

De högsta integritetsstandarderna

Opus har gått med i TRACE International, den världsledande organisationen inom korruptionsbekämpning, för att skraddarsy en utbildning för våra medarbetare. Varje medarbetare som har kontakt med myndigheter, affärspartners eller bilister kommer att genomgå obligatorisk utbildning för att förebygga bedrägeri- och korruptionsincidenter under 2019.

Besiktningstekniker, chefer och ansvariga för affärsutveckling har även tidigare fått antikorrupsionsutbildning, men detta stärker ytterligare vår förmåga att se till att vi har den högsta möjliga standarden. Vi har också tagit fram en rad digitala verktyg och egen mjukvara för att övervaka och förebygga bedrägerier i våra program.

Nolltolerans i hela världen

"Opus har alltid haft en nolltolerans mot bedrägeri och korruption", säger Opus Chief Technology Officer Tom Fournier, som står bakom införandet av dessa program. "Eftersom vi är ett växande företag med allt fler anställda och med affärspartners över hela världen, har vi beslutat att vi måste vara proaktiva för att upprätthålla vår höga etiska standard."

Opus har även gett TRACE i uppdrag att ta fram en granskningstjänst för nya affärspartners. "När vi går in på nya marknader i utvecklingsländer vill vi vara säkra på att de företag vi samarbetar med har lika hög etisk standard som vi", säger VD Lothar Geilen.

Innovationer i USA

På Opus teknologisentrum i Tucson, Arizona, har man utvecklat speciell teknologi för bekämpning av bedrägerier på besiktningstationer. I Rhode Island varnar exempelvis företagets patentsökta mjukvara "E-verify" stationsledningen om möjliga avvikelser när fordonet ansluts till ett annat fordon eller till en OBD-simulator, ett instrument som imiterar fordonets eget diagnostiksystem - båda är sätt att försöka manipulera testet. Opus använder även biometrisk teknik för att identifiera besiktningstekniker och säkert koppla dem till enskilda fordons resultat.

Delstaten New York har ett decentraliserat program med 50 000 besiktningstekniker som utför 12 miljoner årliga besiktningar på 10 000 oberoende besiktningstationer. Där har Opus och Department of Motor Vehicles (DMV) tillsammans utvecklat ett innovativt triggersystem. Det uppmärksammar både DMV och Opus på avvikelser eller "träffar" under besiktningen, vilket möjliggör tillsyn av besiktningsteknikerna och upptäcker oegentliga processer i realtid. Denna ökade granskning har haft stor inverkan på antal bedrägeriförsök, som har minskat till en tiondel jämfört med innan systemet infördes i april 2018.

Kontantfritt i Argentina

Genom att slopa kontanter på besiktningstationerna i Buenos Aires i Argentina har Opus lyckats undanröja en korruptionsrisk.

"Men det är inte allt vi gör", säger Martín Serrano, Administration and Finance Director, Opus Argentina. "Eftersom vi har kontrakt med den offentliga sektorn har vi vidtagit flera åtgärder för att minska korruptionsriskerna. Våra anställda ska gå TRACE-utbildningen i år och vi kommer inom kort att införa regelbunden extern revision av all vår verksamhet."

Teknik i Asien

Opus har med hjälp av den allra senaste tillgängliga tekniken tagit fram och genomfört en mängd innovativa åtgärder mot bedrägerier i den pakistanska provinsen Punjab.

Fordon som klarar Opus säkerhets- och emissionskontroller får en RFID-etikett. RFID-etiketten har ett serienummer som kopplar fordonet till den elektroniska besiktningshistoriken. RFID-etiketten

används inte bara som bevis på att fordonet uppfyller kraven. Det innebär också att fordonet kan kännas igen och spåras av Opus och den pakistanska trafikpolisen via Opus RFID-läsare.

Besiktningssprocessen i Pakistan är nästan helt automatisk, vilket minimerar det subjektiva mänskliga faktorn. Opus sammanställer också elektroniska rapporter för revisionsändamål med flera uppgifter, däribland genomsnittlig besiktningstid och antalet avbrutna besiktningar. Liksom i USA utlöses då larm om ovanliga resultat, såsom avvikande besiktningstider eller så kallad offlinebesiktning.

Företagets stränga hållning när det gäller bedrägeri och korruption är en av anledningarna till att Opus fortsatt har kundernas, aktieägarnas och andra intressenters förtroende. Som Opus CTO Tom Fournier säger: "Var än Opus är i världen kan du lita på att vi tillämpar de högsta standarderna för yrkesintegritet och använder de bästa tekniska verktygen och utbildningarna för att se till att dessa standarder uppfylls."



Automatisk identifiering av fordon kan byggas in i Opus övervakningsutrustning.

Hållbarhetsrapport

Världen står inför stora utmaningar. Klimatförändring, befolkningstillväxt och krav på en anständig levnadsstandard driver människor att flytta till städerna. Det ökande antalet bilar i den utvecklade världen medför större luftföroreningar och att antalet trafikolyckor fortsätter att öka.

Som ett globalt företag specialiserat på bilprovning och avancerad fordons-support ser vi att vi genom vår bil-provningsverksamhet 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 klimatförändringen**
- #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 8–9 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 24–25, och 2018 är det första 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 företagspolicies som sätter riktlinjer för hur vi arbetar med hållbarhet i olika delar av verksamheten. Dessa omfattar etiska riktlinjer, antikorrupsionspolicy, uppförandekodex, miljö- och kvalitetspolicy samt arbetsmiljöpolicy. Eftersom vi har ansvaret för hur våra affärspartners agerar när de levererar för Opus räkning har vi för dessa infört dels en policy för korruptionsbekämpning, och dels 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 våra mest väsentliga hållbarhetsrisker. Följaktligen ägnar vi betydande resurser åt att utbilda våra medarbetare och leverantörer samt att utveckla processer och teknik för korruptionsbekämpning. År 2018 inledde vi ett årligt obligatoriskt utbildningsprogram i korruptionsbekämpning för våra medarbetare. Vi kräver också att våra viktigaste affärspartner undertecknar vår policy för korruptionsbekämpning och uppförandekodex. Du kan läsa mer om hur vi hanterar våra risker på sidorna **38–41** i denna rapport.

Hållbarhetsresultat

Generellt var Opus resultat i förhållande till hållbarhetsmålen för 2018 i linje med förväntningarna – bl.a. för förnybar energi, mänskliga rättigheter, korruptionsbekämpning och antalet medarbetare i låg- och medelinkomstländer. Opus verkar i en mansdominerad bransch, och vi redovisade en liten minskning av den totala andelen kvinnliga anställda. Vi kunde dock redovisa en glädjande ökning på 2 % för andelen kvinnor i ledande och professionella befattningar, vilket visar att vi försöker erbjuda lika möjligheter vid befordran och rekrytering av talanger på högre nivå.

I år har vi stärkt inriktningen på fordons-säkerhet i ett av våra Ekonomiska mål, vi har justerat ett annat av våra Ekonomiska mål i linje med vår strategi, och vi har också varit tvungna att omformulera målet för emissionskontroller i låg- och medelinkomstländer något, eftersom förvärven i Latinamerika innebar att vi på ett år uppnådde det vi räknade med att uppnå över ett spann på tre år. I USA inträffade det också fler olyckor som resulterade i frånvaro från arbetet än målet vi satt. Vi har vidtagit åtgärder för att förbättra våra resultat på detta område.



OPUS GROUPS INTRESSENTER

Opus Groups hållbarhetsmål och resultat 2018



EKONOMI

MÅL

Att uppnå en årlig omsättningstillväxt om 5-10%*, en EBITA-marginal om 15% och en nettoskuld / EBITDA som inte överstiger 3.0.

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 bilprovsningsprogram 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.

RESULTAT

Se våra finansiella rapporter på sidorna 46-50.

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 säkra (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.

RESULTAT

Se våra finansiella rapporter på sidorna 46-50.



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 (Anständigt 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 etiska riktlinjer och vår uppförandekodex är förstärkta inom organisationen, har det sedan flera år varit obligatoriskt för våra medarbetare 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.

RESULTAT



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 2018 undersöktes och löstes alla fall av diskriminering grundligt i enlighet med våra etiska riktlinjer och uppförandekodex.

RESULTAT



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 (Klimat-åtgärder) och mål nr 11 (Hållbara städer och samhällen) 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. Tack vare förvärv i linje med vår strategi har antalet kontroller i dessa länder mer än fördubblats till 940 000 år 2018. Men vi förväntar oss inte en motsvarande ökning för 2019 och 2020.

RESULTAT



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 (Klimat-åtgärder) 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 energimarknaderna.

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 2018 använde koncernens svenska bolag 97% förnybar elektricitet, medan siffran för Chile var 17%. I övriga länder där vi är verksamma var informationen antingen otillgänglig, eller så fanns inga förnybara energikällor att välja.

RESULTAT





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. Vi har verktyg, teknik och metoder för att förebygga och upptäcka bedrägerier och vi utvecklar dem ständigt. Vi utbildar de medarbetare som berörs, såsom besiktningstekniker, i korruptionsbekämpning och införde under 2018 ett formellt, årligt program för detta med obligatoriskt deltagande. Vi har en så kallad Whistleblowing hotline för rapportering av missförhållanden som medarbetare vid behov kan nyttja. Under 2018 vidtogs åtgärder mot alla misstänkta fall av bedrägerier eller korruption i enlighet med våra riktlinjer. Efter att vår policy för korruptionsbekämpning och uppförandekodex lanserades för våra affärspartner under 2018, för att ytterligare uppfylla vårt ansvarstagande, har 100% av dessa affärspartner tagit del av dem.

RESULTAT



SOCIALT

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 vs 78% män i ledande och professionella funktioner, och 27% kvinnor vs 73% män totalt.

FILOSOFI

Då Opus 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 och 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 till ledande och professionella befattningar. År 2018 hade vi

- 43% (3) kvinnor och 57% (4) män i styrelsen
- 25% (2) kvinnor och 75% (6) män i koncernledningen
- 24% kvinnor och 76% män i ledande och professionella befattningar
- 21% kvinnor och 79% män totalt (alla anställda)

Under 2018 hade vi totalt en ökning av andelen kvinnor i ledande befattningar, men en minskning av den sammanlagda andelen kvinnor (alla anställda). Vi hade en lägre andel kvinnor än män på högre befattningar i Pakistan jämfört med 2017, men detta uppvägdes av en ökning i andelen kvinnor på högre befattningar i Latinamerika och USA. Vi fortsätter att aktivt leta efter kvinnliga kandidater på alla nivåer – eftersom talangpoolen i första hand utgörs av män.

RESULTAT



RESULTAT



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 bilprovningsprogram.

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 2018 ökade vi det totala antalet medarbetare i låg- och medelinkomstländer till 539.

RESULTAT



MÅL

Att minska den procentuella andelen anställda som drabbas av olyckor på arbetsplatsen som resulterar i frånvaro från arbetet, från ett basvärde på 0,65% för år 2017.

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. Vi hade proportionellt sett fler incidenter som resulterade i frånvaro från arbetet 2018 (1,02%), särskilt i USA. För att minimera risken att de olyckor som inträffade under 2018 upprepas, utvärderade vi omedelbart våra processer, skickade ut relevant information och vidtog korrigerande åtgärder.