

---

# ORIGINALCOFFEE

---

BREWED BY FRIENDS SINCE 2012

**ORIGINAL COFFEE**  
**COP RAPPORT**  
**03.2020**

# INDHOLD

- 1 Hvem er vi?
- 2 Statement: Arbejdet med UN Global Compact
- 3 De 10 principper
  - 4 Menneskerettigheder
  - 5 Medarbejderens rettigheder
  - 6 Miljø og Klima
  - 7 Anti-korruption
- 8 Hvad så nu?



# 1: HVEM ER VI?

Det startede i 2010 da barndomsvennerne, Nikolaj og Philip, besluttede sig for, at kaffe skulle være mere end en hobby – det skulle være en levevej. I 2012 åbnede den første kaffebar under navnet Original Coffee, og “Brewed by Friends” blev en grundsten for virksomheden. I 2013 blev Nikolajs storebror, Jonas, en del af det hold, som også i dag arbejder for at levere de bedste kaffeoplevelser.

I dag har vi 9 kaffebarer rundt i København og omegn, der alle har fokus på kaffen og den gode service.

Vi vil hele tiden forbedre os: Vi ønsker at kunne give vores kunder den bedste oplevelse og vores ansatte de bedste vilkår. I 2018 blev vi medlem af REGA (Restauratørernes Garantiforening). Herigennem blev vi også en del af FN's Global Compact, som er udgangspunktet for denne rapport.

Denne COP rapport er vores første, og vi er spændte på at se udviklingen fremover – både internt i virksomheden og i omverden.



## 2: STATEMENT: ARBEJDET MED UN GLOBAL COMPACT

Vi er bevidste om, at vi som virksomhed bærer et samfundsansvar. Vi skal værne om menneskets værdighed, beskytte miljø og for generelt at drive fair forretning. Derfor engagerer vi os i partnerskaber for ansvarlighed. Det er partnerskaber som REGA (Restauratørernes Garantiordning). Gennem vores engagement i REGA har vi forpligtet os til at arbejde systematisk med at forbedre vores arbejde med social, miljømæssig og økonomisk bæredygtighed. Den rejse begyndte i foråret 2018, og vi vil frem mod opdateringen af denne politik tage de næste skridt i vores arbejde med samfundsansvar. Vi vil bygge vores virksomhed på bæredygtige principper: Respekt for menneskerettigheder, for miljøet og forebyggelse af korrupsion. Vi har derfor forpligtet os til FN's Global Compacts ti principper og den globale minimumsstandard for samfundsansvar, og støtter op om dette.

## 3: DE 10 PRINCIPPER

Her præsenterer vi vores arbejde med de 10 principper. Principperne behandles ud fra de fire overordnede kategorier: Menneskerettigheder, medarbejderens rettigheder, miljø og klima samt anti-korrupsion.

Under hver kategori omtaler vi vores holdning til området, og hvordan vi arbejder med det indenfor virksomhedens rammer. Vi binder ikke vores arbejde 1:1 op på de 10 principper, da det ikke er meningsfuldt i alle tilfælde. Vi behandler i stedet principperne under egne underkategorier (benævnt med tal i hvert afsnit).

## 4: MENNESKERETTIGHEDER

**Princip 1:** Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelseområde; og

**Princip 2:** sikre at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.



Som dansk virksomhed er det en selvfølge for os, at vi overholder og respekterer FN's menneskerettigheder. Vi værner om vores ansattes 1) sikkerhed og 2) menneskerettigheder.

**1** Som virksomhed sørger vi for, at vores ansatte arbejder under sikre rammer og forhold. Der er regler for, hvor meget den ansatte må løfte og vi sørger for, at der altid er de rigtige værktøjer til rådighed. Et eksempel er, at der altid skal være handsker til rådighed, så den ansatte kan benytte disse, når der skal anvendes rengøringsmidler. Vi indkøber Svane-mærkede rengøringsmaterialer, så den ansatte (og miljøet) ikke udsættes for unødige kemikalier mv.

Hvis den ansatte møder situationer eller udfordringer i arbejdsdagen, som opleves som usikre eller tvivlsomme, så opfordrer vi på det kraftigste den ansatte til at give besked til nærmeste leder. Således kan der tages hånd om situationen hurtigst muligt og findes en løsning.

Vi opfordrer til åben dialog mellem ansatte, managers og ledelse. Vores managers har deres daglige gang i de respektive kaffebarer, hvor de observerer og snakker med medarbejderne. Den enkelte manager er ansvarlig for eget team, og det forventes af dem, at de inddrager deres team i den daglige drift af kaffebaren. Vores managers kan altså på daglig basis stemple

ind hos den enkelte medarbejder, og derved sikre, den ansatte trives i arbejdsgangen. Det forventes også, at managers formidler information, feedback, ris og ros fra ansatte videre til ledelsen, så alle har mulighed for at blive hørt.

Der afholdes et manager-møde med ledelsen en gang om måneden, hvor der gøres status, og eventuelle problemstillinger kan tages op. Dele af ledelsen har derudover også deres daglig gang rundt i de forskellige kaffebarer. Der er her mulighed for, at manager så vel som medarbejder kan henvende sig direkte, og vende tanker og idéer med ledelsen uden for de fastlagte møder.

**2** Alle medarbejdere er ansat på en kontrakt, der er i overensstemmelse med FN's menneskerettigheder. De respektive kontrakter italesætter medarbejderens ret til ferie, pause, barsels- og graviditetsfravær samt opsigelse. Dertil har vi en personalehåndbog, som uddyber informationer om arbejdsgang, forventninger, løft, rengøring, kommunikationsveje mv. Det er vigtigt for os, at den ansatte altid er bevidst om sine rettigheder og ved, at ledelse og administration er klar til dialog, hvis der er spørgsmål, tvivl eller indvendinger.

Vi er opmærksomme på, at menneskerettighederne skal efterleves, ikke bare i egne rækker, men i hele værdikæden. Derfor vælger vi vores leverandører og samarbejdspartnere med omhu og på et så oplyst grundlag som muligt.

Vores vigtigste råvarer er kaffebønnerne. Derfor indgår vi i et samarbejde med Kontra Coffee, som er en kaffeleverandør, der hovedsageligt arbejder med Direct Trade. De indkøber deres kaffebønner med hensyn til kaffebondens rettigheder. Personlig kontakt med bonden er en del af handlen, og bonden er sikret en pris, som er højere end ved Fairtrade. Man ønsker ved Direct Trade, at bonden får et ordentligt udbytte, som kan bruges til forbedringer i produktion og for personel.

## 5: MEDARBEJDERENS RETTIGHEDER

**Princip 3:** Virksomheder bør opretholde friheden til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger; og

**Princip 4:** støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde; og

**Princip 5:** støtte afskaffelse af børnearbejde; og

**Princip 6:** eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.



Som virksomhed værner vi om vores ansattes 1) rettigheder, 2) trivsel og 3) udvikling.

**1** Vi anerkender vores ansattes ret til kollektiv forhandling, og vi indgår i åben dialog med vores managers og deres teams.

Vi støtter op om kampen mod tvangsarbejde: Derfor er alle vores medarbejdere ansat på kontrakt, som beskytter deres arbejdsmæssige rettigheder. Udover kontrakten har alle ansatte adgang til (og skal orientere sig i) førnævnte personalehåndbog. Personalehåndbogen uddyber alle aspekter af at arbejde hos virksomheden, så medarbejderen aldrig er i tvivl om fremgangsmåder, rettigheder eller ansvar.

Vi støtter op om kampen mod børnearbejde: Vi ansætter som hovedregel ikke folk under 13 år. Skulle det blive relevant, så indgår vi de fornødne aftaler med offentlige instanser og forældre før ansættelse. Ved ansættelse af personer under 18 år, følges dansk lovgivning om ungarbejdere, så vi sikrer, at deres rettigheder overholdes.

Vi er imod diskrimination: Vi mener, at hverken køn, etnicitet, seksualitet, alder eller nationalitet skal have indflydelse på behandlingen af medarbejderen. Vi ansætter og sammensætter vores team på baggrund af erfaring, motivation og engagement. Vi tolererer ikke diskrimination eller forskelsbehandling, og det er vigtigt, at vores ansatte føler sig ordentligt og godt behandlet til enhver tid. Vi har ingen oversigt over ansattes etnicitet eller seksualitet, da vi ikke mener, at den information er relevant for virksomheden. Den ansattes alder vedkommer kun virksomheden ift. lovgivning for ungarbejdere, altså ansatte under 18 år, hvor der er ekstra hensyn at tage ift. arbejdstider og -opgaver.

Køn er frivilligt at oplyse. Vi arbejder ikke med kønskvoter, og det er ikke planen at indføre sådanne. Ansættelse sker på baggrund af erfaring, motivation og engagement og ikke køn. Det sagt, så er vi af den overbevisning, at en ligelig fordeling giver et dynamisk og alsidigt arbejdsmiljø. Derfor er kønslig fordeling noget, som vi er opmærksomme på i alle dele af virksomheden.

**2** For at sikre den ansattes trivsel indkaldes der ved jævne mellemrum til MU-samtaler og anonyme spørgeskemaundersøgelser. MU-samtalerne omhandler udviklingspotentialer, og de giver en god mulighed for at have en samtale med medarbejderen om arbejde og trivsel. De anonyme spørgeskemaundersøgelser giver ikke mulighed for dialog, men de lægger vægt på trivsel i det daglige arbejde, hvor alle har mulighed for (anonymt) at komme til orde. Vi opfordrer til åben og ærlig dialog mellem ansatte, managers og ledelse - vi arbejder som et hold og ud fra devisen "Brewed By Friends".

**3** Udviklingspotentialer for medarbejderen italesættes gennem MU-samtalerne. Her evaluerer vi arbejdsindsats, motivation og engagement. Hvis den ansatte udmærker sig, og udviser lyst og evne, så kan vi tilbyde efteruddannelse i forbindelse med arbejdet. Dette foregår på KEA, hvor den ansatte har mulighed for at deltage i et tilpasset uddannelsesforløb.



## 6: MILJØ OG KLIMA

**Princip 7:** Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer; og

**Princip 8:** tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og

**Princip 9:** tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier



Hos Original Coffee arbejder vi med ansvar gennem samarbejde, og vi er bevidste om vores eget samfundsansvar og den effekt, som vores handlinger har på vores omverden.

**1** Ansvarlige samarbejder: Som nævnt arbejder vi sammen med Kontra Coffee, som er vores kaffeleverandør. Det er et ansvarligt samarbejde med fokus på princippet om Direct Trade, hvor det er muligt. Herigennem sikrer vi os, at alle led i kaffens værdikæde behandles ordentligt.

Et andet vigtigt samarbejde for os er REGA. Dette er med til at drive os fremad, og det forpligter os til at arbejde aktivt og systematisk med forbedringer af vores virksomhed ift. social, miljømæssig og økonomisk bæredygtighed.

Derudover vælger vi, hvor muligt, danske samarbejdspartnere og leverandører: f.eks. får vi vores juice fra Gro, som producerer økologisk, sæsonbaseret juice, og vi får vores mælkeprodukter fra Thise, som producerer økologiske produkter.

**2** Råvarer: Vi har sølv-økologimærket (60-90% økologi), og det er vi stolte af og glade for. Vi kan ikke nå guld-mærket, da vores kaffe ikke er økologisk. Dette er fordi, den økologiske kaffe simpelthen (desværre) ikke når vores standard for kaffesmagen eller kan

leveres i de mængder vi efterspørger. Men sølv-økologimærket betyder, at vi altid skal tage stilling til, om vores råvarer er økologiske, og at vi altid prioriterer netop dette.

Vi ønsker at behandle alle råvarer med respekt og minimere vores spild – det giver mening på begge bundlinjer. Derfor vejleder vi vores personale om håndtering af råvarer, vi producerer begrænsede mængder mad ad gangen, og vi serverer mængder tilsvarende de flestes appetit: Hellere, at gæsten kan spørge om en ekstra skefuld, end at der smides mad ud ved hver servering.

**3** Energi: I 2012 gik vi over til 100% vindenergi til at drive vores kaffebarer, de steder det er muligt. Dette er fortsat en realitet, og det skal det blive ved med at være.

**4** Emballage: Dette er et miljømæssigt problem for mange i branchen. Når man servicerer kunder ud af huset, så er éngangsemballage uundværligt. Vi leder efter de bedste og mindst miljøskadelige alternativer, som samtidigt ikke kompromitterer kvaliteten. Vi opfordrer alle vores gæster til at vælge en "to-stay"-kop, når det er muligt og vi kan tilbyde vores gæster en genanvendelig to-go kop i alle kaffebarer, så vi sammen kan nedsætte vores forbrug af papkopper. Vi har udskiftet vores sugerør, så disse ikke længere er af plastik men af papir, og vi lader selv kunden bestemme, om de har brug for et låg til deres to-go kaffe eller ej. Vores engangsbestik er af træ, vores poser af papir og vi sælger vand i papkarton. Hertil gør vi også, hvad vi kan for at affaldssortere, og vi har et samarbejde med Dansk Retursystem ift. genbrug af vores glaspant.

## 7: ANTI-KORRUPTION

**Princip 10:** Virksomheder bør modarbejde

alle former for korrupsion, herunder afpresning og bestikkelse.

Vi modarbejder korrupsion, afpresning og bestikkelse. Danmark er listet som et af de mindst korrupte lande, og det gør vi vores for, at vi bliver ved med at være. Vi har som nation en omfangsrig lovgivning på området, hvilken vi som virksomhed selvfølgelig indretter os efter.

Vi har ingen historik med “gavegivning”, og vi har derfor ikke en nedskrevet politik på området. Det er dog noget, som vi er opmærksomme på, og “gaver” må aldrig influere beslutninger eller processer. Vi er opmærksomme på at bekæmpe al form for bestikkelse både internt i virksomheden og eksternt ift. leverandører.

Vi arbejder med et begreb om transparens, og vi forsøger på den måde at arbejde imod korrupsion internt i virksomheden og eksternt ift. vores samarbejdspartnere. Transparens for os betyder bl.a., at vi kræver at kende til alle led i kaffebønnens værdikæde, fra marken til vores kaffebarer (og dette gøres muligt ved Kontra Coffee og Direct Trade).

Internt i virksomheden arbejder vi med transparens i vores virksomhedsstruktur. Information om virksomhedsopbygningen og stillingsbeskrivelser er tilgængelige for alle medarbejdere, så alle er bekendte med de forskellige stillinger og de respektive ansvarsområder. Det fremgår også her, hvad der forventes af de forskellige led både ift. engagement og egenskaber.

Vi har en nultolerance over for afpresning (så vel som over for bestikkelse), men denne optræder også kun verbalt, da vi aldrig har oplevet problemer eller udfordringer på området.

## 8: HVAD SÅ NU?

I denne rapport har vi præsenteret vores nuværende udgangspunkt ift. de 10 principper. Det stopper selvfølgelig ikke her. Vi vil hele tiden arbejde på at forbedre os på de forskellige områder. Vi har en håndfuld idéer og initiativer på bordet, som kan hjælpe os tættere på målet om at blive mere bæredygtige (både ift. miljø og mennesker).

På nogle områder er vi som dansk virksomhed i udgangspunktet godt med – det mener vi mht. menneskerettigheder og anti-korruption. Derfor lægger vi vores energi på andre områder: Trivsel, miljø og forbrug.



Vi ønsker, at vores medarbejdere trives i deres teams, og at de er glade i deres arbejdsdag. Derfor vil vi fortsat arbejde med MU-samtaler og trivselsundersøgelser samt tage resultaterne heraf til efterretning. Vi vil også arbejde mere med frivillige, sociale aktiviteter for alle ansatte. Dette gøres for at ryste alle medarbejdere bedre sammen, så man for alvor kan føle sig som et hold – også på tværs af de forskellige kaffebarer. Dette skal gøres gennem et aktivitetsudvalg bestående af medarbejdere, som sammen kan udtænke og facilitere arrangementer og sammenkomster (selvfølgelig med hjælp fra administrationen).

Vi arbejder aktivt med vores emballage, men der er en miljøbelastning, når man bruger engangsservice. Vi vil derfor blive ved med at lede efter mere bæredygtige alternativer, så vi kan nedsætte vores forbrug af miljøbelastende engangsservice – vi er nysgerrige og åbne, og det er vigtigt at vi indgår i dialog om og afprøvning af nye teknologier og muligheder.

# ...HVAD SÅ NU?

Den nye genanvendelige to-go, som netop er kommet på hylderne, er første step. Vi tester nye låg til vores to-go kopper, som er lavet af bagasse, (et biobaseret alternativ til plastik), og vi leger med tanken om at anvende vores madspildsrester på nye måder (f.eks. kagerester som laves til romkugler).

Vi vil arbejde med vores CO2 udledning i første omgang ved at samarbejde med Greenhouse Gas Accounting, som skal hjælpe os med at klarlægge vores klimaaftryk og herefter med at reducere det.

Fremadrettet vil vi gerne gøre det til en vanesag at tænke i bæredygtige løsninger. Når vi skal møblere en kaffebar, så skal affaldssortering tænkes ind, når vi tilføjer eller ændrer i menuen, så skal råvarer og deres aftryk indgå i overvejelserne. Vi ønsker at indgå samarbejde med flere lokale producenter, og vi ønsker at kende til produktion og bearbejdning af alle vores råvarer.

Vi vil inddrage hele vores team i tankerne og opfordre til, at alle bidrager hvor de kan og deler deres idéer og tanker.

Vi vil vokse i vores samarbejde med REGA, vi vil indgå aktivt i netværket og arbejde på at finde løsninger, som kan forbedre vores klimamæssige fodaftryk.

