

A scenic view of a swimming pool with a forested lake in the background and a sailboat on the water. The pool is in the foreground, reflecting the sky and the surrounding greenery. In the background, a calm lake is surrounded by a dense forest of green trees. A small sailboat with a white sail is visible on the lake. The sky is blue with a few light clouds. The overall atmosphere is peaceful and natural.

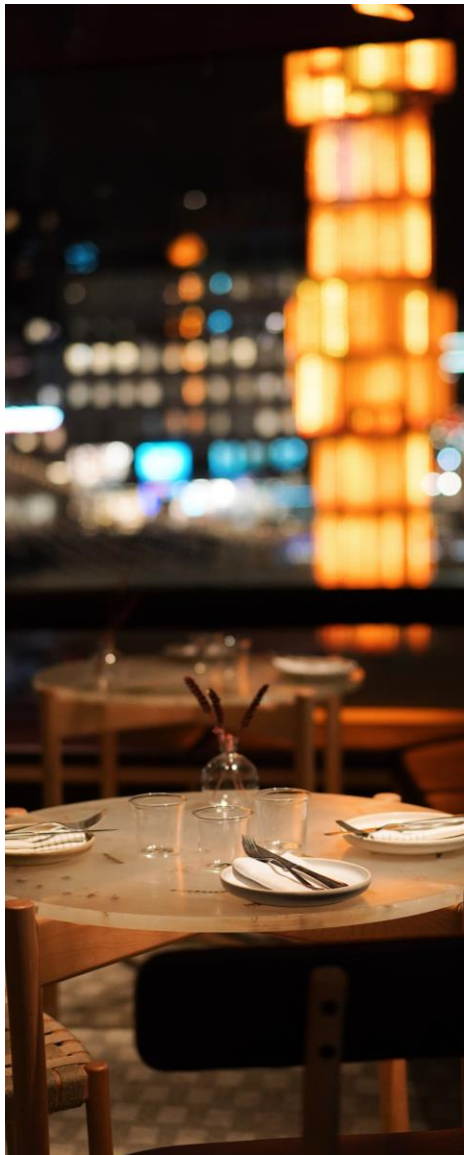
STUREPLANGRUPPEN

Hållbarhetsrapport

2022

EN GRÖNARE FRAMTID

Välkommen till vår hållbarhetsrapport.
Här beskriver vi vårt arbete som ett ansvarstagande och
hållbart företag med fokus på sociala och
miljörelaterade frågor.



INTRO
1 - 7



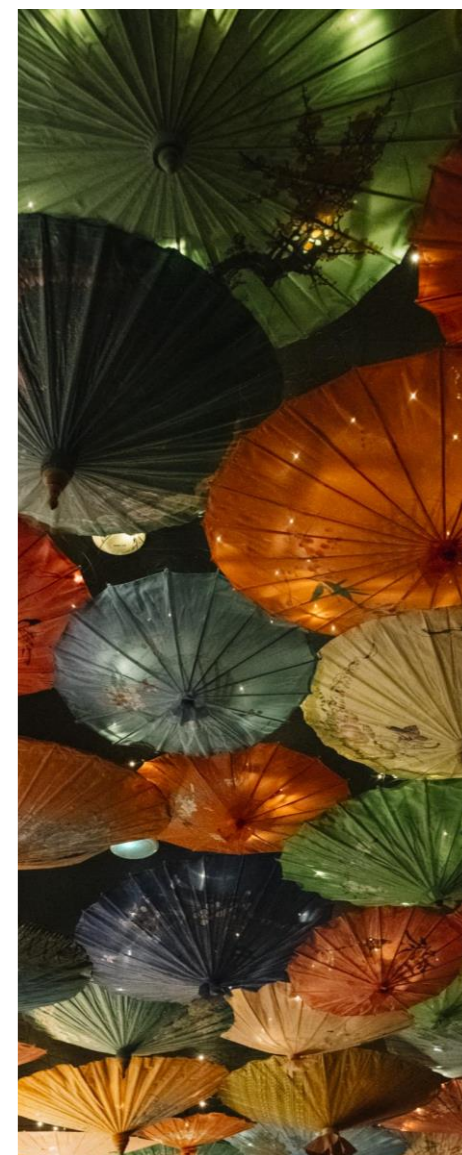
GÄSTER
8 - 12



**FLORENCIA
ABELLA**
Ekstedt
MEDARBETARE
13 - 17



HÅLLBARHET
18 - 22



SAMHÄLLSAKTÖR
23 - 26

STUREPLANSGRUPPEN

DET HÄR ÄR VI!

Vi vill leda utvecklingen

Stureplansgruppen är ett av Sveriges främsta företag inom besöksnäringen och erbjuder förstklassiga mötesplatser för den kvalitetsmedvetna gästen. Vi är Sveriges största nöjeskoncern och bedriver verksamhet inom restaurang-, nöjes-, kongress-, contract catering-, hotell- och upplevelseindustrin i Stockholm, Göteborg, Visby och Åre.

Vår ambition är att ständigt ligga i branschens framkant när det gäller att skapa och leverera ett unikt värde för våra besökare samtidigt som vi erbjuder dem en trygg och säker upplevelse. De senaste trenderna inom mat, dryck, musik och design återspeglas i våra lokaler och arrangemang. Vi skapar ett helhetskoncept för såväl enskilda gäster som för stora grupper och levererar en helhetslösning från start till mål.

Stureplansgruppen äger i dagsläget nära 40 olika verksamheter inom restaurang, nattklubb, café och event. Vi driver även Berns Hotel, Bank Hotel och nyöppnade eventcentret Sergel Hub. Genom dotterbolaget SPG Events planeras och genomförs evenemang såsom pressvisningar, seminarier, middagar, galor, modevisningar, utställningar och mässor i Sveriges mest attraktiva eventlokaler.



**NIKLAS
EKSTEDT**
Hillenberg

STARKA VARUMÄRKEN

Ett urval av våra enheter

STORKÖKET

STORA TEATERNS UTESERVERING

PUSH

G Ö T E B O R G



BERNS

WELCOME TO THE WORLD OF BERNS

GR BANK



GRIFFINS'
Steakhouse
EXTRAORDINAIRE



HOTEL

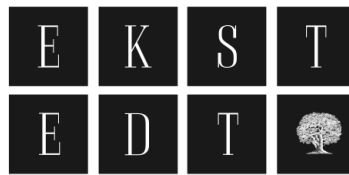
L'AVVENTURA

THE
SPY BAR

KöKET

HILLENBERG

by NIKLAS EKSTEDT



TYG & SESSIL
vincafé brahegatan

Coquetel
SOCIAL

STURECOMPAGNIET

SKEPPAR

holmen Nacka



TOWNHOUSE

NOSH AND CHOW

STOCKHOLM

THE FAMILY OF

SUPPER



 **STUREPLANSGRUPPEN**

SMÅ STEG – STORA RESULTAT

Vi går i rätt riktning

Långsiktig vision med ständig förbättring

Vår utgångspunkt är att vi är en del av samhället och att vi har ett stort socialt ansvar. Vår bransch, precis som många andra branscher, står inför utmaningen att ställa om sin rörelse till en mer hållbar verksamhet. Tillsammans med våra gäster, kunder, medarbetare, leverantörer och samarbetspartners vill Stureplansgruppen bidra till att skapa en mer hållbar framtid.

I rapporteringen har vi valt att fokusera på de viktigaste och mest relevanta hållbarhetsområdena för oss samt på vilket sätt vi ställer krav på våra samarbetspartners. Inom dessa områden arbetar vi aktivt med att driva arbetet framåt och därmed förflytta hela vår bransch i rätt riktning. Vi är medvetna om att vi inte har kommit hela vägen och vi ser fram emot att fortsätta med det långsiktiga arbetet, både på en strategisk och operativ nivå.

För att komma framåt i vårt arbete väljer vi många små steg, snarare än en svåruppnåelig vision. Vi arbetar regelbundet med mindre förändringar inom koncernen, som med tiden ger stora resultat.

Vår utgångspunkt är att bygga vårt hållbarhetsarbete tillsammans med alla medarbetare och att möjliggöra det med strategiska medvetna val för en mer hållbar framtid.

Vill du veta mer om vårt hållbarhetsarbete eller har frågor om Stureplansgruppen, besök gärna www.stureplansgruppen.se.

Jennica Jonsson, vice VD Stureplansgruppen

FAKTORER

FYRA FRONTER

GÄST

Utan gäster ingen verksamhet. Vi skapar goda och trygga gästupplevelser.

MEDARBETARE

Vi bryr oss om våra medarbetare och vill vara en schysst och attraktiv arbetsplats.

MILJÖ

Vi bidrar till en bättre miljö och arbetar kring klimat- samt resurseffektivitet.

SAMHÄLLSAKTÖR

Vi strävar framåt och arbetar aktivt för att vara en god samhällsfaktor.

STÄNDIG UTVECKLING

Vår vision och framtid

Vi vill skapa upplevelser i världsklass – för alla

Genom att erbjuda platser att älska har vi miljontals återkommande och nya gäster. Inom koncernen finns ett brett utbud där alla kan hitta någonting som tilltalar just dem. Stureplansgruppen expanderar hela tiden. Här är några av våra enheter.



RÖDA HUSET

Mat- och dryckesupplevelse vid Sergels torg signerad Hampus Thunholm.



SKEPPARHOLMEN

Sjönära spahotell utöver det vanliga, beläget i Nacka vid Stockholms inlopp.



KÖKET

Göteborgs nyaste nattklubbstillskott på klassiska adressen Teatergatan.



BERNS

Asiatiska smaker under kristallkronorna och inbjudande hotellrum med utsikt över Berzelii park.



L'AVVENTURA

En av Stockholms mest älskade italienare. Belägen i en historisk biograf.

STUNDER ATT MINNAS

VÅRA GÄSTER

Överträffade förväntningar är vårt mål



V Ä R D S K A P

Service med extra allt

Att vara personlig i ett miljardbolag

För oss är värdskap det som är utöver vanlig service. Service är någonting som förväntas medan värdskapet är en genomtänkt plan för att uppnå och överträffa gästens förväntningar. Våra olika koncept och arbetet kring värdskapet är levande och någonting som vi finjusterar, uppdaterar och utvecklar löpande.

Stureplansgruppen använder sig av NPS-undersökningar för att mäta gästernas upplevelser och skapa ett ännu bättre värdskap. Undersökningarna är enkäter vi skickar ut via mail där gästen får svara på om de skulle rekommendera restaurangen till någon annan. Vi värderar våra gästers åsikter högt för det är deras feedback som gör att vi utvecklas. Vi är ödmjuka inför det faktum att utan återkommande gäster har vi ingen fungerande och framgångsrik verksamhet.

Det är genom kultur, koncept och excellent värdskap som vi kan göra avtryck och särskilja oss från våra konkurrenter.

Vi strävar efter att varje verksamhet ska ha en tydlig röd tråd och ett koncept som avspeglar sig i mat, utbud, miljö och bemötande. Genom att involvera cheferna via kommunikation och kulturarbete skapar vi gemensamma mål.



**FREDRIK
LUNDSTRÖM**
Stureplansgruppen

**”Det är genom kultur, koncept och
excellent värdskap som vi kan göra avtryck
och
särskilja oss från våra konkurrenter.**

**Vi strävar efter att varje verksamhet ska
ha en tydlig röd tråd och ett koncept som
avspeglar sig i ~~mat, utbud,~~ miljö och
bemötande.”**

NYCKLEN TILL FRAMGÅNG

TRYGGA GÄSTER

Kunskap och närvarande ledarskap

Inom koncernen finns policys gällande likabehandling och icke-diskriminering då vi värnar om att såväl medarbetare som gäst ska bemötas på ett respektfullt och trevligt sätt hos oss. I våra entréer finns en specifik policy om likabehandling och icke-diskriminering som vi arbetar efter på samtliga enheter.

För att gästen ska känna sig trygg bemannar vi bland annat med fler vakter än vad lagen kräver. Vi har en god upparbetad relation med vaktbolagen med tydliga rutiner och riktlinjer för hur vakterna ska arbeta hos oss. Incidenter genererar en vaktrapport och åtgärdsplaner upprättas vid behov. Genom ett närvarande ledarskap ser vi till att all personal i koncernen upplever sig säkra i sin yrkesroll och vet hur de ska agera för att skapa trygga miljöer.

Vi har i över 10 år haft ett aktivt samarbete med STAD, ett program för preventiva insatser gällande alkohol- och drogproblem. STAD drivs av Stockholms landsting i samverkan med Stockholms stad.

Vi står inför en större utmaning idag jämfört med för ett decennium sedan gällande drogbekämpning. Det betyder att vi arbetar för att göra

**För att gästen
ska känna sig
trygg,
bemannar vi
även med fler
vakter än vad
lagen kräver.**

KRISBEREDSKAP

För Stureplansgruppen är det viktigt att medarbetarna tar hand om gästerna och har beredskap för oförutsedda händelser. Koncernen arbetar aktivt med att vara förberedd om en större olycka eller krissituation skulle uppstå. Ett exempel är att driftpersonalen är utbildad i hjärt- och lungräddning om någon skulle bli allvarligt sjuk. Vi har även ett gediget och väl utarbetat brandskyddsarbete. Ansvarig personal går brandskyddsronder flera gånger varje arbetspass och registrerar rondens i vårt webbaserade SBA-system. Om en allvarlig krissituation skulle uppstå har vi en krisberedskapsplan och en extern krisjour som hjälper till i den akuta fasen.

LIVSMEDELSHYGIEN

Våra kök får regelbundna besök och inspektioner från miljö- och livsmedelsverket vilket vi ser som positivt. Vi arbetar proaktivt med hygienkontroll via Nomor och har därmed ett eget löpande kontrollarbete. Våra kök går prickfria genom inspektion efter inspektion och de eventuella påpekanden vi får korrigeras direkt. Genom granskningarna kan vi påvisa att vi har god kontroll och märkning av livsmedel i enlighet med livsmedelslagen, god hygien och en fungerande åtgärdshantering. Utfallen indikerar att vi arbetar på rätt sätt. Om vi får information om att någon av våra gäster har blivit sjuk i samband med att de har besökt oss så agerar vi direkt. En utredning sätts genast igång och Nomor kopplas in för att ta prover på våra livsmedel. Beroende på utfall sätter vi in åtgärder för att säkerställa att händelsen inte upprepas.

ÅTERKOMMANDE GÄSTER

Att koncept och värdskap fungerar har vi ett tydligt kvitto på: våra gäster återkommer. Vårt julbord på Norra Latin är det mest bokade julbordet i Sverige och vi är ofta rankade högt i olika krogrecensioner och gästundersökningar hos exempelvis DI Weekend, Krogguiden, Tripadvisor och Thatsup. Vi har långt över 100 000 följare på instagram som följer våra olika varumärken för att hålla sig uppdaterade om de senaste nyheterna. Vårt nyhetsbrev The Weekend har över sex miljoner läsningar per år.

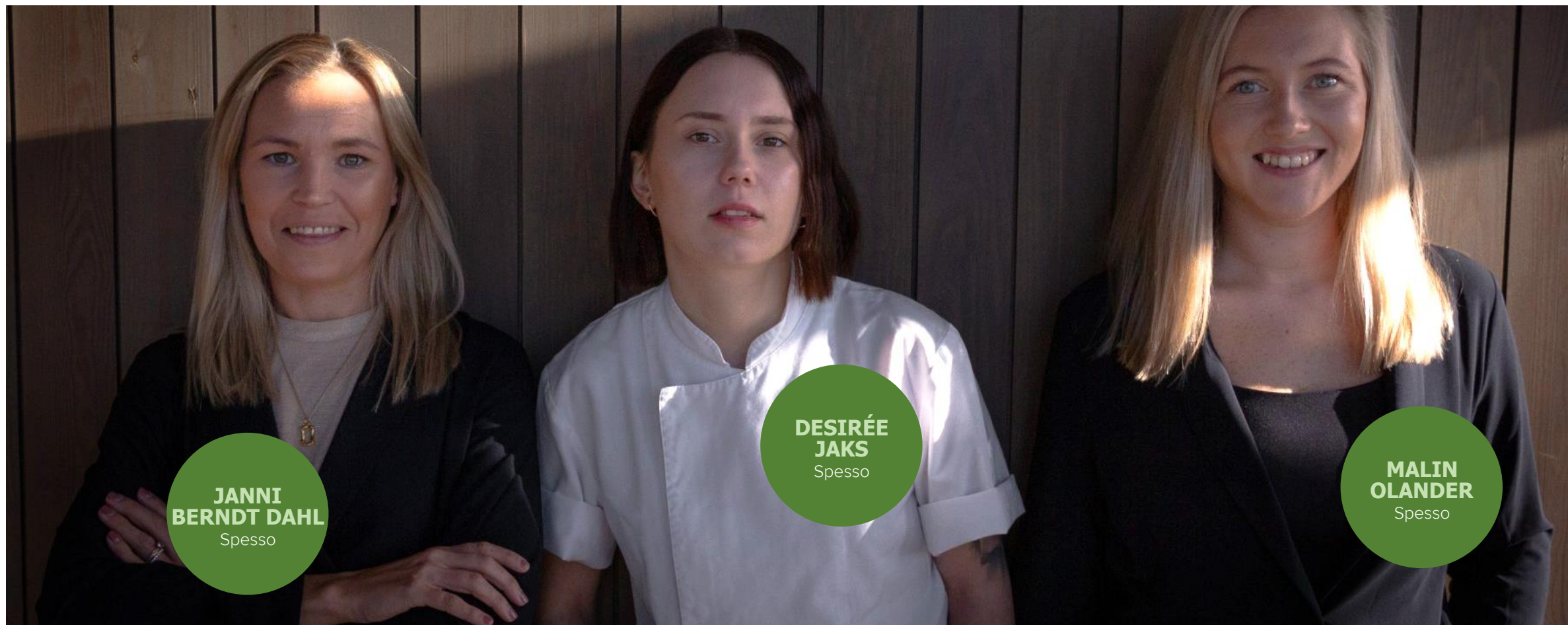
Någonting Stureplansgruppen har märkt är att intresset från våra gäster kring hållbarhet ökar för varje år. Restaurangpersonalen märker detta genom frekventa frågor om miljöarbetet och efterfrågan av ekologiska produkter har ökat. Hållbarhetsarbetet är inte längre en konkurrensfråga i dagens samhälle utan istället en hygienfråga. För att våra gäster ska fortsätta återkomma är det viktigt att vi upprätthåller hållbarhetsarbetet inom koncernen och hela tiden strävar efter att bli bättre.

**Att koncept och värdskap
fungerar har vi ett tydligt kvitto
på: våra gäster återkommer.**

V Å R F R Ä M S T A R E S U R S

MEDARBETARE

Så skapar vi upplevelser för gästen



**JANNI
BERNDT DAHL**
Spesso

**DESIRÉE
JAKS**
Spesso

**MALIN
OLANDER**
Spesso

ETT NÄRVARANDE LEDARSKAP

Vi verkar i en bransch som fattar många operativa beslut med kort varsel. Det kan exempelvis handla om hur bemanningen ska se ut en regnig respektive solig fredag. Samtidigt som dessa snabba och korta beslut ska fattas så krävs alltid det långsiktiga perspektivet. För att stötta våra olika verksamheter har vi en stabsfunktion som hjälper koncernens chefer och medarbetare med frågor inom bland annat ekonomi, HR, inköp, marknad eller avtal.

Våra verksamhetsansvariga är aldrig ensamma i sina beslut, utan har alltid någon att vända sig till vid behov. Genom ägare, styrelse och ledningsgrupp har koncernen långsiktiga lönsamhetsmål där samtliga verksamheter styrs utifrån sina mål och nyckeltal. De nyckeltal som vi främst arbetar med är försäljning per arbetad timme och bruttovinster.

VÅRA MEDARBETARE

Som en av Sveriges främsta nöjeskoncerner är det viktigt att vi är en attraktiv arbetsgivare som bryr sig om vår personal.

Vi strävar efter välmående verksamheter där personalen får chans att utvecklas. Inom restaurang- och nöjesbranschen är den höga rörligheten någonting som påverkar den interna kommunikationen och feedbacken. Det är en utmaning för oss att få tid till att reflektera och ge

våra medarbetare den feedback de behöver för att kunna bli ännu bättre.

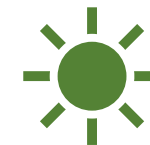
Vår restaurang Asian Post Office ligger i framkant med feedbackarbetet. På restaurangen finns en pärm som alla anställda får skriva och lyfta positiva händelser de varit med om under dagen, någonting som uppskattas hos medarbetarna.

Stureplansgruppen är uppbyggt utifrån ett decentraliserat och närvarande ledarskap. Vi är en organisation som har många olika verksamheter och koncept, vilket gör att vi måste anpassa vårt ledarskap, styrning och mål utifrån de olika verksamheternas unika förutsättningar.

Mot bakgrund av det arbetar vi med våra chefer som ständigt är närvarande i den pågående driftverksamheten och tillämpar direkt-uppföljning.

För att optimera resultaten på respektive enhet har vi inte koncernövergripande mål och uppföljningar, utan arbetar decentraliserat och enhetsanpassat.

VISSTE DU ATT ...



40%

av alla våra anställda
är under 25 år.



77%

av våra sommelierer
är män.



+40%

av koncernen är kvinnor.

EN BRA ARBETSGIVARE

Stureplansgruppen är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Visita och arbetar aktivt för att vara en schysst och attraktiv arbetsgivare. Vi har närvarande chefer, bra villkor för vår personal och tillämpar kollektivavtal i alla våra verksamheter. Det är även viktigt att personalen har scheman, pensionsavsättning och är försäkrade i arbetet.

Genom att följa kollektivavtalet regleras även arbetstider, arbetsmiljö och arbetsrätt. Tillsammans med våra branschkollegor har vi ett gemensamt ansvar att locka samt behålla duktiga medarbetare inom besöksnärlivet.

Vi tror att bra villkor är en viktig del i det arbetet.

KOMPETENSUTVECKLING

Som ung har du stora möjligheter att göra snabb karriär inom besöksnäringen, men med åren tenderar utvecklingskurvan dessvärre att avta. Att skapa möjligheter till karriär och utveckling är en viktig fråga för oss och något vi vill utveckla ytterligare.

Gällande kompetensutveckling hade vi sedan flera år en stor utbildningssatsning för medarbetare, arbetsledare och chefer.

Vi arbetar även löpande med vidareutbildning ute i

verksamheterna och har upparbetade strukturer för kompetensutbyte. Vi vill att våra anställda ska vara kunniga inom sitt område och vi vill bidra till den utvecklingen.

Vi tycker internrekryteringar är viktigt och är glada att personalen vill stanna inom koncernen och utvecklas hos oss. Många av våra säsongsanställda återkommer från år till år, vilket är ett kvitto på att personalen trivs hos oss.

GODA PRESTATIONER

Vi tycker det är viktigt att uppmärksamma, bekräfta och belöna goda prestationer. Hösten 2018 påbörjades ett långsiktigt arbete med att identifiera, utveckla och behålla våra stjärnor. Sedan starten har vi identifierat över 60 medarbetare som fått chansen att vidareutbilda sig med extern hjälp.

Vi är övertygade om att detta arbete kommer öka vår position som en attraktiv arbetsplats på både lång och kort sikt.

VISSTE DU ATT ...



60%

av Stureplansgruppens ledning är kvinnor.



44%

av våra hovmästare är kvinnor.



50%

av alla restaurangchefer är kvinnor.

FACKLIG DIALOG

Vi upplever sällan konflikter eller tvister med anställda vilket är ett tecken på att cheferna följer de kollektivavtal och riktlinjer som finns. När det trots allt uppstår har vi en god facklig dialog, vilket leder till konstruktiva förhandlingar.

Cheferna på Stureplansgruppen är aldrig ensamma, då vi har en väl utvecklad stabsfunktion med HR, marknad, ekonomi, juridik och erfarna driftchefer samt VD.

ARBETSMILJÖSAMARBETE

Trots många verksamheter och nästan 3000 anställda per år har vi få arbetsplatsskador. Vi har väl utvecklade rutiner för att fånga upp våra tillbud och arbetsskador samt kan konstatera att de som rapporteras är av lättare karaktär, till exempel skärsår, stukning av fot eller smärre brännskador.

I rutinerna ingår alltid en handlingsplan för hur vi kan förebygga såväl fysiska som psykiska arbetsskador och vi har regelbundet skyddsronder för att upptäcka arbetsmiljöbrister.

INFORMERA MERA

Vår chefs- och medarbetarguide är mycket uppskattad och används dagligen i verksamheterna. Där kan vår personal bland annat hitta policys, de viktigaste lagarna, information om frånvaro, kontaktuppgifter, hur de går tillväga vid kränkande särbehandling, arbetsskador eller krishantering på ett lättillgängligt och smidigt sätt.

2019 lanserade Stureplansgruppen en egen Staff App. Alla anställda har tillgång till appen och kan i den läsa senaste nytt, få pushnotiser om viktiga händelser, få tillgång till medarbetarguiden som innehåller allt du behöver veta och lite till som anställd, som chef har du även tillgång till chefsguiden med än mer innehåll, dessutom har du i appen ett personalkort som ger dig en mängd unika erbjudanden och förmåner.

För att främja bra hälsa och arbetsmiljö deltar alla nyanställda medarbetare inom koncernen på en introduktionskväll med HR-chef och VD för nattklubb respektive restaurang. Där kommuniceras bland annat information kring lagar, jämställdhetsarbete, diskriminering, vår syn på alkohol och narkotika, samt brandskyddsarbete.

FÖREBYGGANDE

DROGER & ALKOHOL

Inom koncernen har vi nolltolerans mot användning av narkotiska preparat, samt intag av alkohol på eller i anslutning till ett arbetspass.

För att upptäcka och förebygga detta görs regelbundna stickkontroller i form av alkohol- och drogtestar bland anställda.

Stureplansgruppen arbetar i nära samarbete med polisen, Branschrådet och var med och startade upp Krogar mot Knark (KmK) där vi även idag har en central roll.

REKRYTERING

Medarbetare är det viktigaste ett företag kan investera i och att ha rätt medarbetare på rätt plats är avgörande för att nå en långsiktig hållbar framgång. Med anledning av det och genom ökade krav i GDPR, använder vi oss av rekryteringsystemet ReachMee för att få en mer attraktiv och konkurrenskraftig rekryteringsprocess. Det här digitala verktyget ger oss möjligheten att fokusera på människan och mötet istället för det administrativa arbetet.

Det nya systemet samlar alla ansökningar på ett och samma ställe vilket ger bättre överblick på koncernnivå, säkrare personuppgiftshantering och att flera chefer kan vara involverade i rekryteringsprocesserna. Detta gör det även lätt för kandidater att ta bort sin profil om de inte längre vill finnas med i systemet.



SURFERS
Norrländsgatan 24

FÖREBYGGANDE VÅRA POLICYS

Signeras av alla i samband med anställning:

1.
Alkohol & narkotika
2.
Alkoholservering
3.
Brand & utrymning
4.
Kassahantering
5.
Entré
6.
Jämställdhet/Diskrim.

GRÖN FRAMTID

HÅLLBARHET

Så minskar vi vår klimat- och miljöpåverkan



KUNNIG PERSONAL

En hållbar matkedja skapar vi från vår menyplanering där tillgång till miljömärkta alternativ och säsongsvariation i utbudet värderas för att lägga grunden till en hållbar meny. Vi kommunicerar om vår hållbara matkedja genom vår personal som är pålästa om råvarornas ursprung. I våra verksamheter har vi kompetenta köksmästare och sommelierer som har stort kunnande, intresse och respekt för råvaran och produkten.

Vi är måna om att gästerna känner sig trygga med vad de får på sin tallrik.

LÖSNING FÖR MATSVINN

Vi är noga med att våra kockar arbetar för att minimera svinnet. Det handlar om att förbereda ordentligt och preparera på ett smart sätt. Stureplansgruppen arbetar aktivt med att minska matsvinnet och varje år utvärderar ledningen året som gått samt justerar våra arbetsmetoder för att ytterligare effektivisera hela matkedjan. En liten men mycket uppskattad detalj är att gästen alltid kan få med sig överbliven mat hem om så önskas.

VÅRA LEVERANTÖRER

Det är viktigt att arbeta med kunniga och engagerade leverantörer samt affärspartners där vi kan bygga långvariga relationer. Vi väljer leverantörer med omsorg genom att se hur de arbetar med spårbarhet av råvaran, transporter och resursåtgång för produktion.

Främst arbetar vi med stora aktörer som ligger i framkant i

hållbarhetsarbetet men ibland behöver specifika produkter beställas från mindre leverantörer och levereras så fort som möjligt och där står vi inför en utmaning. Det här är någonting vi kontinuerligt arbetar med för att successivt närma oss vår egen nollvision.

Leverantörerna är viktiga i hållbarhetskedjan. När allt fungerar som det ska så hjälper de våra medarbetare att göra kloka och miljömässiga val i sina beställningar. De informerar till exempel om skillnader och eventuella tillfälliga avvikelser.

Årstiderna påverkar våra beställningar av varor vilket betyder att vi måste ha bra kommunikation med våra leverantörer för att kunna byta ut och ersätta vissa varor i tid. Leverantörerna är duktiga på att meddela oss i god tid vilket förenklar vårt arbete med menyer. Nya digitala inköpsverktyg gör att vi kan styra och följa upp inköpen bättre än för bara några år sedan.

För att minimera transporterna och därmed utsläppen arbetar vi med transportsamordning. Det innebär att vi inom Stureplansgruppen använder så få leverantörer som möjligt för att på så sätt upprätthålla stora volymer från varje enskild grossist och därmed minimera det totala antalet råvarutransporter.

**Nya digitala inköpsverktyg
gör att vi kan styra och följa upp
inköpen bättre.**

KÄLLSORTERING

Källsortering av avfall sker inom alla våra verksamheter efter de förutsättningar som finns i fastigheten. I många fall är vi beroende av fastighetens utformning och fastighetsägaren, där vi löpande för en dialog för att utveckla och förbättra möjligheterna till en modern och framgångsrik avfallshantering.

Vi vill minska mängden osorterat avfall och det uppnår vi till en betydande del genom en effektiv och medveten sortering. Vi minskar avfallet med medvetna val där både återanvändning och aktivt arbete för att ta bort engångsartiklar är viktiga faktorer.

Digitaliserade scheman, lönespecifikationer och personalhandböcker började vi med 2018. Målet är en fullt digitaliserad och molnbaserad koncern.

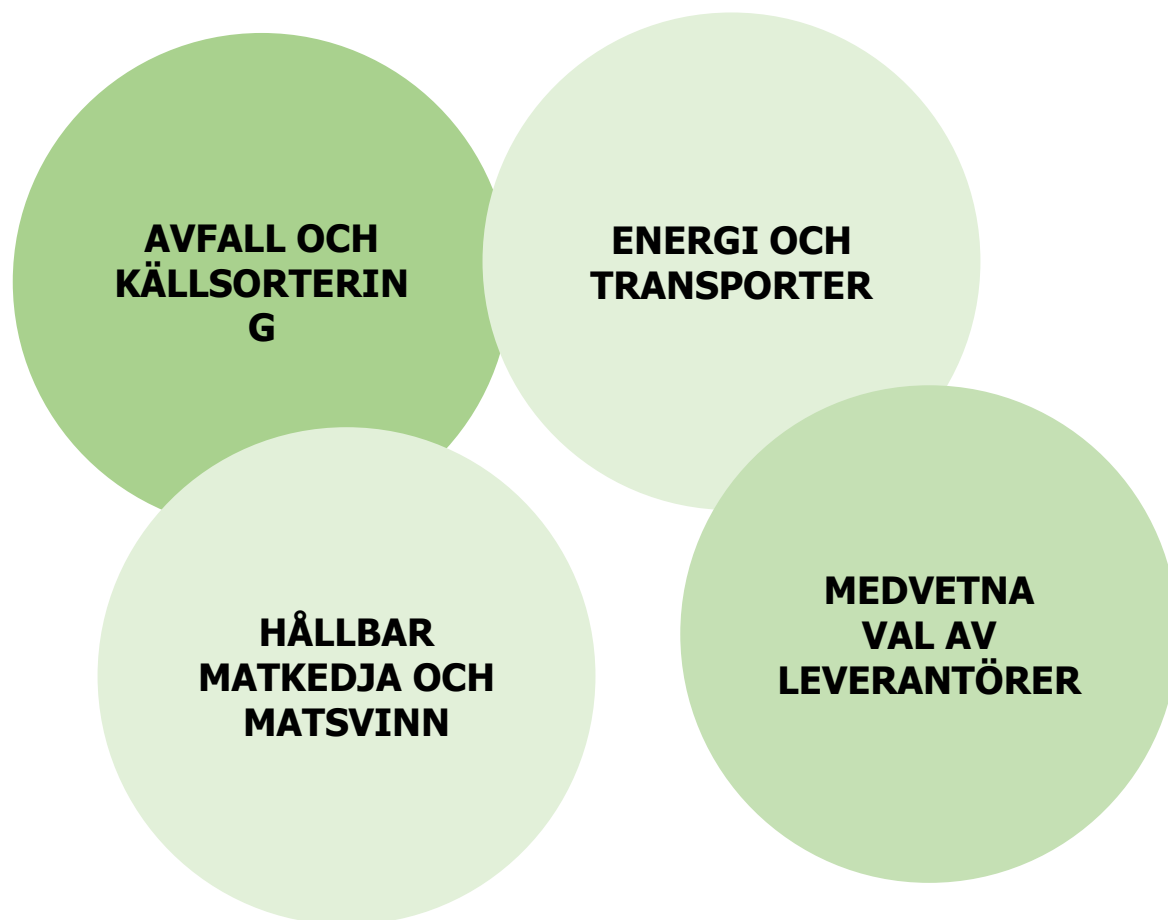
Men all framtid är inte digital och på våra enheter kan man göra stor skillnad med smartare rutiner och förståelse för hur vi arbetar hållbart.

Några exempel: På Stockholm City Conference Centre har vi kommit långt gällande källsortering och sorterar idag i sju olika fraktioner.

Vårt hotell Skepparholmen Nacka är första hotellet som hållbarhetscertifierats enligt ISO-standarden 20121 "Hållbarhet vid Evenemang" och var även först med att klara miljömärkningen SVANENs skärpta krav. Självklart är frukosten KRAV-märkt.

Grön framtid

Att arbeta på ett hållbart sätt är allt viktigare. Vi fokuserar främst på fyra områden:



SVANEN

Stockholm City Conference Centre är sedan flera år Svanencertifierade och arbetar i enlighet med Svanens riktlinjer. Svanenmärkningen är till för att hjälpa konsumenter att göra bra val för miljön. Genom detta arbete skapar vi förutsättningar för en bättre framtid och du kan hjälpa oss rädda världen lite mer för varje dag.

KLIMATSMART

I våra nya fastigheter arbetar vi med återvinning av energi i samarbete med miljömedvetna fastighetsägare. Waterfront Building är en av Stockholms klimatsmartaste byggnader, med en energilösning i världsklass. Till exempel används ett lager på 250 ton is tillsammans med vatten från Klara Sjö för att värmereglera byggnaden.

Där vi har verksamhet i äldre byggnader är energifrågan inte lika lätt att lösa men vi arbetar framåt mot flera hållbara anläggningar. Idag har vi bytt ut nästan alla ljuskällor från el till LED.

På Berns har vi ställt om belysningstider och stängt av ventilation och värme i lokalerna som inte används. Vi arbetar även med pumpstopp, när värmen går upp till en viss temperatur stängs den av och vi återvinner även värmen i byggnaden.

När vi väljer att bygga nya anläggningar till våra nya restauranger, är det viktigt för oss att välja material som kommer att hålla under en längre tid.

**SKEPPAR-
HOLMEN**
Spa-hotell



Sugrör består ofta av mikroplaster som inte är bra för miljön och det hamnar lätt i naturen eller i havet. Detta är lätt att avskaffa och Stureplansgruppen valde att göra det för flera år sedan.

Vi samarbetar med restaurangen Garba som enbart arbetar med lokala grönsaker.

Strategiska justeringar på Berns har resulterat i en minskning på 697 370 kWh vilket motsvarar 25% av den totala energiåtgången.

På flera av våra restauranger har vi börjat erbjuda bubbelvatten ur kran för att minska på glas- och plastflaskor.

VI TÅL GRANSKNING

SAMHÄLLSAKTÖR

Goda relationer och samverkan



VÅRT STRÅ TILL STACKEN

I den konkurrensutsatta bransch som Stureplansgruppen verkar i skulle vi inte kunna växa om det inte var för att vi arbetade i rätt riktning gällande vårt samhällsansvar. Våra gäster skulle snabbt välja att besöka andra krogar och våra medarbetare skulle arbeta hos våra konkurrenter.

Vi verkar i en mycket snabbväxande och trendkänslig bransch vilket ställer höga krav på att vi kontinuerligt styr och följer upp våra verksamheter mot uppsatta mål. För att vara en aktör som står sig stark är det nödvändigt att driva ett lönsamt och välmående företag utifrån ett långsiktigt perspektiv där en hållbar affärsutveckling är direkt avgörande.

VI TÅL GRANSKNING

Vi arbetar i en miljö med tydliga regler och förordningar, där vi hela tiden granskas av såväl myndigheter som media. För oss är det viktigt att ta vårt ansvar och tillsammans med övriga stora branschkollegor sätta standarden. Det kan gälla allt ifrån livsmedelshygien, drickshantering, schysta arbetsvillkor till hantering av alkohol och drogproblematik. Stureplansgruppen bidrar till samhällsutvecklingen på flera olika sätt. Våra policys används som goda exempel inom STAD-utbildningen.

Vi arbetar aktivt med Krogar mot Knark och vi har skickat våra medarbetare på utbildningarna utbildningarna i över 20 år.

Ett stort projekt under de senaste åren var implementeringen av den nya dataskyddsförordningen, GDPR. Den nya förordningen innebar att vi, som övriga företag inom Sverige, fick justera och ändra vårt arbetssätt kring personuppgifter. De förändringar som gjordes var att införa rutiner för att besvara och hjälpa tredje part med deras personuppgiftsfrågor, införa policyer gällande personuppgiftshantering, cookies och kameraövervakning samt andra interna policyer som berör exempelvis mail.

För att ytterligare säkerställa efterlevnad i de nya regelverken utsåg vi även ett dataskyddsombud som arbetar med att kontrollera dataskyddsförordningen.



DRICKSHANTERING

2017 infördes nya skatteregler gällande drickshanteringen och reglerna består fortfarande. Vi har genom lathundar och information gjort det enklare för alla medarbetare att efterfölja reglerna vilket mottagits positivt.

Bestämmelserna påverkar framförallt den anställda privat, men även oss som arbetsgivare i viss utsträckning. Vi vill förse medarbetarna med rätt information och tydliga lathundar för att de ska kunna beskatta sin dricks på ett korrekt sätt.

JÄMSTÄLLDHET

Stureplansgruppen är en jämställd och inkluderande arbetsplats där vi förenas i vårt gemensamma intresse för mat, upplevelser och värdskap.

Som koncern har vi ambitionen att vara lika många kvinnor som män då vi upplever att blandade arbetsgrupper genererar bäst dynamik. Vårt arbete för jämn könsfördelning har generat positiva resultat, vilket vi är väldigt glada över. Vi är medvetna om att dessa frågor kräver ett aktivt arbete och det finns fortsatt utrymme att utvecklas och förbättras.

En utmaning för oss och branschen i stort är att vissa yrkesgrupper tenderar att ha en mer homogen könsfördelning än andra. Vi önskar att fördelningen blir jämnare inom de olika yrkesgrupperna och arbetar aktivt för detta genom information, utbildning och riktade insatser. Tillsammans med resten av branschen kommer vi på sikt att nå fram.



SEXUELLA TRAKASSERIER

Sexuella trakasserier är ett omtalat ämne i såväl branschen som samhället i stort. Inom koncernen har vi nolltolerans mot all form av sexuella trakasserier och kränkande särbehandling oavsett om det gäller gäster eller medarbetare. För att vara tydliga i detta ställningstagande gentemot personalen fastställde vi under 2017 en åtgärdsplan. Den innehåller policys och dokumentation angående diskriminering och kränkande särbehandling, som den anställda signerar vid anställning. Varje år gör vi en revision av våra policys för att se om de behöver justeras.

Ibland är våra gästers agerande och handlande en utmaning för oss som organisation. För att motverka oönskade beteenden har vi bland annat satt upp information på toaletter och i personalutrymmen, där vi betonar nolltoleransen och hänvisar drabbade till vår personal, HR eller polis.

Ambitionen är att fånga upp så många incidenter som möjligt så att vi har chans att agera och minska antalet drabbade.

Vi skickar regelbundet våra chefer inom koncernen på utbildning angående våld och sexuella gråzoner. Sexuella gråzoner är när någonting som skett inte är helt tydligt och mycket svårt att definiera. Under utbildningen får cheferna lära sig hur de ska hantera och agera i sådana situationer.

VISITA

En av vår branschorganisation Visitas mest uppmärksammade kampanjer heter "Det är skillnad på ställe och ställe". Med det menas att konsumenten har makt att påverka vilken arbetsmarknad vi ska

ha genom sitt val av restaurang, hotell, nattklubb, konferens mm. Det finns oseriösa aktörer som konkurrerar med löner som är under rimliga nivåer och inte betalar försäkringar som skyddar medarbetare och gäster.

Dessa företag kan ta låga priser på bekostnad av arbetsmiljö, goda arbetsförhållanden och sund konkurrens.

INTEGRATION OCH MÅNGFALD

Som bransch har vi chans att erbjuda arbetstillfällen för många unga, oerfarna eller nyinflyttade arbetstagare. Tillsammans i våra verksamheter är vi berikade med att ha minst 25 olika nationaliteter representerade och stundtals betydligt fler. Siffran är empiriskt framtagen, eftersom vi inte dokumenterar personalens etniska ursprung.

Vi är stolta över branschens, och även vårt eget, bidrag till samhällets integrationsarbete. På vår restaurang Wagamama har vi i dagsläget upp emot 15 olika nationaliteter representerade bland dem cirka 40 anställda.

**På vår restaurang Wagamama har vi i
dagsläget upp emot 15 olika nationaliteter
representerade bland dem
cirka 40 anställda.**

**FRÅGOR?
DISKUSSION!**