

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 vårt främsta konkurrensmedel och därav är våra medarbetare vår viktigaste resurs. För att fortsätta vara framgångsrika inom vår näring är hur vi arbetar med hållbart ledarskap en essentiell förutsättning.

Nobis är ett familjeföretag som genomsyras av tydliga värderingar, oavsett vem eller vad som är vår kund eftersträvar vi att alltid erbjuda kvalitet och prisvärdhet, det har ingen betydelse om det är lyxkonsumtion eller en enklare måltid, vår strävan är alltid att gästen/kunden skall känna att vi levererat kvalitet till ett pris som är rimligt.

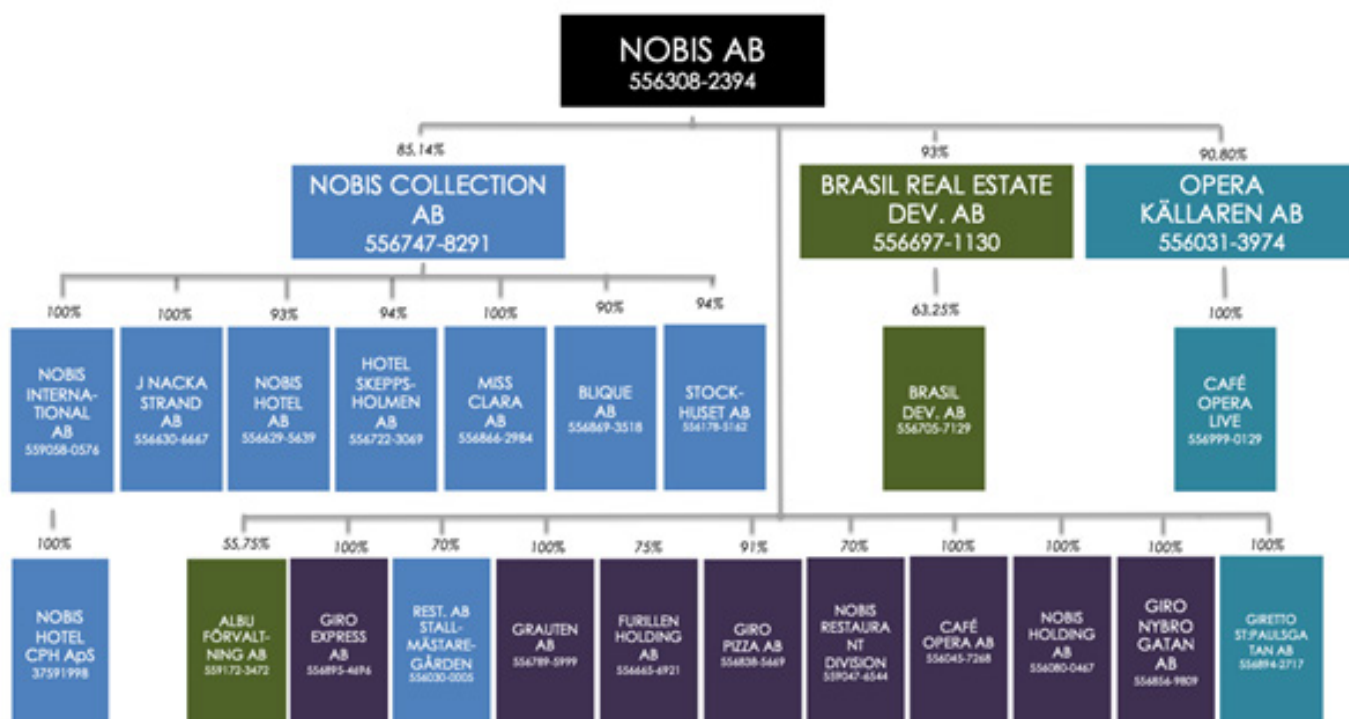
Nobis är ett företag som funnits i drygt 30 år och har på senare tid expanderat med sina egna mått relativt mycket. Nobis horisont är långsiktig och vi strävar efter att vara framgångsrika på lång sikt, det får som effekt att det korta perspektivet ibland åsidosätts för att säkerställa att Nobis är framgångsrika 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 15 intressebolag (ägarandel över 10% men lägre än 50%).

Koncernstruktur Nobis Hospitality Group



Riskhantering

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

Nobis-koncernens intäkter är också beroende av hur efterfrågan och utbud utvecklas på den lokala Stockholmsmarknaden vilken 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 av samma faktorer som hotellverksamheten.

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

Hållbarhet

Hållbarhet är en viktig del i Nobis-koncernens strategi och innebär att koncernen tar ansvar för att minimera vår miljöpåverkan, utveckla arbetsmiljön och samtidigt ge våra gäster en kvalitativ upplevelse samtidigt med lönsamhet.

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 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.

Koncernen 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 (Carbon Footprint).

Arbetsvillkor

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

Lika behandling, Jämställdhet & 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 verka för 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 koncernens ledning.

Jämställdhet

Nobis arbetar för jämställdhet mellan könen men även 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 våra gäster förväntar sig.

Vi arbetar aktivt med att få utsatta grupper i arbete och har flera samarbeten där personer med funktionshinder är anställda under förutsättningar och villkor som anpassas 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 1521 personer under räkenskapsåret, av dessa är 362 heltidsanställda. Merparten av våra anställda är under 29 år (59 %), 33 % är mellan 29 och 49 år och 8 % över 50 år.

Antal personer som uppburit lön	Man	Kvinna	Summa
0-29 år	441	460	901
30-49 år	315	188	503
50- år	67	50	117
Summa	823	698	1521

Sjukskrivningsgraden är totalt relativt låg, även om den har ökat från föregående år. Det är främst i den äldsta åldersgruppen som sjukskrivningarna har ökat. Den högsta nivån är bland män 50+ (som föregående år hade en låg nivå) och är kopplad till ett mindre antal individer.

Sjukskrivningsgrad	Man	Kvinna	Summa
0-29 år	1,51%	2,70%	2,05%
30-49 år	2,52%	6,83%	3,84%
50- år	7,59%	4,97%	6,80%
Summa	2,77%	4,36%	3,36%

Sekretess, integritet, tystnadsplikt och lojalitet

Våra gästers integritet är en väldigt viktig del i vår verksamhet, vår förmåga att värna om våra gästers integritet är en framgångsfaktor och en viktig del i vårt erbjudande till våra gäster.

Alla anställda har avtalat skyldigheter gällande sekretess, lojalitet och tystnadsplikt gentemot arbetsgivaren. All information anställd fått ta del om gällande koncernen eller dess gäster får inte nämnas eller på annat sätt återges i tal, skrift eller elektronisk form till utomstående 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 i GDPR har koncernen genomfört omfattande kartläggning av verksamheten med syfte att säkerställa korrekt hantering av personuppgifter. Kartläggningen har resulterat i både förändrade arbetssätt såväl som påbörjat 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 när läget har återgått till det normala.

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 12 år stöttat UNICEFs arbete och bidragit med totalt 50 miljoner kronor för att ge barn i östra Afrika tillgång till vatten och sanitet.

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

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

Mänskliga rättigheter

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

Nobis koncernen kräver att leverantörer likt oss värnar om sina anställda och arbetsmiljön, levererar kvalitativa produkter/tjänster men följer god affärsetik och 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 inklusive motverkande av korruption. Nobis 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 21 december 2020

Alessandro Catenacci
Ordförande

Gustavo Catenacci
Ledamot

Dennis Johansson
Ledamot

Alessia Catenacci
Ledamot

Filippo Catenacci
Ledamot



Nobis
HOSPITALITY
GROUP

Nobis Hotel
STOCKHOLM

Nobis Hotel
COPENHAGEN

HOTEL
STEPS
HOLMEN


STALLMÄSTAREGÅRDEN

MISS
CLARA
BY
NORTH

BLIQUE
BY NOBIS

J


OK
OPERAÄLLAREN

CafeOpera
NIGHTCLUB

GIRETTO

Giro
