COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Bæredygtighedsrapport for Dining Group, JJ Holding

Denne bæredygtighedsrapport for JJ Holding er gældende for perioden;
den 13. september 2018 til den 12. december 2019.

Evald - Brasserie & Café
Papirfabrikken 10 b
8600 Silkeborg
CVR: 28673507
+45 86 80 33 66
www.evald.nu

Holgers Kro – Kroen i centrum
Søndergade 20a
8600 Silkeborg
CVR: 40574441
+45 88 443 443
www.holgerkro.dk

Zorba – Restaurant & Taverna
Nygade 19
8600 Silkeborg
CVR: 26400422
+45 88 443 443
www.zorba-silkeborg.dk

Indholdsfortegnelse

Kort fortalt - af Direktør, Jacob Niebuhr **3**

Beskrivelse af os **3**

Mission og vision **5**

FN'S Global Compacts 10 principper **5**

Menneskerettigheder **6**

Arbejdstager **6**

Miljø **7**

Antikorruption **9**

Datagrundlag **10**

COMMUNICATION ON PROGRESS
UN GLOBAL COMPACT
This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.
We welcome feedback on its contents.

Kort fortalt - af Direktør, Jacob Niebuhr

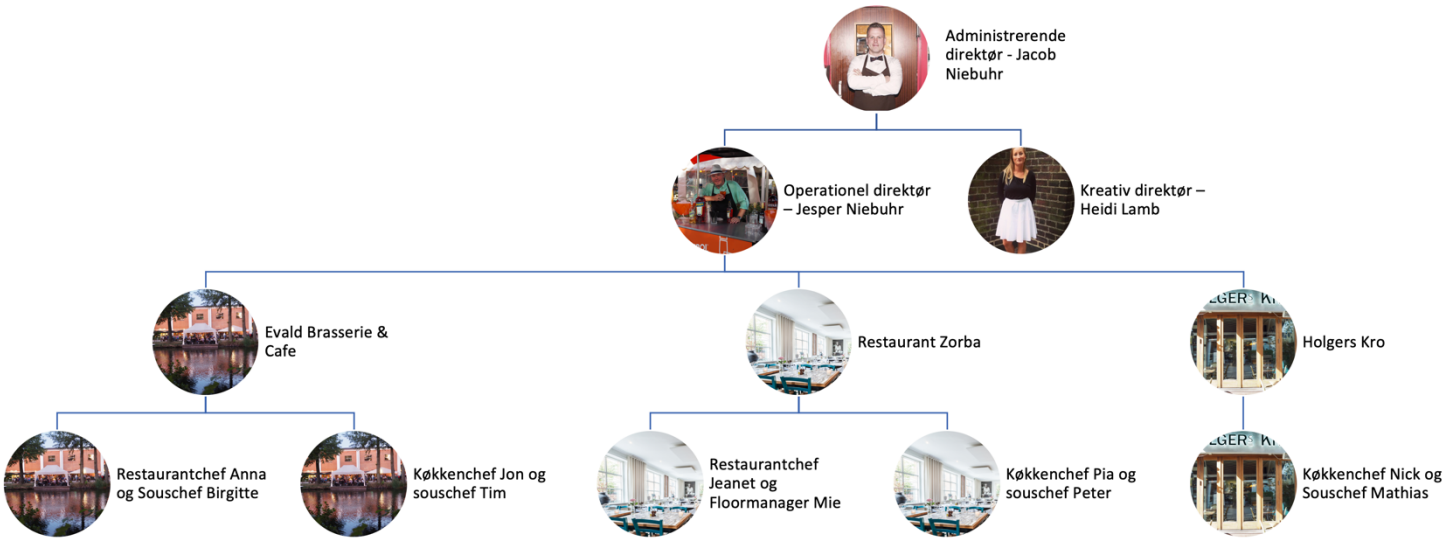
Som virksomhed er det blevet en selvfølge for os at arbejde med en tredelt bundlinje.
Vi har som virksomhed som udgangspunkt det formål at tjene penge, men det bør og skal ske med stort hensyn til det samfund og de omgivelser, vi virker i.

I denne rapport redegør vi for, hvor vi som virksomhed befinder os nu, og hvor vi er på vej hen.
Der er et stort stykke arbejde foran os, men vi er bevidste om, at vi kan nå rigtig langt ved at arbejde systematisk med samfundsansvar og gør det med den største glæde og ydmyghed.

Beskrivelse af os

Vi er en lille organisation, bestående af tre spisesteder i Silkeborg; Evald Brasserie & Cafe, Restaurant Zorba og Holgers Kro.

Organisationsplan



Evald åbnede tilbage i 2003 og fra begyndelsen har det været vigtigt at servere frisk hjemmelavet mad af gode råvarer, gerne købt ved lokale producenter eller leverandører.

Restaurant Zorba overtog vi d. 1. juli 2015 og med 30 år på bagen, var det nærmest en institution i byen, da vi overtog. På Zorba har vi en del spisende gæster i huset, men take-away er også en stor del af vores omsætning med ca. 10.000 kuverter ud af huset om året.

I juni 2019 åbnede vi Holgers Kro med traditionel dansk mad.

I hele organisationen gælder det, at vi laver maden fra bunden og handler lokalt, når det er muligt. Vi arbejder fokuseret på at blive en mere samfundsansvarlig organisation. Derfor gav det rigtig god mening for os at blive en del af REGA – *Restauratørernes Garantiordning.*

REGA er verdens første brancheinitiativ, hvor vi samarbejder med andre restauratører om at løfte kvaliteten af vores arbejde med samfundsansvar. Når man bliver en del af REGA, forpligter man sig til og stiller garanti for, at man arbejder fokuseret på at drive ansvarlig virksomhed med særligt fokus på social, miljømæssig og økonomisk bæredygtighed.

Det kan lyde som nogle store ord for en lille organisation med tre spisesteder i Silkeborg, men vi tror på, at vi kan gøre en forskel. Kernen af hele samarbejdet med REGA er nemlig, at vi har respekt for menneskerettighederne, vi vil gøre vores bedste for at beskytte miljøet og vi vil forebygge korruption.

REGA har som brancheinitiativ kun eksisteret siden 2018, men vi har på Evald, Zorba og nu også Holgers Kro arbejdet med samfundsansvar igennem længere tid.

Vi er i gennemsnit 80 ansatte i hele organisationen med højsæson i sommerhalvåret. På et år har vi gennemsnitligt 140.000 gæster fordelt på de tre restauranter.

Vi er en værdiledet organisation, hvor vi arbejder med vores værdier i hverdagen. I praksis bliver vores værdier drøftet inden frokost- og aftenservice, hvor vi vælger et fokusområde. På den måde sikrer vi, at vi dagligt tager et aktivt valg om at leve op til vores værdier og behandle hinanden og vores medmennesker med respekt.

Vores idealer er sammenhold, tryghed, tillid, respekt og anerkendelse.

Mission og vision

MISSION - vores restauranter er sat i verden for:

- At drive innovative og trendsættende restaurationer i Silkeborg.
- Vi vil give byens bedste service med en effektiv ekspedition af mad og drikkevarer af høj kvalitet til fornuftige priser, hvor gæsten er i centrum.
- Vi vil være de stærkeste team i byen.

VISION – vi ønsker at:

- Være de foretrukne spisesteder i Silkeborg.
- Være de anbefalede steder for turister.
- Være en attraktiv arbejdsplads, der dygtiggør vores medarbejdere gennem efteruddannelse samt uddanner elever med høj selvstændighed samt et højt fagligt og kreativt niveau.
- Tage samfundsansvar både mht. menneskerettigheder, miljø og anti-korruption.
- Bidrage til byens kultur og foreningsliv.
- Være den foretrukne samarbejdspartner for erhvervslivet.

FN'S Global Compacts 10 principper

Vi arbejder med FN Global Compact ti principper, hvis mission er at mobilisere en global bevægelse af virksomheder for at skabe en bedre verden. Denne mission skal nås blandt andet ud fra de ti principper, som alle medlemsvirksomheder af Global Compact forpligter sig til at efterleve.

Menneskerettigheder

**Henvisning til princip #1 og princip #2*

Vi har lavet en indvirkningsanalyse på menneskerettigheder i første kvartal af 2019. Her forholder vi os til organisationens mulige indvirkninger på samtlige menneskerettigheder. Ud fra denne analyse har vi lavet en aktionsplan, som er ved at blive implementeret.

I vores organisation har vi flere ansatte med særlige behov, som der skal tages hensyn til. Vi har blandt andet to flexjobbere ansat, som vi hjælper med at komme tilbage til arbejdsmarkedet foruden to tidligere flexjobbere, som nu er ansat på fuldtid. Vi har stor succes med at fastholde vores medarbejdere - også under længerevarende sygdomsforløb.

Vi har et samarbejde med Silkeborg Kommune om at få integreret flygtninge og få dem indsluset på det danske arbejdsmarked. Derfor har vi flere gange haft og har ansatte som er krigsflygtninge og ønsker en karriere inden for restaurationsbranchen.

Vi sørger for, at vores nye medarbejdere bliver introduceret til vores værdier, mission, vision, idealer og herunder menneskerettighederne gennem vores personalehåndbog.

Arbejdstager

**Henvisning til princip #3 til #6*

Vi har fået lavet en APV-undersøgelse, som beskriver medarbejdernes arbejdsmiljø. APV-undersøgelsen bliver foretaget hver 3. år, men vi planlægger at lave en trivselsanalyse hvert år, som ikke er så omfattende, men som omhandler menneskerettigheder, chikane, mobning, mv. Vi har en arbejdsmiljørepræsentant, der sikrer, at vores medarbejdere er sikret et sikkert arbejdsmiljø.

I vores organisation er der 13 personer med ledelsesansvar fordelt på syv mænd og seks kvinder. Hos os er der plads til alle uanset etnicitet, religion, seksualitet, osv.

Vi uddanner vores personale i alle ledelseslag. Vi har på nuværende tidspunkt syv kokkelever fordelt på de tre restauranter, som går på Teknisk Skole. Derudover tilbyder vi alle ledere, mellemledere og ansatte, som ønsker at arbejde med ledelse, uddannelse på Erhvervsakademiet i Århus.
Vi tilbyder sundheds- og tandskadeforsikring til vores fastansatte.

I vores personalehåndbog beskriver vi vores politik imod sexchikane, mobning, chikane, religionsfrihed, racediskrimination, stress, personlig sikkerhed, arbejdsskader osv.

Princip #3: I Danmark er der foreningsfrihed, og i beskrivelsen i vores personalehåndbog står der, at vores medarbejdere har frihed til selv at vælge, om hvorvidt de ønsker at være organiseret, og hvor de ønsker at være det. Vi anbefaler, at de som minimum melder sig ind i en A-kasse.
Vores organisation har ingen overenskomst, men vi følger den offentlige regulering på området.

Vi har ikke en minimumsløn i Danmark, men vi vil, gennem REGA, lave en undersøgelse, der giver et indtryk af, hvad minimumslønnen bør være i restaurationsbranchen.

I Danmark er elever underlagt den indgåede overenskomst på området. Eleverne har samme frie valg for organisering som øvrige medarbejdere, vi anbefaler også her som minimum et medlemskab af en A- kasse.

Princip #4 og # 5: Tvangsarbejde og børnearbejde er ikke en udfordring hos os internt, men der kan være udfordringer hos vores leverandører, deres underleverandører og producenter.
Vi stiller i fremtiden krav gennem vores **Code of Conduct for Forretningsrelationer** om at vores samarbejdspartnere også følger minimumsstandarden for ansvarlig virksomhedsadfærd som beskrevet i UNGP og OECD's retningslinjer.

Princip #6: Vi arbejder og vil fortsætte arbejdet med at eliminere diskrimination ved at synliggøre vores politikker i vores jobopslag, på sociale medier, i vores personalehåndbog og i alt vores kommunikation – både internt og eksternt. Vi arbejder med det i vores oplæring af nye medarbejdere, hvor vi i vores personalehåndbog beskriver, hvordan vi behandler alle medarbejdere, ansøgere og gæster lige i organisationen, uanset etnicitet, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap samt national eller social oprindelse. Vi arbejder dermed aktivt for at sikre ligebehandling både ved rekruttering og i forhold til uddannelse, løn, jobindhold, orlov og karriere. Vi beskriver i personalehåndbogen, hvordan det er alles ansvar, at der ikke sker forskelsbehandling eller diskrimination, og vi opfordrer vores medarbejdere til at henvende sig til ledelsen, hvis de oplever forskelsbehandling.

Whistleblower ordning: Vi har lavet et link til medarbejderne med en anonym brevkasse, hvor de anonymt kan fortælle om mulig diskrimination, frustrationer eller andet til ledelsen, som så herefter tager sig af det.

Miljø

**Henvisning til princip #7 til #9*

I Dining Group, JJ Holding har vi oprettet et miljøudvalg på tværs af de tre restauranter, som har fået til opgave at sætte endnu mere fokus på bæredygtige og miljøhensigtsmæssige løsninger. Indtil nu har miljøudvalget arbejdet med:

- Slut med brunchbuffet: I januar 2015 stoppede vi med at servere vores brunch på buffet, fordi vi i den forbindelse smed op mod ½ tons mad ud om året på Evald.

- På Zorba og Holgers Kro samler vi fedt og fritureolie samt al organisk affald. Dette afhenter DAKA Refood, som genanvender fedtet, olien og madresterne. Vi har planer om at få det implementeret på Evald indenfor det kommende år.

- Vi ønsker at mindske vores forbrug af plastik og vil have endnu større fokus på det fremover på alle restauranter. Indtil nu har vores miljøudvalg blandt andet arbejdet med at få skiftet vores mikroplastklude ud med bomuldsklude. På Zorba har vi en del take-away med dertilhørende emballage. Her har vi skiftet ud i vores udstyr for at mindske brugen af plastik så vidt muligt. Vi har desuden et fokus på vores forbrug af plastiksugerør og ønsker at mindske dette.
- I forhold til Verdensmål nummer 6, delmål 1 har vi skiftet vores vandflasker i plast ud med vandflasker i glas med tilhørende filtreringssystem. Vi bruger derved det lokale vand fra hanen i stedet for at importere vand i plastikflasker. Derudover donerer vi 120 liter rent og renset vand til verdens fattigste børn, for hver gang en gæst køber vand hos os. Dette gør vi gennem Unicef og projekt #DelDitVand.
- Gennem REGA vil vi tilbyde vores gæster bæredygtige goodie bokse til deres madrester.
- Vi har et stort fokus på at undgå madspild i køkkenerne. Vi bestiller varer hjem med omtanke og planlægger vores personale-mad for 1-2 uger ad gangen så, vi kan få brugt vores rester fornuftigt og lave god og sund personalemad hver dag.
- Vi arbejder med friske råvarer, og derfor har vi et begrænset menukort, så vi ikke har vare, der overskrider holdbarheden, fordi retterne, hvor de indgår ikke bliver solgt. Vi sørger for at planlægge menuen, så flere af råvarerne indgår i flere af retterne og at der evt. kan laves fond, henkogning eller andet på råvarerne.
- Vi vasker vores eget vasketøj. På den måde sparer vi miljøet for transporten af vores vasketøj frem og tilbage. Vi har droppet at dække op med hvide duge på 2 ud af vores 3 restauranter for at undgå vask og transport frem og tilbage.
- Vi har skiftet vores stearinlys ud med parafinlys, da de udleder halvt så mange partikler, og vi har skiftet alt elektrisk lys til LED. For os er det også de små ting, der tæller.

Det, som vi skal arbejde på i nærmeste fremtid:

- Affaldssortering på Evald
- At gøre alt vores take-away udstyr miljøvenligt.
- Have et endnu større fokus på at mindske brugen af plastik og mikroplastik.
- Have et fokus på at mindske madaffald fra gæster og produktion.

Vi planlægger at lave en risikoanalyse i 2020.

I samarbejde med REGA, Global Compact Network Denmark og Industriens Fond deltager vi i en projekt, der hedder Verdensmål i Værdikæden. Her går vi sammen som branche og samarbejder

om at løse problematikker inden for to hovedområder:

1) Fremtidens ressourcer og Emballage herunder **A)** Den Cirkulære Restauration & **B)** Fremtidens Take Away System.
2) Fremtidens fødevarer herunder **C)** Fra Græs til Gæst & **D)** Fra Madspild til Ressource.

OVERSIGT: VÆRDIKÆDEGRUPPER

FREMTIDENS RESSOURCER & EMBALLAGE

Nr.	Navn	Verdensmål	Emner
A	Den Cirkulære Restauration	12 (12.5)	Indkøb af varer; forlængelse af levetid på indkommende emballage og ressourcer (genbrug og genanvendelse)
B	Fremtidens Take Away System	12 (12.5)	Transparens og viden omkring bæredygtighed af take away emballagetyper; systemer og modeller for bedre take away system

FREMTIDENS FØDEVARER

Nr.	Navn	Verdensmål	Emner
C	Fra Græs til Gæst	9 (9.2), 15 (15.5)	Systemer, løsninger og transport til mere og bedre lokal sourcing; indkøbssystemer; urban farming, økologi
D	Fra Madspild til Ressource	12 (12.3 og 12.5), 13 (13.3)	Madspilds rolle i CO2 regnskab; uddannelse af personale; inddragelse af kunder; udnyttelse af "waste streams"; bedre håndtering af madaffald

---

Vi er klar over nogle af de udfordringer, vi som branche har og det er noget vi vil belyse i projektet: "Verdensmålene i Værdikæden".

Antikorruption

**Henvisning til princip #10*

Danmark er et af verdens mindst korrupte lande og sådan skal det fortsætte. Læser man *Transparency International* analyse fra 2018 ligger vi også på en førsteplads som verdens mindst korrupte samfund.

En af grundene til denne placering, kunne f.eks. være den danske lovgivning om korruption. Her står der klart og tydeligt i straffeloven §299 stk. 2, at det at give, modtage eller fordrer til udveksling af gaver eller andre fordele i forbindelse med handelsaftaler kan resultere i bøder eller fængselsstraf. Vi anerkender selvfølgelig den danske lovgivning og arbejder aktivt imod korruption.

Vi er klar over nogle af de udfordringer, vi som branche har, og dette vil vi belyse i denne analyse i samarbejde med REGA.

Vi har derfor beskrevet i vores Personalehåndbog, at personalet ikke må modtage kontantbeløb fra en enkelt person på mere end 49.999,- for at sikre, at vi overholder lovgivningen jf. hvidvaskningsloven.

Vi planlægger at gennemføre en risikoanalyse på området i løbet af 1. kvartal af år 2020.

Datagrundlag

Vores organisation og menneskerne i den:

I direktionen er der to mænd og en kvinde. 🔵🔵🔴
På lederniveau er der en lige fordeling af mænd og kvinder med fem mandlige ledere og fem kvindelige ledere. 🔵🔵🔵🔵🔵 🔴🔴🔴🔴🔴

I hele organisationen er der en fordeling på 32 mænd og 42 kvinder.

Vi har seks ordinære kokkeelever med en fordeling af en kvinde og fem mænd. 🔴 🔵🔵🔵🔵🔵

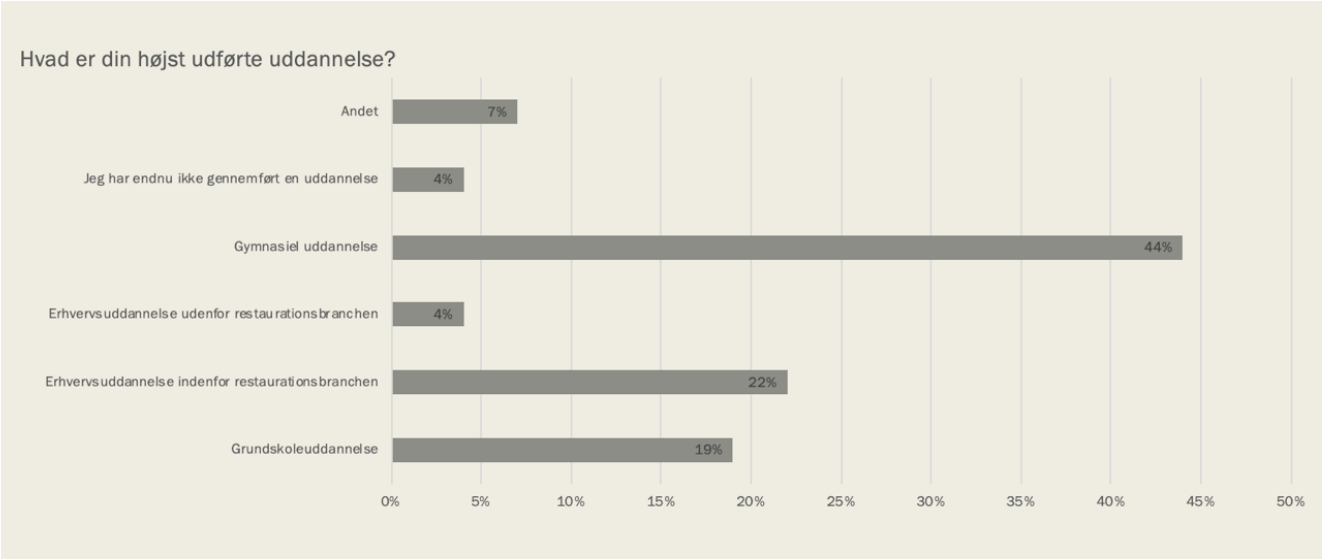
Herudover har vi en enkelt mandlig IGU (Integration og GrundUddannelse) elev. 🔵

Vi har to kvindelige flexjobbere ansat. 🔴🔴
Vores aldersspredning i organisationen er fra 15 år til 63 år.

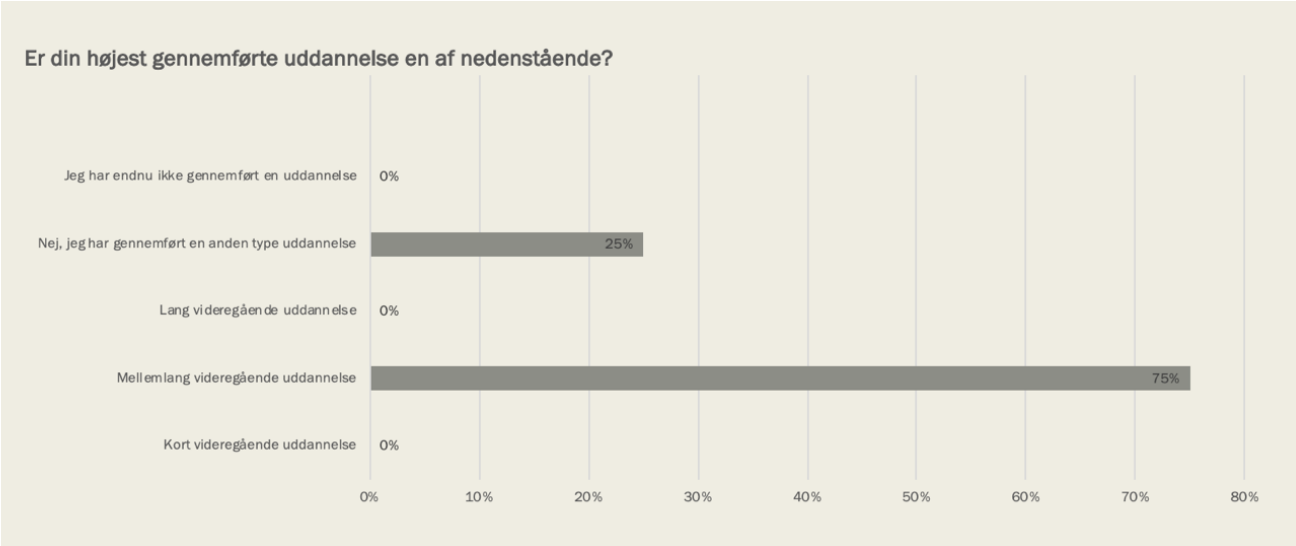
I løbet af 2019 har vi anmeldt to skadestilfælde på medarbejdere. Disse har været uden yderligere sagsbehandling.

Vi har for nyligt oprettet en brevkasse, hvor medarbejdere anonymt kan henvende sig, hvis de oplever chikane, mobning, brud på retningslinjer, osv. til ledelsen, som så tager sig af dette. Vi har endnu ikke oplevet at modtage en anonym henvendelse.

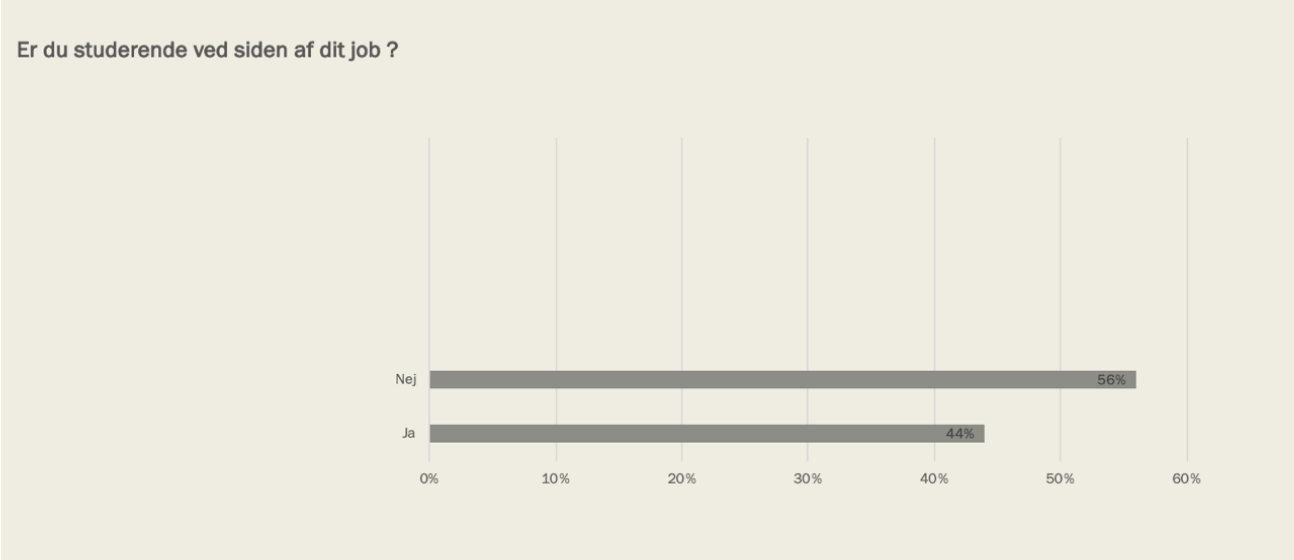
Disse grafer er lavet efter en undersøgelse som Epinion lavede i samarbejde med REGA, hvor vores medarbejdere blev stillet nogle forskellige spørgsmål:



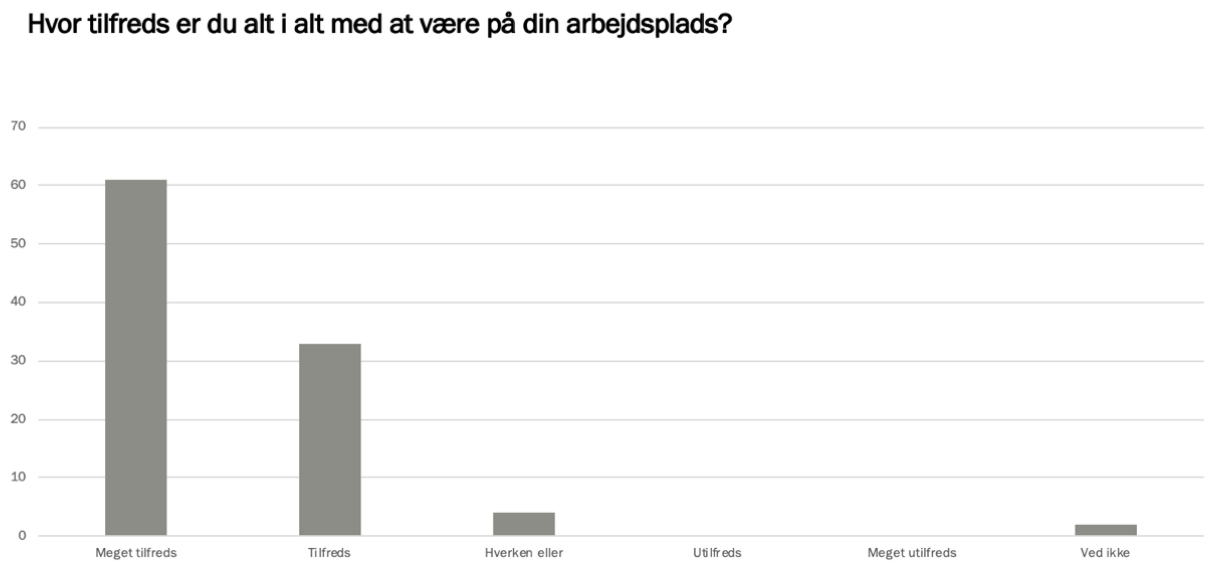
Den højst udførte uddannelse i vores organisation:
44 % af vores medarbejderes højst udførte uddannelse er en gymnasiel uddannelse.
22 % af vores medarbejdere er uddannet indenfor restaurationsbranchen.



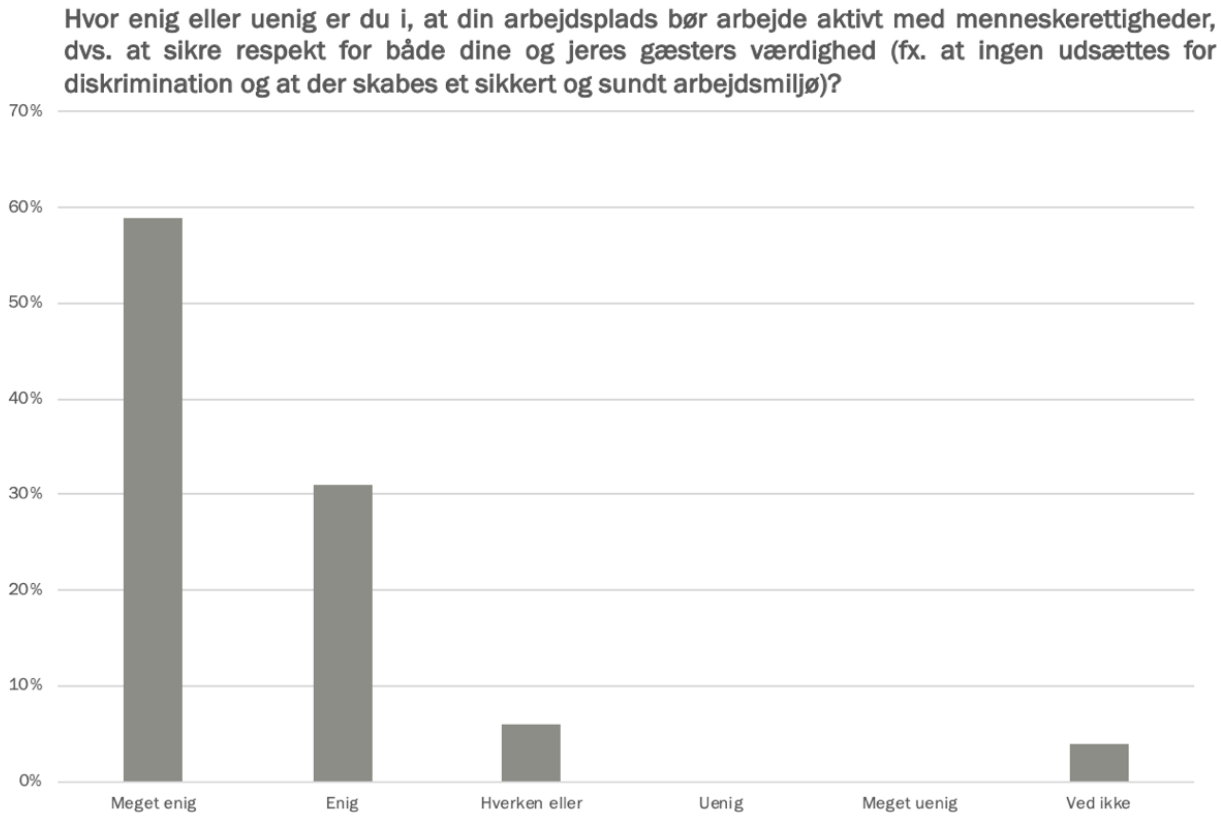
7 % af vores medarbejdere har en anden type uddannelse, her har 75 % en mellemlang videregående uddannelse og 25 % har en anden type uddannelse. Dette er en diplomuddannelse i Ledelse fra Erhvervsakademiet i Århus.



56 % af vores medarbejdere studerer ved siden af arbejdet. Dette er både fuldtidsstudie og deltidsstudie.



61 % af vores medarbejdere er meget tilfredse med at være på arbejdspladsen.
32 % af vores medarbejdere er tilfredse.
7 % har svaret *Hverken Eller* og *Ved Ikke.*



59 % af vores medarbejdere er meget enige i at vi som arbejdsplads skal arbejde aktivt med menneskerettigheder.

31 % af vores medarbejdere er enige i at vi som arbejdsplads skal arbejde aktivt med menneskerettigheder.

10 % har svaret *Hverken Eller* og *Ved Ikke.*