



Hållbarhetsrapport Operakällaren AB

Innehåll

1. Hållbarhet och grundvärderingar
2. Operakällarens uppförandekod
 - 2.1 Jämställdhet
 - 2.2 Mänskliga rättigheter
 - 2.3 Arbetsmiljö
 - 2.4 Sekretess, integritet, tystnadsplikt och lojalitet
 - 2.5 Miljöpåverkan
 - 2.6 Efterlevnad av lagar och bestämmelser
 - 2.7 Mutor och bedrägerier
 - 2.8 Intressekonflikter
3. Operakällaren Foundation

1. Hållbarhet och grundvärderingar

Operakällaren AB värnar om våra gäster och vår personal.

Vi är genuina i det vi gör och ställer krav på oss själva att aktivt arbeta för att ständigt utvecklas som verksamhet.

Operakällaren AB är en del av Nobis AB.

Nobis AB är ett familjeföretag som genomsyras av tydliga värderingar. Nobis kärna är att erbjuda kvalitetsupplevelser inom besöksnäringen. Service och kvalitet är vårt främsta konkurrensmedel och därav är våra medarbetare vår viktigaste resurs. 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

Nobis AB hållbarhetsrapport ligger till grund för Operakällarens hållbarhet och uppförandekod.

<https://nobis.se/about/sustainability>

2. Operakällarens uppförandekod

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

Operakällaren stödjer lika behandling, jämställdhet och mångfald och har tillsammans med Nobis AB skapat en likabehandlingspolicy:

Verksamheten 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, sexuella 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 verksamhetens VD både agerar och rapporterar åtgärder till Nobis-koncernens ledning.

2.1 Jämställdhet

Operakällaren 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.

Operakällaren 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 AB och därmed även i Operakällarens företagskultur och en förutsättning för att kunna möta våra gäster och ge den service och bemötande som de förväntar sig.

2.2 Mänskliga rättigheter

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

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

2.3 Arbetsmiljö

Operakällaren 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.

2.4 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 Operakällaren och Nobis-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 verksamheten eller koncernen. Brott mot tystnadsplikten kan leda till straffansvar och/eller skadeståndsansvar enligt lagen om skydd av företagshemligheter.

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

2.5 Miljöpåverkan

Operakällarens påverkan på miljön skall vara så liten som möjlig och med ambitionen 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.

2.6 Efterlevnad av lagar och bestämmelser

Operakällaren 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.

2.7 Mutor och bedrägerier

Operakällaren instämmer med den Svenska koden för gåvor, belöningar och förmåner i näringslivet. Vi förväntar oss att anställda och våra uppdragstagare fullt ut följer denna kod. Vi avstår från att ge och ta emot eventuella incitament, inklusive gåvor och underhållning, som kan riskera att skapa en osund lojalitet eller som uppfattas att göra det.

2.8 Intressekonflikter

Alla affärsbeslut fattas med bolagets bästa i åtanke. Anställda får inte utnyttja sin position i företaget i annat syfte än att stödja verksamheten. Personliga relationer får inte påverka affärsbeslut, anställningar eller uppsägningar. För att undvika intressekonflikter får anställda inte jobba parallellt utanför Operakällaren utan att informera sin närmaste chef.

3. Operakällaren Foundation

Operakällaren har tillsammans med Nobis AB 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 sedan 2007 stöttat WaterAids arbete och bidragit med totalt 42 miljoner kronor för att ge barn i östra Afrika tillgång till vatten och sanitet.