



UN GLOBAL COMPACT

**COMMUNICATION ON
PROGRESS**

2017 MARTS



TILKENDEGIVELSE AF FORTSAT STØTTE

Vi er glade for, at vi igen i år kan forsætte vores støtte til, og medlemskab af, UN Global Compact. Cheval Blanc A/S ønsker fortsat at arbejde med at fremme og promovere respekten for menneskerettigheder, arbejdsrettigheder, miljøhensyn og anti-korruption. Vi forpligter os med medlemsskabet også til at dele disse oplysninger med vores interessenter, og bruger vores primære kommunikationskanaler til dette.

Vi har en meget klar holdninger til vores forretning og har altid lagt vægt på kvalitet, råvarer og smag. Det betyder dog ikke, at vi ikke har givet plads til et stort engagement omkring at skabe en bæredygtig og spændende kantine.

Henrik Christensen
Bestyrelsesformand & Ejer





MENNESKERETTIGHEDER

Vision

Vi respekterer menneskerettighederne til fulde. Vi er drevet af vores stærke værdier, og har aldrig indgået i nogen form for overtrædelse af menneskerettigheder.

Vi tilslutter os fuldstændig de universelle menneskerettigheder og følger retningslinjer vi er underlagt af den danske lovgivning. Vi ønsker at skabe et sundt miljø i vores kantiner og lægger ikke alene vægt på det interne, men stiller ligeledes krav til vores leverandører. Gennem vores Code of Conduct forsøger vi at sikre, at alle vores leverandører lever op til UN Global Compacts principper om overholdelse af menneskerettighederne.

Fremskridt

I vores Code of Conduct betinger vi os retten til, at opsiges samarbejde hvis en leverandør ikke overholder menneskerettighederne. Vi er glade for, at det endnu ikke har været nødvendigt. Vi vælger alle vores leverandører med omhu, både i forhold til kvalitet af råvarer og deres tilgang til de punkter som UN Global Compact beskriver.

Vi forsøger som udgangspunkt altid at påvirke vores leverandører til at adoptere UN Global Compacts principper, i den udstrækning som er mulig for os.

Vores indkøbere handler altid med fokus på Cheval Blancs værdisæt, når vi udvælger leverandører og gør ligeledes opmærksom på vores forventninger, hvis vi indgår samarbejde.

Resultater

Siden vi indførte vores Code of Conduct, har vi haft muligheden for, at afbryde samarbejdet med øjeblikkelig virkning – skulle der optræde overtrædelser af vores retningslinjer, og i særdeles grad overtrædelse af menneskerettighederne. Vi er dog glade for, at dette endnu ikke har været nødvendigt. Derudover er det lykkedes at få samtlige af vores væsentlige leverandører til at underskrive vores Code of Conduct.





ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Vision

Hos Cheval Blanc har vi en vision om, at skabe et rummeligt arbejdsmiljø, med plads til alle. Dette til trods for eventuelle forskelligheder.

Vi forsøger med en proaktiv og dialogskabende tilgang, at vise vores medarbejdere hvordan det gavner at fremstå som et godt eksempel og hvordan dette afspejler sig i det generelle arbejdsmiljø – til gavn for alle.

Fremskridt

Cheval Blanc overholder den til en hver tid gældende lovgivning, og er underlagt dansk ret, hvilket også opfylder internationale konventioner. Vi støtter fagforeningsfrihed og det står derfor alle vores medarbejdere frit til, om de vil være medlem af fagforeninger.

Fordelingen af mænd og kvinder er henholdsvis ca. 50/50 procent blandt køkkenpersonale og 43/57 procent på ledelsesniveau.

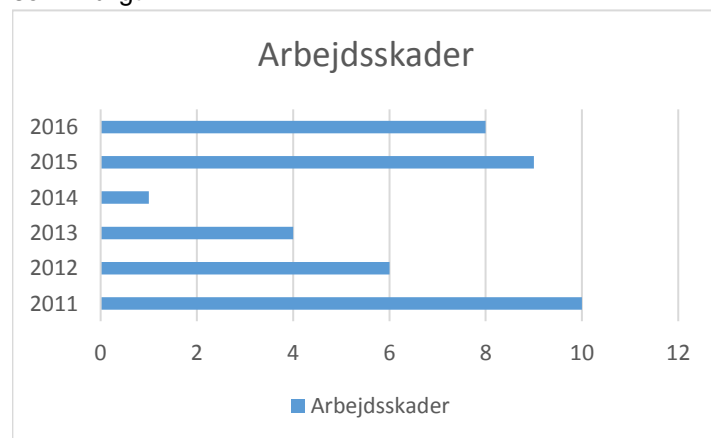
Vi har løbende arbejdspladsvurderinger ved vores kantiner, for at sikre at vi lever op til de danske krav vedr. arbejdsmiljø. Hos Cheval Blanc ønsker vi at opretholde vores medarbejdernes sociale velbefindende og generelle tilfredshed. Vores miljøorganisation arbejder løbende med tiltag for at sikre at samarbejdet på de forskellige personalerestauranter lever op til vores standarder.

Resultater

I 2017 er planen, at vi vil forsøge at strukturere vores arbejde med den generelle tilfredsheds blandt vores medarbejdere. Vi har i flere år arbejdet med dette, dog uden at have et egentlig grundlag for at sammenligne udviklingen. Således vil vi undersøge hvordan vi kan skabe nogle resultater der gør det muligt at sammenligne, og derved skaber mulighed for at arbejde struktureret mod at forbedre arbejdsmiljøet og den generelle tilfredshed for vores mere end 200 medarbejdere.

Vi har haft en del udfordringer i forbindelse med at skabe de helt rigtige rammer for udsatte unge, men håber vi er kommet tættere på, med vores deltagelse i de nyeste skud på stammen – "VUVA". Med dette projekt ønsker vi at skabe en tidlig tilknytning til arbejdsmarkedet for de unge, og mener at det kan være med til at bane vejen for, at de tager en uddannelse og kommer i beskæftigelse. Vores erfaring er, at mange ikke kender til deres eget potentiale. Ved at give dem et netværk, og vise dem at de har en reel værdi for vores virksomhed håber vi, at de kommer tilbage på "det rigtige spor".

Vi har de seneste år haft rigtig meget fokus på arbejdsskader og 2015 blev et år, der viste netop hvor vigtigt der er, at vi bliver ved med at have fokus herpå og give medarbejderne den nødvendige information for at skabe så sikker en hverdag som muligt.





MILJØ

Vision

Vores ambition er, at fremstå som et godt eksempel for resten af branchen. Vi ønsker at promovere UN Global Compacts principper i hele vores værdikæde, og ønsker at være en aktiv del af de lokalsamfund som vi er i kontakt med.

Vi er klar over, at vi ikke kan levere løsningerne til de store globale menneskelige og miljømæssige kriser vi har oplevet i 2016, men vi mener at selv de små succeser er værd at dele. Derfor vil vi fortsat arbejde med vores bæredygtige tiltag og udvide vores fokusområder, der hvor vi mener vi kan gøre en forskel.

Fremskridt

Vi er en virksomhed i konstant vækst, og vi erkender at vores kunder i fremtiden vil efterspørge endnu flere bæredygtige tiltag. Derfor er det også vigtigt, at vi konstant udvikler på vores bæredygtige tiltag og opretholder vores fokus på at drive en miljørigtig og bevidst forretning.

Vi er derfor også stolte af, at vi kan præsentere den første offentlige danske svanemærkede kantine. Som Gladsaxes borgmester Karin Søjberg Holst sagde ved overrækkelsen af certificeringen; "Gladsaxe Kommune er den første kommune i Danmark, som har en kantine, der er svanemærket. Dagen i dag er en god dag for miljøet, for Gladsaxe, for medarbejderne og for virksomheden Cheval Blanc".

Resultater

Siden 2016 har vi udført en del spændende tiltag. Vi har generelt over hele linjen sænket forbruget af energi, kemikalier og vand og reduceret mængden af affald. Specielt vores svanemærkede kantiner har vist vejen til at drive en grønnere forretning og forberede forretningen på strengere miljøkrav i fremtiden.

Vi er i gang med en større projekt vedr. besparelser på energiforbruget. I samarbejde med Egmont A/S har vi besluttet at lave en detaljeret måling af forskellige energibesparende projekter. Vi glæder os til at fremvise resultater af projektet til næste års rapport, samt håber at kunne benytte den viden vi får, til at skabe større energibesparelser vi vores øvrige kantiner.

Vi har de seneste år haft enormt fokus på madspild, og har fra vores tidligere projekter udbredt vores erfaringer i forbindelse med netop redueringen af madspild til alle vores kantiner. Derudover har vi indført markedsdage flere steder, hvor medarbejdere får muligheden for at købe lækre økologiske madvarer mm.

Vi stiller ofte de overskydende madvarer til rådighed for kantinernes brugere, hvis der skulle være noget vi ikke kan nå at få brugt i madlavning. Dette gælder fx ved større arrangementer, hvor der kan være mere tilbage, end vi kan anvende/gemme til dagene efter.

Sidst men ikke mindst, så holder vi ofte foredrag for de virksomheder hvor vi driver kantine, for at sikre os at de forstår vores koncept "Køkken Fri Fornuft", der sætter vores gæsters sundhed i centrum, med henblik på stabilt blodsukker. Vores økologi er en vigtig del af konceptet, og vi er stolte af, at vi i år har 13 Kantiner med det økologiske bronzemærke, 3 med det økologiske sølvmærke og 2 Svanemærkede kantiner.





ANTI-KORRUPTION

Vision

Vi har stadig samme nul-tolerance overfor korruption, både hvad angår bestikkelse, afpresning og korruption. Korruption og andre former for uetisk adfærd er en trussel imod vores måde at drive forretning.

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.

Resultater

Cheval Blanc har på intet tidspunkt været under mistanke for korruption eller andre former for bestikkelse, afpresning eller uetisk adfærd. Vi vil fortsætte med at have fokus på det, og ledelsen vil forsat informere ansatte om vores Code of Conduct og vores nul-tolerance i forbindelse med korruption.