2014 kommer två barn-/ungdomsproduktioner att uppföras per säsong. Först ut är Purcells opera Dido och Aeneas med premiär i maj 2014 på Operans scen i

Gäddviken. Operans uppsättning riktar sig till gymnasiepublik och har bearbetats med tanke på målgruppen. I oktober 2014 har »Min bror är Don Juan« premiär på Rotundan. Den är en mycket fri bearbetning av Mozarts »Don Juan« med delvis nyskriven musik och helt ny text. Historien berättas ur Don Juans lillasysters perspektiv och riktar sig till en högstadiepublik.

#### Tillgänglighet – lokalt och globalt

Ett övergripande mål är att Operan ska vara tillgänglig för alla. Inom operahuset görs löpande genomgångar för att se över möjligheter att underlätta för besökare med funktionsnedsättning. Operans salong är utrustad med hörslingor och det finns hiss till alla plan samt ramp framför stora entrén. Varje spelår erbjuds ca tre syntolkade föreställningar. Vid kommande ombyggnader av operahuset är ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning ett prioriterat område.

Operan verkar för att vara med och sprida information om och öka tillgången till Operans verksamhet på olika sätt; t.ex. genom nätbaserade medier och communities, facebook, bloggar, radio- och TV-sändningar, turnéverksamhet och publikkampanjer. Under 2013 har exempelvis Operans samtliga operapremiärer sänts i radio, och dokumentärserien »Livet på Operan« visats i SVT och SVT play. Dokumentären följer medarbetare från Operan i deras dagliga arbete för att ge en bild av hur arbetet bakom en uppsättning ser ut. Intresset för programserien var stort och särskilt glädjande var att antalet tittare i den yngre målgruppen ökade för varje avsnitt.

Genom digitalsändningar, t.ex. på biografier runt om i landet ges Operan möjlighet att låta fler ta del av Operans föreställningar. Under 2013 direktsändes två operaföreställningar; Turandot och Salome samt en balett; Julia & Romeo.

#### MEDARBETARE

##### Många personer bakom en föreställning

Operans verksamhet kräver en mångfald av yrken, allt från dansare till biljettförsäljare. Operans medarbetare omfattar ca 120 olika yrkeskategorier uppdelat på konstnärlig, teknisk och administrativ personal. Antalet fast anställda är 547 (506 tillsvidareanställda, 8 provanställda, 5 förordnanden och 28 kontraktsanställda). Av dessa är 35 deltidsanställda.

Utöver de ovan nämnda tillkommer ca 300 visstidsanställda med kortare uppdrag såsom statister, guider, påklädare, publikvärdar med flera. Beroende på uppdrag kan denna grupp av anställda arbeta allt från någon dag till totalt några veckor per år.

##### Systematiskt förbättringsarbete

Under 2013 genomfördes en omorganisation av verksamheten i syfte att bli effektivare och därmed frigöra mer resurser till konstnärlig verksamhet samt för att ytterligare

förstärka kostnadskontrollen. Den nya organisationen är projektstyrd med tydligare beslutsvägar och mer effektiva produktions- och beslutsprocesser.

Under året gjordes även en genomlysning av Operans lönesystem och processer för rehabilitering. Vid genomlysningen identifierades behov av att tydliggöra processen för lönehantering och av en uppdatering av rehabiliteringspolicy. En ny rehabiliteringspolicy och handlingsplaner med tydliggjort ansvar för olika delar i rehabiliteringsprocessen är framtagen och nya riktlinjer för lönehantering ska färdigställas under första kvartalet 2014. Under 2014 kommer även Operans processer för rekrytering och arbetsmiljöarbete att ses över.

#### Medarbetarundersökning

Som en del i förbättringsarbetet gentemot medarbetare genomför Operan vartannat år en medarbetarenkät för att ta reda på hur medarbetarna upplever sitt arbete, medarbetarskap, Operan som arbetsgivare m.m. Medarbetarenkäten är en undersökning av den psykosociala arbetsmiljön och syftet är att, utifrån resultatet, arbeta med att försöka nå förbättringar av denna. Dessvärre har svarsfrekvensen på medarbetarenkäten varit alltför låg de

senaste åren. Under 2013 genomfördes därför ett gediget arbete för att öka svarsfrekvensen. Arbetet har innefattat dels utveckling av enkätens innehåll, dels information till medarbetarna. En medarbetarmätning gjordes under oktober/november 2013. Svarsfrekvensen var 79 %, att jämföra med 54 % vid föregående mätning 2011. Svaren visar att Operans medarbetare totalt sett är nöjda med trivsel, samarbete och ledarskap. Det stora förbättringsområdet för Operan överlag gäller framförallt interninformation. Under våren 2014 ska varje organisatorisk enhet inom Operan, arbeta fram handlingsplaner för prioriterade förbättringsområden.

#### Barnartister

I vissa av Operans produktioner ingår barn och ungdomar, t.ex. i barnkör eller statistuppdrag. För barn och unga gäller särskilda regler för arbetstider och arbetsuppgifter, som inte alltid överensstämmer med Operans föreställningar. Operan söker därför dispens av Arbetsmiljöverket för varje barn, repetitions-, och föreställningstillfälle. Under 2013 har Operan sökt dispens för 242 arbetande minderåriga (2012/289 st, 2011/186 st). Liksom under föregående år har antalet barn beräknats en gång per produktion, vilket

Tabell 2 – Antal anställda per kön och ålderskategori

ANTAL ANSTÄLLDA PER KÖN OCH ÅLDERSKATEGORI. (Siffror inom parentes visar antal för 2012)						
2013	Antal	Man (%)	Kvinna (%)	< 29 år (%)	30-49 år (%)	> 50 år (%)
Styrelse	11 (11)	64 (45)	36 (55)	0 (0)	22 (22)	78 (78)
Ledningsgrupp	9 (10)	33 (40)	67 (60)	0 (0)	56 (50)	44 (50)
Mellanchefer	14 (15)	64 (53)	36 (47)	0 (0)	57 (47)	43 (53)
Arbetsledare	21 (20)	67 (70)	33 (30)	0 (0)	24 (20)	76 (80)
Konstn. personal	276 (275)	50 (51)	50 (49)	11 (10)	54 (57)	35 (33)
Teknisk personal	173 (176)	58 (61)	42 (39)	3 (7)	45 (40)	51 (53)
Adm. Personal	55 (59)	35 (26)	65 (74)	4 (5)	51 (56)	45 (39)

Tabell 3 – Personalomsättning och sjukfrånvaro

PERSONALOMSÄTTNING OCH SJUKFRÅNVARO	2013	2012	2011
Personalomsättningen har varit	5,9%	5%	3%
Sjukfrånvaron totalt har varit	2,9%	3%	3%
<i>Sjukfrånvaron har fördelat sig på följande sätt</i>			
Kvinnor	3,2%	4%	2%
Män	2,6%	3%	3%
Anställda under –30 år	3,1%	4%	1%
30–49 år	2,4%	2%	2%
50–	3,5%	4%	4%
Samt sjukfrånvaro över 60 dagar av den totala frånvaron	31%	37%	32%

innebär att samma barn kan ha räknats flera gånger om samma barn medverkar i flera produktioner.

#### Jämställdhet och mångfald

Operan strävar efter att vara en arbetsplats som kännetecknas av mångfald, där man ska känna sig välkommen och väl behandlad oavsett kön, ålder och bakgrund. I Operans diskrimineringspolicy, med tillhörande handlingsplan hanteras dessa frågor gällande exempelvis rekrytering, befordran, utbildning, lönesättning etc. Operan har en låg personalomsättning vilket medför att köns- och åldersstrukturer tar lång tid att förändra och måste beaktas över ett längre perspektiv.

I slutet av 2013 hade Operan 506 tillsvidareanställda, varav 52,2 % män och 47,8 % kvinnor. Målet är att ha en fördelning på minst 60/40 per yrkeskategori, vilket uppnått totalt sett. Dock skiljer det något per yrkeskategori, se tabell 2, framförallt inom teknisk och administrativ personal, även om förbättringar har skett de senaste åren. För arbetsledare är fördelningen fortfarande ojämn, något som Operan arbetar aktivt med att förändra vid nyrekryteringar.

Inom Kungliga Hovkapellet sker all provspelning inför rekrytering bakom skärm, vilket innebär full anonymitet för den sökande, den som får tjänsten är helt och hållet den som spelar bäst.

Operan genomför varje år en lönekartläggning för att synliggöra skillnader i lön mellan män och kvinnor. Kartläggningen 2013 visar på små löneskillnader mellan män och kvinnor, kvinnors lön var 98,2% av männens. Varje år avsätts en del av löneutrymmet för att göra justeringar av strukturell karaktär. Under 2013 gjordes justeringar bl.a. till förmån för Operans dansare.

Åldersmässigt finns merparten av Operans anställda i ålderskategorierna 30 år och däröver. Bland konstnärlig personal är gruppen 30–49 år dominerande, vilket är naturligt med tanke på att pensionsåldern för sångare är 52 år och pensionsåldern för dansare är 41 år. Målet är att ha en bra spridning i åldersstrukturen inom varje yrkesgrupp. Operan arbetar t.ex. för att finna yrkesväxlingslösningar för grupper med lägre pensionsåldrar än 67 år.

Inom baletten är den nationella mångfalden stor, med ca 22 nationaliteter representerade. Även inom orkestern finns flera olika nationaliteter representerade. Operan arbetar också med många internationella team och gäster.

#### HÄLSA OCH SÄKERHET

Medarbetarnas hälsa och säkerhet är ett prioriterat område för Operan. Flera av Operans tjänster är högriskyrken med tung fysisk belastning. Alla Operans anställda erbjuds friskvård i form av fri tillgång till Operans träningslokaler och kostnadsfritt årskort på extern träningsanläggning.

#### Egen företagshälsovård

Operan har egen auktoriserad företagshälsovård i form av företagsläkare och sköterska. Dessa är specialiserade på

förebyggande friskvård och arbetsrelaterade skador och sjukdomar samt rehabilitering så att sjukskrivna så snabbt som möjligt ska kunna återgå i tjänst. Det finns även tillgång till kontrakterad ortoped för baletten och öron-, näsa-, halsspecialist för sångarna.

#### Arbetskadorna, tillbud och sjukfrånvaro

Under 2013 inrapporterades 15 st tillbud (2012/10 st 2011/11 st.) och 20 st arbetsskadeanmälningar (2012/16 st 2011/15 st.). Övervägande delen av tillbuden rör något som inträffat på scen, men även konstnärlig personal har vid repetition eller föreställning slagit larm om arbetsmiljöbrister som skulle kunna orsaka olyckor om de inte åtgärdas.

Av arbetsskadeanmälningarna var 7 st relaterade till Operans balettverksamhet och 5 st färdolyckor på väg till eller från arbetsplatsen. Övriga anmälningar omfattade snubbelolyckor på arbetsplatsen och mindre skador vid förflyttning av dekor på scenen. Operan utreder varje tillbud och arbetsskadeanmälan för att undersöka om något kan göras för att förhindra att liknande händelser inträffar igen.

Operan har en relativt hög andel av sjukfrånvaron som överstiger 60 dagar. Under 2013 var total sjukfrånvaro 2,9% av planerad arbetstid och andelen sjukfrånvaro över 60 dagar var 30,7%. En övervägande majoritet av långtidssjukskrivningarna utgörs av skador hos medarbetare med ett mycket fysiskt krävande arbete, såsom dansare i baletten. Sjukskrivning till följd av psykiska besvär såsom stress och utbrändhet är däremot ovanligt på Operan.

#### Risikanalyser och krisberedskap

Inför varje ny produktion görs en förberedande riskanalys där eventuella risker och säkerhetsmoment i produktionen går igenom. Biträdande regissör informerar nya medverkande om gällande säkerhetsföreskrifter. Inför premiär av en produktion görs sedan ytterligare säkerhetsgenomgångar och inför varje föreställning görs alltid säkerhetskontroll av både scenområdet och publika utrymmen.

En personalhandbok med vägledning för akuta situationer finns och uppdateras löpande. Under 2013 bildades en krisledningsgrupp på fem personer med en krisstab. Krisstaben fungerar som första instans vid en krissituation. Staben gör en första utvärdering av läget och planerar vidare insatser. Under året har även en krishanteringsplan arbetats fram. Utbildning i krishantering för ledningsgrupp och krisledningsgrupp planeras för 2014.

#### UTBILDNINGAR UNDER 2013

- Utbildning hjärtlungräddning – 41 personer.
- Advanced first responder – 4 personer. Utbildning i akutsjukvård som är certifierad av läkare. Utbildade personer har exempelvis tillstånd att administrera syrgas.
- Brandskyddsutbildning inklusive utrymningsövning – 61 personer.
- Brandsäkerhet för chefer – 8 personer
- Heta arbeten – 11 personer

#### MILJÖANSVAR

Operans miljöpåverkan består framför allt av drift och skötsel av fastighet och i framställandet av nya produktioner. Operan arbetar därför kontinuerligt med uppföljning av energiförbrukning och avfall genom dialog med fastighetsförvaltaren för operahuset, Statens fastighetsverk.

#### Energi och klimat

Operans energiförbrukning omfattas av el, uppvärmning, kyla samt bränsle till Operans egna fordon. Förbrukad mängd förhåller sig relativt stabil från år till år. Merparten, drygt 78 %, av all el, värme och kyla som köps in kommer från förnybara energikällor. Operahuset som byggdes 1898 medför stora utmaningar vad gäller att reglera värme och kyla på ett sätt som passar verksamheten idag.

Operans klimatpåverkan är beroende av val av energislag och förbrukad energimängd. Utsläpp av växthusgaser utgörs framför allt av förbrukad fjärrvärme samt den eldningsolja som används för uppvärmning av Operans lokaler i Gäddviken ut mot biodiesel (rapsolja). Bytet av eldningsolja innebär en minskning av utsläpp av växthusgaser med 65 % per kubikmeter olja.

#### Avfall

Idag sker källsortering på Operans anläggning i Gäddviken. Viss källsortering sker även i operahuset avseende papper, glas och farligt avfall.

#### Ett nytt Operahus

Under 2013 gav regeringen i uppdrag till Statens fastighetsverk att i nära samarbete med Operan ta fram en förstudie för ombyggnad av operahuset, för att höja standarden och möta vår tids krav vad gäller miljö, arbetsmiljö och tillgänglighet för publik och Operans anställda. Förstudien kommer att genomföras under 2014. För mer information om ombyggnaden se sid 4 i Årsredovisningen. I avvaktan på ombyggnad av operahuset kommer planerade åtgärder för minskad energiförbrukning och förbättrad avfallshantering inte att genomföras.

Kontaktuppgifter: Maria Bratt, vice vd / CFO  
08-791 43 10 maria.bratt@operan.se

- 1 Gäddviken (from 2013 100% biodiesel (rapsolja). Tidigare år 100% mineralolja.
- 2 Gäddviken (förnybar 54%, kärnkraft 45,6%, fossila bränslen och torv 0,4%) operahuset (vattenkraft 95%, vindkraft 5%) Västra Trädgårdsgatan 6A (kärnkraft 100%)
- 3 Operahuset (biobränslen 33%, återvunnen energi 50%, fossila bränslen 17%)
- 4 Operahuset (spillkyla 40%, frikyla 23%, el VP kyla + KM kyla 37%)
- 5 From 2013 används biodiesel (rapsolja) istället för mineralolja.
- 6 Operan har från och med 2012 inte bilar som drivs med bensin
- 7 Siffran inkluderar slam från oljeavskiljare, vilket redovisas from 2011
- 8 Siffran inkluderar kasserad scenografi, vilket redovisas from 2012
- 9 Siffran inkluderar fett från kökets fettavskiljare, vilket redovisas from 2012

Tabell 4 – Energiförbrukning

ENERGIFÖRBRUKNING	TOTALT 2013 (MWh)	TOTALT 2012 (MWh)	TOTALT 2011 (MWh)
<b>Eldningsolja<sup>1</sup></b>			
Förnybart	221	–	–
Icke förnybart	–	391	384
<b>Fordonsbränsle</b>			
Icke förnybart	103	118	126
<b>El<sup>2</sup></b>			
Förnybart	3146	3159	3096
Icke förnybart	611	610	579
<b>Fjärrvärme<sup>3</sup></b>			
Förnybart	2523	2716	2864
Icke förnybart	753	578	505
<b>Fjärrkyla<sup>4</sup></b>			
Förnybart	465	318	330
Icke förnybart	–	–	–
<b>TOTALT</b>	<b>7822</b>	<b>7890</b>	<b>7884</b>

Tabell 5 – Utsläpp växthusgaser

UTSLÄPP VÄXTHUSGASER PER ENERGISLAG	TOTALT 2013 (ton)	TOTALT 2012 (ton)	TOTALT 2011 (ton)
Eldningsolja <sup>5</sup>	23	112	110
El	25	18	21
Fjärrvärme	374	226	249
Fjärrkyla	0	0	0
Bensin <sup>6</sup>	–	–	1
Diesel	26	29	30
<b>TOTALT</b>	<b>448</b>	<b>386</b>	<b>411</b>

Tabell 6 – Avfall

AVFALL	TOTALT 2013 (ton)	TOTALT 2012 (ton)	TOTALT 2011 (ton)
<b>Farligt</b>			
Deponi	8	9 <sup>7</sup>	10
<b>Ofarligt</b>			
Återvinning	70	74 <sup>8</sup>	29
Förbränning	187	190	185
Deponi	73	68 <sup>9</sup>	8
<b>TOTALT</b>	<b>338</b>	<b>341</b>	<b>232</b>

## Gri-index

OPERANS KOMMENTARER  
T EX AVGRÄNSNINGAR

STRATEGI OCH ANALYS		
1.1	vds kommentarer, vision och strategi	s. 3
ORGANISATIONSPROFIL		
2.1	Organisationens namn	s. 30
2.2	De viktigaste produkterna och/eller tjänsterna	s. 10–18
2.3	Organisationsstruktur	s. 34
2.4	Lokalisering av organisationens huvudkontor	s. 30
2.5	Länder som organisationen har verksamhet i	s. 30
2.6	Ägarstruktur och företagsform	s. 30
2.7	Marknader som organisationen är verksam på	s. 10–18
2.8	Den redovisande organisationens storlek	s. 11
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	Inga väsentliga förändringar
2.10	Utmärkelser och priser som mottagits under redovisningsperioden	s. 38
INFORMATION OM REDOVISNINGEN		
3.1	Redovisningsperiod	1/1 2013 – 31/12 2013
3.2	Datum för publicering av senaste redovisningen	s. 37
3.3	Redovisningscykel	Ettårig, kalenderår
3.4	Kontaktperson för redovisningen	s. 43
3.5	Process för definition av innehållet i redovisningen	s. 37
3.6	Redovisningens avgränsning	Inga avgränsningar
3.7	Särskilda begränsningar för redovisningens omfattning och avgränsningar	Inga särskilda avgränsningar
3.8	Princip för redovisning av joint venture	Ej tillämplig på verksamheten
3.10	Förklaring till korrigeringar från tidigare redovisningar	Redovisas löpande i text
3.11	Väsentliga förändringar i omfattning, avgränsning eller mätmetoder jämfört med tidigare redovisningar	Inga väsentliga förändringar från föregående år
3.12	Innehållsförteckning för standardupplysningar	s. 44–45
3.13	Externt bestyrkande	s. 46
STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSENTRELATIONER		
4.1	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	s. 30–35
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	s. 30,31
4.3	Oberoende eller icke-verkställande styrelseledamöter	s. 30, 31
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att komma med rekommendationer eller vägledning	s. 31
4.14	Organisationens intressenter	s. 37, 38
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	s. 37, 38

## Resultatindikatorer

### EKONOMISK PÅVERKAN

#### EKONOMISKA RESULTAT

EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	s. 39
EC4	Väsentligt finansiellt stöd från den offentliga sektorn	s. 39

### MILJÖPÅVERKAN

#### ENERGI

EN3	Direkt energianvändning	s.43
EN4	Indirekt energianvändning	s.43

#### UTSLÄPP TILL LUFT OCH VATTEN SAMT AVFALL

EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	s. 43
EN22	Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod	s. 43

### ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR

#### ANSTÄLLNING

LA1	Total personalstyrka	s. 41, 42
-----	----------------------	-----------

#### HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET

LA7	Omfattning av skador och sjukfrånvaro	s. 42, 43 Redovisas delvis
-----	---------------------------------------	----------------------------

#### UTBILDNING

LA10	Utbildningstimmar per anställd	s. 42, avgränsad till utbildning rörande hälsa, säkerhet
------	--------------------------------	--

#### MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

LA13	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp	s. 41
LA14	Löneskillnad i procent mellan män och kvinnor per personalkategori	s. 42

### MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

#### ICKE-DISKRIMINERING

HR4	Antal fall av diskriminering	Inga fall av diskriminering har förekommit
-----	------------------------------	--

#### BARNARBETE

HR6	Verksamheter där väsentlig risk för barnarbete uppmärksammats och åtgärder vidtagits	s. 41
-----	--	-------

### ORGANISATIONENS ROLL I SAMHÄLLET

SO4	Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsincidenter	s. 39
-----	--	-------