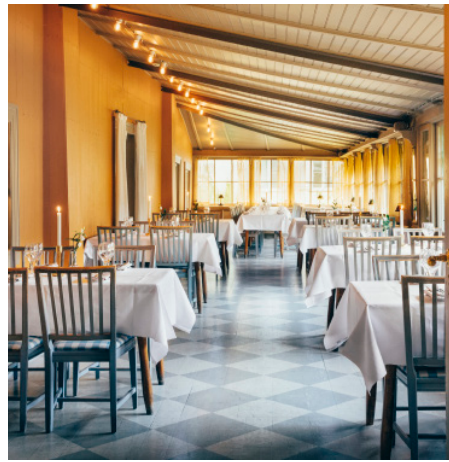


Hållbarhetsrapport

Nobis AB





Hållbarhetsrapport Nobis AB	2
Grundvärderingar	2
Verksamhetsöversikt	2
Riskhantering	3
Hållbarhet	3
Miljöpåverkan	3
Arbetsvillkor	4-5
Lika behandling, jämställdhet och mångfald	4
Jämställdhet	4
Arbetsmiljö	5
Sekretess, integritet, tystnadsplikt och lojalitet	5
Nobis Talents	5
CSR-arbete	6
Operakällaren foundation	6
Mänskliga rättigheter	6
Efterlevnad av lagar och bestämmelser	6

Hållbarhetsrapport Nobis AB

Grundvärderingar

Nobis kärna är att erbjuda kvalitetsupplevelser inom besöksnäringen. Service och kvalitet är vårt främsta konkurrensmedel och därav är våra medarbetare vår viktigaste resurs. För att fortsätta vara framgångsrika inom vår näring är vårt arbete med hållbart ledarskap en essentiell förutsättning.

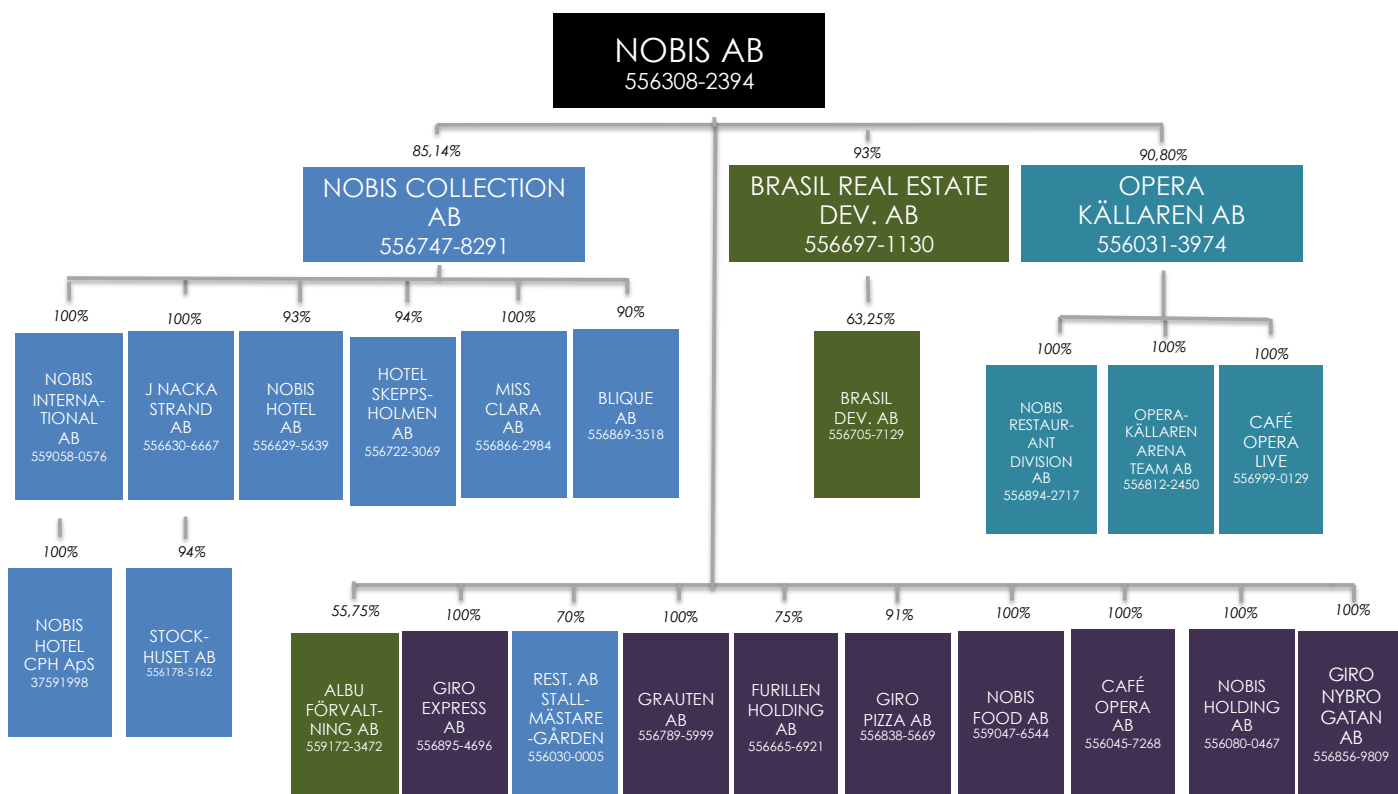
Nobis är ett familjeföretag som genomsyras av tydliga värderingar. Oavsett vem som är vår kund eftersträvar vi att alltid kunna erbjuda kvalitet och prisvärdhet. Vare sig det handlar om en lyxig övernattning på ett femstjärnigt hotell eller en enklare måltid är vår strävan alltid att gästen eller kunden ska känna att vi levererat god kvalitet till ett pris som är rimligt.

Nobis är ett företag som har funnits i drygt 30 år och som under senare år expanderat relativt kraftigt. Nobis horisont är långsiktig. Det medför att det korta perspektivet ibland åsidosätts för att säkerställa att Nobis är framgångsrika även i framtiden.

Verksamhetsöversikt

Nobis-koncernens kärna är kopplad till drift av hotell och restauranger. Utöver detta utvecklar koncernen mark och fastigheter både i Brasilien och på Gotland.

Koncernen består av 25 dotterbolag, hel eller delägda (innehavet är större än 50%) och ytterligare 11 intressebolag (ägarandel över 10% men lägre än 50%).



Riskhantering

Nobis, likväl som alla företag inom den internationella besöksnäringen, påverkas vid en internationell kris såsom terrorism, naturkatastrofer, krig eller kraftig försämring av den globala konjunkturen.

Nobis intäkter är också beroende av hur utbud och efterfrågan utvecklas på den lokala Stockholmsmarknaden, vilket påverkas stort av konjunkturen. En förändring i utbudet av hotellrum i Stockholm får direkt inverkan på såväl beläggning som snittpris. En skillnad i efterfrågan får på samma sätt en direkt effekt på såväl beläggning som snittpris.

Restaurangverksamheten påverkas i stort sett av samma faktorer som hotellverksamheten.

Nobis kan påverkas av myndighetsbeslut och lagstiftning, t.ex. förändring av skattemässig behandling av resekostnader och förändring av momssatser för hotell- och restaurangbranschen.

Hållbarhet

Hållbarhet är en viktig del i Nobis strategi och innebär att vi tar ansvar för att minimera vår miljöpåverkan, utveckla arbetsmiljön och samtidigt ger våra gäster en kvalitativ upplevelse. Koncernen fokuserar på följande områden inom hållbarhet:

- Miljöpåverkan
- Arbetsvillkor
- CSR-arbete
- Mänskliga rättigheter
- Efterlevnad av lagar och bestämmelser

Miljöpåverkan

Nobis påverkan på miljön skall vara så liten som möjlig. För att arbeta aktivt inom området är merparten av våra anläggningar certifierade av Svanen. Huvudkraven för miljömärkning av Svanen är uppfyllande av krav relaterade till energi-, kemikalie- och vattenanvändning samt avfallsminimering. Syftet är att reducera miljöbelastningarna genom att ställa krav som främjar:

- Verksamheter med en låg energiförbrukning
- Verksamheter som använder kemikalier med låg miljöbelastning och med en låg vattenförbrukning
- Källsortering och återvinning av avfall
- Restauranger med en hög andel ekologiska livsmedel och drycker

Nobis har som ambition att i en snar framtid kunna mäta och följa upp relevanta nyckeltal för energiförbrukning (mängd, källa), vattenförbrukning, mängd avfall per år samt även hitta relevant uppföljning av våra totala koldioxidutsläpp.

Arbetsvillkor

Nobis skall förutom att följa arbetsrätten verka för att vara en attraktiv arbetsplats i alla avseenden. Nobis värnar om rätten till föreningsfrihet och genomför kollektiva förhandlingar med Hotell och restaurangfacket, HRF och Unionen via arbetgivarorganisationen VISITA.

Lika behandling, jämställdhet och mångfald

Nobis har en likabehandlingspolicy:

Nobis utgår från att varje människa är unik och att alla har lika värde. Utifrån denna grundläggande värdering ska vi aktivt verka för en arbetsmiljö som bygger på mångfald och en företagskultur där människor värderas utifrån personliga meriter och behandlas med respekt och värdighet.

- *Inga former av kränkande särbehandling tolereras.*
- *Aktivt förebygga och förhindra trakasserier eller kränkande särbehandling.*
- *Alla behandlas lika oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, religion, ålder eller könsöverskridande identitet.*
- *Alla medarbetare ges möjligheter till utveckling och utbildning.*
- *Bolagen ska verka för en jämnare könsfördelning inom verksamheterna.*
- *Principen lika lön för lika arbete ska tillämpas.*

Denna policy omfattar alla medarbetare oavsett anställningsform och gäller även för inhyrda medarbetare, entreprenörer, praktikanter och examensarbetare och förutsätter att varje enskild individ medverkar och tar sitt ansvar i detta sammanhang.

Avvikelser mot policyn ser vi allvarligt på och kräver att respektive VD både agerar och rapporterar åtgärder till Nobis-koncernens ledning.

Jämställdhet

Nobis arbetar för jämställdhet mellan könen och mellan olika åldersgrupper. Jämställdhet är ett självklart och naturligt inslag i vår verksamhet och innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom samtliga områden. Nobis upprättar årligen en lönekartläggning som belyser eventuella områden som behöver specifik handlingsplan. Nobis arbetar aktivt för att vara en dynamisk arbetsplats med stor mångfald. En spridning av kulturella, sexuella och religiösa preferenser och med stor spridning i etnicitet och bakgrund bland våra anställda skapar en dynamisk arbetsplats som bidrar till att verksamheten blir både effektiv och hållbar. Mångfald och tolerans mot olikheter är ett av fundamenten i Nobis företagskultur och en förutsättning för att kunna möta våra gäster och ge den service och bemötande som de förväntar sig.

Nobis arbetar aktivt med att få in utsatta grupper i arbetslivet och har flera samarbeten där personer med funktionshinder är anställda under förutsättningar och villkor som anpassats till den specifika individens behov.

Arbetsmiljö

Nobis arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor och ser området som strategiskt viktigt inte bara för att det ökar våra anställdas produktivitet utan framförallt för att det ger våra anställda bästa förutsättningar att möta vår gäst och ge en förstklassig serviceupplevelse.

Arbetsmiljöarbetet ingår som en integrerad del och naturlig del i verksamheten, en bra arbetsmiljö minimerar ohälsa och är en bra investering som både på kort och lång sikt stärker våra anställdas motivation och minskar sjukfrånvaron.

Koncernen betalade ut lön till totalt 3390 personer under räkenskapsåret, av dessa är 396 heltidsanställda. Flest antal personer är koppade till verksamheten på Friends Arena, 1884 st. Merparten av våra anställda är under 29 år (72 %), 24 % är mellan 29 och 49 år och 4 % över 50 år.

Antal personer som uppburit lön	Man	Kvinna	Summa
0-29 år	1 180	1 251	2 431
30-49 år	475	331	806
50- år	80	73	153
Summa	1 735	1 655	3 390

Sjukskrivningsgraden är totalt relativt låg, speciellt i den yngsta åldersgruppen. Trots att vi ökat antalet årsarbetstider drygt 20 har antalet sjuktimmar minskat med betydligt. Relativt den nya nivån motsvarar minskningen 3200 timmar. Kvinnor i gruppen 30-49 år har fortsatt den högsta sjukskrivningsgraden och är det område vi fokuserar mer på än övriga. Denna grupp minskar från 6,82% sjukfrånvaro till 4,56%.

Sjukskrivningsgrad	Man	Kvinna	Summa
0-29 år	1,23%	2,80%	2,01%
30-49 år	2,04%	4,56%	2,96%
50- år	0,72%	2,64%	1,61%
Summa	1,57%	3,41%	2,37%

Sekretess, integritet, tystnadsplikt och lojalitet

Vår förmåga att värna om våra gästers integritet är en framgångsfaktor och en viktig del i vårt erbjudande till våra gäster. Alla anställda har skriftligen bekräftat sina skyldigheter gällande sekretess, lojalitet och tystnadsplikt.

All information som en anställd fått ta del av gällande koncernen eller dess gäster får inte nämnas eller på annat sätt återges i tal, skrift eller elektronisk form till utomstående personer, d v s personer som inte själva arbetar med denna information eller som behöver den i sitt arbete inom koncernen. Brott mot tystnadsplikten kan leda till straffansvar och/eller skadeståndsansvar enligt lagen om skydd av företagshemligheter.

Sedan införandet av GDPR har Nobis genomfört en omfattande kartläggning av verksamheten med syfte att säkerställa korrekt hantering av personuppgifter. Kartläggningen har resulterat i både nya arbetsmetoder och nya rutiner för kontinuerligt förbättringsarbete inom området.

Nobis Talents

Nobis har tagit fram och utvecklat ett internt talangprogram med syfte att utveckla och behålla våra lovande medarbetare. Under 2016-2017 genomförde nio talanger programmet som bl.a. omfattade;

- Utbildning i ledarskap, ekonomi och arbetsrätt.
- Gruppaktiviteter med syfte att sprida företagskultur och motivation.

Nobis kommer att starta upp nästa årskull under våren 2020.

CSR-arbete

Nobis deltar och leder ett antal initiativ med syfte att hjälpa människor i olika utsatta situationer:

Operakällaren foundation

Koncernen har startat ett eget initiativ, Operakällaren Foundation, som varje år anordnar ett event bestående av seminarie, golf och bankett där deltagarna på olika sätt bidrar till insamling av medel som i sin tur används för olika ändamål. Operakällaren foundation har under 11 år stöttat UNICEFs arbete och bidragit med totalt 42 miljoner kronor för att ge barn i östra afrika tillgång till vatten och sanitet.

Utöver Operakällaren Foundation deltar Nobis i och stödjer följande projekt på olika sätt:

- Chiparamba
- Project Hotels against trafficking, Real Stars
- Stiftelsen Livslust

Mänskliga rättigheter

Nobis respekterar och värnar om de mänskliga rättigheterna och arbetar kontinuerligt med våra leverantörer för att säkerställa att de skall göra detsamma.

Nobis kräver att leverantörer likt oss värnar om sina anställda och arbetsmiljön, levererar kvalitativa produkter/tjänster och följer god affärsetik samt verkar för samma värderingar gällande jämlikhet, likabehandling och diskriminering som oss.

Efterlevnad av lagar och bestämmelser

Nobis följer samtliga lagar och regler och arbetar aktivt för att förebygga brott och oegentligheter på våra anläggningar. Ledningarna för Nobis-koncernens bolag arbetar aktivt för att hålla sig uppdaterade på aktuella lagar och regler och är aktiva medlemmar i branschorganisationen VISITA.

Nobis ser allvarligt på prostitution och verkar för att ha en utbildad organisation och väl fungerande rutiner så att vi kan förebygga trafficking och händelser kopplade till prostitution.

Styrelsen den 15 november 2019

Alessandro Catenacci
Ordförande

Gustavo Catenacci
Ledamot

Dennis Johansson
Ledamot

Alessia Catenacci
Ledamot

Filippo Catenacci
Ledamot



