



UN GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION ON  
PROGRESS

2018 MAJ







## 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 medlemskabet 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**



## MENNESKE- & ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

### Vision

Hos Cheval Blanc bygger vi vores sociale engagement på et fundament af basisværdier. Disse går på at overholde og respektere de internationalt besluttede rettigheder i forbindelse med menneske- og arbejdstagerrettigheder. Det er vigtigt for os, at vi som minimum sikrer, at vi på ingen måde er involveret i nogen form for overskridelse heraf – selvfølgelig i eget hus men ligeledes ved vores leverandører. Det er vores politik, at vi sikre lige rettigheder for alle. Dette forsøger vi ligeledes at fremhæve ved at have en kultur der fordrer respekt for loven, og omsorg for alle mennesker der er berørt af vores daglige drift.

Vi ønsker ligeledes, at tage en aktiv rolle i promovringen og overholdelsen af menneske og arbejdstager-rettigheder, som de beskrives i UN Global Compact.

### Fremskridt

Løbende revurderer vi relevante politikker og systemer for at sikre at de er tidssvarende og relevante for at møde vores høje krav om etiske standarder. Vi har stadig strenge kriterier i udvælgelsen af vores leverandører og vi fokuserer altid på at finde råvarer af højeste kvalitet, produceret og plejet under forhold som er acceptable for os selv, og vores mange kunder.





## Resultater

Vi overholder alle relevante lovgivninger, og støtter ILO's erklæring vedrørende overholdelsen af fundamentale principper og rettigheder på arbejdspladser.

I de sidste tolv måneder har der ikke været nogle rapporterede overtrædelser, og vi er stolte af at der ikke har været nogle siden Cheval Blanc blev etableret.

Fordelingen en af mænd og kvinder er henholdsvis stadig ca. 50/50 procent blandt køkkenpersonale og 46/54 procent på ledelsesniveau.

Vi har valgt at fortsætte vores arbejde med "VUVA" (Virksomheder for Unges Vej ind i Arbejdslivet). Vi har oplevet en positiv respons på projekter og kan mærke at vores arbejdsplads er med til at skabe en tidlig tilknytning til arbejdsmarkedet for de unge. Vi finder det enormt berigende at vi kan være med til, at få unge til at indse deres eget potentiale, og mærke at de virkelig gør en forskel i et meningsfulgt job.

Vi opfordrer stadig vores leverandører til at støtte UN Global Compacts principper, og forbedre deres sociale engagement, hvor det er muligt. Siden sidste rapport har vi haft 8 rapporterede arbejdsulykker. Vi fortsætter vores bestræbelser på at holde dette så tæt på nul som muligt, og det vil derfor være et indsatsområde der vil være i fokus år efter år.



## MILJØ

### Vision

Vi er fokuseret på at skabe en bedre og mere bæredygtig fremtid, og vores mål er, at skabe dette uden at gå på kompromis med vores egne høje standarder, samt at sikre at de muligheder vi har i dag ligeledes vil være mulige for generationerne efter.

Vi forsøger år efter år, at identificere de områder hvor vi mener at vi som virksomhed kan have den største effekt. Dette gælder både i forhold til den direkte påvirkning vi har på miljøet, men ligeledes hvordan vi positivt kan påvirke de flere tusinde af mennesker der dagligt nyder vores måltider. Dette er i håbet om, at vi kan skabe ringe i vandet og inspirere flere til at leve sundere, mere økologisk og bæredygtigt. Vi håber endvidere at vi kan være med til at fremme den grønne omstilling og reducere energiforbrug og miljøbelastning.

### Fremskridt

Vi forsøger at igangsætte initiativer der fokuserer på mindre madspild, bedre brug af ressourcerne og øget andel af økologi. Dette er heldigvis noget vi mærker stor efterspørgsel på. Det bekræfter os blot i, at det er den helt rigtige vej at gå og vores største mål er at skabe endnu mere glæde omkring, og fokus på mad med omtanke.

En helt central del af vores måde at lave mad på, er vores fokus på bæredygtighed. Vi arbejder målrettet for at nedbringe vores påvirkning på miljøet og reducere belastningen i samtlige led af vores værdikæde. 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

Cheval Blancs fremgangsmåde er, at vi starter med at skabe resultater i mindre skala, for derefter at brede det ud til flere af vores service restauranter på landsdækkende plan.

Vi arbejder stadig med vores økologiprocent, og går efter at få flere af vores service restauranter mærket med Det Økologiske Spisemærke. Vi er meget stolte af, at vi har opnået at få fire ekstra restauranter med i denne ordning. I år har vi 17 med det økologiske bronzemærke, 2 med det økologiske sølvmærke og en med guld. Vi har stadig to Svanemærkede kantiner.

Igen i år arbejder vi også videre med vores madspildsprojekter, som vi er meget stolte af. Op til dette års Communication on Progress er vi gået i gang med et samarbejde med projektet "Bæredygtig Bundlinje", så vi kan blive endnu bedre i vores stræben efter at reducere madspild. Dette inkluderer også et pilotprojekt på at finde løsninger til genanvendelse af det madaffald der produceres.

Et af vores større projekter op til denne rapport har været at inkorporere FN's Verdensmål i vores arbejde. Vores ønske er at dette sker gennem maden, og ikke rapporter. I samarbejde med "Klimaklar" og "Netværk for Foodservice" har vi udvalgt en af vores restauranter til at afprøve dette, og forhåbentligt kan vi til næste år rapportere på hvorledes vi har tænkt os at udbrede dette til flere af vores service restauranter.

Siden sidste år har vi også fået foretaget et ressourcecheck på vores service restaurant i Gladsaxe Kommune og vi har indledt samarbejder med Grøn Innovation, Deko Refood og Bybi.



## ANTI-KORRUPTION

### Vision

Vi har ingen tolerance overfor korruption. Vi anser uetisk adfærd som et enormt problem, og finder det uacceptabelt at have samarbejdspartnere der udviser denne type adfærd. Vi arbejder selv ud fra et moralsk kodeks og forventer ligeledes af vores leverandører og samarbejdspartnere, at de gør det samme.

### Fremskridt

Vi undersøger og efterforsker altid tvivlsomme aktiviteter hos vores leverandører, hvis vi mener der er belæg for at iværksætte en undersøgelse for, at lukke eller afslutte et samarbejde af uforholdsmæssige karakter. Vi vil opsige samarbejder, hvis vi finder nogle samarbejdspartnere eller leverandører der agerer med uhensigtsmæssig adfærd.

### 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.