

GRAFISK ESG KODEKS

VERSION 2.0



Indholdsfortegnelse

Indledning - Grafisk ESG-kodeks 2.0	3	Princip 7-9: Miljø	12
ESG i den grafiske branche	3	Styring og dokumentation	13
Kodeks - et brancherelevant rammeværk.....	3	Sporbarhed.....	13
Anvendelse af kodeks	3	Klima og energi	13
Tiltrædelse og ansvar.....	3	Spild.....	13
Intern revision	3	Genanvendelse.....	13
Leverandører	3	Kemikalier.....	13
Verdensmål.....	5	Spildevand og VOC (flygtige organiske komponenter)	13
Governance.....	5	Princip 10: Antikorruption	14
Princip 1-2: Menneskerettigheder	6	Bestikkelse og facilitation payment	15
Alle er frie og lige	7	Gaver.....	15
Tolerance og dialog.....	7	Bilag	
Chikane og afstraffelse.....	7	Verdensmålene i den grafiske branche	
Beskyttelse af privatliv	7		
Klagemuligheder og sanktioner	7		
Arbejdsvilkår.....	7		
Menneskerettigheder i produktionslandet	7		
Princip 3-6: Arbejdstagerrettigheder	8		
Organisationsfrihed og kollektiv forhandling	9		
Tvangsarbejde	9		
Børnearbejde.....	9		
Diskrimination.....	9		
Arbejds miljø	9		

Indledning - Grafisk ESG-kodeks 2.0

ESG i den grafiske branche

Grafiske serviceydelser og produkter fremstilles og handles i dag i globale produktionskæder, og interessen for de sociale, miljø- og arbejdsmæssige forhold, som disse ydelser og produkter er produceret under, har derfor en større almen samfundsinteresse end nogensinde.

ESG, som står for Environment, Social & Governance, er et internationalt anerkendt begreb eller betegnelse for en række miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold som virksomhederne med fordel kan integrere i deres forretningsmodel og strategi.

Kodeks - et brancherelevant rammeværk

Det Grafiske ESG-kodeks 2.0, er på samme måde som det tidligere Grafiske CSR-kodeks version 1, et relevant rammeværk til virksomhedernes arbejde med FN Global Compact 10 principper for ansvarlig virksomhedsførelse. Principperne giver en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedsansvar og er baseret på internationale konventioner og aftaler. De 10 principper fremgår af næste side.

Det Grafiske ESG-kodeks indeholder en række konkrete fokusområder inden for de 10 principper, som er relevante for netop den grafiske branche. Dermed er kodeks med til at fastlægge rammer for virksomhedens arbejde med de 10 principper i praksis for fremstilling af grafiske produkter og serviceydelser i såvel Danmark som udlandet.

Anvendelse af kodeks

Med dette kodeks i hånden kan grafiske virksomheder selv og i samarbejde med deres underleverandører, opstille konkrete mål og arbejde systematisk med en stadig mere ansvarlig virksomhedsførelse. Samtidig bidrager kodeks til at højne niveauet af ansvarlighed i branchen og er således med til at sikre konkurrencedygtighed, samt øget mulighed for trivsel og tiltrækning af medarbejdere.

Kodeks kan desuden også ses som et dialogværktøj mellem producent og kunde, idet kodeks afspejler de krav, som kunder af grafiske produkter med rimelighed kan stille til en leverandør, uanset hvor i verden der handles.

Tiltrædelse og ansvar

For grafiske virksomheder, der ønsker at anvende dette kodeks som rammeværk for deres ESG-arbejde, kan det ske ved at dette offentliggøres på virksomhedens hjemmeside eller kommunikeres på anden vis.

Tiltrædelse af kodeks vil betyde, at virksomheden skal kunne dokumentere, hvordan og i hvilket omfang kodeks efterleves. Denne dokumentation kan fx udarbejdes i forbindelse med en årlig intern revision af virksomhedens arbejde med kodeks. Relevant dokumentation jf. dette kodeks skal fremvises på forlangende.

Intern revision

Virksomheden skal minimum én gang om året foretage en revision, hvor det vurderes, hvorledes virksomheden og dennes leverandører fortsat lever op til kodeks. På baggrund heraf kan mulige indsatsområder identificeres, og denne årlige revision vil dermed understøtte, at virksomheden arbejder aktivt og løbende med kodeks.

Leverandører

Ved brug af underleverandører forventes det, at de ligeledes forpligter sig til at overholde det Grafiske ESG-kodeks. Hvis underleverandøren ikke lever op til forpligtelserne, vil det påhvile den tiltrådte virksomhed at indgå et forpligtende samarbejde med underleverandøren om at sikre at denne er i overensstemmelse med kodeks eller alternativt anvende en anden underleverandør, som overholder det Grafiske ESG-kodeks.

Forbehold - leverandører

Der vil være tilfælde, hvor en leverandør ikke kan overholde en given konvention eller dele heraf på grund af leverandørlandets nationale politik og lovgivning på området. Det vil dog være acceptabelt at handle med leverandøren, så længe Grafisk ESG-kodeks overholdes.

Leverandøren skal garantere, at alle gældende nationale love til enhver tid overholdes. For leverandører i EU-lande gælder det også relevant EU-lovgivning.

FN's Global Compact 10 principper

FN's Global Compact er verdens største frivillige initiativ for samfundsansvarlig virksomhedsdrift og bygger på 10 overordnede generiske principper. Grafiske virksomheder, der ønsker at arbejde med disse ti principper, der dækker over forhold som menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption kan med fordel målrette og gøre deres arbejde relevant ved at indarbejde det Grafiske ESG-kodeks i virksomhedens strategi og drift. De ti principper ses i boksene nedenfor.

Læs mere på www.globalcompact.dk



Menneskerettigheder

Princip 1:

Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde; og

Princip 2:

sikre, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne



Arbejdstagerrettigheder

Princip 3:

Virksomheder bør opretholde friheden til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger og

Princip 4:

støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde; og

Princip 5:

støtte afskaffelse af børnearbejde; og

Princip 6:

eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold



Miljø

Princip 7:

Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer; og

Princip 8:

tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og

Princip 9:

tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier



Antikorruption

Princip 10:

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



Verdensmål

Bagerst i dette kodeks er der et bilag vedrørende FN's 17 verdensmål. Det kan bruges som inspiration til, hvordan den grafiske virksomhed og dennes leverandører kan arbejde med verdensmålene. I bilaget er samspillet mellem de 10 principper, det Grafiske ESG-kodeks og verdensmålene beskrevet. Desuden gives eksempler på, hvordan virksomheden kan arbejde konkret med verdensmålene.

Governance

Governance, eller på dansk god selskabsledelse, medfører i nutidens kontekst, at virksomheden også er i stand til effektivt at inddrage og udvikle en række, for virksomheden relevante, miljømæssige, sociale og etiske forhold i sine forretning- og ledelsesprocesser. Disse forhold må i dag anses for generelt at være en forudsætning for, at en virksomhed kan nå sine samlede forretningsmæssige mål. Det er således helt centralt, at virksomheden arbejder aktivt med god selskabsledelse for at kunne leve op til de i dette kodeks definerede krav.

Virksomheder, som er tiltrådt det Grafiske ESG-kodeks, forpligter sig derfor til løbende at arbejde for god selskabsledelse med fokus på transparens, risikostyring, dialog og vedligehold af kompetencer inden for relevante områder ift. virksomhedens aktiviteter, herunder arbejdet med ansvarlig virksomhedsførelse og dette kodeks.

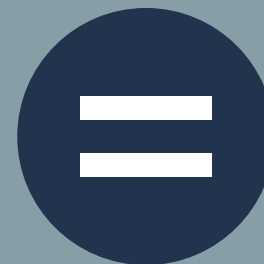
Specifikt betyder det, at virksomhedens samarbejde og kommunikation med interne og eksterne interessenter er dialogbaseret. Det kan bl.a. betyde, at der regelmæssigt

føres dialog med civilsamfundets organisationer og andre med interesse i virksomhedens ESG-arbejde. Det bør foregå gennem information, der tydeligt afspejler de væsentlige risikoforhold inden for ESG, der knytter sig til produktion, produkter og serviceydelser.

Virksomheden forpligter sig desuden til at etablere og vedligeholde et internt kompetenceniveau inden for bæredygtighed og samfundsansvar, for herved at sikre relevant håndtering og eventuel kommunikation om tiltag i virksomheden. Specifikt er det et krav, at virksomheden har viden om nødvendig dokumentation til understøttelse af bæredygtige udsagn samt indblik i lovmæssige krav inden for ESG.

Princip 1-2

Menneskerettigheder



Virksomheden skal sikre, at den ikke forårsager eller bidrager til negative påvirkninger af menneskerettighederne for fx arbejdstagere, lokalbefolkninger eller forbrugere. Det er således relevant for virksomheden at forholde sig både til interne forhold i virksomheden samt til forhold hos leverandører og samarbejdspartnere. På næste side specificeres de menneskerettigheder, som det forventes tiltrådte virksomheder til dette kodeks som minimum lever op til.

Alle er frie og lige

Virksomheden skal behandle alle lige og værdigt. Der må ikke ske forskelsbehandling eller diskrimination på baggrund af fx race, farve, religion, politisk anskuelse, køn, handicap, sprog og ansættelsesforhold.

Tolerance og dialog

Virksomheden skal sikre en tolerant arbejdsplads med plads til tanke- og religionsfrihed. Derudover skal ytringsfriheden respekteres, og der skal gives plads til fri dialog, hvor alle på lige fod kan ytre deres mening samt dele information om fx arbejdsmæssige eller samfundsmæssige forhold. Der må ikke ske diskrimination på baggrund af forskelligheder i tanke og mening.

Chikane og afstraffelse

Virksomheden skal afholde sig fra fysisk afstraffelse af arbejdstagere, trusler om vold, seksuel og psykisk chikane, mobning, krænkende adfærd og verbal overfusning.

Virksomheden skal udarbejde politikker og forebyggelsesforanstaltninger, som beskytter arbejdstagere mod chikane og afstraffelse.

Beskyttelse af privatliv

Virksomheden skal respektere arbejdstagernes privatliv, både hvad angår indsamling af personfølsomme oplysninger og overvågning på arbejdspladsen.

Indsamling og registrering af personfølsomme informationer skal udgøre et minimum, og det skal sikres, at der kun registreres oplysninger, der er lovmæssigt grundlag for i

landets nationale lovgivning. Personfølsomme oplysninger skal opbevares på sikker og ansvarlig vis, og kun personer med relevant ærinde må have adgang til disse.

Arbejdstagerne skal informeres, hvis der sker overvågning på arbejdspladsen. Virksomheden skal oplyse arbejdstagerne om, hvilke typer af informationer der gemmes, i hvor lang tid og til hvilket formål. Arbejdstagerne skal have adgang til at se disse data.

Klagemuligheder og sanktioner

Virksomheden skal være åben over for en klage fra arbejdstager, herunder hvordan klager behandles og afgøres.

Arbejdstagere skal kunne indgive klager uden risiko for trusler om repressalier. Virksomheden skal samarbejde med relevante arbejdstagerrepræsentanter/fagforeninger om etablering af klageprocedurer. Proceduren skal gælde for alle, være gennemskelig, og arbejdstagerne skal være bekendtgjort med denne.

Indgivne klager skal følges op med undersøgelser og afrapportering og må ikke resultere i diskriminering af klager jf. princip 6.

Arbejdsvilkår

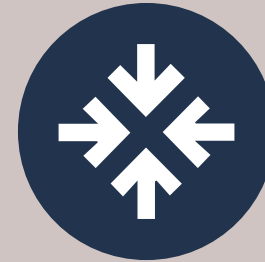
Virksomheden forpligter sig til at sikre lige løn for lige arbejde, retfærdige lønvilkår (som minimum landets fastsatte minimumsløn), ordnede og anstændige forhold omkring arbejdstider, overarbejde og ferie samt hviletider.

Menneskerettigheder i produktionslandet

Virksomheden må med henvisning til nationale og samfundsmæssige kutymer ikke involvere sig i menneskerettighedsovertrædelser i produktionslandet. Det omfatter også overtrædelse med henvisning til nationale love, religiøs og kulturel praksis.

Princip 3-6

Arbejdstagerrettigheder



Virksomheden forpligter sig til at støtte op om anstændige arbejdsvilkår herunder at bidrage til et godt arbejdsmiljø. Dette gøres ved at udvikle politikker og procedurer, der bl.a. understøtter sikre og sunde arbejdsvilkår, frihed til at organisere sig og ikke-diskriminerende ansættelsespraksis, samt sikrer, at virksomheden hverken direkte eller indirekte er involveret i børnearbejde. Dette gør sig gældende for hele virksomhedens værdikæde herunder virksomhedens underleverandører.



Organisationsfrihed og kollektiv forhandling

Organisationer defineres i dette kodeks som en organisation bestående af arbejdstagere, der har til formål at fremme og beskytte arbejdstagernes interesser.

Virksomheden skal anerkende arbejdstagernes ret til at slutte sig til fagforeninger efter eget valg og uden forudgående tilladelse. Det skal dog ske under hensyntagen til den nationale lovgivning i produktionslandet.

Virksomheden anerkender retten til, at organisationer forhandler løn og arbejdsvilkår kollektivt på deres medlemmers vegne.

Hvis den nationale lovgivning ikke tillader organisering i uafhængige fagforeninger, skal virksomheden tillade, at arbejdstagerne danner organisationer bestående af repræsentanter for arbejdstagerne, der kan diskutere arbejdsrelaterede problemstillinger.

Tvangsarbejde

Virksomheden forpligter sig til at afholde sig fra at gøre brug af nogen form for tvungent eller pligt-mæssigt arbejde:

- som middel til opretholdelse af arbejdsdisciplin
- som straf for at have deltaget i strejker
- som middel til forskelsbehandling på grund af race, social stilling, nationalitet eller religion.

Børnearbejde

Virksomheden må ikke gøre brug af børnearbejde hverken direkte eller indirekte.

Børnearbejde defineres overordnet som beskæftigelse af arbejdskraft under 15 år.

For ovenstående gælder følgende undtagelse: I lande, hvis nationale love eller bestemmelser tillader beskæftigelse af personer mellem 13 og 15 år til udførelse af lettere arbejde, må denne beskæftigelse ikke forstyrre barnets skolegang eller være skadelig for barnets sundhed eller udvikling. Er barnet underlagt undervisningspligt, må arbejdstiden navnlig ikke ligge i skoletiden og skal ligge inden for almindelig arbejdstid i dagtimerne.

Diskrimination

Virksomheden forpligter sig til at modarbejde enhver form for diskrimination og forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold.

Diskrimination defineres som:

- enhver adskillelse, udelukkelse eller forskelsbehandling på grund af fx race, farve, alder, køn, civilstand, seksuelt tilhørsforhold, sprog, religion, mentalt eller fysisk handicap, sundhedsmæssig tilstand, politisk anskuelse, national eller social oprindelse
- enhver anden adskillelse, udelukkelse eller forskelsbehandling som medfører ophævelse eller forringelse af ligestillingen på grund af medlemskab af fagforening eller efter forhandling med repræsentative medarbejderforeninger/-repræsentanter.

Det anses ikke som diskrimination, hvis adskillelsen, udelukkelsen eller forskelsbehandlingen skyldes, at der kræves bestemte kvalifikationer til beskæftigelsen.

Virksomheden forpligter sig til ikke at udøve direkte eller indirekte forskelsbehandling ved ansættelser eller have diskriminerende ansættelsespolitikker. Det være sig omkring aflønning, arbejdsvilkår, frynsegoder, pension, mulighed for advancement m.m.

Virksomheden forpligter sig til at udforme og følge en politik, der tager sigte på, efter de nationale sædvaner, at fremme ligestilling og fjerne enhver form for forskelsbehandling. Det omfatter også mulighed for at ansætte personer fra særligt udsatte grupper.

Arbejds miljø

Virksomheden forpligter sig til at sørge for, at arbejdsmiljøet er af en sådan standard i forhold til den tekniske udvikling, at arbejdstagerne ikke udsættes for påvirkninger eller risici, der kan skade deres helbred på kort eller lang sigt. Det drejer sig både om arbejdsbetingede sygdomme og arbejdsulykker.

Virksomheden forpligter sig til, at der er opbygget et system, der fører tilsyn med arbejdsmiljøet og løbende arbejder for at forbedre arbejdsmiljøforholdene i henhold til fastsatte mål. Det betyder konkret:



Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheden

- at valgte repræsentanter for arbejdstagerne er involveret i arbejdet med arbejdsmiljø
- at der er oprettet relevant arbejdsmiljøorganisation de steder, hvor der er mere end ni ansatte arbejdstagere
- at alle involverede får den nødvendige uddannelse og træning
- at vedligeholde nødvendige kompetencer
- at arbejdstagerne får den nødvendige instruktion i arbejdet, herunder om arbejdsmiljørisici
- at virksomheden og dens arbejdsmiljørepræsentant(er) har et samlet overblik over arbejdsmiljørisikofaktorer på arbejdspladsen (APV)
- at der følges op på aftalte mål og indsatsen inden for arbejdsmiljø
- at der foretages audits (eksterne/interne) mindst en gang om året, hvor arbejdstagerne får mulighed for at udtale sig om deres arbejdsmiljø

STOP-princippet

- når I som virksomhed skal vurdere og arbejde med arbejdsmiljørisici, anvendes **STOP**-princippet, hvor **S** står for forebyggelse ved substitution/udskiftning, **T** for forebyggelse ved fx

tekniske foranstaltninger, **O** for forebyggelse ved organisatoriske foranstaltninger og **P** for forebyggelse ved anvendelse af personlige værnemidler. I skal altid arbejde med henholdsvis **S**'et, **T**'et, **O**'et og **P**'et i prioriteret rækkefølge

Krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane

- at virksomheden udtrykker klar afstandtagen overfor krænkende handlinger af enhver art
- at virksomheden forebygger og foretager en risikovurdering, der leder til effektive tiltag for at undgå, at der sker forringelser af de ansattes psykiske sundhed og sikkerhed
- at virksomheden har klare retningslinjer for, hvordan de ansatte forholder sig, hvis der forekommer eller opstår mistanke om krænkende handlinger i arbejdet for dem selv eller deres kollegaer
- at virksomheden har klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af, at de oplever krænkende handlinger. Herunder hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis den nærmeste overordnede er en del af problemet

Kemikalier

- at der skal anvendes de mindst farlige kemiske stoffer og produkter i forbindelse med grafiske arbejdsprocesser, bl.a. gennem erstatning af farlige stoffer og produkter med mindre farlige eller ufarlige (substitution). Det kan dreje sig om fx trykfarver, lim og kemikalier til afvaskning og rengøring af maskiner/valser, tryk- og prints substrater
- at der er udarbejdet risikovurdering af arbejdet med farlige stoffer og produkter og som følge deraf udarbejdet arbejdspladsinstruktioner
- at der er tilstrækkelig ventilation både i arbejdsrummet og ved arbejdsprocesser, hvor der er risiko for indånding af dampe, støv m.m.
- at der i øvrigt er taget forholdsregler mod indånding af dampe, støv mv.
- at arbejdstagerne gennem datablade og arbejdsinstruktioner får den nødvendige viden om de kemiske stoffer, de arbejder med, og ved, hvor førstehjælps- og beskyttelsesudstyr er placeret
- at virksomheden stiller relevante værnemidler til rådighed og sikrer at de anvendes, hvor der fx ikke er udsugning af farlige stoffer



Ulykker og maskinbeskyttelse

- at alle maskiner er risikovurderet, og der er udarbejdet vejledninger eller er givet instruktion om sikker betjening, hvor dette er vurderet relevant
- at grafiske maskiner er indrettet og forsynet med effektive beskyttelsesforanstaltninger som fx skærme, afbrydere, nødstop m.v.
- at der føres tilsyn med, at beskyttelsesforanstaltninger fungerer
- at maskiner gennemgår eftersyn og vedligeholdelse med passende tidsintervaller
- at arbejdstagerne bruger fodtøj, der beskytter mod fodskader, hvor dette er nødvendigt
- at ulykker registreres og undersøges for at forebygge yderligere ulykker
- at et tilstrækkeligt antal personer har gennemgået træning i førstehjælp

Støj

- at arbejdstagerne ikke udsættes for støj, der kan skade deres hørelse eller kan betragtes som unødigt. Fx bør der være støjdæmpende foranstaltninger de steder, hvor det er muligt at etablere. Derudover at der stilles egnet høreværn til rådighed af virksomheden, hvor dette er relevant i henhold til gældende lovgivning

Ergonomi og arbejdsoperationer

- at arbejdspladsen er indrettet, så uheldsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser undgås
- at der er inventar og materiel fx i form af løftegrej til rådighed, der kan hjælpe med at fjerne tunge løft og dårlige arbejdsstillinger/bevægelser

Indeklima

- at der skal være et rent, behageligt og støvfrit indeklima på arbejdspladsen. Det skal ske gennem rengøring, tilstrækkelig og behagelig belysning og om nødvendigt gennem mekanisk rumventilation og anden varmeregulering med henblik på at sikre tilpasset temperatur, luftfugtighed og ren luft i almindelighed

Velfærdsforanstaltninger

- at der er rene og tilstrækkelige vaske- og toiletforhold, der kan benyttes adskilt og individuelt

Gravide og ammende

- at virksomheden skaber bred forståelse for, at gravide og ammende er i risikogruppe for evt. negative arbejdsmiljøpåvirkninger
- at gravide skal beskyttes mod arbejde med kemiske produkter, som anses for at udgøre en risiko for fosterskader eller kan forårsage abort eller for tidlig fødsel
- at virksomheden tager hensyn til gravide og ammendes tilstand og foretager en risikovurdering

- at virksomheden udarbejder retningslinjer, der sikrer:
 - at virksomheden skærmer gravide eller ammende for kemiske og biologiske påvirkninger
 - at virksomheden sikrer, at gravide undgår skiftehold- og/eller natarbejde
 - at virksomheden sikrer, at gravide undgår tunge løft
 - at virksomheden sikrer, at gravide undgår negative psykiske påvirkninger

Natarbejde

- at arbejdstagere, der udfører natarbejde, tilbydes en årlig helbredsundersøgelse
- at virksomheden sikrer, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering i henhold til gældende lovgivning og eventuelle aftaler mellem arbejdstagere og arbejdsgivere på området

Princip 7-9

Miljø



Virksomheden forpligter sig til regelmæssigt at udvikle og vedligeholde sine produktionsprocesser og -systemer til håndtering og forebyggelse af de særlige miljøforhold for grafisk produktion.

Virksomheden forpligter sig ligeledes til at arbejde for, at valg af råvarer og behandling af restprodukter fra produktionen sker på en sådan måde, at det mest muligt fremmer en effektiv videre genanvendelse og udnyttelse af såvel udtjente produkter som restprodukter fra egen produktion.

Virksomhedens miljøarbejde og kommunikation med offentligheden bør være dialogbaseret. Det betyder fx, at der regelmæssigt er dialog med naboer, civilsamfundets organisationer og andre med interesse i virksomhedens miljøarbejde. Det bør foregå gennem information, der tydeligt afspejler de væsentlige miljøforhold, der knytter sig til grafisk produktion.



Styring og dokumentation

Nogle af de væsentligste miljø- og klimaforhold, der knytter sig til trykte og printede produkter, er printsubstrater, energiforbrug og -effektivitet samt farver og andre kemikalier. Virksomheden forventes at have etableret en metode til løbende registrering og overvågning af disse væsentlige miljøforhold.

Sporbarhed

Træbaserede printsubstrater, også fra skandinavisk produktion, baserer sig i stigende omfang på træfibre fra flere kontinenter, hvor risiko for ulovlig skovhugst fortsat er høj. Derfor skal virksomheden forpligte sig til, at disse kan spores til deres oprindelse. Oplysninger skal registreres og kunne dokumenteres fx. i form af et FSC- eller PEFC-certifikat eller via dokumenteret indkøb af certificeret materiale, og skal til enhver tid kunne forevises til kunder og øvrige interessenter.

Det er tilsvarende relevant, at virksomheden tager stilling til og efterspørger sporbarhedsdokumentation for printsubstrater generelt og kan redegøre for dette overfor kunder og øvrige interessenter. Særligt vil dette kunne være relevant, når der anvendes fx genbrugsplast eller plast, baseret på biomasse, og dette inddrages som et anprisende argument for miljørigtighed.

Klima og energi

Et væsentligt parameter ved grafisk produktion er det energiforbrug, der knytter sig til printsubstraterne. Konkret repræsenterer printsubstraterne derfor også det største potentiale for påvirkning af produktets samlede

klimapræstation. Design, valg og dokumentation af printsubstrater er derfor ofte afgørende for produktets samlede miljøpræstation og for produktets mulighed for en optimal efterfølgende cirkulær anvendelse efter første brug.

Virksomheden forpligter sig derfor til – i så vid udstrækning det er muligt – at skaffe information om og dokumentation for, hvordan produktionen påvirker klimaet samt til at tage hensyn til dette i sine valg.

Det kan fx ske ved at vælge en papirkvalitet, der er fremstillet med et lavere CO₂-udslip end tilsvarende kvaliteter på markedet. Et sådan valg kan nedbringe produktets samlede klimapåvirkning væsentligt.

Virksomheden forpligtiger sig til at sikre dokumentation i overensstemmelse med ”The Green House Gas Protocol” og branchestandarden, som defineret af INTERGRAF i ”Recommendations on CO₂ emissions calculation in the printing industry”.

Spild

Spild af printsubstrater i produktionen har afgørende betydning for virksomhedens og produkternes samlede miljø- og klimapræstation. Virksomheden forpligter sig derfor til at kortlægge spildet i produktionen og opstille nøgletal for materialeeffektiviteten til brug for overvågningen og om muligt iværksættelse af aktiviteter til reduktion af spild.

Genanvendelse

Virksomheden skal reducere og sortere affald fra egen produktion mest muligt og sikre, at mest muligt affald bortskaffes til genanvendelse.

Virksomheden skal samtidig i så stor udstrækning som muligt tilvejebringe information om det færdige produkts cirkulære genanvendelsesmuligheder efter brug. Dette betyder konkret, at virksomheden skal indhente information om printsubstrater, trykfarver, lakker og lime i relation til dette på en sådan måde, at denne viden kan indgå allerede i design- og rådgivningsfasen med kunden.

Kemikalier

Virksomheden skal løbende foretage en risikovurdering af de anvendte materialer, produkter og processer samt til enhver tid kunne dokumentere og give informationer om dette. Der må ikke anvendes forbudte kemikalier i virksomhedens produktion.

Der skal sikres forsvarlig opbevaring, håndtering og bortskaffelse af kemikalier og andre farlige stoffer. Desuden skal virksomheden sikre, at der tages alle de nødvendige foranstaltninger til, at de erstattes med mindre skadelige kemikalier og stoffer, hvor det er muligt.

Spildevand og VOC (flygtige organiske komponenter)

Virksomheden forpligtiger sig til at reducere udledning af spildevand og VOC-emissioner mest muligt, samt at anvende den bedste tilgængelige teknik (BAT), hvor det er muligt.

Princip 10

Antikorrupption



Virksomheden forpligter sig til at udvikle politikker og procedurer til bekæmpelse af korrupption hos sig selv og i værdikæden. Virksomheden opfordres også til at samarbejde med andre virksomheder og aktører for en bæredygtig og inkluderende global økonomi.

Korrupption skævvrider konkurrencen og hindrer markeder i at fungere effektivt og kan betragtes som en ekstra skat på investeringer og handel. Globalt set er korrupption en af de væsentligste barrierer for økonomisk vækst og social udvikling.

Korrupption tager mange former bl.a. som bestikkelse, facilitation payments og i visse tilfælde gaver.



Bestikkelse og facilitation payment

Bestikkelse defineres som en betaling, gave eller anden fordel, der har til formål at få nogen til at gøre eller undlade at gøre noget, der er ulovligt eller i strid med vedkommendes pligter.

Facilitation payments, også kaldet smørelse, er en afart af bestikkelse, typisk med et mindre beløb eller gaver, der har til formål at sikre eller fremskynde en handling, som betaleren allerede er berettiget til.

Bestikkelse er ikke acceptabel under nogen form.

Virksomheden skal desuden aktivt modarbejde brug af facilitation payments også i tilfælde, hvor det er kutyme i det pågældende land at modtage den slags betalinger.

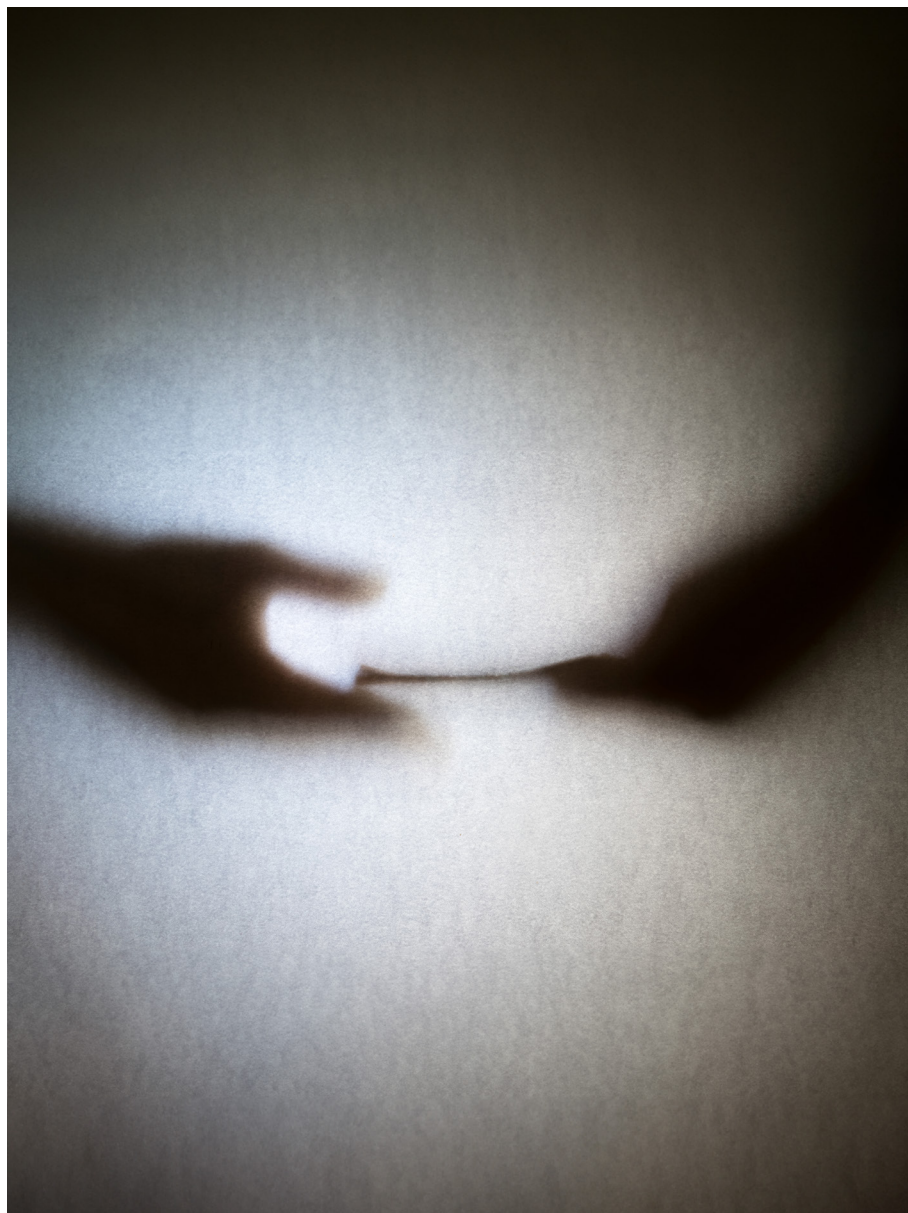
Derudover forpligter virksomheden sig til at indføre systemer, der effektivt fører kontrol med de økonomiske aktiviteter i virksomheden, som muligvis kan relateres hertil. Alle medarbejdere skal være informeret om virksomhedens politik på området samt om eventuelle konsekvenser ved overtrædelse.

Gaver

Gaver må aldrig gives eller modtages i hemmelighed.

Der må ikke gives gaver, der er så store, at modtageren ikke vil være i stand til at give en tilsvarende gave.

Der må aldrig gives gaver i forbindelse med tilbud, tilbudsevaluering eller kontraktforhandlinger. Det er ikke tilladt at modtage gaver, der åbenlyst har til formål at påvirke en beslutning, herunder køb af varer til under markedspris.



Bilag

Verdensmålene

i den grafiske branche



Verdensmålene i den grafiske branche

FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling er en ambitiøs global dagsorden for at bekæmpe fattigdom, fremme bæredygtig udvikling og sikre social og økonomisk retfærdighed. Målene blev vedtaget af FN's medlemslande i 2015 og har en række specifikke målsætninger, der skal opfyldes inden 2030. Målene dækker en bred vifte af emner fra sundhed og uddannelse til klimaændringer og bæredygtig økonomisk vækst.

I dette bilag vil sammenhængen mellem FN Global Compact 10 principper, Grafisk ESG-kodeks og verdensmålene blive præsenteret. Gennem en række eksempler gives desuden inspiration til, hvordan grafiske virksomheder kan udvælge, arbejde med samt integrere udvalgte verdensmål i virksomhedens forretningsstrategi. På side 23 findes en guide, som beskriver de centrale trin i arbejdet med verdensmålene.

Bilaget er ment som inspiration, og det er således ikke et krav, at virksomheder, som er tiltrådt kodeks, også skal arbejde med verdensmålene. Det er dog værdt at bemærke, at indsatser hos virksomheder, som arbejder aktivt med kodeks, som udgangspunkt altid vil kunne relateres til udvalgte verdensmål.

Særlige opmærksomhedspunkter

Vælger man som virksomhed at arbejde med et udvalg af verdensmål, bør man især være opmærksom på følgende:

- 1 Valg af verdensmål bør ske ud fra en væsentlighedsanalyse (nærmere beskrevet på side 23)
- 2 Arbejd gerne på delmålsniveau dvs. dyk ned i de 169 delmål, og identificér netop dem, som er relevante for virksomhedens indsatser
- 3 Alle indsatser bør ske på et veldokumenteret og målbart grundlag. Derved sikres fundamentet for reel fremdrift og forandring.
- 4 Hvis man vælger at kommunikere om sine indsatser, skal man sikre sig, at dette sker i overensstemmelse med markedsføringslovens regler.



Sammenhæng mellem det Grafiske ESG-kodeks, FN Global Compact 10 principper og verdensmålene

For at hjælpe grafiske virksomheder med at fortolke og anvende FN Global Compact 10 principper, har HK og GRAKOM udviklet Grafisk ESG-kodeks. Her gøres de 10 principper for ansvarlig virksomhedsførelse brancherelevante, og de ti principper og Grafisk ESG-kodeks er således tæt forbundne.



Sammenhængen mellem kodeks, de 10 principper og verdensmålene kan forklares på følgende måde:

Kodeks og de 10 principper har til formål at skabe orden i eget hus. Her etableres og implementeres interne politikker og praksisser i virksomheden i overensstemmelse med de i kodeks definerede krav inden for hver af de 10 principper.

Kodeks og de 10 principper

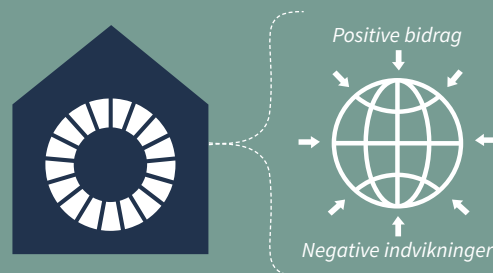
- orden i eget hus



Verdensmålene er retningsgivende for en bæredygtig udvikling i verden. Når virksomheder arbejder med verdensmålene, er det med fokus på, hvordan de kan bidrage til målene ved henholdsvis at reducere negative indvirkninger samt styrke positive bidrag inden for de 17 verdensmål og 169 delmål.

Verdensmålene

Påvirkning på omverdenen



Det er vigtigt at have for øje, at verdensmålene er tæt forbundne, hvilket betyder, at arbejdet med ét mål kan have indirekte positive eller negative konsekvenser for et andet mål eller delmål. For at minimere eventuelle negative effekter bør virksomheden foretage en afvejning af risici og iværksætte relevante aktiviteter til at afhjælpe dem.

Udvælgelse af verdensmål med kodeks som kikkert

Kodeks, de 10 principper og verdensmålene
- Hvordan hænger de sammen?

Når I som virksomhed arbejder aktivt med Grafisk ESG-kodeks, kan de igangsatte indsatser bruges som pejlemærke for, hvilke verdensmål der kunne være relevante at inddrage i jeres ansvarlighedsarbejde og strategi. Er virksomheden certificeret fx inden for en eller flere ISO-standarder eller miljømærker, kan disse også indikere, hvilke verdensmål det er oplagt at inddrage i virksomhedens ESG-arbejde.

På side 20-22 præsenteres tre eksempler på, hvordan en virksomhed med udgangspunkt i væsentlige og relevante indsatser kan identificere relevante verdensmål og delmål.

Fælles for de tre eksempler er, at virksomheden har fokus på væsentlige og relevante indsatser med konkrete og substantielle handlinger bag.

Det er vigtigt at understrege, at verdensmålene er mål, og dermed noget man arbejder henimod. At man som virksomhed har igangsat en række initiativer, betyder derfor ikke, at man kan stoppe med denne indsats.

Kontinuerligt arbejde med at mindske de negative påvirkninger og forstærke de positive bidrag er nødvendigt.



Eksempel 1 Ressourcehåndtering

En grafisk virksomhed har identificeret råvaren papir som en væsentlig faktor i det samlede klimaregnskab. Gennem virksomhedens miljøledelsessystem er man desuden blevet opmærksom på potentialet i at optimere affaldssorteringen, så restmateriale fra produktionen i højere grad bliver sorteret fra til genanvendelse. På baggrund heraf har man igangsat en fokuseret indsats ift. at optimere materialeforbrug og mindske spild samt øge genanvendelse og genbrug.

12



Verdensmål 12

Ansvarligt forbrug og produktion

Delmål 12.4:

Inden 2020 skal der opnås en miljømæssig forsvarlig håndtering af kemikalier og affald i hele deres livscyklus i overensstemmelse med de aftalte internationale rammebetingelser, og deres udledning i luft, vand og jord skal væsentligt reduceres for at mindske deres negative indvirkninger på menneskers sundhed og miljøet.

Delmål 12.5:

Inden 2030 skal affaldsmængden væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug.

Certificeringer og miljømærker som kan understøtte denne indsats:

- ISO 14001 miljøledelse
- ISO 9001 kvalitetsledelse
- DS 49001 / ISO 26000 samfundsmæssigt ansvar
- ClimateCalc (klimaberegningsværktøj)
- Svanemærket

Virksomhedens miljøledelsessystem
optimerer affaldssorteringen

Restmateriale fra produktionen sorteres
og genanvendes miljømæssigt forsvarligt



Eksempel 2 Sporbarhed

En virksomhed sælger papir og pap til grafiske virksomheder. Virksomheden handler næsten udelukkende med træbaserede materialer, har ingen egenproduktion og intet lager, idet varerne bliver sendt direkte fra fabrik til kunde. Ved at gennemføre en analyse, hvor disse faktorer er vurderet, står det nu klart for virksomheden, at det største potentiale for at bidrage positivt, er i relation til selve produktet. Man har derfor valgt at blive sporbarhedscertificeret, og planen er at øge salget af sporbarhedscertificeret materiale samt om fem år udelukkende at sælge sporbarhedscertificerede varer.



Verdensmål 15 Livet på land

Delmål 15.2:

Inden 2020 at fremme bæredygtig forvaltning af alle typer skove, stoppe skovrydning, genskabe forringede skove og væsentligt øge skovrejsning og skovplantning globalt set.

Mulige certificeringer og miljømærker som kan understøtte denne indsats:

FSC

PEFC



Eksempel 3 Arbejdsmiljø og vilkår

En større grafisk virksomhed har egenproduktion i Danmark samt underleverandører både indenfor og udenfor EU. Udover at arbejde fokuseret på at reducere miljøpåvirkningerne fra produktionen, er virksomheden blevet opmærksom på det store antal medarbejdere både internt og ude i værdikæden, som er involveret i virksomhedens aktiviteter.

Derfor er det blevet besluttet at øge indsatsen ift. at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø. Dette gøres gennem konkrete politikker og procedurer, som bl.a. understøtter APV, samarbejde om arbejdsmiljø samt dialog med leverandører. Også arbejdstagerrettigheder i form af bl.a. ordnede forhold ift. løn og organisationsfrihed er en del af indsatsen. Virksomheden fokuserer desuden på at øge diversiteten i arbejdsstyrken samt på at sikre, at der ikke sker diskrimination ift. faktorer som køn, etnicitet, alder, handicap mv.

8

Verdensmål 8

Anstændige jobs og økonomisk vækst



Delmål 8.5:

Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap og med lige løn for arbejde af samme værdi.

Delmål 8.8:

Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes, og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

Mulige certificeringer og miljømærker som kan understøtte denne indsats:

ISO 45000 arbejdsmiljøledelse

DS 49001 / ISO 26000 samfundsmæssigt ansvar

Diversitet i arbejdsstyrken og ingen diskrimination



Gode råd til at komme i gang med verdensmålene

Det anbefales, at I arbejder med de verdensmål og indsatser, som lægger sig tættest op ad jeres kerneforretning og aktiviteter. Dermed sikres det, at indsatserne giver mening for medarbejdere, interessenter og virksomheden som helhed.

De indsatser og mål, I sætter jer, må meget gerne være ambitiøse, men det er samtidig vigtigt, at de er realistiske.

Start med at lave en væsentlighedsanalyse og en risikoanalyse, og brug disse til at identificere de mest relevante indsatsområder i forhold til netop jeres virksomhed.

6 trin – sådan arbejder du med de 17 verdensmål

1 Få et overblik og forstå verdensmålene

Ikke alle verdensmål er relevante for jeres aktiviteter. Læs indledningsvis de 17 mål. De kan findes her: www.verdensmaal.org

2 Kortlægning og analyseaktiviteter

Tag udgangspunkt i kerneforretningen og virksomhedens aktiviteter og analysér, hvilke verdensmål virksomheden har størst negativ indvirkning på og hvilke virksomheden kan bidrage positivt til gennem sine aktiviteter.

3 Udvælg de mest relevante verdensmål og delmål

På baggrund af kortlægningen i pkt. 2 udvælges de mest relevante mål, som er dem, hvor der er størst potentiale for, at virksomheden enten kan mindske en negativ påvirkning eller bidrage til en positiv udvikling. Vælg fx tre mål til at starte med, og gå gerne helt ned på delmålsniveau, da delmålene er mere konkrete.

4 Sæt mål på fremtiden

Definér, hvordan I som virksomhed gerne vil forbedre jer i forhold til jeres indvirkning på de udvalgte mål. Notér jeres udgangspunkt, sæt ambitiøse og realistiske mål, og definér, hvordan I vil måle på jeres udvikling.

5 Definér aktiviteter og indsatser

I er nu klar til at lave en handleplan for, hvordan I vil opnå jeres definerede mål. Tænk i konkrete indsatser, og notér for hver enkel indsats: formål, aktivitet, nødvendige ressourcer, ansvarshavende og deadline.

6 Kommunikér

Sørg for at kommunikere både internt og eksternt om virksomhedens fokusområder og indsatser. Dette kan fx gøres i en årlig bæredygtighedsrapport. Vær særlig opmærksom på at have dokumentation og data for de indsatser, I eventuelt vælger at anvende i jeres markedsføring.

VIL DU VIDE MERE?

Har du brug for branchespecifikke input, kan GRAKOMs afdeling for ESG og bæredygtig udvikling eller HK Privat kontaktes.

Find kontaktinformation på www.grakom.dk eller www.hk.dk/omhk/sector/hk-privat

GRAKOM og HK Privat

Udarbejdet og trykt første gang i 2012. Revideret i 2024.