



KONVENTUMS COP-RAPPORT 2017

INDHOLD:

Et indblik i Konventums strategiske mål og bedrifter indenfor CSR-området. En rapport som fungerer som den årlige afrapportering ("Communication of Progress") i forbindelse med virksomhedens medlemskab af FN's Global Compact.

KONVENTUMS COP-RAPPORT 2017

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	2
De 10 principper.....	3
Menneskerettigheder.....	4
Miljø & klima.....	6
Medarbejdere.....	8
Anti-korruption.....	10
Oversigt over resultater	11
Sammenligning med tidligere år	12
Hvordan passer vores initiativer med Global compact?	14

MAN MÅ STARTE ET STED

Dette er Konventums første COP.

Afreporteringen af hvordan vi konkret tager samfundsansvar er et nyt og spændende kapitel for os.

Vi har altid stræbt efter at være en ansvarlig arbejdsplads.

Med tilslutningen til FN's Global Compact sætter vi konkrete mål og handlinger bag vores holdninger og værdier.

I denne rapport kan I læse, hvordan vi lever op til Global Compacts 10 principper.

INDLEDNING

CEO-statement

Konventum / Fonden LO-skolen

Der går en rød tråd gennem Konventum/Lo-skolens snart 50-årige historie.

Hvad enten vi går tilbage til LO-skolens oprettelse i 1969 eller tager springet frem til i dag, så handler det dybest set om: At tage **ansvar for at skabe positiv udvikling**: Af den enkelte, af Konventum, for vores kunder og i samfundet - Og en grundfæstet tro på, at det bedst sker i fællesskab.

Oprettet som arbejderhøjskole i 1969 med det formål, at uddanne fagbevægelsens tillidsrepræsentanter til den opgave det var, og er, at: Forbedre arbejdsforhold, udviklings- og uddannelsesmuligheder for lønmodtagerne, at tage ansvar for at videreudvikle den danske model, og at deltage aktivt i samfundets og demokratiets udvikling.

Vores afsæt afspejler sig i vores værdier:

- Service & Kvalitet
- Udvikling og Fællesskab
- Ansvar og Mangfoldighed.

Værdierne er ikke bare "skueværdier til pænt brug", men aktive og handlingsanvisende værdier, der fungerer som rettesnor for alle vores handlinger, hvad enten det er overfor vores kunder og gæster, overfor vores medarbejdere, eller det samfund vi både lokalt og globalt er en aktiv del af.

Udsynet har altid rakt videre end til de nationale grænser. Derfor er det en naturlig følge af vores værdier, at vi har valgt at tilslutte os UN's Global Compact, og dermed forpligter os til, at tage ansvar for at skabe konkret og mærkbar udvikling indenfor de fire områder: Menneskerettigheder, miljø, medarbejdere og antikorruption.

I nærværende COP kan du læse mere om, hvordan vi bringer vores værdier i spil i arbejdet med at skabe en positiv udvikling på de enkelte områder - og de resultater vi skaber i fællesskab.

Du kan læse mere på vores hjemmeside, hvor du også kan læse om, hvordan vi i samarbejde med vores bestyrelse efterleverer retningslinjerne for god fondsledelse.

Marina Hoffmann
Administrerende direktør
Fonden LO-skolen/Konventum A/S

DE 10 PRINCIPPER

FN GLOBAL COMPACT'S 10 PRINCIPPER FOR VIRKSOMHEDERS SAMFUNDSANVAR

Menneskerettigheder

1. Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder
2. Virksomheden bør sikre, at den ikke medvirker til krænkelser af menneskerettighederne
3. Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling

Medarbejderne

4. Virksomheden bør støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde
5. Virksomheden bør støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde
6. Virksomheden bør afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold

Miljøet

7. Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
8. Virksomheden bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed
9. Virksomheden bør opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

Anti-korruption

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

MENNESKERETTIGHEDER

HOS KONVENTUM ER MENNESKER ALTID I CENTRUM

Da vi er en virksomhed beliggende i Danmark, som altid har været tilskrevet FN's menneskerettigheder, er det en selvfølge, at vi respekterer og evigt bestræber os på at overholde de nedskrevne artikler. Vi mener dog ikke, at vi blot kan nøjes med at anerkende dem – vi mener, at vi skal være med til at beskytte og sikre dem.

Vi udbreder kendskabet til menneskerettighederne

Det gør vi på mange forskellige måder. Vores uddannelsesenhed, Konventum Uddannelse, underviser og rådgiver aktører på det danske arbejdsmarked. Her er menneskerettighedernes artikel 26¹ især i centrum. Igennem professionel og velovervejet formidling, sikrer vores undervisere et læringsmiljø, hvor alle vores kunder føler sig inkluderede og finder rum til at udvikle sig. Det kan foregå ved, at vi laver differentieret undervisning, eller at vi fremstiller egne materialer, som tager højde for, hvordan vi mennesker lærer forskelligt.

Samtidig er undervisningens indhold altid med til at bidrage til de fundamentale værdier som menneskerettighedskonventionen er bygget på. Det betyder fx, at man på ingen møder tolererer racisme, sexismen eller nogen anden form for underminering af menneskerettighederne i forbindelse med vores kurser, seminarer eller konferencer.

Vi praktiserer den danske model

Vi er også yderst opmærksomme på, hvordan vi behandler vores medarbejdere, så vi kan være en god arbejdsplads, hvor man gerne vil være medarbejder. Her føler vi en stærk tilknytning til den danske model, hvor arbejdsmiljø, overenskomstdækning og faglig organisering er vigtige værdier. Med baggrund af vores fælles historie med fagbevægelsen, er det klart, at vi stadig har stor respekt for det danske aftalesystem, og at vi bestræber os på konstant at udvikle det danske arbejdsmarked i en ansvarlig retning. Derfor skal vi også, som arbejdsgiver, selv gå forrest som et godt eksempel og sikre gode forhold for vores medarbejdere. Det kommer fx til udtryk ved, at alle vores medarbejdergrupper er overenskomstdækkede og har dertilhørende tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Vi er en sammensat flok af medarbejdere, der både indeholder rengøring, restaurant, vedligeholdelse & service, salg, konsulenter og administration. Ikke desto mindre, så sikrer vi os, at alle medarbejdere får tilbudt faglig organisering og lige forhold. Sammen med vores konsulenttydelser, der styrker aftalesystemet på det danske arbejdsmarked, kan man derfor sige, at vi ikke alene anerkender foreningsfrihed og retten til kollektiv forhandling – vi udøver og udbreder den også.

¹ "Alle har ret til undervisning"

Vi stiller krav til vores leverandører

Dog er det ikke nok kun at se ind mod sig selv, når man taler om at værne om menneskerettighederne. Man skal også kunne spejle sig i sine leverandører. Det er grunden til, at vi altid nøje overvejer, hvilke samarbejdspartnere vi bruger som leverandører. Vi skal kunne stå inden for deres strategi, og sikre os, at de ligeså respekterer artiklerne. De skal altså være klar på at kunne fremvise beviser på, at de har ordentlige forhold for deres medarbejdere samt, at de også skal kunne bevise, at deres leverandører ikke fører virksomhed på bekostning af menneskerettighederne. Hvis de ikke kan stille os den sikkerhed, er vi ikke interesseret i samarbejdet. Vi vil sikre at rettighederne bliver respekteret *hele* vejen igennem vores værdikæde.

MILJØ & KLIMA

SAMFUNDSANSVAR HANDLER OGSÅ OM MILJØET OMKRING OS

Konventum er Danmarks yngste fredede bygning. Dens unikke arkitektur og historie har sikret den en plads imellem landets ypperste byggerier, fredet grundet sin kulturhistoriske værdi. Det er vi selvsagt stolte af - men det kom ikke uden en pris. Fredningsstatusen betyder, at det kan være udfordrende at holde bygningen opdateret, hvad angår energiforbrug mv., da der er en række restriktioner på renovering og ombygninger.

Bæredygtighed i en fredet bygning

Vi lader os dog ikke slå ud af dette. Vi ved godt, at miljø og klima er essentielle faktorer i vores samfund, og at vi må værne om dette for at sikre vores fremtid. Vi tager derfor gerne udfordringen op og bestræber os på at gøre vores bygning så bæredygtigt som muligt. I 2017 indebar det bl.a., at vi påbegyndte en større renovering af vores i alt 22.000 m² store bygningskompleks. Renoveringen gennemføres over i perioden 2017-2021:

- Renovering af stedets 222 badeværelser
- Udskiftning af samtlige vandrør
- Opsætning af nye el-tavler
- Udskiftning af alle vinduer til termoruder med solfilm
- Isolering af kældre
- Etablering af selvstændige el- og vandmålere i de enkelte "bygningblokke"
- Overgang til Led-belysning.

Dette projekt har selvfølgelig sat sine spor på vores energiforbrug i 2017. Det vil til gengæld være en investering, der vil betale mange gange tilbage i sparet vand og varmekonsum i fremtiden.

Grøn energi fra vind og hav

Vores service og vedligeholdelses personale er altid i gang med at sikre, at vores bygning og faciliteter er så energivenlige som overhovedet mulig. Ved hjælp af moderne teknologi, fører de et skarpt tilsyn over alt energi- og vandforbrug, hvilket så sent som i efteråret 2017 minimerede vores omkostninger ved en vandskade. Vandskaden var stor og omfattende, og den satte også et aftryk på vores årlige forbrug, men skaden ville have været større, hvis det ikke var for vores kollegers årvågenhed. Det er et stort arbejde at monitorere alle vores bygninger, men det hjælper os med at holde et bæredygtigt energiforbrug. Primo 2018 har vi indgået aftale med Ørsted om at gå over til "Grøn Energi", hvilket betyder, at den størst mulige del af vores energi fremover kommer fra hav og vindmøller.

Mere økologi og mindre madspild

Der flere måder, hvorpå vi kan være med i kampen om at værne om miljøet. I vores køkken er fokus især på madforbruget og graden af økologiske varer. Madspild har været et emne, som vores personale i køkkenet er uddannet i og tager meget seriøst. Fx når de sammensætter vores menuer, er der et naturligt fokus på at få det maksimale ud af råvarerne. Kvaliteten af råvarerne er selvsagt også vigtigt. Her udvælger vi kun produkter af høj kvalitet, hvor vi prøver at være så konsekvent økologiske som overhovedet muligt. Det har resulteret i, at 30 % af alle vores mad- og drikkevarer er økologiske, men vi kæmper forsat for at dette tal bliver højere.

Miljøvenlig rengøring og et mindre belastende arbejdsmiljø

Hos vores medarbejdere i rengøringen er miljøet også på dagsorden, når de hver dag sørger for at Konventum fremstår flot, rent og nydeligt. Deres rengøringsprodukter er altid af ordentlig kvalitet og certificeret til at være så bæredygtigt som muligt, så vores rengøring ikke sker på bekostning af naturen. Samtidig bliver de uddannet i at bruge nøje afmålte mængder vand og bidrager dermed til et fornuftigt vandforbrug. Lige så vigtigt er det, at vores medarbejdere uddannes i, hvordan arbejdet kan udføres, uden at det giver fysiske belastninger og arbejdsskader.

På vej mod papirløse konferencer - mere digitalisering, mindre papir

Et andet område, der fortjener megen opmærksomhed, er vores papirforbrug. Både administration, bookingen og vores konsulenter har et kæmpe forbrug af papir på daglig basis. Vi har derfor besluttet os for at sætte hårdt ind på at nedsætte dette. Over en 2-årig periode frem til januar 2019, skal vores papirforbrug være faldet med 30 %. Vi er allerede godt på vej imod dette. Ved hjælp af en øget digitalisering og teknologiske løsninger, er det lykkedes os at nedsætte vores forbrug drastisk, og vi regner med at kunne forsætte den udvikling.

Som et led i dette har vi udviklet en konference App, der gør det muligt for vores kunder og gæster at holde papirløse konferencer. Vores konference App gør det muligt at holde styr på alle led i en konference, fra invitationer, deltagerlister, værelsesfordeling, oplæg, video, meddelelser, afregning, evaluering mv. og at dele alle informationer via appen, således at papir bliver overflødig.

Herudover vil vi gerne inspirere vores kunder til at leve mere bæredygtigt i overensstemmelse med vores miljø og klima. Vi har derfor tilladt os at nudge kunderne imod mere miljøvenlige initiativer, når vores kunder fx opholder sig på vores værelser. Vi mener, at det er vigtigt at kunne vise, hvordan vi sammen kan arbejde os hen imod et mere miljøvenligt samfund. Det samme gælder for vores samarbejdspartnere. Ligesom vi forlanger ordentlige forhold for medarbejderne hos vores leverandører, så er vi også opmærksomme på det miljømæssige aftryk som vores værdikæde afsætter.

MEDARBEJDERE

VERDENS BEDSTE MEDARBEJDERE FORTJENER VERDENS BEDSTE ARBEJDSPLADS

Som sagt, så er vi en virksomhed med en masse historie på bagen. En historie, der har rod i vores tætte forhold til den danske fagbevægelse, og den dertilhørende kamp for gode arbejdsforhold for de danske lønmodtagere. Derfor er ordentlige forhold for alle vores medarbejdere helt fundament for os. Det er medarbejderne, der skaber vores helt unikke arbejdsplads, og giver kunderne den gode oplevelse.

Samarbejde, respekt og tillid

Vi mener, at det er essentielt at støtte op omkring den danske model og et organiseret arbejdsmarked. Samarbejdssystemet skal derfor fungere både formelt og reelt ved, at alle parter føler, at der finder et konstruktivt og reelt samarbejde sted. Vi opfordrer derfor alle afdelinger til både at have arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og faglige klubber, så vi kan skabe rammer for et stærkt og tillidsfuldt samarbejde imellem lønmodtager og arbejdsgiver. Et sådant samarbejde er både vigtigt for kvaliteten af arbejdsmiljø og trivsel, men vi mener også, at det er et vigtigt signal at sende til vores kunder og samarbejdspartnere. Ved aktivt at støtte samarbejdssystemet skaber vi en atmosfære, som vi ved, vores kunder kan mærke, og sådan vil vi vise kvaliteten af et godt arbejdsmiljø med ordnede forhold. Sådan kan vi fremadrettet inspirere til, at man skaber et godt samarbejdssystem på sin arbejdsplads for at sikre en høj kvalitet fra sine medarbejdere.

Mangfoldighed i praksis – nej til enhver form for diskrimination

Alle mennesker skal have ret til et arbejde. For at sikre, at det kan lade sig gøre, bliver man nødt til at gøre op med al diskrimination på arbejdsmarkedet. Hos Konventum går vi aktivt ind i kampen for et ligestillet og retfærdigt arbejdsmarked. Fx sørger vi for, at vores stillinger altid bliver slået op offentligt, og at alle skal være velkomne til at søge – uanset alder, religion, køn, etnicitet, osv. Da vi er en arbejdsplads med mange differentierede stillinger, tiltrækker vi selvsagt et bredt segment arbejdskraft. Derfor tilbyder vi fx dansk-undervisning til nye kollegaer med anden etnisk herkomst, der måske ikke er så stærke i det danske sprog endnu.

Et inkluderende arbejdsmarked

En anden metode at bekæmpe diskriminering på arbejdsmarkedet på og hjælpe til et inkluderende arbejdsmarked med plads til alle, er at tage imod særlige ansættelser og lærlinge/praktikanter. Vi har altid som minimum en medarbejder ansat som flexjobber, imens vores tal for lærlinge og praktikanter er større uden, at vi har et specifikt måltal for det. I 2017 har vi haft en flexjobber, fem elever spredt i henholdsvis økonomi og HR, receptionen og køkkenet, og hele 64 uger med praktikanter fordelt på 13 praktikanter. Vi mener, at det er en naturlig del af en virksomheds samfundsansvar at hjælpe så mange ind på arbejdsmarkedet som muligt.

Ordentlige forhold gælder også for vikarer

Vores hotelvirksomhed er selvsagt underlagt et meget sæsonbestemt marked. Derfor er vi ofte nødt til at gøre brug af vikarer og afløsere, da kundetilstrømningen kan veksle drastisk fra tid til anden. Vi sætter en ære i at sørge for, at vores vikarer og afløsere har ligeså gode forhold som de fastansatte, og at de bliver inkluderede i fællesskabet. Samtidig prøver vi at tilbyde faste stillinger, hvis det er muligt, da vi helst ser vores medarbejdere som faste kollegaer. Dog må vi også acceptere, at vores branche gør det svært at undgå vikarer og afløsere, så vi er nødt til at skabe gode forhold for disse kollegaer, da de skal være med til at sikre vores høje kvalitet af service.

Uddannelse af alle medarbejdere

Det er også yderst vigtigt at give sine medarbejdere mulighed for at udvikle sig. Vi holder derfor MUS-samtaler i samtlige afdelinger, hvor den lokale afdelingsleder og medarbejderen finder ud af, hvad der ville være passende for medarbejderens videre udvikling. Sådan sikre vi både, at kvaliteten af vores arbejde altid er i top, imens vi samtidig giver medarbejderne mulighed for at udvikle sig og få nye kompetencer. Derfor har vi i 2017 igangsat et initiativ, hvor alle medarbejdere får lavet en kompetenceafklaring med tilhørende personlig uddannelses- og udviklingsplan, hvilket i skrivende stund er ved at være gennemført.

Trivsel og sundhed

I efteråret 2017 har en arbejdsgruppe arbejdet på planlægning af APV og trivselsundersøgelse som er igangsat i februar 2018. Resultatet for denne undersøgelse vil være færdig i starten af marts 2018. Spørgsmål er blevet gennemarbejdet og udsendt via Sikma som bruges til APV, trivselsundersøgelse og handlingsplaner.

Endeligt er det vigtigt at vores medarbejdere er sunde og raske. Dette sikres bl.a. ved, at vi på Konventum har et sundhedsudvalg, der står for følgende aktiviteter:

- Deltagelse i: Tæl Skridt, DHL, Kronborgstafetten, Vi Cykler til Arbejde mv.
- Aktiviteter på virksomheden: Yoga, løb, Mindfulness, outdoorfitness, massage mv.
- Sund personalekost.

Samtidig har vi en syge- og fastholdelsespolitik, der skal hjælpe til, at vi ikke mister kollegaer ved længerevarende sygdom. Vi ved godt, at man ikke kan undgå sygdom og fravær, men vi kan skabe de bedst mulige rammer for, at det bliver så minimalt som muligt. Det gør vi bl.a. ved at skabe et arbejdsmiljø bygget på gensidig tillid, hvor vi tager hånd om vores kollegaer og fokuserer på, hvad der skal til, for at de får det godt igen. Dette sker igennem samtaler imellem medarbejder og ledelse, hvor vi sammen finder den rigtige vej tilbage til arbejdet. Det sidste vi ønsker er at miste kollegaer grundet sygdom, så vi bærer alle et fælles ansvar om at passe på hinanden.

ANTI-KORRUPTION

VI ER I VERDENS MÅSKE MINDST KORRUPT LAND – OG DET SKAL IKKE ÆNDRE SIG

Danmark bliver tit omtalt som et af verdens mindst korrupte lande og tror, man på *Transparency International* ligger vi også på en anden plads, som verdens mindst korrupte samfund i 2017 – kun overgået af New Zealand.

En af grundene til denne placering, kunne fx være den danske lovgivning omkring 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. Konventum støtter selvfølgelig den danske lovgivning 100% og går derfor aktivt ind imod korruption.

Det gør vi bl.a. ved at have 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.

Vi praktiserer fuld offentlighed og transparens, hvor vi ikke holder noget skjult for vores stakeholders, ligesom vi udviser compliance i forhold til retningslinjerne om god erhvervsfunds ledelse. Det betyder også, at den årlige indberetning, vores årsregnskaber, beretning til repræsentantskabet og oversigt over bestyrelsesmedlemmer og deres hverv er tilgængelige på vores hjemmeside.

OVERSIGT OVER RESULTATER

EI				Vand				
	Bygning 7	Hovedbyggn	I alt		Hovedbyggn	Bygning 7	E Fløj	
2017				2017				
Jan	1.601	92.597	94.198	Jan	504,8	18,64	8,825	532,265
Feb	1.259	88.075	89.334	Feb	475,3	11,89	8,873	496,063
Mar	1.672	103.034	104.706	Mar	615,4	25,8	12,71	653,91
Apr	1.318	93.956	95.274	Apr	518,6	19,74	10,54	548,88
Maj	1.661	111.623	113.284	Maj	866,1	41,52	15,91	923,53
Jun	1.821	107.311	109.132	Jun	782,2	54,24	13,68	850,12
Jul	1.960	106.329	108.289	Jul	731,4	60,08	17,2	808,68
Aug	1.963	112.184	114.147	Aug	799,1	63,78	13,35	876,23
Sep	2.215	110.900	113.115	Sep	827,2	49,49	16,26	892,95
Okt	1.706	108.692	110.398	Okt	644,2	28,21	9,587	681,997
Nov	1.863	112.817	114.680	Nov	911	38,05	19,28	968,33
Dec	1.363	92.242	93.605	Dec	332,7	14,6	5,45	352,75
	20.402	1.239.760	1.260.162		8.008,00	426,04	151,665	8.585,71

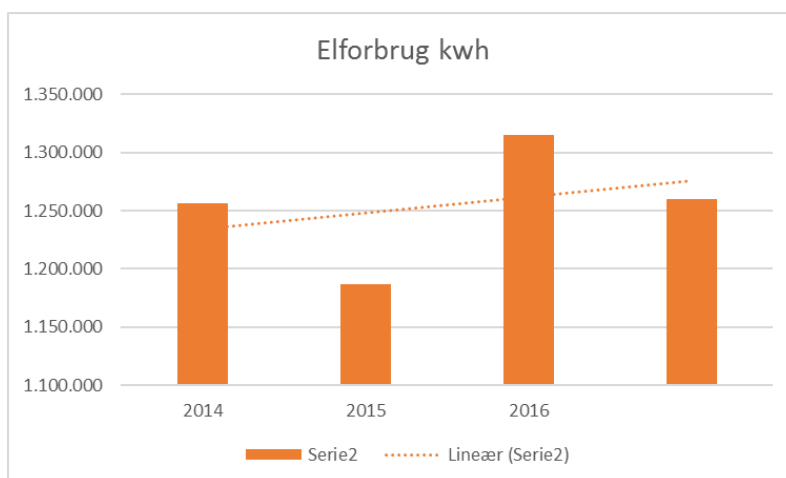
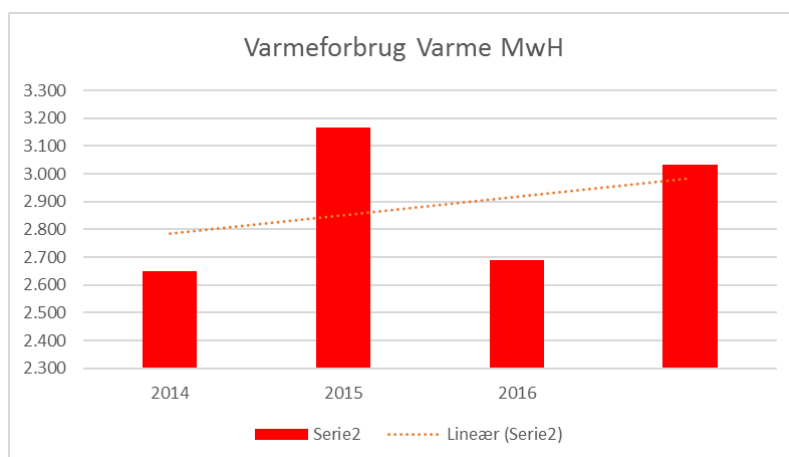
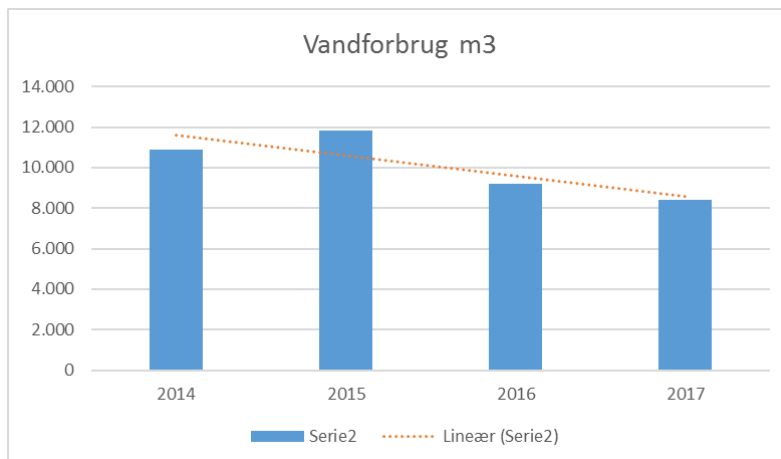
Varme							
2017	Hovedbyggn	Konference	E Fløj	Marina	Bygning 7	I alt	
Jan	388,6	27,79	48,24	5,93		470,56	
Feb	334,3	21,35	40,11	5,39	13,62	414,77	
Mar	296,6	21,66	37,69	4,88	12,33	373,16	
Apr	230	19,84	31,54	4,08	9,42	294,88	
Maj	130,3	8,27	17,25	2,6	5,46	163,88	
Jun	81,02	5,26	10,1	1,04	2,96	100,38	
Jul	70,5	4,98	8,98	0,61	2,86	87,93	
Aug	66,2	3,54	7,47	0,93	2,86	81	
Sep	108,7	7,57	12,28	1,89	4,87	135,31	
Okt	176,1	12,09	20,63	2,93	8,01	219,76	
Nov	272,7	17,03	30,94	4,4	12,92	337,99	
Dec	311,7	22,12	39,71	5,32	14,51	393,36	
	2.466,72	171,5	304,94	40	89,82	3.072,97	

EI er målt i KWH, vand i L og varme er målt i MWH.

Målere er overgået til auto aflæsning på forskellige tidspunkter, derfor er der huller i data.

Derudover arbejder vi på kun at have LED-belysning, hvilket vi nu har i 2 (ud af 7) hele blokke og fællesområderne.

SAMMENLIGNING MED TIDLIGERE ÅR



Personaletal 2017

Fordeling på køn

pr. dec

	Mål		Resultat	
	M	K	M	K
Bestyrelse Fonden	jævn fordeling		4	4
Bestyrelse Konventum	jævn fordeling		1	5
Ledelse	jævn fordeling		5	3
Personale	jævn fordeling		41	73
			51	85

Aldersfordeling gennemsnitlig

Pr. dec

	Mål	Resultat
Administration	ej fastsat	36
Booking, recep, salg & markedsføring	ej fastsat	45
Bygning- og teknik	ej fastsat	54
FIU-udvikling	ej fastsat	52
Fonden	ej fastsat	57
IT- & web	ej fastsat	46
Køkken	ej fastsat	42
Rengøring	ej fastsat	46
Restaurant	ej fastsat	51
Uddannelse	ej fastsat	49
Økonomi	ej fastsat	46

Personaleomsætning

Mål	Resultat
ej fastsat	36,54%

Sygefraværs procent

Mål	Resultat
4%	4,98%

Antal elever

Mål	Resultat
5	5

Antal praktikanter

Mål	Resultat
ej fastsat	64 uger fordelt på 13 praktikanter

Antal flexjobber

Mål	Resultat
1	1

HVORDAN PASSER VORES INITIATIVER MED GLOBAL COMPACT?

Hvis vi skal opsummere og nævne, hvordan en række af vores initiativer passer til UNGC's 10 principper, ser det ud som følger:

Menneskerettigheder

- Benytter læringsstile til at skabe undervisning for *alle* slags deltagere og derved håndhæve og udbrede artikel 26
- Underviser og udbreder læring om den danske model og et mere ansvarligt arbejdsmarked, hvor kollektive forhandlinger spiller en central rolle
- Leverandørkrav, der sikrer ansvarlige forhold hos leverandørerne

Arbejdstagerrettigheder

- Overenskomstdækkede medarbejdere OG leverandører
- Inkluderende ansættelser, som flex-jobber, praktikanter, elever osv.
- Differentieret medarbejderstab, både hvad gælder kønsmæssig og national fordeling
- Tilbud om danskundervisning til kolleger, som ikke er stærke i sproget
- Tiltag, der skåner vores kolleger, fx at vores gæster selv tager morgen-service af bordet
- Konstant opsyn med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, fx ved APV
- Medarbejder-udvikling i form af MUS-samtaler og uddannelsesplaner

Miljø og klima

- Udskiftning af alle toiletter til miljøvenlige 2-skyls
- Påbegyndt udskiftning af alt lys til LED-lys
- Påbegyndt renovering af alle badeværelser (2 blokke færdiggjort)
- Konstant digital overvågning over forbruget
- Aftale om overgang til "Grøn Energi"
- 30 % økologi i vores køkken
- Brug af miljø-certificeret rengøringsmiddel og undervisning i korrekt vandforbrug ved rengøring

Anti-korruption

- Håndhæver dansk lovgivning omkring korruption
- Er medlem af Kooperationen og følger retningslinjerne for God Fondsledelse