



UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS 2016 FEBRUAR



TILKENDEGIVELSE AF FORTSAT STØTTE

Siden 2010 har Cheval Blanc A/S, gennem vores medlemskab af UN Global Compact, kontinuerligt arbejdet for at fremme og promovere respekten for menneskerettigheder, arbejdsrettigheder, miljøhensyn og anti-korruption. Vores omtanke kræver en anstændig og etisk forretningsførelse, både internt og eksternt. Det er dog ikke noget nyt koncept i vores lange historie, men vi har med medlemsskabet sikret, at vi nu også rapporterer vores forpligtigelser så vores kunder og leverandører kan læse om vores ansvarlige virksomhedsdrift og vores adfærdskodeks, beskrevet i vores Code of Conduct og i denne rapport.

Det skal altid være en udsøgt fornøjelse at besøge en af vores restauranter eller kantiner. Vores forretningsmodel består altid af en række elementer, som skal understøtte vores koncepter, heriblandt; kvalitet & kontrol i indkøb af produkter og serviceydelser, sikkerhed og miljø, økologi, madspild og bæredygtighed. Disse værdier skaber grundlaget for Cheval Blanc, som vi dedikeret arbejder på. Vi vil skabe målbare resultater, der understøtter visionen om dialog med gæsterne, til at tage det sunde og klimavenlige valg og missionen, hvor der skal serveres lækre, sunde og næringsrige måltider af sæsonens råvarer.

Venlig hilsen,

Henrik A. Christensen
Bestyrelsesformand & Ejer, Cheval Blanc

”god mad hverken skal være dyrt eller fint, men skal tilberedes med respekt og som også kommer til sin ret igennem en række temaer såsom; sundhed, miljø, økologi og bæredygtighed.”



**SMAG PÅ DAGEN
HOS CHEVAL BLANC**
**VI DRIVER KANTINER I
OFFENTLIGE OG PRIVATE VIRKSOMHEDER
OVER HELE LANDET.**

MENNESKERETTIGHEDER

Vision

For Cheval Blanc er det vigtigt, at vores forretning overholder alle love og regler samt gældende konventioner. Dette inkluderer vores leverandører, hvor vi ønsker en anstændig og fornuftig forretningsførelse. Under vores motto; ”*Smag på dagen - En kantine der smager af mere*” ligger der et latent eksisterende element i vores forretningsfilosofi. Eftersom vi kontinuerligt finder nye produkter og ydelser, inden for sundhedsfremme, er vi en medspiller i forbindelse med at nedbringe de risici der er forbundet med livsstilssygdomme. Givet de globale udfordringer, som livsstilssygdomme medfører, er det også Cheval Blanc’s politik at støtte principperne om menneskerettigheder

Fremskridt

Cheval Blanc driver en forretning på en etisk og legal måde, hvor vi er drevet af vores værdier og Code of Conduct, som understøtter transparens og gennemsigtighed i kundskab, kontrol, kvalitetsmåling og omtanke. Som virksomhed er vi vores ansvar bevidst, også når det gælder fælles standarder og opnået resultater for mennesker, nationer og som virksomheder. Cheval Blanc forpligtiger sig til at støtte og promovere alle de fundamentale menneskerettigheder og beskyttelse af samme. Menneskerettighedskrænkelser vil aldrig blive accepteret i Cheval Blanc.

Det er med rettidig omhu, at vi som virksomhed også stiller krav til omtanke, igennem vores leverandørkæde. Cheval Blanc har forpligtiget sig til at fremme, at vores leverandører også overholder menneske- og arbejdstagerrettigheder. Derfor kræver vi, at samtlige af vores leverandører underskriver vores Code of Conduct.

Resultater

Såfremt at vores leverandører ikke lever op til vores krav og standarder forbeholder vi os retten til at afbryde et samarbejde med øjeblikkelig virkning. Dette forgår under korrekte juridiske forpligtigelser og er med til at sikre, at vi ikke medvirker til krænkelser af visse dele af menneskerettighedserklæringerne, og endvidere sikre at produktionen af vores ingredienser ikke er produceret under uanstændige forhold hvad enten det gælder arbejdsforhold, udsatte grupper, diskrimination, miljøhensyn, voksen eller børnearbejde etc. Vi er stolte af, at samtlige af vores leverandører har læst og accepteret vores Code of Conduct i 2015.





Internt i vores organisation har vi også en politik om, at vi ønsker en kultur, hvor vi fremmer en anstændig opførsel i en dynamisk og hektisk hverdag, hvor vi inspirerer hinanden igennem erfaringer og nye innovative idéer. I køkkener holder vi en anstændig tone, fremmer den positive dialog med konstruktiv kritik. Vi bestræber os på, at være arbejdsomme og imødekommende overfor enhver uden nogle former for diskrimination i sikre omgivelser. Vores medarbejdere har tillige et ansvar for at sikre, at vores kulturforståelse bliver en del af hverdagen og har et medansvar for at undgå menneskerettighedskrænkelser - de er vores vigtigste ressource, og de gør forskellen.

Cheval Blanc har på intet tidspunkt været involveret i nogle former for menneskerettighedskrænkelser og vi ser frem til at forsætte denne udvikling. Vi anerkender det faktum, at vi ikke altid er i kontrol over vores samarbejdspartnere og deres adfærd, men vi bestræber os altid på, at vælge partnerskaber ud fra vores rettidige omhu og omtanke i forbindelse med nye kontrakter, partnerskaber eller i andre former for samarbejde. Vi ønsker altid et samarbejde med andre på baggrund af en positiv værdiskabelse i åbenhed og ved ærlighed.



ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Vision

Cheval Blanc's aktiviteter og politik vedrørende arbejdsrettigheder vil altid være, at promovere og kontinuerligt forbedre et sundt og sikkert arbejdsmiljø i alle vores servicerestauranter. Dette gælder alle medarbejdere, hele vejen rundt i vores organisation. Yderligere bekendtgør vi i vores Code of Conduct, at vores leverandører og samarbejdspartnere skal opretholde de krav, som vi fremsætter og anbefaler at disse også er deres ansvar bevidst, når det drejer sig om; kundskab, kontrol, kvalitetsmåling og omtanke.

Fremskridt

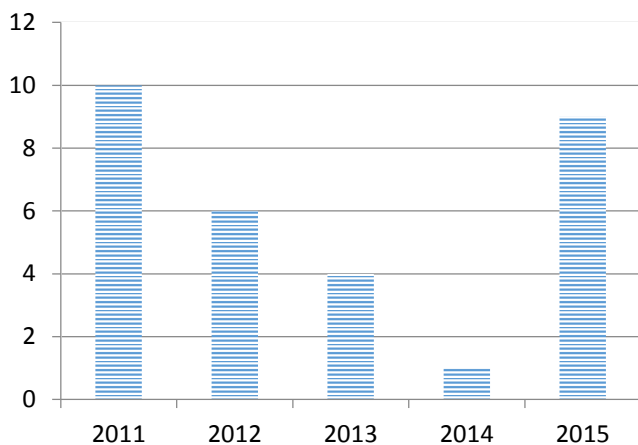
Alle mennesker uanset etnicitet, herkomst, køn, alder, seksuel orientering, handicap, kulturel, politisk eller religiøs overbevisning er velkommen til at ansøge om stillinger i Cheval Blanc. Herunder uopfordret ansøgninger. Vores ansættelsesprocedurer fokuserer på faglighed, kvalifikationer, kompetencer og siden vi hylder mangfoldighed samt gastronomiske oplevelser, vil vi til enhver tid opretholde en ikke-diskriminations politik, som afskaffelse af forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold.

Resultater

I forbindelse med vores sammensætning af kvinder og mænd bestræber vi os også på løbende at dokumentere vores sammensætning på ledelsesniveau og blandt vores køkkenpersonale. Fordeleingen er samme som sidste år – henholdsvis 60 procent mænd blandt køkkenpersonale og 51 procent på ledelsesniveau.

Cheval Blanc arbejder fortsat på, at fremme vores personales kompetencer og faglighed. Vi tilbyder løbende alle medarbejdere efteruddannelse og opkvalificering i ledelse, madlavning, teknikker og ernæring så alle kan leve op til, hvad der forventes og kræves af dem som sociale og individuelle mennesker, samt dygtige fagudlærte. Vores medarbejdere skal altid føle sig godt tilpas og velkommen til at springe ud nye oplevelser der kan fremme sundheden og madglæden. I forhold til vores jobrotationsordning i samarbejde med kommunerne i Danmark har vi gjort os bemærket i arbejdet med integrationen af udsatte befolkningsgrupper blandet andet som nomineret til CSR Peoples Prize.

Arbejdsulykker/skader



Vi er i en branche, hvor risikoen er stor for arbejdsskader. Derfor har vi implementeret og udviklet et system, som gør det muligt at sikre, hvordan vi fremadrettet undersøger og undgår skader på arbejdspladsen. Hertil kan vi i nedenstående figur fremvise vores performance og udvikling. Figuren tager sit udgangspunkt helt tilbage fra 2011. Som det kan ses, har vi desværre haft flere ulykker i 2015 end forventet. Det viser blot, hvor vigtigt det er at fokusere på, og flere medarbejdere har derfor været på arbejdsmiljø og sikkerhedskurser i 2015. Derudover fortsætter vores kampagne fra sidste år, i de køkkener hvor der er rapporteret skade, så de forhåbentligt kan undgås i fremtiden.



CSR AWARDS

Cheval Blanc blevet indstillet til CSR PEOPLE PRIZE 2015. Prisen blev uddelt i oktober til det landsdækkende CSR Award Show i Vejle. Denne uddeles til virksomheder, der er særligt social ansvarlige over for medarbejdere eller lokalsamfundet. CSR People Prize uddeles for de gode eksempler på arbejdet med udsatte grupper i samfundet, som kan gøres til en stærk ressource på arbejdsmarkedet. At være blevet indstillet til denne pris er også noget vi i fremtiden kan bringe med os i bagagen, når vi skal rekruttere nye medarbejdere. At blive anerkendt for vores arbejde med mennesker og ikke blot madkundskaber beviser, at vores samarbejde med kommunerne i hele landet med en jobrotationsordning virker og at efteruddannelse for vores medarbejdere har sin plads i vores forretning. Den brede sammensætning af medarbejdere fremmer forståelse for andre kulturer og baggrunde, skaber dynamik og erfaringsdeling samt bidrager til en positiv virksomhedskultur i vores servicerestauranter.

Virksomheder uden affald

I 2015 løb vi også med sejren igennem miljøministerens Kirsten Brosbøl pris for; "Virksomheder uden affald" da vores servicerestauranter har skåret en tredjedel (36%) af vores madspild, hvilket ikke er så lidt taget i betragtning af, at vi servere for 10.000 kantinegæster hver dag. Prisen er stiftet i forbindelse med at fokusere på; *evnen til at forebygge affald, mulighed for opskalering og nytænkning*. Det er på baggrund af vores koncept af, at portionsanrette maden, benytte alle spiselige dele af råvarerne og kontinuerligt veje maden og spildet i køkkenet, buffeten og tallerknerne at vi systematisk har kunnet reducere vores madspild med en tredjedel. Som virksomhed er vi stolte af, at kunne være foregangs-virksomhed for andre storkøkkener i systematisk udvikling og dokumentation af *best practice* for at kunne løfte og forbedre ansvaret for at undgå madspild. Det er en seriøs tiltag som vi i fremtiden vil fortsætte og som kræver dygtige og ressourcestærke medarbejdere, hvilket også understøtter vores tilgang til efteruddannelse. For Cheval Blanc er det en kamp, som er værd at kæmpe i en kontrastfuld verden, hvor retten til mad og adgangen til mad ikke altid er nem. Derfor er det vigtigt, at vi som virksomhed tør at gå foran og vise veje for, hvordan man får mere ud af mindre samt den operationelle tilgang i daglige aktiviteter.

Kantineprisen 2014 & 2015

I det forgangne år kan vi endnu engang være stolte af vores arbejde. I 2014 løb vi med Landbrug & Fødevarers årlige konkurrence for kantiner og vandt KANTINEPRISEN med Liselotte Kira Gregers Andersen i spidsen for BDO i Aarhus. Juryen anerkendte vores klare holdning til kvalitet, råvarer og smag samt vores engagement for bæredygtighed. I løbet af 2015 blev en af Cheval Blanc's servicerestauranter igen nomineret til prisen for Videncenter Thy-Mors drevet af køkkenchef Thomas Fisker, men desværre gik sejren til en anden kantine. Det ændre dog ikke faktum, at vi er bæret over, hvad vores medarbejdere kan præstere og samtidig blive anerkendt for deres flid og engagement

PROJEKTER



Vision

Hos Cheval Blanc tager vi sundhed, økologi og bæredygtighed alvorligt. Det er vores politik, sigte og mål at støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer, så vores produktion ikke overstiger nødvendige mængder, som ikke kan afsættes. Det er vores passion for maden og glæden ved branchen, som gør det relevant at promovere, og aktivt arbejde med de ti principper og at vi kan dokumentere, at det vi siger og mener, også er det vi gør.

Cheval Blanc demonstrerer vores løfte og forpligtelser til de ti principper via en række partnerskaber og egne udviklet initiativer og koncepter, som skal have en positiv socioøkonomisk effekt for vores medarbejdere og gæster i form af sundhedsfremmende livsstil og opkvalificerende kompetencer. Vi indgår altid i dialog med vores leverandører vedrørende kvalitet, pris, udbud og bæredygtighed for at opretholde en høj standard. Vores holdning til råvarens påvirkning af miljøet ligger ofte til grund for vores stærke overvejelser af det endelige valg, som ikke altid er i overensstemmelse med en bæredygtig tilgang, da konventionelle råvarer kan være mindre miljøbelastende. Derfor ønsker vi ikke økologi for enhver pris, da vi bestræber os på at benytte sæsonens råvarer og fragter ikke økologiske varer langvejs fra for at begrænse transporten, der kan medvirke til et større CO2-udslip.

Fremskridt

Cheval Blanc's systematiske arbejde i, at undgå madspild et vigtigt skridt i den rigtige retning. Det er et initiativ, som fremmer en større miljømæssig ansvarlighed og vores erkendelse af, at *"Din sundhed - vores ansvar!"*. Som leverandører og producenter af kvalitetsmad i vores køkkener, forholder vi os ikke passivt til sundhed. Vores måltider og gæster skal kunne nyde godt af en sund kost og et nærende måltid på jobbet, så de kan opretholde et stabilt blodsukker og kunne øge deres forbrænding i løbet af en travl hverdag. Det er igennem undervisning i den nyeste viden indenfor ernæring og vores sundhedskoncept; [Køkken Fri Fornuft](#), samt samarbejdet med kliniske diætister fra [Frk. Skrump](#), at vores medarbejdere faglige kompetencer lever op til forventningerne. Formålet med sundhedsprogrammet er, at sikre en sund og varieret kost, hvor kroppen kan være i balance hele dagen. Det er et simpelt initiativ til at øge velbefindende og energiniveau, samt mindske de længerevarende risikofaktorer der er forbundet med usunde vaner og som har lettere ved at udvikle livstruende livsstilssygdomme. Frk. Skrump har udgivet flere bestsellere i forbindelse med danskernes sundhed og dersom en vigtig partner for Cheval Blanc, hvis vi skal sikre det sunde valg. Desuden afholder vi løbende workshops så vores gæster selv kan sammensætte en sund kost ud fra egne ønsker og behov. Og vi tilbyder altid vores samarbejdspartnere, virksomheder og medarbejdere muligheden for at få råd og kostvejledning, hvis de ønsker at booke et sundheds- og helbredstjek.





I overensstemmelse med sundhed har Cheval Blanc også en strategi for økologi og bæredygtighed der tilsammen udgør vores bidrag til at fremme en miljøhensigtsmæssig dagsorden og en omlægning til økologi.

Resultater

Gennem vores medlemsskab til UN Global Compact, føler vi os forpligtet til at vidensdele, og fortælle om vores erfaringer med at forbedre miljøet uden at gå på kompromis med kvalitet. Derfor afholder vi foredrag i andre virksomheder og netværk så som DI, Grønne Restauranter & Vireo Netværket. Derudover deltager vi i diverse relevante events såsom Responsible Food 2015, som omhandler ansvarlighed og fødevarer. Vi er også med i Grønne Erhverv og Grønne Restauranter med klimaprocesser og initiativer i retningen af, at kunne dele vores viden om redueringen af vores miljøbelastning både internt og eksternt i form af målbare aftryk på miljøet.

I forhold til vores strategi for økologi, satte vi i 2015 et specifikt mål, hvortil det skal bemærkes, at vi som minimum skal servere 30% økologi overalt i Cheval Blanc. Vi har selvfølgelig vores kunder i fokus, og i sidste ende er det dem der bestemmer om de ønsker at fokusere på økologi. Vi er glade for, at klart størstedelen af vores kunder, deler vores passion om mere økologi på menuen. I 2015 opnåede vi vores mål om 30 procent økologi (frataget de kantiner der ikke ønsker økologi), da vi har opnået 31,5 procent ved vores kantiner. Det er vi stolte af, og vi bibeholder selvfølgelig målet til næste års rapport.



Helt konkret er vi godt på vej mod endnu mere økologi, og flere af vores kantiner har det statskontrolleret Økologiske Spisemærke i bronze og sølv (30-90% økologi) samt at én af vores kantiner er svanemærket (ud af to i hele Danmark). Vi arbejder på, at to mere kan blive certificeret med Svanemærket i 2016. Det kræver at de lever op til endnu højere standarder og i forlængelse af de strenge miljøkrav der kræves af den for at opnå den status. Miljømærkningen anerkender at både forbrug og produktion går i en mere miljøvenlig retning, hvad angår renere miljø og større sundhed. Anmærkningen er en cadeau, som understøtter Cheval Blanc's forretningsfilosofi og som vi er glade for repræsenterer vores vision.



ANTI-KORRUPTION

Vision

I Cheval Blanc har vi en nul tolerance, hvad angår bestikkelse, afpresning og korruption. Under ingen omstændigheder finder vi det acceptabelt. Korruption og andre former for uetisk adfærd er en trussel imod vores forretningsforståelse. Vores selvfremstilling og selvforståelse arbejder kontinuerligt med at fremme gennemsigtighed og transparens. Dette gælder alt fra vores regnskaber og økonomi til driften i vores servicerestauranter. Vi arbejder løbende med kontrol for at sikre, at vi modarbejder alle former for misbrug af økonomisk karakter.

Fremskridt

Vi vil altid undersøge og efterforske tvivlsomme aktiviteter hos os selv og hos vores leverandører, hvis vi mener der er belæg for at iværksætte en undersøgelse for, at lukke eller afslutte et samarbejde af uforholdsmæssige karakter. Yderligere kontakter vi de rette myndigheder for rådgivning, vejledning og handling for at sikre, at vi er vores ansvar bevidst og korrekte velovervejede skridt iværksættes.

Resultater

Vi har et indbygget kontrol system, hvad angår vores ind- og udbetalinger som sikre, at ingen overførelser og tilførsler kan forlade vores system på en uautoriseret måde og vi arbejder med "åbne bøger". Vi overholder deadlines for dokumentation, er lydhør overfor kundernes ønsker og lægger vægt på en ansvarlig økonomisk drift. Vi arbejder med konkrete styringsredskaber for at opnå de økonomiske målsætninger samt vores omtanke for mindre madspild, svind og et bedre udbytte

Cheval Blanc har på intet tidspunkt været under mistanke for korruption eller andre former for bestikkelse, afpresning eller uetisk adfærd. Dette arbejde vil fortsætte og ledelsen vil forsat informere alle ansatte om vores adfærdskodeks, Code of Conduct og forståelsen af vores anti-korruptionspolitik.