



# UN GLOBAL COMPACT

## Communication on Progress 2015



## TILKENDEGIVELSE AF FORTSAT STØTTE

Det glæder mig at meddele at Cheval Blanc & Studie 10 A/S har valgt fortsat at støtte FNs Global Compact principper, med respekt for menneskerettigheder, arbejdstager rettigheder, miljø og antikorruption. Principperne er implementeret som bærende element i forretningsstrategien, hvorunder principperne til hver en tid vejer tungere end andre behov.

Formålet med denne rapport er at kommunikere vores løbende fremskridt vedrørende principperne til vores interessenter, som led i forpligtelsen til at udarbejde en årlig kommunikationsrapport til FN.

Venlig hilsen,  


**Henrik A. Christensen**

Bestyrelsesformand & Ejer, Cheval Blanc

Hos Cheval Blanc lever vi af at skabe mad, som man kan smage forskel på, til mennesker der er på arbejde.

Cheval Blanc er startet af en dansk restauratørfamilie, der har været involveret i mange af de mest kendte restauranter herhjemme og i udlandet. Vi beskæftiger os med, hvad mennesker får at spise, når de er på arbejde i offentlige virksomheder.


Vi består i dag af omkring 240 mennesker, der alle har madlavningen i blodet, hjertet, maven, næsen og munden. Vores drivkraft og de mange generationers erfaring gennemsyrrer alle medarbejdere og hele virksomheden, og det betyder, at du altid godt kan glæde dig til at smage på din frokost.

Hvis der findes en rød tråd i vores arbejde med personalerestauranter over hele landet, er det omsorg og enkelthed:

*- God mad skal hverken være dyr eller fin, men den skal skabes med respekt. Og så skal den være så sund, at du kan mærke den i kroppen bagefter.*

Vi har succes med vores mad, fordi vi tager den alvorligt.



- 
- **PRINCIP 1:** Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder, og;
  - **PRINCIP 2:** sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

## MENNESKERETTIGHEDER

### Vision

Cheval Blanc støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder og sikrer, at vi ikke er medskyldig i krænkelse af disse. Vi søger at fremme en kultur med respekt for loven og principperne, internt i virksomheden og blandt vores interessenter. Endvidere ønsker vi at sikre, at ingen af vores ingredienser er produceret under forhold, der krænker de internationalt proklamerede menneskerettigheder.

### Fremskridt

Vi har internt i organisationen indarbejdet en Code of Conduct. Det er et krav til alle vores leverandører, at de selvstændigt udarbejder, implementerer og efterlever dette Code of Conduct.

### Resultater

Vi er stolte af, at vi ikke har observeret eller blevet underrettet at der er nogle former for menneskerettighedskrænkelser i organisationen. Vi er dog altid bevidste om, at vi ikke kan have fuld kontrol over hvordan det forholder sig hos vores underleverandører, men vi tilsigter at vælge vores leverandører med blik på åbenhed og ærlighed omkring deres produktion.



## ARBEJDSSKADER

### Vision

Vi arbejder i en branche hvor der er større risiko for arbejdsskader end mange andre erhverv. Dette er vi klar over, og vi ser det som vores pligt at gøre så meget som muligt for at gøre arbejdspladserne sikre, og få overblik over hvorfor og hvordan skaderne opstår.

### Fremskridt

Vi har lavet en analyse af nødvendige fokusområder, som inkluderer; Indretning af køkkenerne, oplæring og introduktion i sikkerhed hos nye ansatte og vikarer, løfteteknikker & arbejdsstillinger til fodtøj.

Derudover har vi politikker på de gravides arbejdsmiljø, vedligeholdelse (ventilation, glatte gulve, belysning osv.) og rotation i arbejdsopgaverne.

### Resultater

Vi har i samarbejde med Eggersen Miljø & Sikkerhed udarbejdet en kampagne kaldet "0 arbejdsskader, TAK". Der vil blive fremstillet T-Shirts, Badgets og A3 plakater der har til formål at opfordre vores medarbejdere til hjælpe hinanden til at undgå skader, fortælle om hvordan en eventuel skade er opstået og opfordre til at vi "løfter i flok". Vores mål er, at vi i 2016 kan komme ned på nul arbejdsskader.

Arbejdsskader i 2011: 10

Arbejdsskader i 2012: 6

Arbejdsskader i 2013: 4

Arbejdsskader i 2014: 1

- **PRINCIP 3:** Virksomheden bør opretholde foreningsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling,
- **PRINCIP 4:** støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde,
- **PRINCIP 5:** støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde, og;
- **PRINCIP 6:** afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

## ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

### Vision

Vores medarbejdere vores vigtigste ressource. De fleste af vores ansatte arbejder internt hos vores kunder, hvorfor vi tilsigter at alle vores medarbejdere føler sig godt til pas og værdsat, der hvor de er. Vi mener, at nøglen til at vi kan servere maden med stolthed sker gennem en positiv atmosfære i vores kantiner – ikke kun for vores medarbejdere men også vores kunders.

### Fremskridt

Hos Cheval Blanc fokuserer vores ansættelsesprocedurer på kvalifikationer og kompetencer, og vi skelner aldrig mellem alder, køn eller herkomst når vi rekrutterer medarbejdere. For os er det vigtigt at få medarbejdere der passer ind på den enkelte lokation både menneskeligt og fagligt. At have et handicap er ikke en hindring for at arbejde hos os. Vi tror på at vi gennem videreuddannelse og opkvalificering med respekt for individet kan opbygge de bedste medarbejdere.

### Resultater

Vi er glade for vores samarbejde med kommunerne i hele landet, hvor vi indgår i en jobrotationsordning. Vi tilbyder også alle vores medarbejdere efteruddannelse, også på ledelsesniveau og har samtlige af vores køkkenchefer deltaget i lederuddannelse.

Ved at skabe en bred sammensætning af medarbejdere, fra forskellige baggrunde og med forskellige erfaringer og kompetencer, kan vi mærke en forbedring ved erfaringsdeling, og en mere positiv virksomhedskultur.

Vi har opnået en bred sammensætning af kvinder og mænd i vores personalestab. På ledelsesniveau har vi en fordeling af mænd som kvinder på 49 procent og 51 procent mænd. Køkkenpersonalet under dem, er repræsenteret med en fordeling på 60 procent mænd og 40 procent kvinder.



- **PRINCIP 7:** Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer;
- **PRINCIP 8:** tage initiativ til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed, og
- **PRINCIP 9:** opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

## MILJØ

### Vision

At gøre brug af råvarer og reducere madspild er noget Cheval Blanc hele tiden arbejder med og mod i kantinerne. Ud over at reducere madspild arbejder vi også på at øge vores andel af køb af økologiske fødevarer. Vores vision er, at vi i 2015 opnår økologi ved 30 procent af alle de fødevarer vi serverer. Vores holdning til råvarens påvirkning på miljøet, betyder at nogle konventionelle råvarer er mindre belastende for miljøet end de økologiske og det vurderes ligeledes hvilke råvarer der indeholder flest næringstoffer. Disse overvejelser ligger altid til grund for vores økologiske råvarevalg, da de nødvendigvis ikke bidrager til et bæredygtigt miljø.

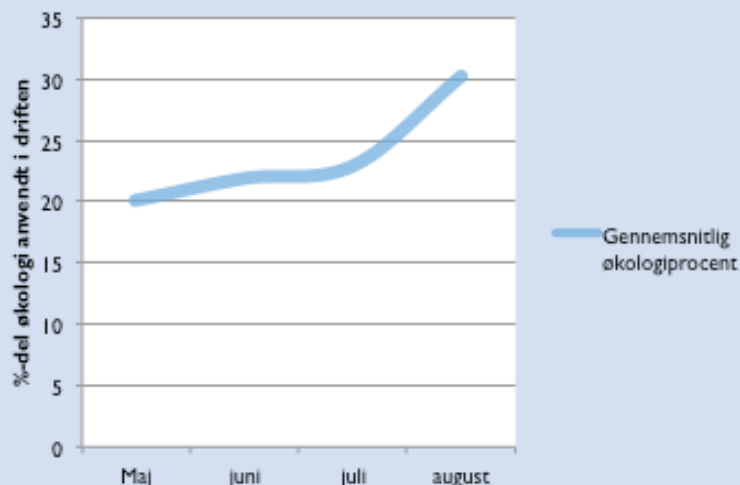
### Fremskridt

For at reducere madspild har vi lavet en indkøbspolitik af vores indkøb med omtanke for miljøet, og vi bestræber os på at den bedst muligt omfang at tilpasse vores køb, efter mængden af fødevarer, der er i efterspørgslen. Desuden tilpasser vi, ved at monitorere gæsternes frokost-mønstre, altid størrelsen af buffeter til frokost, for så lidt mad som muligt skal være overflødigt.

Vi er en del af Carbon20's partnerskaber og driver faste madspildsprojekter i køkkenerne med undervisning af medarbejdere.



### Gennemsnitlig økologiprocent



### ØKOLOGI

Hver kantine viser andelen af fødevarer, der er dyrket økologisk - dette bidrager til et transparent arbejde med miljøet, og gør vores gæster klar over, hvordan deres fødevarer produceres. Skemaet repræsenterer 2014.

### Resultater

Vi indsamler løbende data på madspild, økologiniveau og energiforbrug, og vi forventer at kunne fremvise de første resultater i vores næste rapport.

Vores resultater fra vores samarbejde med carbon20, viser dog allerede nu gevinsterne af vores miljøstrategi, med betydelig reduktion af både madspild, energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledning.

Vi har haft en rigtig god respons og gode resultater med vores madspildsprojekter i de udvalgte personalerestauranter vi har monitoreret nærmere lige præcis i forhold til dette område. Vi har afprøvet forskellige tiltag til reduktion af madspild, og fandt vores projekt hos Landboforening Gefion specielt interessant. Hver dag bespiser personalerestauranten knap 500 mennesker, og kom ved vores madspildsprojekt kom vi frem til et samlet spild på ca. 20 % af det producerede. Efter en intensiveret indsats, fik vi reduceret dette til halvdelen - et resultat vi er stolte af. Vores erfaringer med madspildsprojektet har givet os ekstra blod på tanden. Vi mener, at alle køkkener skal arbejde målrettet med dette område. På den måde kommer vi tættere på vores mål om at være en mere bæredygtig forretning.

Vi er omhyggelige med at altid vælge udstyr og top kvalitets køkkengrej til at sikre, at det vil holde i det lange løb, og at de er så energieffektive som muligt. Udskiftning af køkkenmaskiner er ikke kun dyrt, men er også en del af vores bestræbelser på, at nedbringe stress i arbejdsmiljøet og sikre en mindre negativ miljøpåvirkning.



## SVANEMÆRKET KANTINE

Cheval Blanc driver den første kantine i landet der lever op til de strenge miljøkrav, som en restaurant eller kantine skal opfylde for at opnå Svanemærket.

Miljømærkning påvirker både forbrug og produktion i en mere miljøvenlig retning. Målet er renere miljø og større sundhed. Det går godt i spænd med Cheval Blancs vision og er samtidig en fordele for alle.

Vi er glade for at høre, at der er flere kantiner der nu følger vores eksempel.



## PROJEKTER

### PROJEKT KLIMAMAD

Forsøget med at lave klimavenlig mad blev gennemført i kantinen hos Danmarks Statistik i 2013, der serverer mad for ca. 500 personer hver dag. Projektet reducerede kantinens elforbrug med 8%, CO<sub>2</sub>-udledningen med 10% og madspild med 57%. For os hænger økologi og klimamad uvægerligt sammen – man er nødt til at tænke økologi ind i klimamad for at få den fulde effekt.



### KØKKEN-FRI-FORNUFT

I samarbejde med kliniske diætister har vi skabt verdens mest åbne sundhedsprogram - "Køkken Fri Fornuft". Gæsten kan få råd og vejledning til at sammensætte den optimale tallerken til et stabilt blodsukker så denne kan opretholde en høj arbejdsindsats hele dagen.





**PRINCIP 10:** Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.



## ANTIKORRUPTION

### Vision

Vores vision er at modarbejde alle former for korruption i alle faser af produktionen af de råvarer, vi bruger.

I driften er økonomi og gennemsigtighed lige så alvorligt som sundhed og nydelse.

### Fremskridts

Hos Cheval Blanc arbejder vi altid med "åbne bøger" og driftsregnskaber. Vi skal være på løbende forkant, simpelthen fordi vi ikke vil have nogen overraskelser, hverken penge- eller kvalitetsmæssigt. Det er vigtigt at holde øje med, at kundens behov og budgetmæssige ønsker til driften passer sammen.

### Resultater

Vores indkøbsstørrelse gør, at Cheval Blanc kan få høj kvalitet til lave indkøbspriser.

Fokus på ansvarlig økonomisk ledelse gør ligeledes, at vores dygtige kokke producerer mad med større omtanke og udbytte, mindre svind, en bedre præsentation og hurtigere end ikke-faglært personale.