

Hållbarhetsrapport

Nobis AB

2023/06/30





Hållbarhetsrapport Nobis AB

Grundvärderingar	2
Verksamhetsöversikt	2
Riskhantering	3
Hållbarhet	3
Miljöpåverkan	4
Inköpsstrategier	4
Arbetsvillkor	5-6
Lika behandling, jämställdhet och mångfald	5
Jämställdhet	5
Arbetsmiljö	6
Sekretess, integritet, tystnadsplikt och lojalitet	6
Nobis Talents	6
CSR-arbete	7
Operakällaren foundation	7
Mänskliga rättigheter	7
Efterlevnad av lagar och bestämmelser	7
Hållbarhetsprojekt	8-10
Projekt genomförda under 2022/2023	8-9
Cirkulärt arbete kring mat & livsmedel	8
Reducera matsvinn med hjälp av Artificiell Intelligens	8
Cirkulära duschar som sparar på vatten och energi	9
Hygienartiklar i stora förpackningar	9
Planerade Hållbarhetsprojekt för 2023/2024	10
Mätning och målsättning för energiförbrukning, avfall och koldioxidanvändning	10
Köksträdgård på Blique by Nobis	10

Hållbarhetsrapport Nobis AB

Grundvärderingar

Nobis kärna är att erbjuda kvalitetsupplevelser inom besöksnäringen. Service och kvalitet är våra främsta konkurrensmedel och därav är våra medarbetare vår viktigaste resurs. För att upprätthålla Nobis framgång inom vår näring, är det av yttersta vikt att företaget strävar efter hållbart ledarskap.

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.

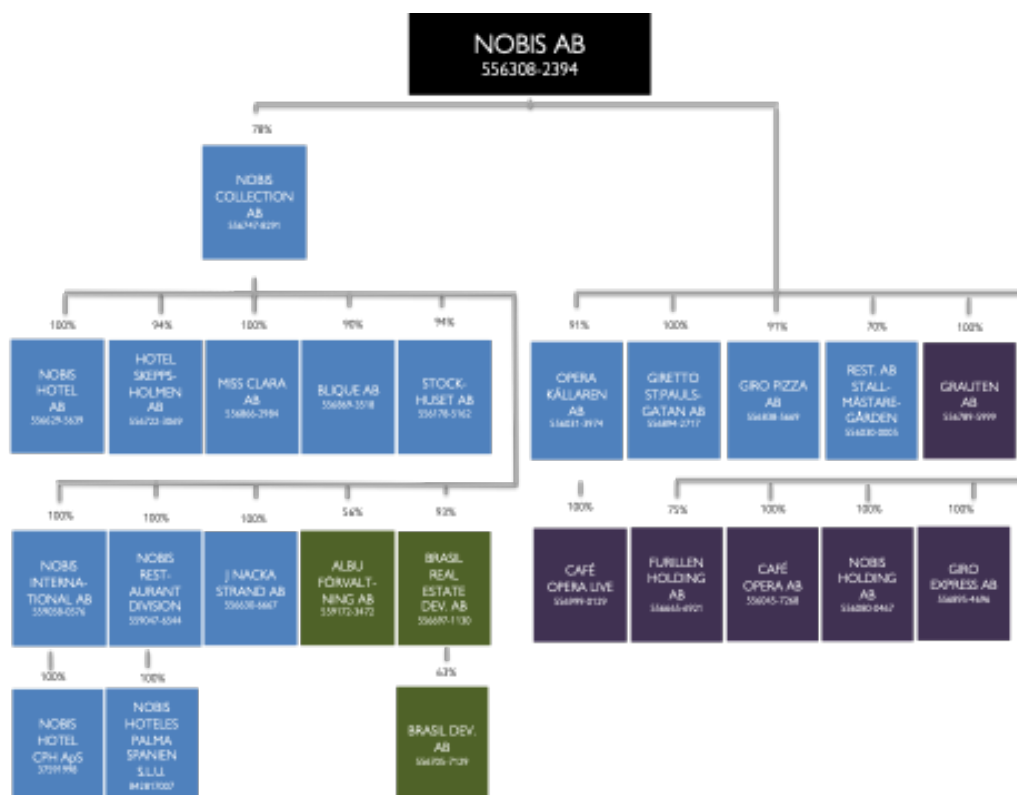
Nobis är ett företag som funnits i över 30 år och har på senare tid expanderat med sina egna mått relativt mycket. Nobis horisont är långsiktig och vi strävar efter att vara framgångsrika på lång sikt, det får som effekt att det korta perspektivet ibland åsidosätts för att säkerställa att Nobis är framgångsrika även i framtiden.

Hållbarhet är ett område som blivit allt viktigare för oss över tid. Det är numer en självklarhet att hållbarhetsaspekten tas hänsyn till i samtliga beslut.

Verksamhetsöversikt

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

Koncernen består av 25 dotterbolag, hel eller delägda (innehavet är större än 50%) och ytterligare 7 intressebolag (ägarandel över 10% men lägre än 50%).



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 moms satser för hotell- och restaurangbranschen.

Hållbarhet

Hållbarhet är en grundpelare i Nobis-koncernens strategi och innebär att koncernen tar ansvar för att minimera vår miljöpåverkan och att skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö samtidigt som våra gäster får en kvalitativ upplevelse synkroniserat med lönsamhet. Koncernen fokuserar på följande områden inom hållbarhet:

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

Under år 2022/2023 har koncernen formulerat och fastställt vår hållbarhetsmission:

Nobis main contribution as a hospitality company is to create and perform visible, communicable sustainability projects and actions that inspire and encourage our guests and our surrounding world to become more sustainable. We also contribute by minimizing our own climate footprint (CO₂ emissions).

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.

Svanen är i särklass vår viktigaste partner i Hållbarhetsarbetet och är en organisation som bidragit mycket till att vi idag arbetar betydligt hållbarare än historiskt och ständigt förbättrar och fördjupar vårt hållbarhetsarbete.

Koncernen mäter relevanta nyckeltal för energiförbrukning (mängd, källa), vattenförbrukning, mängd avfall per år samt våra totala koldioxidutsläpp (Carbon Footprint) för våra hotellverksamheter.

Inköpsstrategier

Nobis eftersträvar att göra medvetna val gällande samtliga inköp och samarbeten. Hållbarhetsaspekten är alltid en självklar faktor i samtliga beslut. Hållbarhetsaspekten tar utgångspunkt både i miljöpåverkan (koldioxidutsläpp, farliga ämnen etc.) men värderar även in etiska perspektiv.

Som exempel har vi under 2022/2023 beslutat att merparten av våra inköp av kyckling skall följa European Chicken Commitments (ECC) krav så snart som möjligt och målet är att samtliga kycklingar vi köper in 2026 följer dessa kriterier. Kriterierna bygger på bättre levnadsvillkor för kycklingen samt att man arbetar med raser (hybrider) som uppvisar högre välfärd än majoriteten av de raser som utgör dagens kycklingproduktion. Dessutom så kommer minst 20% av kycklingarna vi köper in (förutom att uppfylla ECC:s kriterier) även haft tillgång till utevistelse.

Vi har även beslutat oss för att utesluta alla former av inköp gällande ”burägg” dvs. ägg från höns som inte är frigående.

Målet är att förtydliga och arbeta igenom alla våra inköpsstrategier under kommande år med syfte att skapa ett långsiktigt och varaktigt ramverk som går att följa upp löpande.

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 arbetsgivarorganisationen 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 och 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 1657 personer under året, av dessa är 379 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

	2022			2021			2020			2019			2018		
	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa
0-29 år	451	522	973	230	270	500	441	460	901	1 180	1 251	2 431	831	877	1 708
30-49 år	338	209	547	208	130	338	315	188	503	475	331	806	420	284	704
50-år	78	59	137	56	40	96	67	50	117	80	73	153	81	59	140
Summa	867	790	1 657	494	440	934	823	698	1 521	1 735	1 655	3 390	1 332	1 220	2 552

Sjukskrivningsgraden har ökat något mot föregående år, även om den har ökat från tidigare år. Det är i dem yngre åldersgrupperna som sjukskrivningarna har ökat framförallt bland kvinnor. Den högsta nivån är bland män 50+ (som föregående år hade en betydligt högre nivå).

Sjukskrivningsgrad

	2022			2021			2020			2019			2018		
	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa	Man	Kvinna	Summa
0-29 år	2,91%	4,38%	3,53%	2,34%	3,01%	2,63%	1,51%	2,70%	2,05%	1,23%	2,80%	2,01%	3,01%	1,65%	2,37%
30-49 år	2,83%	4,59%	3,42%	2,24%	3,27%	2,58%	2,52%	6,83%	3,84%	2,04%	4,56%	2,95%	1,09%	6,82%	3,15%
50-år	4,76%	2,60%	3,97%	9,48%	5,03%	8,21%	7,59%	4,97%	6,80%	0,72%	2,64%	1,61%	4,48%	2,17%	3,41%
Summa	3,10%	4,25%	3,54%	3,23%	3,30%	3,26%	2,77%	4,36%	3,36%	1,57%	3,41%	2,37%	2,28%	3,54%	2,61%

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 av 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

Koncernen 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 14 år stöttat UNICEFs arbete och bidragit med över 50 miljoner kronor för att ge barn i östra Afrika tillgång till vatten och sanitet.

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 korrupcion. 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.

Hållbarhetsprojekt

Med syfte att utveckla oss som företag och vårt hållbarhetsarbete har vi och kommer vi att genomföra olika projekt med syfte att stärka vår mission och förtydliga vårt ställningstagande.

Projekt genomförda under 2022/2023

Cirkulärt arbete kring mat & livsmedel

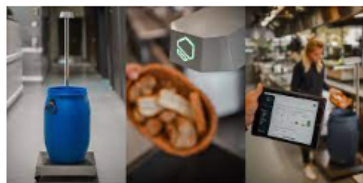
Med mål att påvisa och genomföra cirkularitet har vi under året investerat i en komposteringsmaskin som komposterar matavfall på väldigt kort tid. Den komposterade produkten kan sedan direkt blandas med jord och användas i grönsaksproduktion. Komposteringsmaskinen finns på Blique by Nobis och implementationen har varit mycket lyckad.



Composting food waste in 24 hours
with heat and micro organisms

Reducera matsvinn med hjälp av Artificiell Intelligens

I ett led att hitta metod för att minska matsvinn har vi arbetat med ett nystartat företag, Kitro som har tagit fram en mjukvara som analyserar och kvantifierar matsvinn med syfte att redovisa dem verkliga mängderna matsvinn som uppstår i en restaurangverksamhet. Mjukvaran är kompletterad med en våg och en kamera som registrerar samtliga aktiviteter bland avfallet. Mjukvaran analyserar avfallet och använder exempelvis befintliga menyer etc, för att kategorisera svinnet. Målet är att jobba bredare med denna lösning och minimera vårt matsvinn. Systemet är implementerat i vår verksamhet på Hotel Skeppsholmen.



Minimize food waste by identifying
and categorize food waste with AI
(+camera and scale)

Cirkulära duschar som sparar på vatten och energi

Vi har i ett antal hotellrum på Miss Clara installerat en cirkulär duschlösning från Orbital, ett svenskt företag som utvecklat en unik produkt som förhoppningsvis blir standard i kommande hotellprojekt.

Systemet analyserar duschvattnet i realtid (50 ggr/s) och återvinner vattnet så fort vattnet är tillräckligt rent. Med denna lösning minskar vattenförbrukningen med upp till 90% och energin som går åt till uppvärmning med upp till 80%. Våra gäster som använt denna dusch är mycket nöjda både över duschupplevelsen men även att man i realtid får exakt feedback på hur mycket vatten man sparat.

Detta är ett perfekt exempel på hur vi vill arbeta hållbart; projekt som förbättrar hållbarheten samtidigt som vi inte kompromissar på gästupplevelsen.



Circular showers

Hygienartiklar i stora förpackningar

Med syfte att minimera plastanvändning har vi under året bytt ut samtliga hygienartiklar från små (engångs-förpackningar) till stora "pumpar" som fylls på. Detta minimerar "svinn" på hygienprodukter och minskar plastavfallet dramatiskt. De kommentarer vi fått från våra gäster är enstämigt positiva.



Planerade Hållbarhetsprojekt för 2023/2024

Vi har som ambition att förvalta dem hållbarhetsprojekt vi genomfört och ytterligare utveckla vårt hållbarhetsarbete genom att genomföra ytterligare projekt. Några är redan påbörjande.

Mätning och målsättning för energiförbrukning, avfall och koldioxidanvändning

Under 2023/2024 är målet att vi skall etablera löpande (månadsvis) mätning och uppföljning av:

- Energianvändning (inkl. energi som våra underleverantörer använder ex. tvätt av linne)
- Avfall

Denna mätning skall sedan resultera i vårt koldioxidavtryck som sätts i relation med andra nyckeltal och målsätts.

Köksträdgård på Blique by Nobis

I vår cirkulära ambition är nästa steg på Blique by Nobis att etablera en köksträdgård (i gästmiljö)

Styrelsen den 30 juni 2023

Alessandro Catenacci
Ordförande

Gustavo Catenacci
Ledamot

Dennis Johansson
Ledamot

Alessia Catenacci
Ledamot

Filippo Catenacci
Ledamot



Nobis
HOSPITALITY
GROUP

Nobis Hotel
STOCKHOLM

Nobis Hotel
COPENHAGEN

Nobis Hotel
PALMA

Concepció
by Nobis

BLIQUE
BY NOBIS

MISS
CLARA
BY
NOBIS

