



01-11-2021

COMMUNICATION ON ENGAGEMENT GLOBAL COMPACT

Finansforbundet



Indholdsfortegnelse

Statement of continued support	2
Finansforbundets historie	3
Organisationsopbygning	5
Finansforbundets strategi	5
Værdigrundlag	7
Lighed og socialt ansvar	7
Internationalt samarbejde og ansvar	8
Nordiske forbund samarbejder både indenfor finans og it	8
Europa og verden	8
Tilslutning til Global Compact FN's	8
Finansforbundet støtter	10
Finansforbundet valgt i år 2020 at støtte disse organisationer:	10
Finansforbundet støtter bæredygtige arbejdsformer	11
Nye arbejdsformer	11
Medarbejdernes sundhed	12
Bæredygtig kantine	12

Statement of continued support

To our stakeholders

I am pleased to confirm that Finansforbundet reaffirms its support to the United Nations Global Compact and its Ten Principles in the areas of human rights, Labour, Environment and Anti-Corruption. This is our communication on engagement with the United Nations Global Compact. We welcome feedback on its contents.

In this communication of Engagement we describe the actions that our organization has taken to support the UN Global Compact and its Principles as suggested for an organization like ours. We also commit to sharing this information with our principal stakeholders using our primary channels of communication.

Best regards,

Jonas Svava Iversen, CEO Finansforbundet
November 2021

Finansforbundets historie

I 2018 var det 80 år siden den første fagforening i den finansielle sektor blev dannet. Finansforbundet og dets forløbere har været i stand til at forhandle lønninger, arbejdstider, ferie og pensionsvilkår, som andre fagforeninger må misunde.

I 30'erne levede Danmark stadig med den alvorligste bankkrise nogensinde, og ikke mindst Landmandsbankens totale nedsmeltning. I den første udgave af "Hvad kan jeg blive" fra 1930, hed det, at "der antages kun yderst få unge mennesker i bankfaget for tiden", og de ansatte i banker og sparekasser må have været pressede og nervøse for deres job.

På den baggrund blev der blandt de ansatte efterlyst en organisation, der kunne varetage deres interesser over for arbejdsgiverne. I banker og sparekasser gik de ansatte pænt klædt, de arbejdede ofte i smukke omgivelser, de var funktionærer, mange med realeksamen, og med ambitioner om at være alt andet end arbejderklasse. Derfor var smagen af fagforening lige skarp nok for de pæne funktionærer, men tanken om at samle "standen" appellerede til flere og flere.



Billede tekst: I banker og sparekasser gik de ansatte pænt klædt, de arbejdede ofte i smukke omgivelser, de var funktionærer, mange med realeksamen, og med ambitioner om at være alt andet end arbejderklasse. Derfor var smagen af fagforening lige skarp nok for de pæne funktionærer, men tanken om at samle "standen" appellerede til flere og flere.

Finansforbundets forløbere, Danske Bankfunktionærers Landsforening (DBL) og Danske Sparekassfunktionærers Landsforening (DSL), blev stiftet i henholdsvis 1938 og 1939. Der var nok at tage fat på i den stadig stærkt patriarkalske kultur, der herskede i banker og sparekasser, hvor det kunne være op til direktionen at afgøre, hvornår en mandlig medarbejder havde økonomisk grundlag for at gifte sig.

Fra start stod kampen om løn og kollektive overenskomster højt på dagsordenen i (DBL) og (DSL), men uden de ildsjæle, der hele vejen brændte for at organisere de ansatte, så havde meget set anderledes ud i både banker og sparekasser.

60'erne bød på store fusionsbevægelser i sparekassesektoren - fra 1969-1974 blev antallet af selvstændige sparekasser reduceret fra 334 til 202, og man fik nye landsdækkende mastodonter som

Bikuben og SDS. Det var også i de år, et flertal af DBL's 18.000 medlemmer ønskede et system med strejkeret i lighed med resten af arbejdsmarkedet.

Samarbejdet mellem DBL og DSL blev generelt tættere i 70'erne, hvor bekymringen for voksende arbejdsløshed fyldte meget på foreningernes landsmøder. Man fik indgået tryghedsaftaler med arbejdsgiverne.

I 1984 gik DSL og DBL fælles med tanker om fusionsplaner mellem bank- og sparekassefunktionærer. Udviklingen pegede stadig mere klart i retning af en global økonomi, og finanssektoren fik friere rammer, end den havde haft i de foregående 50-60 år.

Det var den udvikling, der foreløbig kulminerede i finanskrisen og de store bankfusioner samt dannelsen af Finansforbundet i 1992.

I de første trange år efter 1992, hvor finanskrisen gjorde sin virkning, var det småt med lønstigninger.

I 1997 opgav forbundet sin modstand mod fleksible arbejdstider og nyt lønsystem - det blev til en pæn samlet ramme på i alt 6,33 procent, og det lykkedes at sikre medlemmerne 5 ekstra omsorgsdage.

De gode tider fortsatte i 2003, hvor de ansatte ud over lønstigning på 5,7 procent fik sundhedsforsikring og pensionsindbetalingen hævet til 15 procent.



Billede tekst: I februar 2008 afgav forbundet 1. strejkevarsel. Det kom dog ikke til konflikt, men en treårig overenskomst med en samlet ramme på 13,36 procent.

Grundlæggende har Finansforbundets historie været en succes, og forbundet har i modsætning til mange andre fagforeninger formået at fastholde en høj organisationsprocent.

Hvis Finansforbundet ikke havde eksisteret, hvis vi ikke havde haft en række af ildsjæle, som i mere end 80 år har brændt for at organisere de ansatte i finanssektoren, havde meget set anderledes ud.

I finanssektoren har de ansatte fået lov til at gifte sig uden at spørge ledelsen om lov; de har fået ret til at forhandle overenskomster og bedre løn; de har fået omsorgsdage, pensionsordninger og mere ferie end de fleste andre lønmodtagere i Danmark.

Organisationsopbygning

Finansforbundet består af et sekretariat, ni kredse og over 2.000 tillidsvalgte. Landsmødet er vores øverste myndighed, og her fastlægges indsatsområder og politikker – mellem landsmøderne står repræsentantskabet, hovedbestyrelsen og formandskabet for den politiske ledelse.



I Finansforbundet har vi cirka 2.100 tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kontaktpersoner, der er fordelt over hele landet. Cirka 140 er ansat i sekretariatet i København, og sammen med kredsenes sekretariater rundt om i landet servicerer vi medlemmer og tillidsvalgte.

Vi organiserer alle medarbejdergrupper inden for det finansielle område - fra rengøringsassistenten i filialen til dealeren i hovedsædet. Dvs. medarbejdere og ledere i banker, sparekasser, realkreditinstitutter, børsmæglersekskaber, leasing- og finansieringsselskaber, finanssektorens datacentraler samt de virksomheder, som sektoren ejer i fællesskab. Vi forhandler overenskomster, rådgiver medlemmer, tilbyder kurser og uddannelse samt en række medlemstilbud.

Finansforbundets strategi

Finansforbundet vil skabe værdi og være relevante for vores medlemmer, men også tage ansvar for mere og flere som en naturlig del af vores forpligtelse til at give tilbage til de samfund, vi er en del af, og det vi sammen overleverer til kommende generationer.

Vejen til at skabe resultater går gennem strategisk samarbejder og alliancer. Som organisation skal vi forholde os nysgerrigt og anerkendende til vores omverden. Vi skal have fokus på bæredygtighed samt på social og økonomisk vækst for at håndtere de forandringer, der påvirker vores medlemmers arbejdsliv og udvikling. Dette gøres gennem vores strategiske plan.

Politiske indsatsområder 2020-2023



Finansforbundets langsigtede og politiske mål bliver fastlagt på landsmødet hver tredje år. Finansforbundets politiske ambitioner bliver herefter konkretiseret i værditilbud for medlemmerne. Med et stærkt værditilbud har Finansforbundets et godt udgangspunkt for at kommunikere klart og relevant til medlemmerne og øvrige interessenter om vores ambition og arbejde med denne. Dernæst defineres ti indsats, som vil være Finansforbundets mere konkrete fokus det efterfølgende år. De udmonter både dele af de politiske indsatsområder og den strategiske retning på værditilbuddene. Indsatserne rummer både udadrettede politiske aktiviteter og interne aktiviteter i sekretariatet.

Ambitionen er at løfte disse 10 indsats i 2021, dog vil nogle af indsatserne også blive arbejdet videre med i 2022. Hver enkelte indsats vil blive underbygget med maksimalt tre konkrete handlingsorienterede initiativer, hvortil der kan kobles succeskriterier.

Der vil typisk være tale om succeskriterier for projekter, og der således ikke tale om, at der indføres KPI ledelse på medarbejderniveau

Indsats 2021

1. Aktive, samskabende og kompetente medlemmer
2. Øget digitalisering af medlemstilbud
3. Strategisk samarbejde og partnerskaber
4. Sammenhængende interessentarbejde og politisk kommunikation
5. Videns- og datadrevet politisk arbejde
6. Stærkere sammenhængskraft
7. Branding, hvervning og fastholdelse
8. Udvikling af servicekoncept
9. Målråttede og automatiserede processer
10. Styrket ledelse, kompetencer og samarbejde

For at sikre, at vi i Finansforbundet når vores ambitiøse strategiske mål, skal der arbejdes med strategien dagligt. Dette gøres ved hjælp af initiativerne.

Tages der eksempelvis udgangspunkt i det første indsats *Aktive, samskabende og kompetente medlemmer*, så findes der tre konkrete initiativretter, som skal hjælpe os i den rigtige retning. Disse initiativer er *Øge samskabelse og involvere medlemmer i medlemstilbud*, *Udvikle medlem-til-medlem ordninger* og *Udvikle og udrulle koncept for medlemsværtskorps*.

I løbet af 2021 har afdelingen Center for Læring & Udvikling været stærkt fokuseret på at komme tilbage efter Corona og få startet medlem-til-medlems ordninger og ikke mindst fået gang i medlemsværtskorps, som forventes at starte primo 2022. Dette er helt konkrete initiativer, som sikrer os en bedre kommunikation og vidensdeling blandt vores medlemmer, hvilket forhåbentligt resultere i, at de føler sig mere kompetente.

Et andet eksempel kan være indsats *7 Branding, hvervning og fastholdelse*. Her er initiativerne *Aktiv og optimeret hverveindsats*, *Fortsat medieudvikling*, *Eksekvering af næste skridt i brandprojekt*. Ved hjælp af disse initiativer fokuseres der på ny brand strategi. Det har derfor været vigtigt at kortlægge den nuværende medlemskommunikation, hvor der efterfølgende er blevet set på optimerings områder. Der er et ønske om, at Finansforbundet bliver mere målrettet og databaseret i kommunikationen til medlemmerne hhv. ydelser/produkter og nyheder.

Værdigrundlag

Finansforbundets værdier, Dialog, Ansvarlighed, Respekt og Tillid, blev til efter en lang proces igangsæt af forbundets hovedbestyrelse tilbage i 2002.

- **Dialog:** Vi samarbejder positivt med alle, hvor vi satser på aktiv interessevaretagelse uden tilknytning til noget politisk parti.
- **Ansvarlighed:** Vi er et fagforbund, der forholder os aktivt til og tager et medansvar for samfundets og sektorens udvikling.
- **Respekt:** Vi bygger på et fællesskab, der handler solidarisk med respekt for hinandens styrker og forskelligheder.
- **Tillid:** Vores samarbejdsrelationer bygger på, at vi gensidigt har tillid til positive intentioner hos hinanden.

Der blev lagt afgørende vægt på, at værdierne kom nedefra. De skulle "binde" Finansforbundet sammen på tværs af uddannelse, stillingskategori, virksomheder og kredse", altså kort sagt både øge kontakten til medlemmerne og løse problemerne mellem det centrale Finansforbund og de decentrale kredse.

Lighed og socialt ansvar

For Finansforbundet har alle medarbejdere lige rettigheder og lige værdi. Det er en af grundstenen i forbundets sociale og kulturelle DNA, og derved en integreret del af måden, vi omgås hinanden på.

Alle medarbejdere yder en værdifuld indsats, for at vi kan yde en bedre indsats for medlemmer og tillidsvalgte i den finansielle sektor. Finansforbundet er overbeviste om, at det har afgørende

betydning, at vi har forskellige kompetencer og ansvarsområder. Det er netop det, der tilfører samarbejdet værdi.

Ligesom forbundet har det forpligtende fællesskab som en del af eksistensgrundlaget, er sekretariatet også et forpligtende fællesskab.

Internationalt samarbejde og ansvar

Nordiske forbund samarbejder både indenfor finans og it

På nordisk plan har Finansforbundet sammen med syv andre nordiske finans- og forsikringsforbund i Sverige, Norge, Island, Finland etableret Nordic Financial Unions (NFU), der varetager de nordiske finansansattes interesser i EU og Norden. Finansforbundet samarbejder også med en række andre nordiske forbund, der organiserer IT-ansatte i alle de nordiske lande under vingerne af UNI Nordic ICTS.

Europa og verden

Finansforbundet er medlem af UNI Global Union (UNI), der repræsenterer 20 millioner ansatte indenfor 13 servicesektorer (handel, it, finans etc.) i 900 fagforbund verden over. UNI har fokus på de ansatte i de tværnationale virksomheder, og de udfordringer et globaliseret arbejdsmarked giver. UNI har indgået omkring 50 globale rammeaftaler med tværnationale virksomheder, bl.a. med Danske Bank. UNI-Europa er den europæiske gren af UNI med hovedsæde i Bruxelles. UNI-Europa har syv millioner medlemmer, og er en central faglig spiller i EU.

UNI-Europa er med til at give Finansforbundet et effektivt netværk, der styrker påvirkningen af EU-institutionerne, social dialog med de europæiske arbejdsgivere og et netværk af europæiske samarbejdsudvalg (EWC).

Finansforbundet arbejder også gennem UNI Finance, som er UNI's globale gren for finanssektoren med tre millioner finansansatte bag sig. Det internationale ligestillingsarbejde koordineres gennem UNI Women.

Herudover støtter Finansforbundet Ulandssekretariatet, som støtter fagforeninger i udviklingslandene.

Tilslutning til Global Compact FN's

Finansforbundet deltager - gennem vores nationale og internationale engagement for at skabe en bedre verden – i Global Compact.

Global Compact er verdens største frivillige netværk for samfundsmæssigt ansvar. Regelsættet er baseret på internationalt vedtagne konventioner inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og udvikling samt korruptionsbekæmpelse.

Formålet med Global Compact er at tilslutte sig regelsættet og gøre det til en integreret del af vores strategi og handlemåder.

Finansforbundets investeringspolitik er baseret på UNPRI og Global Compact. Hvor principperne fra UNPRI og Global Compact er skrevet direkte ind i investeringspolitikken.

Det har blandt andet haft den betydning, at vores investeringer i aktier, sker ud fra et passivt mandat, med en etisk screening af alle aktier. Så ud af de små 1600 aktier i det indeks vi følger, er der mellem

200 og 400 aktier der er screenet fra på grund af de overtræder retningslinjerne fra UNPRI og Global Compact.

Etiske investeringer:

Som et etisk ansvarligt fagforbund tilslutter Finansforbundet sig både UNPRI og Global Compact. Dette sker ved, at der med alle forvaltere skal indgås aftaler om, at alle aktier, erhvervsobligationer og ejendomme, Finansforbundet investerer i, er underlagt etisk screening. Virksomhederne bliver screenet i relation til overtrædelser af Global Compact og kritiske emner, herunder:

- Alkohol
- Spil
- Tobak
- Pornografi
- Våben
- Menneskerettigheder
- Miljøbeskyttelse
- Internationale arbejdsstandarder
- Antikorruption

Global Compact 10 principper:

Menneskerettigheder

1. Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde
2. Sikre at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

Arbejdstagerrettigheder

3. Virksomheder bør opretholde friheden til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger
4. Støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde
5. Støtte afskaffelse af børnearbejde
6. Eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

Miljø

7. Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
8. Tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed
9. Tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier

Antikorruption

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse

Forbundets arbejde med Union Governance, - God Fagforeningsledelse - herunder også den opfølgning sekretariatet løbende foretager for at sikre handleplaner i relation til opfølgning på medlemstilfredshedsundersøgelse og andre tilfredshedsundersøgelse blandt forbundets "kundegrupper" falder ligeledes i denne kategori.

Finansforbundets kultur hviler på grundlaget af vores værdier dialog, ansvarlighed, respekt og tillid. Derudover er det at være en værdibaseret og anerkendende arbejdsplads en væsentlig faktor.

Finansforbundet gennemfører løbende medlemsundersøgelser (MSI) som ligeledes gennemføres for en række andre organisationer. Det benchmark med andre organisationer der kan udarbejdes i den forbindelse viser, at Finansforbundet har et relativt stort medlemstilfredshed og – loyalitet.

Vi mener, at vores kultur er en del af vores DNA, som er skabt gennem vores mere end 80-årige virke inden for fagbevægelsen. Vi er et forpligtende fællesskab, der understøtter det enkelte medlem i at skabe det bedste arbejdsliv, ligesom vores pejlemærke, er at det giver mening og merværdi for vores medlemmer. Derfor gør vi meget ud af at orientere vores medarbejdere om, at vores succes afhænger af, hvordan vores medlemmer opfatter os.

Finansforbundet støtter

Finansforbundet støtter udviklings- og humanitære formål med op til 100.000 kroner om året. Det er penge, som modtages som bod, når Finansforbundets jurister vinder en medlemssag.

Støtten bygger i høj grad på principperne i FN-initiativet Global Compact, dvs. at Finansforbundet med donationerne yder støtte til humanitære formål, der falder ind under en eller flere af disse kategorier:

- Grundlæggende behov, fx mad, tøj, medicin, vand, hus og hjem, opbygning af skoler og moderne undervisning for såvel børn som voksne.
- Fattigdomsrelateret til overlevelse i form af f.eks. hungersnød og sundhedstilstand.
- Pludseligt opståede situationer, f.eks. nødhjælp ved naturkatastrofer, krig og terrorangreb.
- Syge og udsatte, forældreløse og forladte børn.
- Børn og voksnes vilkår og rettigheder.
- Demokratiforanstaltninger og arbejdstagerrettigheder.

Finansforbundet valgt i år 2020 at støtte disse organisationer:

- **Dansk folkehjælp**
Dansk Folkehjælp støtter enlige forsørgere på overførselsindkomst med hjemmeboende børn under 18 år med en julekurv med julemad og gaver til børnene. En stor del af de børn, som vokser op i fattigdom, er børn af enlige forældre. Dansk Folkehjælp har på trods af en positiv vækst i økonomien de senere år oplevet en eksplosiv stigning i henvendelser fra forskellige børnefamilier om hjælp, ikke mindst til jul. Pga. dette års sundhedskrise forventer Dansk Folkehjælp endnu flere ansøgninger i 2020.
- **Kirkens Korshærs julehjælp, de hjemløse og andre socialudsattes jul.**
Kirkens Korshær har mangeartede aktiviteter rundt i landet for socialt udsatte, herunder hjemløse. Der er tale om bl.a. bofællesskaber, varmestuer, herberger, genbrugsbutikker og rådgivningsaktiviteter. I forbindelse med julen afholdes julemiddage for at give ikke mindst de hjemløse muligheder for at opleve julen med fællesskab, god mad, julegaver og juletræ.

- **Varmestuen Fedtekælderen på Christianshavn**

Varmestuen, som ligger i umiddelbar nærhed af forbundshuset, henvender sig til socialt udsatte og hjemløse. Der arbejdes ud fra det perspektiv, at alle har ret til et værdigt liv og en menneskelig behandling. Brugere tilbydes morgenmad, varm te, kaffe, bad og rent og varmt tøj.

Pga. corona-krisen har varmostuen haft ekstraordinære udgifter til at indhente varmostuen, så det lever op til afstandskrav mm.

- **Læger uden Grænser**

Finansforbundet har tidligere støttet Læger uden Grænser, og senest i 2017. Læger uden Grænser er en privat, international, humanitær organisation, der yder akut medicinsk nødhjælp til ofre for konflikter og katastrofer i hele verden og behandler op mod 10 millioner patienter hvert år.

Det primære formål er at yde medicinsk nødhjælp til de mennesker, som er mest udsatte i forbindelse med krige, konflikter, naturkatastrofer, epidemier, sult og fattigdom. Samtidig kæmper de for bedre adgang til livsvigtig medicin.

Hvert år sendes flere end 7.000 læger, sygeplejersker, jordemødre, logistikere og andet relevant personale i felten for at hjælpe mennesker i nød. Fra kontoret i Danmark er der årligt omkring 80 udsendelser.

- **Julemærkehjem**

Vi har igen i år givet støtte til julemærkehjemmene. Et julemærkehjem er et midlertidigt hjem for børn, der har brug for at få hjælp til at bryde en ond cirkel. Julemærkehjemmene lægger vægt på en god og positiv livsstil til gavn for børnenes videre udvikling. Der lægges vægt på sunde vaner, både med hensyn til kost, motion og den måde, man behandler hinanden på.

Ovenstående organisation er årligt udvalgt. Nogle organisationer støttes i flere år i træk, hvor andre blot støttes et enkelt år.

Derudover har Finansforbundet netop besluttet, fremover at støtte We-Grow om finansiell dannelse for unge samt Broen Til Fremtiden, som er en alliance for grøn omstilling.

Finansforbundet støtter bæredygtige arbejdsformer

Nye arbejdsformer

På baggrund af erfaringer fra lock down perioden, udarbejdes vejledninger til, hvordan der arbejdes i sekretariatet. Ex. hvilke opgaver/møder mm. bedst egner sig til hjemmearbejde/ fleksibelt/virtuelt/fysiske, og hvordan tilrettelægges arbejdet bedst fra ledelse og medarbejder side.

Finansforbundet tror på, at mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet kan øge såvel effektivitet som trivsel i mange jobfunktioner. Helt grundlæggende har forbundet tiltro til, at alle kan planlægge deres egen tid og løse deres opgaver tilfredsstillende.

Projektet "Future Work Lab" vil frembringe gode eksempler, som bringes i spil.

Dette er igangsat via en intern undersøgelse om oplevelsen af hjemmearbejde og virtuelle møder mm. Herefter udarbejdes vejledninger til hjemmearbejde. Samtidig eksperimenteres der med mødefri tid på samme tidspunkt for alle i sekretariatet.

Medarbejdernes sundhed

Finansforbundet tilbød i september 2021 alle medarbejder en udvidet helbredsundersøgelse for ca. 2500-3000 kr. Dette blev afholdt i samarbejde med Gjensidige.

Det er ligeledes igennem Gjensidige at alle medarbejder, fra ansættelsen, er med i en sundhedsforsikringsordning, betalt af Finansforbundet. Medarbejderne bliver dog beskattet i henhold til gældende skatteregler, men dog kun for den del af præmiesummen som vedrørende fritiden. Der er tegnet en udvidet dækning, som tillige omfatter kollektiv børnedækning. Det vil sige, at medarbejderens børn, uanset om dette er egne børn, adopterede, samlevers børn, eller om de bor på samme adresse er omfattet.

Dernæst har Finansforbundet tegnet en tillægsdækning, som giver vores ansatte mulighed for hurtig adgang til undersøgelse (diagnose) og genoptræning.

Derudover har Finansforbundet træningslokaler, med forskellige maskiner, løsevægt og en holdsal, hvor der fx tilbydes yoga og spinning. Yderligere kan der lånes både havkajakker og stand up padel boards.

Bæredygtig kantine

Finansforbundet kantine tilbyder dagligt et nærende morgenmåltid, herunder friskbagt brød. Til frokost er der et stort og variabelt udvalg af både kolde og varme retter. Der tilbydes dagligt årstiden økologiske frugter. Det er kendetegnende for Finansforbundets kantine, at der arbejdes med bæredygtighed og økologiske råvarer.

Kantinen har et stort fokus på madspild. Dette kommer til udtryk ved at hele grønsagen bliver brugt og bliver der lavet for meget mad, så kan der købes portioner med hjem til aftensmad, for sekretariatets medarbejdere.

Desuden er Kantinen er i gang med at få et overblik over dens leverandører, således at der kan udarbejdes en mere bæredygtig indkøbspolitik. Afslutningsvis affaldssortere kantine, ligesom resten af huset, hvilket betyder at det biologiske affald samles.