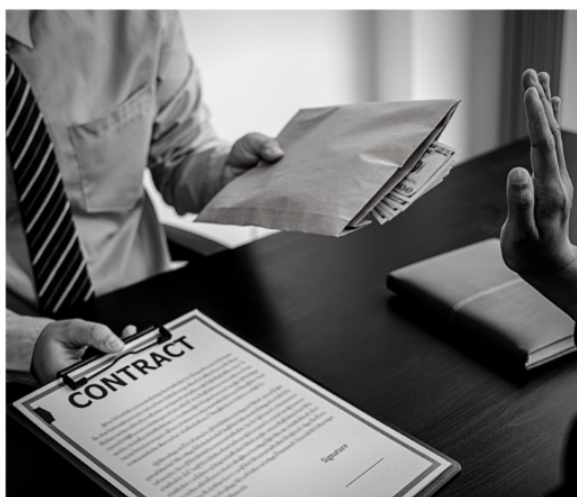


BÆREDYGTIG

ANTI
KORRUPTION



MENNESKE
RETTIGHEDER

COP RAPPORT 2022

MADKLUBBEN

Vores ambitioner

Madklubben er en restaurantkæde der blev grundlagt i Danmark i 2007 af Anders Aagaard. Fra den første restaurant Madklubben Bistro Deluxe på Store Kongensgade i København er der i dag etableret mere end 35 restauranter fordelt på København, Fyn og Jylland.

Det er vores ambition, at alle vores gæster og kunder har den bedst mulige oplevelse, når de besøger vores restauranter. Samtidig er det vores ambition, at være en af de bedste arbejdspladser i vores branche. De mål vil vi opnå samtidig med, at vi efterlader planeten i så god stand, som vi kan, til de næste generationer.

Gennem vores engagement i REGA (Restauratørernes Garantiordning) har vi forpligtet os til både at integrere social, miljø- og klimamæssig samt økonomisk ansvarlighed, i kerneforretningen af vores virksomhed og til at fremme og gøre en forskel for bæredygtig udvikling.

Det gør vi ved at arbejde med Global Compacts 10 grundlæggende principper, for bæredygtig ledelse og opnåelsen af de 17 verdensmål.

Vi driver vores restauranter med bevidsthed om vores ansvar for det samfund, som vi er en del af. Det gælder vores ansvar for menneskets værdighed, vores ansvar for at beskytte vores miljø og vores ansvar for, at drive fair forretning.

FN's Global Compact 10 principper

Vi vil bygge vores virksomhed på bæredygtige principper: Respekt for menneskerettighederne, for miljøet og bekæmpelse af korruption. Vi har forpligtet os til FN's Global Compacts 10 principper, og dem gør vi operationelle ved at anvende den globale minimumsstandard for samfundsansvar:

**FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv og
OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder.**

På baggrund af disse retningslinjer vil vi gøre følgende:

- Vi vil løbende identificere negative indvirkninger, som vi måtte forårsage eller bidrage til.

- Vi vil afbøde faktiske negative indvirkninger, hvis disse identificeres.

- Vi vil forebygge, at der kommer negative indvirkninger.

Rapportens fokus

MENNESKERETTIGHEDER

BÆREDYGTIGHED

ANTI KORRUPTION

Menneskerettigheder



MENNESKERETTIGHEDER

Identifikation af negative indvirkninger

PKT. 2.1 - 2.5- RETTEN TIL IKKE AT BLIVE DISKRIMINERET

(Punkterne inkluderer; race, farve, national ophav, etnicitet, sprog, handicap og andre sundhedsudfordringer, alder, køn og seksuel orientering)

Dette punkt er medtaget fordi vi mener at det er et område hvorpå vi mulig kan have en impakt. Da vi er en virksomhed med mange medarbejdere og der kontinuerligt skal findes nye medarbejdere grundet naturlige dynamikker, så er vi særlig opmærksomme på diskrimination i vores rekrutteringsprocesser. Vi kan ikke med 100% sikkerhed konstatere at vi er fri for bias i vores rekrutteringsproces, hvorfor vi vil skabe klarhed over for vores medarbejdere om vores standpunkt omkring dette.

PKT. 4C- RETTEN TIL ET SIKKERT OG SUNDT ARBEJDSFORHOLD

Vi i en branche hvor medarbejderomsætningen naturligt er høj. Dette er grundet mange unge vælger at arbejde i restaurationsbranchen mens de er på deres sabbatår. Dog er vi opmærksomme på løbende at optimere vores rekrutteringsproces samt markeder, såfremt manglen på arbejdskraft ikke får en markant negativ påvirkning på arbejdsbelastningen på restauranterne og dermed arbejdsforholdet.

PKT. 10 - RETTEN TIL UDDANNELSE

I Danmark har alle danske statsborgere ret til en uddannelse gennem staten. Vi har medtaget dette punkt da vi gerne vil tilbyde intern uddannelse til vores medarbejdere således at de har den bedste forudsætning for at kunne udvikle sig og dermed have motivation til at gå på arbejde.

MENNESKERETTIGHEDER

Identifikation af negative indvirkninger

PKT. 11A - RETTEN TIL AT DEL I DET KULTURELLE LIV

På nuværende tidspunkt vil vi som koncern gerne tilbyde flere arrangementer i det kulturelle liv og danne grobund for en god trivsel. Derfor vil der blive set nærmere på hvordan vi kan øge trivslen hos medarbejdere ved at tilbyde flere sociale arrangementer.

MENNESKERETTIGHEDER

Afbøde negative identificeret indvirkninger

PKT. 2.1 - 2.5 - RETTEN TIL IKKE AT BLIVE DISKRIMINERET

Vi har arbejdet med mangfoldighed i praksis – og siger aktivt nej til enhver form for diskrimination på arbejdsmarked, da alle mennesker skal have ret til et arbejde. Derudover går vi aktivt ind i kampen for et ligestillet og retfærdigt arbejdsmarked. Fx sørger vi for, at vores stillinger så vidt muligt bliver slået op offentligt, og at alle er velkomne til at søge – uanset alder, religion, køn, etnicitet, osv.

Vi har formuleret en politik om forebyggelse af krænkelser og eventuel diskriminering på grund af nationalitet, hudfarve, etnicitet, køn eller seksuel orientering. Politikken er tilgængelig for alle medarbejdere via vores App – og vi har gjort det nemt, at rette henvendelse til den overordnede ledelse, så der kan blive taget behørigt hånd om eventuelle krænkelser.

PKT. 4C- RETTEN TIL ET SIKKERT OG SUNDT ARBEJDSFORHOLD

For at kunne imødekomme menneskerettighederne pkt. 4c for den specifikke indvirkning omhandlende øget arbejdsbelastning, som et resultat af mangel på arbejdskraft, har vi vejledt vores medarbejdere til at lukke bookingsystemet på aftenen således at den er tilpasset til det antal medarbejdere der er på arbejde. Madklubbens prioriteter ligger i at gæsterne skal have en god oplevelse lige fra den mad der bliver serveret og den service der bliver givet. Derfor er det legitimt at antage at der skal være tilpasset personale til den mængde gæster der har booket plads i vores restauranter, fordi medarbejderne skal have tid til at yde en god service. Den gode service kommer af at medarbejderne udover uddannelse, også har overskud til at være i arbejde. Muligheden for at lukke for booking er tiltænkt til de dage hvor restauranten mangler personale. Det er derfor ikke alle dage hvor man lukker for booking og det skal også understreges at koncernen på nuværende tidspunkt ikke oplever et hårdt pres på arbejdsbelastningen, men en tendens vi er opmærksomme på hvis den naturlige medarbejderomsætning bliver markant forøget.

MENNESKERETTIGHEDER

Afbøde negative identificeret indvirkninger

PKT. 10 - RETTEN TIL UDDANNELSE

Vores ledere har desuden også været til lederkursus der opruster kompetencerne for ledelse og adfærd. Dette gør at lederne med et oplyst grundlag kan træffe beslutninger der tager højde for kvalitet og krav. Som medarbejder har man mulighed for at tage en uddannelse inden for disse områder;

Basisuddannelse

Kokkeuddannelse

Sommelier uddannelse

Lederuddannelse

Danish hospitality diploma

Vi værner om retten til uddannelse da vores udbud, i samarbejde med institutioner, kan give vores medarbejdere den rette kompetencesæt til at kunne være i arbejdet med høj motivation. Ydermere bidrager disse uddannelser som inspiration til at tage en karriere inden for restaurationsbranchen, og dermed kan give vores medarbejdere et oplyst og kvalificeret adgang til dette.

PKT. 11A - RETTEN TIL AT DEL I DET KULTURELLE LIV

I Madklubben er der i 2022 intensiveret et øget bidrag til den sociale kapital. I organisationen bliver der arrangeret månedlige arrangementer der har til formål at styrke organisationens samhørighed tværsektorielt. Ydermere er formålet med disse arrangementer at øge trivsel hos medarbejderne, og dermed indfri organisationens mål om at være den bedste arbejdsplads i branchen. Vi har mange medarbejdere der demografisk fordeler sig bredt både i etnicitet og alder. Det er derfor vigtigt at skabe muligheder for vores medarbejdere for at kunne interagere på tværs gennem sociale aktiviteter. Disse arrangementer er frivillig at deltage i.

MENNESKERETTIGHEDER

Forebyggelse af de negative identificeret indvirkninger

De tidligere identificerede indvirkninger er vi opmærksomme på hvordan vi kan forebygge punkterne, således at der er en kontinuerlig opmærksomhed og arbejde med at optimere.

Halvårslige trivselsmålinger

I 2022 har Madklubben konkluderet at der fremadrettet skal foretages en halvårlig trivselsmåling for at kunne følge vores medarbejderes trivsel endnu tættere end der hidtil er blevet gjort. Den første trivselsmåling blev initieret i april 2022, hvor undersøgelses temaer var

Engagement

Anerkendelse

Udvikling

Kollegaskab

Fællesskab

Stolthed Management Support

Disse temaer er operationaliseret til 4 hovedemner;

Motivation

Fællesskab

Tillid

Udvikling

Vi har fået en stor tilslutning til undersøgelsen og har erklæret undersøgelsen for gyldig. Ved at lave disse målinger hvert halve år, hjælper vi med at danne en forebyggende effekt for at minimere de identificerede negative indvirkninger. Trivselsmålinger kan derfor ikke kun anses som et svar på én af de negative indvirkninger som der er blevet identificeret, men flere, som eksempelvis menneskerettighederne punkt 2.1 - 2.5 omhandlende diskrimination. Her er der i trivselsundersøgelsen mulighed for at tilføje en anonym kommentar, hvis man har lyst til at uddybe en hændelse eller generelt har mere at tilføje til det adspurgte udsagn.

MENNESKERETTIGHEDER

Forebyggelse af de negative identificeret indvirkninger

Rekruttering

For at forebygge manglen på arbejdskraft er der i koncernen intensiveret opmærksomheden på rekrutteringsprocessen samt på nye markeder inden for EU. Det betyder at der i 2022 særligt vil blive undersøgt mulighederne for udenlandsk arbejdskraft, da vi kan se det danske marked bliver indsnævret. Ydermere vil der i fremtiden blive lavet flere samarbejdsaftale med uddannelserne både i Danmark og i EU så der kan oprettes flere rekrutteringskanaler.

Miljømæssig bæredygtighed



MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Vi er opmærksomme på de negative indvirkninger vores forretning kan have på miljøet og klimaet. Dette gælder i alle vores led af forretningen og vi vil arbejde med initiativer, der kan gøre os til en mere bæredygtig forretning. Særligt beror de identificerede negative indvirkninger på områder som madspild, råvareindkøb, emballage, transport og energiforbrug.

Identifikation af negative indvirkninger

PKT. 2 NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL ENERGIFORBRUG

Da vi er en restaurantkæde med køkkeninventar der kræver energi eksempelvis varmelegemer, så anerkender vi at vi har et stort energiforbrug. Nogle af de områder hvor vi bruger mest energi er på følgende områder:

Køkkeninventar

Barinventar

Kaffemaskiner

Opvaskemaskine

Køleelementer så som fryser, ismaskine og køleskabe

Udendørs varmelamper

Ventilering

PKT. 4 - NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL BRUG AF KEMI

Opmærksomheden optræder i forbindelse med de daglige sanitære opgaver i restauranterne. Her skal vi være opmærksomme på de rengøringsmidler der anvendes i forbindelse med dette, og at de samtidig ikke har en negativ påvirkning for både miljøet men også for medarbejderen der håndterer disse.

MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Identifikation af negative indvirkninger

PKT. 8 NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL CO2 UDLEDNING

Vi er opmærksomme på den CO2 aftryk vi kan have dels for den energi vi bruger i vores virke men også fra vores leverandørs side angående afsending af råvare og den udledning dette måtte medføre.

PKT. 13 - NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL BIODIVERSITET

Opmærksomheden optræder i forbindelse med de daglige sanitære opgaver i restauranterne. Her skal vi være opmærksomme på de rengøringsmidler der anvendes i forbindelse med dette, og at de samtidig ikke har en negativ påvirkning for både miljøet men også for medarbejderen der håndterer disse.

PKT. 18 - NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL MADSPILD

Da vi er en restaurantkæde hvis formål at servere mad til vores gæster retter vi et særligt blik på biodiversiteten. Derfor er det vigtigt at vi som koncern er klar over at vi muligvis kan have en negativ påvirkning på biodiversiteten.

PKT. 19 ANVENDELSE AF MILJØVENLIGE TEKNOLOGIER

Da vi udover at servere mad i vores restauranter også driver catering og take-away, skal vi være opmærksomme på den emballage der benyttes, og om det har en negativ påvirkning på den miljømæssige bæredygtighed.

Afbøde negative identificeret indvirkninger

PKT. 2 - IDENTIFIKATION OM NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL ENERGIFORBRUG

Da vi benytter køkkeninventar mm. som beskrevet tidligere, anses disse inventar også som business critical, da det ganske simpelt er vigtige for os for produktion af mad og drikkevarer. Som løsning på at en stor del af vores energiforbrug kommer i brugen af disse elementer, så vil vi undersøge andre alternativer som vil have en mindre energi påvirkning på miljøet. Derfor vil vi løbende holde os opdateret på inventar der kan bruges i vores restauranter i samfundet, og se om bedre alternativer end dem vi benytter lige nu.

PKT. 4 - IDENTIFIKATION OM NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL BRUG AF KEMI

Som nævnt tidligere har punktet her to facetter. Det ene er miljø og det andet er håndteringen af kemi i forbindelse med de daglige sanitære opgaver i vores restauranter. Dertil ser vi på hvordan begge forhold kan blive opfyldt. I dag benytter vi udelukkende svanemærket produkter

PKT. 8 - IDENTIFIKATION OM NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL CO2 UDLEDNING

I det fremtidige arbejde vil vi se nærmere på hvordan vi kan mindske transporten af råvarer til vores restauranter. Det vil betyde færre bestillinger på råvarer der har en længere holdbarhedsdato. Vi vil have særlig fokus på vores råvarerindkøb og tilskynde bæredygtig produktion af lokale fødevarer. Her vil vi særlig være opmærksomme på at rette vores indkøb mod sæsonpræget råvarer

MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Afbøde negative identificeret indvirkninger

PKT. 13 - IDENTIFIKATION OM NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL BIODIVERSITET

I REGA-regi arbejder vi med at formulere fælles principper for bæredygtigt indkøb, som tager højde for miljø, klima og dyrevelfærd. Ydermere er det Madklubbens mål at opnå bronzemærket for råvareindkøb. Dette kan vi med en analyse af vores leverandørs målesystemer se hvor stor en andel af vores indkøb er økologiske.

Frugt og grønt:

Målet er at få bronzemærket. Ydermere er vi opmærksomme på at handle lokale varer som er i sæson.

Kød:

Selvom vi i dag fokuserer på at have vegetariske retter på restauranternes menukort, så er der områder hvorpå vi gerne vil forbedre. Her har vi fokus på dyrevelfærd så som buræg, hvilket vores målsætning er at være fri for i 2022. Derudover arbejder vi med at minimere andelen af kød på vores menukort.

Fisk:

Vi går ind for bæredygtigt fiskeri, hvor vi handler fisk med MSC mærket og kystnær fiskeri.

PKT. 18 - IDENTIFIKATION OM NEGATIV PÅVIRKNING I RELATION TIL MADSPILD

Have fokus på, at reducere vores madspild. Dette gør vi blandt andet gennem Too Good To Go. Her har vi implementeret en ordning hvor overskydende mad kan blive solgt til en markant lavere pris i stedet for at smide det ud. Dette er særligt implementeret i vores Food Club restauranter og har ambitioner om at implementere det i flere restauranter i fremtiden.

MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Afbøde negative identificeret indvirkninger

PKT. 19 ANVENDELSE AF MILJØVENLIGE TEKNOLOGIER

I 2022 har vi fokuseret markant på emballage, at de skal være nedbrydelige. Langt de fleste emballager vi har er bionedbrydelige, dog med få antagelser. I Frankies benyttes der Pizzabakker der ikke er bionedbrydelige da emballagen kræver en coating. Ydermere vil vi i 2022 i Frankies også lancere is i bærgere. Disse bærgere er dobbeltcoated for at kunne holde på temperaturen, hvorfor disse heller ikke er bionedbrydelige. Skulle der være andre optioner vedrørende emballage der kan holde på temperaturen og som er bionedbrydelige, så er vi opmærksomme på at lave ændringer på disse to områder.

MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Forebyggelse af de negative identificerede indvirkninger

Vi vil i fremtiden gerne fokusere på hvordan returemballage kan blive reduceret. leverandører som Arla og Gert Nielsen har et retursystem, hvilket vi også gerne have som mulighed for de øvrige leverandører. Det er et punkt vi sigter imod da vi dagligt modtager varer hvor der ikke er mulighed for at sende emballagen tilbage. Vi har hertil set på hvad vi kan gøre for at stille krav eller komme med løsning til det globale problem.

Miljøvenlig rengøring har også været på dagsordenen, og vi er i gang med, at implementere nye vaskeklude, som reducerer brugen af vaskemidler og mindske mængden af mikroplast i vores vandmiljø.

I REGA-regi arbejder vi med at formulere fælles principper for bæredygtigt indkøb, som tager højde for miljø, klima og dyrevelfærd. Dette gør at vi i vores kontrakter til vores leverandør kan have en konstruktiv dialog omkring hvordan vi fremadrettet kan udbedre nogle af de processer der er medvirkende til en negativ indvirkning på miljøet.

The background is a vibrant blue with a grainy, textured appearance. There are numerous small, dark brown spots scattered across the surface, resembling rust or dirt. A large, irregular patch of the blue paint is missing in the lower right quadrant, revealing a lighter, mottled greyish-white surface underneath. The overall effect is one of weathered or aged material.

Antikorrruption

ANTI KORRUPTION

Identifikation af negative indvirkninger

Særligt er vi opmærksomme på gave-politiken. I Madklubben har vi daglig kontakt til vores leverandører hvorfor muligheden for at blive tilbudt middage eller andre former for gaver kan hænde. Vi har dog en klar enighed om at man ikke tager imod gaver fra leverandører eller andre tilbud.

Derudover er der i restaurantbranchen tendens til at man som gæst giver drikkepenge efter deres besøg. Disse penge er der hverken minimum eller maksimum beløbsgrænse hvorfor der hurtigt i dette segment kan blive genereret mange sorte penge.

Afbødning og forebyggelsen af potentiel negativ indvirkning

Vi har gennemført en indvirkningsanalyse i forhold til anti-korruption og haft særlig fokus på formulering af gavepolitik. Vi har en klar gave-politik i forbindelse med møder og aftaler med potentielle og faste leverandører. Vi tager ikke imod nogen former for gaver, der kan være med til at påvirke vores professionelle relation til vores leverandører og samarbejdspartnere. Denne politik tager vi yderst seriøst, da vi gerne ser, at Danmark bliver ved med at være forkæmper for anti-korruption samt, at vi tror på et fair arbejdsmarked, hvor der ikke må være plads til bestikkelse eller afpresning af nogen form.

Ydermere har vi et fokus på drikkepenge som kan resultere i sorte penge hvis de ikke beskattes. Her er der en klar procedure fra koncernen om at vores medarbejdere selv har ansvaret for at indberette det til SKAT og dermed blive beskattet.

I forlængelse med det ovenstående punkt, så betaler koncernen en fair løn så vores medarbejdere kan leve ordentligt. Ved udbetaling af løn går det gennem vores egen lønssystem så vi kan sikre at der ikke er sorte penge, men at alle vores ansatte betaler skat.

Afslutningsvis skal det nævnes at Danmark er det mindst korrupte land i verden ifølge Transparency International. Hvert år udgiver de et index over hvor stor opfattelsen er af korruption. Her har Danmark alle år ligget på toppen af de lande med mindst korruption.

<https://transparency.dk/korruption/korruption-i-danmark/>

2023 PLAN

I 2023 vil vi arbejde videre med resultaterne fra vores indvirkningsanalyser og have særligt fokus på de områder, hvor vi som virksomhed har en negativ indvirkning i forhold til menneskerettigheder, miljø og klima og anti-korruption. Vi vil særligt have fokus på, at opstille konkrete mål for vores indsats.

I 2023 vil Madklubben have endnu mere fokus på bæredygtigt indkøb og flere grønne alternativer på vores restauranter. Fra årsskiftet vil vi således tilbyde vores gæster mulighed for at vælge både flere vegetariske og veganske retter til forret, hovedret og dessert. Det vil have en positiv indvirkning på vores gæsters sundhed, på klimaet og miljøet generelt.

Ved at sætte mere grønt på vores menukort i 2023, kan vi være med til at gøre en konkret forskel for, at skabe en bedre verden. Indsatsen er et eksempel på, hvordan vi via vores kerneforretning kan bidrage positivt til at nå FN' verdensmål.

Blandt samtlige sundhedsorganisationer er der klar enighed om, at en vegetarisk og vegansk kost, er forbundet med sundhedsfordele. Disse inkluderer bl.a. lavere vægt, blodtryk, blodsukker, blodtryk og lavere risiko for hjerte-kar-sygdom, diabetes og visse former for kræft. Miljømæssigt er CO2 aftrykket på kød også højt, og det vil vi gerne være med til nedbringe. Produktionen af et enkelt kilo oksekød kræver 15.400 liter vand. Kødproduktionen udleder 18 procent af de samlede drivhusgasser – mere end transportsektoren. Animalsk produktion lægger beslag på 70 procent af al landbrugsjord i verden og 30 procent af jordens totale overflade. Og endelig er kødproduktionen den primære årsag til ødelæggelse af regnskoven.

På miljøområdet er det vigtigt for os at vi får samlet op på de processer der potentielt kan skade miljøet. Det betyder at vi retter fokus på blandt andet emballage og hvordan vi via vores indkøb kan minimere det spild der er der. Måden vi vil gøre det på er at have en konstruktiv dialog med vores leverandører om en flere muligheder for at lave et retursystem, således at vores emballage kan indgå i et cirkulært system. Vi anerkender at det er en lang proces, og at det er et ønske er ikke nødvendigvis bliver løst i 2023, dog vil vi skabe dialogen, om end så bidrage til at vi som samfund og virksomhed kan komme mere i den retning.

I år 2023 er det vores klare forventning at have etableret arbejdsmiljøsikkerhed som en selvstændigt organisatorisk enhed, der har til formål at sikre at vores medarbejdere kan færdes sikkert i vores restauranter. Dette bliver allerede implementeret i Q2 2022, hvor vi i 2023 genbesøger tiltaget for at optimere processerne.

Ydermere er det vores klare forventning om at kunne optimere rekrutteringsprocesserne, således at flere markeder for arbejdskraft kan blive undersøgt. Dette vil vi gøre ved at lave dataanalyse på markeder der potentielt kan åbne muligheden for at trække udenlandsk arbejdskraft ind. På nuværende tidspunkt fokuserer vi på at rekruttere inden for EU. Grunden til dette er fordi der allerede via Schengen aftalen muliggøre at hente arbejdskraft nemmere i EU end det er uden for EU. Baggrunden for at se mere på udenlandsk arbejdskraft er ikke fordi at vi har udelukket det danske marked, tværtimod er vi mødt med at arbejdskraften er begrænset og konkurrencen er stor. Ved at have fokus på rekruttering generelt gør at vores medarbejdere kan blive aflastet i deres arbejde. Vi anerkender at manglen på arbejdskraft har en betydning for vores medarbejders trivsel, hvorfor i 2023 forventer at komme tættere på en løsning.



Madklubben

COP – Rapport 2022