

# **COMMUNICATION ON ENGAGEMENT GLOBAL COMPACT**

Finansforbundet

*1. 11. 2023*

# Indholdsfortegnelse

Statement of continued support .....	3
Finansforbundets historie .....	3
Organisationsopbygning .....	5
Finansforbundets strategi.....	6
Værdigrundlag .....	7
Lighed og socialt ansvar .....	8
Internationalt samarbejde og ansvar .....	8
Nordiske forbund samarbejder både indenfor finans og it.....	8
Europa og verden.....	8
Tilslutning til Global Compact FN's.....	9
Finansforbundet støtter .....	11
Finansforbundet støtter bæredygtige arbejdsformer.....	13
Nye arbejdsformer.....	13
Medarbejdernes sundhed.....	13
Bæredygtig kantine .....	14

## Statement of continued support

To our stakeholders

I am delighted to affirm that Finansforbundet renews its commitment to the United Nations Global Compact and its Ten Principles encompassing human rights, labour, environment, and anti-corruption. This serves as our official communication regarding our engagement with the United Nations Global Compact, and we kindly invite your feedback on its contents.

Within this Engagement Communication, we outline the steps our organization has taken to uphold the UN Global and its Principles as recommended for an organization of our nature. We also pledge to disseminate this information to our key stakeholders through our primary communication channels.

Best regards,

Jonas Svava Iversen, CEO Finansforbundet  
November 2023

## 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.



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.



*Billedtekst: 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.

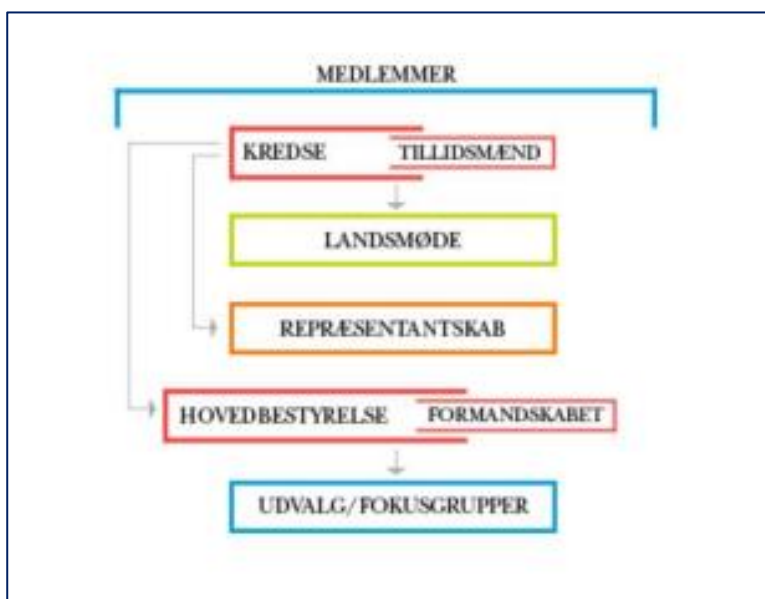
Hvis Finansforbundet ikke havde eksisteret, hvis vi ikke havde haft en række af ildsjæle, som i mere end 80 år har brændt for at organisere de ansatte i finanssektoren, havde meget set anderledes ud.

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.

Den seneste overenskomst blev indgået i 2023. Aftalen inkluderer en betydelig lønstigning på 8,2 pct. over to år. En anden betydningsfuld ændring er udvidelsen af barselsrettighederne, hvor fædre og medmødre nu har ret til 26 ugers orlov med fuld løn og pension, i stedet for de tidligere 16 uger. Disse forbedringer gælder også for medadoptanter. Aftalen har til formål at give begge forældre mulighed for at deltage mere aktivt i børnenes første leveår og dermed fremme ligestilling.

## 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, børsmæglerselskaber, 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 samarbejde 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.



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 Finansforbundet et godt udgangspunkt for at kommunikere klart og relevant til medlemmerne og øvrige interessenter om vores ambition og arbejde med denne. Dernæst defineres ca. fem indsats, som vil være Finansforbundets mere konkrete fokus det efterfølgende år. De udmønter både dele af de politiske indsatsområder og den strategiske retning på værditilbudene. Indsatserne rummer både udadrettede politiske aktiviteter og interne aktiviteter i sekretariatet.

Hver enkelt indsats vil blive underbygget med mere konkrete handlingsorienterede initiativer, hvortil der kan kobles succeskriterier.

## Indsatser 2023

1. Refokusering af hvervning, branding og fastholdelse
2. Styrket gennemslagskraft af politisk arbejde og politisk kommunikation
3. Balanceret udvikling og digitalisering af medlemstilbud
4. Datadrevet arbejde og effektive automatiserede processer
5. Stærkere sammenhængskraft, kompetencer og organisation

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

Tages der eksempelvis udgangspunkt i det første *indsats Refokusering af hvervning, branding og fastholdelse*, så findes der konkrete initiativer, der omhandler en ambition om at videreudvikle hverveindsatsen med fokus på studerende, samt have et selvstændigt fokus på fastholdelse af medlemmer ud fra solide data og på strategiske udvalgte tidspunkter.

Et andet eksempel kan være indsats 3 *Balanceret udvikling og digitalisering af medlemstilbud*. Her består initiativerne i at fokusere på udviklingen af nye og eksisterende medlemstilbud og et systematisk målgruppefokus. Der arbejdes specifikt på en indsats for IT-medlemmer. Endvidere vil der udvikles en sammenhængende indsats for ledige og opsagte.

## Værdigrundlag

Finansforbundets værdier, Dialog, Ansvarlighed, Respekt og Tillid, blev til efter en lang proces igangsat 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 i tilblivelsen lagt afgørende vægt på, at værdierne skulle "binde" Finansforbundet sammen på tværs af uddannelse, stillingskategori, virksomheder og kredse", altså kort sagt både øge kontakten til medlemmerne og samarbejdet 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 overbevist 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.

### **Etiske investeringer:**

Forbundet ønsker at understøtte den bæredygtige udvikling. Verdens investorer står centralt i arbejdet med at flytte samfundet i en mere bæredygtig retning og understøtte FN's 17 verdensmål, igennem investering i bæredygtige tiltag og at opfordre selskaber til at tage deres ansvar for opnåelsen af Verdensmålene. Det ønsker Finansforbundet at bidrage til.

Forbundet ønsker at investere i overensstemmelse med Paris-aftalens mål og bidrage til opnåelsen af verdensmålene. Det er et mål at vores investeringer skal være klimaneutrale i 2050. Det betyder, at vores investeringer bidrager til at begrænse den globale temperaturstigning til 1,5 grader i overensstemmelse med Det Internationale Energiagenturs Net Zero-scenarie.

Ved udvælgelsen af eksterne forvaltere, så indgår deres evne til at investere bæredygtigt. Forud for valg af forvalter analyseres forvalterens investeringsproces, og hvordan denne er i overensstemmelse med forbundets filosofi. Den eksisterende portefølje analyseres for bæredygtighedsforhold, brud på internationale sanktioner og klimaaftryk. Dette kombineret med forvalterens planer for videre

udvikling af sine processer indgår i beslutningen. Det er ikke et krav, at forvalteren har underskrevet UNPRI, men vælges forvalteren, så vil vi bede dem om at tilslutte sig.

Fonden skal som minimum inddrage bæredygtighedskarakteristika i overensstemmelse med EU's Disclosure-forordnings artikel 8. Når forvalteren er udvalgt, følger forbundet løbende udviklingen i bæredygtighedsrisici, negative påvirkninger og klimaaftryk. Forbundet forventer, at forvalterne screener investeringer i relation til overtrædelser af Global Compact og kritiske emner, herunder:

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

Det forventes derudover, at forvalterne er aktive ejere, dvs. stemmer på selskabernes generalforsamlinger og i øvrigt er i dialog med selskabernes ledelser. Forvalterne forventes at rapportere løbende på deres indsats for at investere bæredygtigt og i linje med forbundets målsætning.

## **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. Eliminerer 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

## **Antikorrupption**

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korrupption, 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 "kunde-grupper" 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. 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 valgte i år 2022 at støtte disse organisationer:

- **ITU affiliates in Ukraine**

Denne donation blev givet i forbindelse med krigen i Ukraine. Donationen videregives til medlemsorganisationer i Ukraine samt i nabolandene for at støtte ukrainske flygtninge.

- **Hus Forbi**

Hus Forbi anvender hovedparten af overskuddet til at købe udstyr og tøj til hjemmeløse. Hus Forbi støtter de ca. 40 sociale organisationer, der fungerer som distributører. Derudover yder Hus Forbi støtte til, at andre kan udvikle nye aktiviteter, som kommer hjemløse og socialt udsatte til gode.

- **Varmestuen Fedtekældereren 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 varmastuen haft ekstraordinære udgifter til at indhente varmastuen, så det lever op til afstandskrav mm.

- **Dansk Folkehjælp, julehjælp**

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.

- **Mødrehjælpens Julehjælp**

Dette er en økonomisk hjælp til familier, og julehjælpen dækker udgifter til bl.a. julemad og julegaver. Hertil er julehjælpen også en langsigtet indsats, hvor børnefamilierne har mulighed for at få rådgivning samt deltage i lokale aktiviteter.

De familier, der bliver godkendt til at modtage julehjælp, befinder sig i en økonomisk og social udsat situation. Familier, hvor der hverken er overskud eller økonomi til det mest basale. Med donationen er vi med til at sikre over 182 børn en god juleaften.

- **Dansk Hospitalsklovne**

Danske Hospitalsklovne arbejder for at styrke indlagte børns livsglæde. De hjælper og opmuntrer indlagte børn via humor, de lyser op og skaber glæde for børn, så børnene kan grine, more sig og glemme deres sygdom for en stund. Klovnene er professionelt uddannede og lønnede, hvilket giver en tryghed for børnene, de pårørende og hospitalspersonalet. De når ud til halvdelen af de indlagte børn.

Derudover støtter Finansforbundet We-Grow om finansiel 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/fysisk, 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.

Dette igangsatte en intern undersøgelse om oplevelsen af hjemmearbejde og virtuelle møder mm. Herefter blev der udarbejdet vejledninger til hjemmearbejde. Derudover igangsatte vi et eksperiment med møde-fri onsdag formiddag for alle i sekretariatet, hvilket vi stadig i dag holder ved.

### **Medarbejdernes sundhed**

Finansforbundet tilbyder alle medarbejdere at være 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 tillægsgdækning, som giver vores ansatte mulighed for hurtig adgang til undersøgelse (diagnose) og genoptræning.

Derudover er der i Finansforbundets hus adgang til træningslokaler, med forskellige maskiner, løsevægt og en holdsal, hvor der fx tilbydes yoga og spinning. Yderligere kan der lånes både havkajakker og SUP boards.

## Bæredygtig kantine

Finansforbundets kantine tilbyder sunde og velnærede måltider og årstidens økologiske frugter. Det er kendetegnende for Finansforbundets kantine, at der arbejdes med bæredygtighed og økologiske råvarer.

Vi er et køkken med holdninger og visioner, og vi satser på økologi og høj dyrevelfærd. I køkkenet har vi stor fokus på grøntsager, indkøb med omtanke og brugen af lokale råvarer.

Finansforbundets køkken er også et køkken, der dagligt udfordrer både gæsten og medarbejderne. Det ses bla. i form af mængden af grøntsager i den daglige frokost, at køkkenteamet har mod, og tør teste nye tiltag af hver dag.

Desuden har Køkkenet arbejdet intenst for at etablere et tæt samarbejde med flere lokale producenter, og derved højne kvaliteten af råvarerne.

Køkkenet har forsat stort fokus på madspild, og måden der bliver arbejdet specifikt med dette, er alt lige fra den daglige dialog om brugen af hele råvaren samt efteruddannelse, og det at vi nu også har en madspildsansvarlig i køkkenet.

Et af de helt store fokusområde i de kommende år, vi være de nye syv kostråd, og hvordan vi som køkken kan understøtte disse i den daglige frokost og i forhold til at servicere møder mm.