



Groupe LEGO

Principes pour une entreprise responsable





Introduction

Au sein du Groupe LEGO, nous souhaitons avoir un impact positif sur la société et sur notre planète, dont nos enfants vont hériter.

Cette vision est intégrée dans nos valeurs, notre cadre stratégique et notre engagement à long terme à respecter le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, la Charte internationale des droits de l'homme, les Principes relatifs aux droits des enfants et aux entreprises, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et les huit conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que les objectifs de développement durable.

Notre objectif est de garantir les droits et le bien-être de toute personne impliquée dans la production des produits LEGO®, et de protéger l'environnement pour les générations à venir. Nous nous efforçons également de protéger les intérêts des enfants en encourageant, par exemple, des lieux de travail adaptés aux familles partout où cela est possible. Nous cherchons à travailler avec des fournisseurs qui partagent notre ambition, nos engagements et nos valeurs, et qui acceptent de collaborer avec nous en toute transparence. Notre but est de tisser des relations à long terme avec nos fournisseurs et de récompenser ceux qui s'efforcent d'appliquer les bonnes pratiques. Ce choix est non seulement juste, mais également pertinent d'un point de vue économique, car il coïncide avec ce que nous entreprenons pour rendre notre entreprise durable et conforme et notre chaîne logistique résiliente.

Les **Principes pour une entreprise responsable du Groupe LEGO** définissent nos attentes à l'égard de nos propres sites de production, mais également de

nos fournisseurs et partenaires. Au nombre de 12, ces principes s'appliquent à **l'éthique, aux personnes, aux enfants** et à **l'environnement** et définissent les **Fondements en matière de responsabilité**. Ces derniers sont en accord avec nos Promesses relatives au **jeu, aux personnes, à la planète** et aux **partenaires**. Nos quatre promesses reposent sur nos convictions et nous aident à orienter les expériences que nous concevons.

Les Fondements en matière de responsabilité constituent les exigences minimales et reposent sur les droits humains reconnus dans le monde entier, les pratiques en matière d'éthique et d'environnement, les lois nationales, les normes internationales et les conventions des Nations Unies et de l'OIT. Si ces derniers imposent une norme plus contraignante que ce qu'impose la législation en vigueur, la norme la plus rigoureuse s'applique.

Nous définissons en Annexe les Meilleures pratiques de référence pour chaque Principe. Il s'agit d'objectifs supplémentaires que nous cherchons à atteindre dans nos propres structures et que nous promouvons auprès de tous nos fournisseurs. Ceux-ci peuvent aller au-delà de notre responsabilité légale et/ou des normes internationales.

Les Principes pour une entreprise responsable doivent être interprétés à la lumière de toutes les **politiques** et **directives** disponibles.





Application

Nous exigeons de tous nos fournisseurs et partenaires qu'ils agissent en conformité avec les Principes du Groupe LEGO pour une entreprise responsable. Ces principes s'appliquent :

- aux sites de production LEGO® ;
- à nos fournisseurs de matériaux, de composants et d'emballages de produits LEGO sous contrat ;
- à nos partenaires sous licence et à leurs fabricants qui produisent des articles promotionnels estampillés LEGO ;
- à tout sous-prestataire fournissant ou traitant une partie prépondérante d'un produit de marque LEGO ou tout composant portant le label LEGO ;
- à certains fournisseurs indirects (c'est-à-dire des fournisseurs de biens ou de services qui ne sont pas destinés à être revendus par LEGO) ;
- aux sous-traitants qui fabriquent des produits estampillés LEGO ou fournissent des services à une entité LEGO, y compris les fournisseurs de main-d'œuvre contractuelle.

Les fournisseurs et partenaires sont tenus de garantir leur conformité avec tous les Fondements en matière de responsabilité dans leurs propres activités. Ils sont également tenus d'appliquer la diligence raisonnable nécessaire au sein de leur propre chaîne logistique et d'appliquer les Fondements en matière de responsabilité, ou des normes comparables, en particulier aux domaines identifiés comme présentant un risque élevé.

Les fournisseurs de composants métalliques ou électroniques destinés aux produits LEGO® sont également tenus de se conformer à la **Déclaration de principe du Groupe LEGO sur les minerais de conflits**. Tous les fournisseurs et partenaires doivent informer le Groupe LEGO et obtenir son approbation préalable avant l'intervention d'une usine, d'un sous-traitant ou d'un sous-prestataire, y compris des agences de recrutement, dans la fabrication des produits ou des articles promotionnels LEGO.

Le présent document est une traduction de la version originale en anglais des PER. En cas de divergences ou d'incohérences entre cette traduction et la version en anglais, la version en anglais prévaut en tant que document officiel et faisant autorité.

Gestion de la performance

Les fournisseurs doivent disposer de systèmes de gestion, adaptés à la taille et au secteur de leur activité, pour gérer leur conformité avec les Fondements en matière de responsabilité. Ceux-ci doivent inclure des responsabilités claires de la direction, des politiques et des procédures de diligence raisonnable, des mécanismes de formation, de communication et d'examen (par ex., des audits internes) pour garantir la conformité et l'amélioration continue. Un membre de la direction doit être responsable de la conformité globale.





Évaluation de la performance et mesures correctives

Les fournisseurs doivent pouvoir démontrer qu'ils appliquent les principes du présent document quotidiennement.

Le Groupe LEGO, ou ses représentants, procédera régulièrement à l'évaluation (de façon annoncée, semi-annoncée ou surprise) de ses fournisseurs, sous-traitants et sous-prestataires et/ou leur demandera de soumettre leurs données de performance. Cela inclut un audit régulier des sous-prestataires fournissant ou traitant une partie prépondérante d'un produit estampillé LEGO ou tout composant portant le label LEGO.

Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard des fournisseurs qui nous trompent, nous ou l'un de nos représentants, de manière intentionnelle ou non, et de telles actions peuvent mener à une rupture de nos relations commerciales. Durant les évaluations, il est demandé aux fournisseurs d'être coopératifs et d'offrir un accès total aux espaces de travail, archives, travailleurs, logements et espaces de garde d'enfants le cas échéant. Si nous identifions une absence de conformité avec les **Fondements en matière de responsabilité**, nous exigeons du fournisseur qu'il développe un plan d'action pour corriger la situation. Nous évaluerons également les progrès effectués pour atteindre les Meilleures pratiques de référence et prendrons cela en compte dans nos décisions commerciales.

Nous comprenons que certains problèmes peuvent être difficiles à régler et nous encourageons nos fournisseurs à nous faire part de leurs difficultés de manière transparente. **Notre volonté est de toujours soutenir les fournisseurs qui témoignent d'un véritable engagement à s'améliorer.** Toutefois, si un fournisseur manque à plusieurs reprises de mettre en œuvre les mesures correctives acceptées, ou si les défauts de conformité sont d'un caractère sérieux, le Groupe LEGO se réserve le droit de rompre immédiatement la relation commerciale, sans indemnité. Le Groupe LEGO se réserve le droit de dévoiler les noms et adresses des fournisseurs et des sites de production. Nous encourageons également quiconque à nous signaler toute violation des **Fondements en matière de responsabilité**. Les signalements peuvent être faits de manière confidentielle et anonyme, sans crainte de représailles, à l'adresse responsibility@LEGO.com et via le **service d'assistance LEGO dédié au respect des procédures**.



Fondements en matière de responsabilité Éthique



Éthique

Transparence et intégrité

Notre approche repose sur la Convention des Nations Unies contre la corruption, la loi anticorruption britannique et d'autres lois en vigueur à l'échelle internationale. Le Groupe LEGO entend que les activités soient menées dans le respect des lois et avec un engagement à la transparence.

1. L'activité est menée avec transparence et intégrité

- 1.1 Un accès complet aux sites de production est accordé au Groupe LEGO et à ses représentants.
- 1.2 Tout sous-traitant ou sous-prestataire impliqué dans la production de produits ou de composants LEGO® doit être connu et approuvé par le Groupe LEGO avant d'être employé. Les fournisseurs ne doivent utiliser la propriété intellectuelle LEGO, qui comprend les marques de commerce et les copyrights LEGO, que de la manière expressément autorisée par le Groupe LEGO.
- 1.3 Le fait de tromper, ou de pousser d'autres personnes à tromper, le Groupe LEGO ou l'un de ses représentants en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un avantage concurrentiel est inacceptable et peut mener le Groupe LEGO à rompre le contrat et/ou à engager des poursuites judiciaires. Cela inclut la fourniture de fiches de présence et de bulletins de paie falsifiés et l'encadrement des entretiens avec le personnel en vue de les influencer.
- 1.4 Toutes les lois nationales et autres lois en vigueur, y compris les lois relatives à la lutte contre la corruption, doivent être respectées en permanence.
- 1.5 Des politiques et procédures visant à empêcher la corruption sont établies et réexaminées régulièrement afin de vérifier leur efficacité.
- 1.6 Aucun pot-de-vin, sous quelque forme que ce soit, ou paiement de facilitation ne doit être proposé, promis, fourni, demandé, convenu, reçu ou accepté.
- 1.7 L'échange de cadeaux, d'hébergement et de divertissements ne doit pas avoir – ni être perçu comme ayant – une influence indue sur les décisions commerciales.
- 1.8 Les informations confidentielles et/ou cruciales pour l'activité communiquées par le Groupe LEGO sont protégées. Cela inclut les données personnelles qui doivent être traitées conformément aux lois en vigueur relatives à la sécurité et à la protection des données.
- 1.9 Les situations qui impliquent ou semblent créer un conflit entre les intérêts personnels et les intérêts du Groupe LEGO sont évitées. Si de telles situations se présentent, elles doivent être immédiatement portées à l'attention du Groupe LEGO.
- 1.10 Les fournisseurs et partenaires doivent prendre toutes les mesures raisonnables nécessaires pour inclure les principes de diligence raisonnable de la chaîne logistique dans leur code de conduite et s'assurer qu'un processus de diligence raisonnable adéquat est appliqué. Ces attentes s'appliquent aux fournisseurs/ fournisseurs des partenaires.



Fondements en matière de responsabilité Personnes



Personnes Droits et bien-être des travailleurs

Notre approche et notre définition sont issues de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant, des Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant et d'autres conventions applicables de l'ONU et de l'OIT.

Le Groupe LEGO applique le principe selon lequel les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains et d'éviter d'être complices de leurs violations. Nous exigeons que la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs soient protégés en permanence et que ces derniers soient traités de manière équitable et respectueuse.

2. Le travail s'effectue sur la base du volontariat¹

- 2.1 Toute forme d'esclavage moderne ou de travail forcé est strictement interdite. Ces termes couvrent toute situation dans laquelle les travailleurs sont contraints de travailler contre leur volonté ou sous la menace d'une punition, ainsi que l'asservissement pour dettes ou le travail en milieu carcéral.
- 2.2 La liberté de mouvement n'est pas limitée, y compris les déplacements dans les cantines, durant les pauses, pour l'utilisation des sanitaires, pour l'accès aux points d'eau ou à des soins médicaux nécessaires. Les travailleurs sont autorisés à quitter le site à la fin de leur journée de travail.
- 2.3 Tout demande d'heures supplémentaires doit respecter la législation locale, les conventions collectives pertinentes et les normes internationales.
- 2.4 Les fournisseurs ne doivent pas dissuader ou empêcher les travailleurs de mettre fin librement à leur contrat de travail, conformément à la législation locale et aux modalités contractuelles. Sous réserve de la législation locale, tout changement conséquent doit être clairement expliqué au personnel.
- 2.5 Les travailleurs ne sont pas obligés de laisser leurs passeports, papiers d'identité, permis de travail, documents de voyage et autres documents légaux sur leur lieu de travail comme condition de leur emploi.
- 2.6 Les travailleurs n'ont aucune obligation de payer une quelconque forme de frais ou de caution à des prestataires ou des agents pour bénéficier d'un emploi. Dans les cas où des frais ont été payés, le fournisseur doit rembourser rapidement le travailleur.

¹ D'après les conventions 100, 111, 158 et 159 de l'OIT ; les recommandations 90, 111 et 168 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Personnes

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs



3. Les travailleurs doivent être traités de manière équitable et respectueuse²

- 3.1 Il n'existe aucune discrimination directe ou indirecte quant au recrutement, au droit aux indemnités, à l'accès aux formations, aux promotions, aux ruptures de contrat ou aux droits à la retraite fondée sur l'origine ethnique, la couleur de peau, l'âge, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, le handicap, ou toute autre caractéristique protégée par les lois nationales, les conventions collectives pertinentes et les normes internationales.
- 3.2 Les travailleurs ne sont pas soumis à des tests médicaux obligatoires sans rapport avec leur fonction. Les tests de grossesse obligatoires sont interdits.
- 3.3 Tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de brimades, de persécutions, d'intimidations, de violences, de punitions corporelles, physiques, sexuelles ou psychologiques, de harcèlement ou de violence verbale sur le lieu de travail ou dans les installations connexes. Les besoins des travailleurs doivent être satisfaits de façon raisonnable.
- 3.4 Toutes les pratiques de sécurité sont adaptées à chaque sexe et non intrusives. Des fouilles corporelles ne peuvent être menées que si cela est autorisé par la législation, pour des motifs légitimes et par une personne du même sexe.
- 3.5 Le droit à la vie privée des travailleurs est respecté et leurs données personnelles sont traitées conformément aux lois relatives à la vie privée et à la protection des données.
- 3.6 Les procédures disciplinaires doivent être clairement documentées, avec des processus de recours hiérarchique justes et transparents, et expliquées aux travailleurs, responsables et superviseurs, avec une tenue de registre précis sur les mesures disciplinaires engagées.

² D'après les conventions 100, 111, 158 et 159 de l'OIT ; les recommandations 90, 111 et 168 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Personnes

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs



4. Les travailleurs bénéficient du droit de liberté d'association, d'expression et d'accès à des mécanismes d'examen des plaintes³

- 4.1 Les travailleurs ont le droit de créer, de s'inscrire ou de ne pas s'inscrire à des syndicats ou à d'autres formes légales de représentation des salariés, et de prendre part à des activités syndicales, de sélectionner leurs propres représentants et de négocier collectivement sans être intimidés, harcelés ni sanctionnés par leurs employeurs.
- 4.2 Les représentants des travailleurs sont élus de manière équitable et transparente, ne font pas l'objet de discriminations et bénéficient des accès nécessaires pour mener à bien leurs fonctions, ou activités syndicales, sans avoir à craindre de représailles.
- 4.3 Les travailleurs sont libres d'exprimer des plaintes concernant leurs conditions de travail et de soulever des préoccupations de manière confidentielle et anonyme, sans avoir à craindre de représailles.
- 4.4. Les employeurs disposent d'un système clair et transparent permettant aux travailleurs de faire entendre leur voix auprès de la direction (par ex., des réunions régulières et documentées d'un comité de salariés). En outre, une communication réciproque régulière, authentique et constructive est établie entre la direction et les syndicats et/ou les représentants du personnel afin d'assurer un dialogue efficace.
- 4,5 Un mécanisme d'examen des plaintes est en place, adapté à la taille et au secteur de l'entreprise, afin que les travailleurs et les parties prenantes identifiées puissent faire part de leurs préoccupations de façon confidentielle. Celui-ci doit être largement communiqué et accessible à tous les travailleurs (y compris les travailleurs temporaires et les groupes vulnérables) et géré de manière confidentielle, impartiale, rapide et transparente. En cas d'incident quelconque, les fournisseurs/partenaires doivent consulter les travailleurs pour permettre l'accès à des voies de recours.
- 4.6 Les travailleurs peuvent signaler au Groupe LEGO ou à ses représentants toute violation des **Fondements en matière de responsabilité** à tout moment, y compris durant les visites de contrôle et/ou par e-mail à l'adresse responsibility@LEGO.com ou via le **service d'assistance LEGO dédié au respect des procédures**, sans crainte de représailles.

³ D'après les conventions 87, 98, 135 et 154 de l'OIT ; les recommandations 135 et 143 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Personnes

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs



5. Les pratiques en matière d'emploi et les relations entre employés sont clairement documentées⁴

- 5.1 Tous les travailleurs bénéficient d'un contrat écrit, lorsque la loi l'exige, rédigé dans une langue qu'ils peuvent comprendre, décrivant les conditions de l'emploi, notamment le temps de travail, le salaire, les avantages et les modalités de paiement.
- 5.2 Tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs intérimaires, sont enregistrés et ont le droit de travailler légalement. Des registres relatifs au « droit de travailler » sont mis à jour (par ex., les permis de travail).
- 5.3 Tout recours excessif à des contrats à durée déterminée, à des travailleurs temporaires ou à de la sous-traitance dans le but de se soustraire aux obligations associées au droit du travail ou à la sécurité sociale est évité.
- 5.4 Les politiques, pratiques et registres d'emploi sont clairement documentés et mis à jour, en couvrant tous les aspects de l'emploi, du recrutement aux processus de départ, en passant par l'embauche et la période d'essai.
- 5.5 Une formation est dispensée à l'ensemble des travailleurs, y compris aux responsables, au moment de leur embauche, concernant au minimum les politiques d'emploi, la rémunération, la santé, la sécurité et les relations professionnelles, y compris le droit à la liberté d'association. La formation est régulièrement mise à jour afin de veiller à ce que les responsabilités et les droits légaux des travailleurs soient communiqués au personnel et compris par ce dernier.

⁴ D'après les conventions 122, 158 et 175 de l'OIT ; les recommandations 166 et 182 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Personnes



Personnes

Droits et bien-être des travailleurs

6. Le temps de travail est raisonnable⁵

- 6.1 Un système transparent, précis et fiable est en place pour comptabiliser le temps de travail, les heures supplémentaires et les congés pour les travailleurs payés à l'heure ou lorsque la loi l'exige.
- 6.2 Les comptes des heures totales de présence pour chaque employé sont conservés pendant une durée minimale de 12 mois, ou plus longtemps si la législation l'exige.
- 6.3 Le temps de travail standard contractuel est conforme à la législation locale ou à une convention collective, et n'excède pas 48 heures par semaine hors heures supplémentaires.
- 6.4 Les travailleurs bénéficient au minimum d'une journée de repos (soit 24 heures consécutives) par période de sept jours, ou de deux journées de repos tous les 14 jours, si la législation locale l'autorise.
- 6.5 Les travailleurs doivent bénéficier au minimum de 10 heures de repos consécutives toutes les 24 heures.
- 6.6 Les employeurs n'imposent pas de restriction abusive à l'utilisation par les travailleurs de leurs congés, y compris les congés annuels et les congés parentaux, tels qu'ils sont définis par la législation locale ou fixés par contrat.
- 6.7 Les travailleurs bénéficient de tous les jours fériés officiels, comme l'exige la législation locale, ou d'un repos compensatoire.
- 6.8 Des systèmes doivent être en place sur les sites afin de gérer le temps de travail hebdomadaire dans des limites raisonnables et pour limiter progressivement le temps de travail à 60 heures pour toute période de sept jours.

⁵ D'après les conventions 1, 14, 30 et 160 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Personnes



Personnes

Droits et bien-être des travailleurs

7. Les travailleurs reçoivent des salaires équitables⁶

- 7.1 Un système transparent, précis et fiable est en place pour calculer et documenter les salaires.
- 7.2 Les travailleurs reçoivent un salaire et des avantages pour une semaine de travail standard qui, après paiement des cotisations, correspondent au salaire minimum légal national ou à celui déterminé par la convention collective, la somme la plus importante devant être retenue, et sont payés intégralement au travailleur, au moins mensuellement.
- 7.3 Les salaires sont suffisants pour couvrir les dépenses liées à l'alimentation, au logement et aux besoins essentiels du travailleur et des personnes à sa charge, et fournissent un revenu discrétionnaire.
- 7.4 Les heures supplémentaires sont payées à un taux majoré correspondant au minimum à 1,25 fois le salaire horaire normal ou davantage si la législation nationale l'exige.
- 7.5 Les travailleurs reçoivent une fiche de paie rédigée dans une langue qu'ils comprennent, synthétisant clairement toutes les informations ayant trait au salaire, y compris le salaire normal, les heures supplémentaires, les bonus, les cotisations et la paie finale.
- 7.6 Tous les avantages, tels que les cotisations retraite et les congés payés exigés par la législation et les règlements locaux, sont assurés, y compris les congés annuels, les arrêts maladie et les congés parentaux, le cas échéant.
- 7.7 Les retenues sur salaire en lien avec les performances professionnelles sont interdites.
- 7.8 Tout service proposé aux travailleurs (par ex., les logements ou un service de cantine) au-delà des exigences de la législation locale doit être facultatif, et le coût doit être exact, raisonnable et ne doit pas excéder le coût de ce service pour l'employeur.
- 7.9 Des politiques et procédures visant à garantir un salaire égal pour un travail égal sont établies et réexaminées régulièrement afin de s'assurer de leur efficacité.

⁶ D'après les conventions 26, 95, 117, 131, 132 et 183 de l'OIT ; la recommandation 135 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Personnes

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs



8. Les travailleurs vulnérables sont protégés⁷

- 8.1 Toutes les obligations et restrictions légales concernant le recrutement et l'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont respectées.
- 8.2 Les travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis ne seront pas affectés à des tâches dangereuses, à un travail de nuit et à tout travail susceptible d'avoir un impact négatif sur leur santé, leur sécurité ou leur bien-être.
- 8.3 Les travailleurs vulnérables, y compris, notamment, les travailleurs temporaires, les intérimaires, les employés en télétravail, les travailleurs immigrés, les étudiants, les apprentis et les femmes enceintes, ou les travailleurs issus d'une minorité, qui risquent de bénéficier d'une protection moindre en vertu de la législation nationale, bénéficient des mêmes avantages et opportunités que les autres travailleurs, ainsi que d'un environnement de travail qui ne leur est pas hostile.
- 8.4 Les directeurs d'usine sont responsables de l'application des Fondements en matière de responsabilité à tous les travailleurs actifs sur leur site, qu'ils soient des employés directs ou engagés par l'intermédiaire d'une agence d'intérim.
- 8.5 En cas d'embauche d'intérimaires ou de travailleurs immigrés, un accord écrit clair est signé avec l'agence, une diligence raisonnable est appliquée et les fournisseurs travaillent uniquement avec des agences de recrutement et des fournisseurs de main-d'œuvre constituant des entités légales établies. Des processus doivent exister pour garantir que les travailleurs ne payent pas de frais d'embauche pour obtenir leur emploi. Les Fondements en matière de responsabilité sont appliqués aux travailleurs intérimaires.
- 8.6 Les étudiants en formation, stagiaires et apprentis sont gérés par le biais d'une mise à jour adéquate de leurs dossiers, d'un processus rigoureux de diligence raisonnable à l'égard des partenaires éducatifs et d'une protection des droits des étudiants, conformément aux lois et réglementations en vigueur. Les étudiants en formation, stagiaires et apprentis bénéficient d'un soutien et d'un encadrement adéquats.

⁷ D'après les conventions 79, 90, 138 et 143 de l'OIT ; la recommandation 146 de l'OIT ; la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant ; les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant.



Fondements en matière de responsabilité Personnes

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs



9. La santé et la sécurité des travailleurs sont protégées au travail⁸

- 9.1 Un environnement assurant santé et sécurité est fourni, dans toutes les zones de production, mais également dans les cuisines, les cantines, les logements et les espaces de repos, conformément à la législation et aux réglementations nationales.
- 9.2 Des systèmes de gestion existent pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, dont la responsabilité incombe à un représentant de la direction.
- 9.3 Des comités de santé et sécurité adaptés à la taille du site sont en place, avec la participation des travailleurs.
- 9.4 Des évaluations des risques sont menées régulièrement pour identifier les dangers et les risques professionnels, y compris pour les activités autres que la production, telles que le stockage, la gestion des déchets ainsi que les plans et procédures de planification d'urgence. Le niveau de risque pour les employés doit être évalué et des contrôles doivent être mis en place en fonction de cette évaluation.
- 9.5 Des mesures efficaces sont prises pour prévenir les accidents, les blessures ou les maladies liées au travail, découlant du travail ou intervenant durant celui-ci. Ces mesures doivent viser à éliminer et à contrôler, dans la mesure du raisonnable, les sources de risques propres au lieu de travail. Les accidents et les blessures au travail, ainsi que les mesures prises, sont consignés et documentés.
- 9.6 Les travailleurs régulièrement exposés à des risques professionnels doivent faire l'objet d'examens médicaux et soumis à des tests aussi fréquemment que les lois et les réglementations en vigueur l'exigent.
- 9.7 Tous les travailleurs sont formés et certifiés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, de la sécurité incendie et électrique et, s'il y a lieu, de la gestion des déchets et des produits chimiques, en abordant les méthodes sûres pour stocker, manipuler, transporter et utiliser ces derniers.
- 9.8 La solidité, la stabilité et l'utilisation sans danger des bâtiments sont attestés par les permis et certificats légaux adéquats.
- 9.9 L'environnement de travail est pourvu de lumière, de chauffage et de ventilation de façon à maintenir une température modérée et à garantir la qualité de l'air.

⁸ D'après les conventions 148, 155 et 170 de l'OIT ; les recommandations 164 et 190 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Personnes

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs



9. La santé et la sécurité des travailleurs sont protégées au travail⁸

9.10 L'employeur met gratuitement à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adéquats, couvrant tous les processus de leur travail et correspondant aux risques évalués pour leurs activités. Ils sont formés à utiliser, stocker et entretenir correctement les équipements fournis.

9.11 Les produits chimiques sont manipulés, transportés et stockés de manière sécurisée.

9.12 Des permis, licences, enregistrements et certifications doivent être obtenus et mis à jour aussi souvent que les lois et les réglementations en vigueur l'exigent pour la manipulation, le transport, le stockage, le traitement et l'élimination des produits chimiques et des produits dangereux.

9.13 Les machines sont régulièrement inspectées pour s'assurer qu'elles sont sûres et dans un état optimal et qu'elles possèdent des dispositifs de sécurité. Des instructions et des mises en garde claires existent dans une langue que tous les travailleurs comprennent, et des procédures de verrouillage/étiquetage sont en place et suivies afin d'éviter une activation inattendue ou une libération dangereuse d'énergie au cours des actes de réparation et de maintenance.

9.14 La sécurité incendie est assurée grâce à une prévention des risques d'incendie, à des exercices réguliers de lutte contre l'incendie et à des formations à la sécurité incendie de tous les travailleurs. D'autres informations relatives aux normes de sécurité incendie sont présentées dans d'autres directives.

9.15 Des installations de premiers secours sont disponibles, un personnel formé aux premiers secours est en permanence sur le site et tous les travailleurs bénéficient d'un accès équitable à ces services.

9.16 Les travailleurs ont accès à une eau potable propre, à des sanitaires adéquats et à des installations de toilette respectant la dignité des travailleurs (par ex., présence de portes, propreté) et, le cas échéant, à des installations propres pour la préparation et le stockage des aliments.

9.17 Les services de logement et de garderie, lorsqu'ils sont fournis, sont séparés de la zone de production et soumis à toutes les exigences ci-dessus. Les logements répondent aux besoins de base des travailleurs, avec notamment un espace personnel raisonnable et un certain degré d'intimité, ainsi que des rangements sécurisés pour les effets personnels. Ils respectent également des normes adéquates concernant l'eau, les sanitaires et l'hygiène.

⁸ D'après les conventions 148, 155 et 170 de l'OIT ; les recommandations 164 et 190 de l'OIT ; la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Fondements en matière de responsabilité Enfants



Enfants

Protection des enfants et lieux de travail adaptés aux familles

Notre approche repose sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant, les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant et d'autres conventions applicables de l'ONU et de l'OIT.

Le Groupe LEGO souscrit au principe qu'aucun enfant ne doit subir de préjudice en raison d'une activité industrielle, que ce soit directement ou indirectement. Le travail des enfants est interdit sous toutes ses formes. Nous voulons cependant aller au-delà de ces principes et avoir un impact positif sur les enfants. En soutenant les familles, les parents et les personnes qui s'occupent des enfants sur le lieu de travail, nous pouvons avoir un impact positif sur le développement des enfants, en particulier celui des enfants en bas âge, tout en favorisant la rétention et la fidélisation de notre personnel.

10. Enfants : protection des enfants et lieux de travail adaptés aux familles⁹

- 10.1 Le travail des enfants sous toutes ses formes, qu'ils soient employés directement ou indirectement, est interdit.

10.2 L'âge minimum des travailleurs ne peut être inférieur à l'âge de la scolarité obligatoire et, dans tous les cas, ne peut être inférieur à 15 ans.¹⁰

10.3 L'âge de tous les travailleurs est vérifié et les justificatifs sont archivés. Cette vérification doit être effectuée d'une manière qui ne soit ni dégradante ni irrespectueuse des travailleurs et conformément aux lois et réglementations locales.

10.4 S'il s'avère qu'un enfant travaille directement ou indirectement pour un fournisseur, le Groupe LEGO doit en être immédiatement informé, et un plan doit être mis en place conjointement avec les parents ou le tuteur et l'enfant en question pour corriger la situation.
- 10.5 Un congé annuel et parental (p. ex., congé maternité ou paternité) est prévu, conformément aux lois locales.

10.6 La santé et la sécurité des travailleuses enceintes sont assurées conformément aux exigences légales (p. ex., à travers un ajustement du poste afin d'éviter une exposition à certains risques ou l'arrêt du travail de nuit) et celles-ci sont traitées de façon équitable, sans faire l'objet de discriminations. Les tests de grossesse obligatoires sont interdits.

10.7 Les enfants n'ont pas accès aux sites de production, sauf s'ils sont accompagnés d'adultes responsables dans le cadre d'un événement organisé, tel qu'une visite guidée.

10.8 Les travailleurs bénéficient d'un soutien pour garder le contact avec les enfants dont ils se trouvent séparés.

⁹ D'après les conventions 33, 138, 182 et 183 de l'OIT ; les recommandations 146, 190 et 191 de l'OIT ; la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant ; les Principes 1, 2, 3, 4 et 10 régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant.

¹⁰ Ou 14 ans lorsque la loi locale le permet, conformément à l'exception prévue par l'OIT pour les pays en développement.



Fondements en matière de responsabilité Environnement



Environnement

Protection de l'environnement

L'activité est menée de façon à réduire l'impact environnemental et les effets néfastes sur la population, l'environnement et les ressources naturelles, tout en préservant la santé et la sécurité du public. Notre approche repose sur le Pacte mondial et les Objectifs de développement durable des Nations Unies, ainsi que sur d'autres lois et normes du secteur en vigueur. Le Groupe LEGO s'engage pour la protection de la planète que nous laisserons à nos enfants. Nous estimons également que le maintien de bonnes performances environnementales jette les bases de notre réussite commerciale à long terme. C'est pourquoi nous ne nous contentons pas de satisfaire aux obligations légales sur nos sites de production et nous encourageons nos fournisseurs et partenaires à faire de même. Nous nous engageons ainsi à lutter contre le changement climatique en investissant dans les énergies renouvelables et en réduisant nos propres émissions, en collaboration avec nos fournisseurs.

11. L'activité est menée d'une façon qui minimise l'impact environnemental et favorise le développement durable¹¹

- 11.1 Le conseil d'administration et/ou l'échelon le plus élevé de la direction doit superviser les enjeux de durabilité environnementale.

11.2 Toutes les lois locales relatives à la protection de l'environnement et réglementations environnementales sont respectées, et les permis environnementaux et/ou de rejet nécessaires sont maintenus.

11.3 Des systèmes de gestion de l'environnement sont en place pour contrôler les impacts (risques) réels et potentiels (notamment ceux liés à l'électricité, à l'utilisation de l'eau et aux déchets) des activités de l'entreprise, et des révisions systématiques sont réalisées pour évaluer leur efficacité.

11.4 Les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre doivent être identifiées et quantifiées, et des plans de réduction doivent être établis. Ceci inclut la mesure, la gestion et l'établissement de rapports annuels sur les émissions de GES, leurs impacts et la performance environnementale.

11.5 Les principales sources d'énergie utilisées et les possibilités de réduction de la consommation d'énergie doivent être identifiées dans le cadre d'un plan d'économies d'énergie incluant l'identification et l'examen des possibilités de transition vers les énergies renouvelables.
- 11.6 Les produits chimiques sont stockés, manipulés, transportés, utilisés et éliminés d'une manière respectueuse de l'environnement et conforme à la fiche de données de sécurité de chaque produit.

11.7 Les principales sources de déchets doivent être identifiées et un plan de réduction des déchets, de circularité ou de recyclabilité doit être développé. En outre, les déchets ordinaires sont séparés des déchets dangereux, puis stockés, manipulés, transportés et éliminés de manière appropriée. Des registres doivent être tenus pour indiquer la façon dont les déchets ordinaires et les déchets dangereux sont traités, où, dans quelle quantité et par qui.

11.8 Lorsque la loi et des permis l'exigent, les émissions atmosphériques sont traitées avant d'être relâchées, et des tests attestent qu'elles respectent les normes nationales et locales sur les émissions.

11.9 Lorsque la loi et des permis l'exigent, les eaux usées sont traitées avant d'être relâchées, et des tests attestent qu'elles respectent les normes locales et nationales.

11.10 Un plan d'économies d'eau doit être établi comprenant une surveillance des impacts. Pour les sites qui se trouvent dans des zones où l'eau constitue une ressource rare, il convient d'identifier et d'explorer les possibilités de recourir à des sources d'eau non potable et à des initiatives locales.

¹¹ D'après la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ; les objectifs de développement durable de l'ONU ; les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant. 7



Fondements en matière de responsabilité Systèmes de gestion



Conformité des systèmes de gestion vis-à-vis des Principes pour une entreprise responsable

Des systèmes de gestion sont en place, adaptés à la taille et au secteur de l'entreprise, pour gérer la conformité aux **Principes pour une entreprise responsable** ainsi que pour suivre et examiner les conditions de travail, ce qui inclut la mise en place et l'examen régulier des politiques, des pratiques et du personnel, en toute transparence.

12. Systèmes de gestion

- 12.1 Des politiques écrites soutenant les Principes pour une entreprise responsable sont en place

12.2 Des politiques et procédures écrites de diligence raisonnable doivent être en place, qui identifient clairement les rôles, y compris les droits et les responsabilités.

12.3 Un membre de la direction doit être responsable de la conformité globale.

12.4 Les fournisseurs doivent informer les travailleurs des Principes pour une entreprise responsable du Groupe LEGO, ou de normes comparables, et former leurs responsables et superviseurs à leur respect.
- 12.5 Une formation et une communication appropriées ont été instaurées pour assurer la compréhension et l'application d'une diligence raisonnable et des procédures.

12.6 Une documentation précise est mise à jour pour vérifier les systèmes (enregistrements, licences, permis, etc.).

12.7 Une évaluation continue est assurée à travers une surveillance permanente, une évaluation des risques et une réduction des risques.



Annexe A



Meilleures pratiques de référence

Les Meilleures pratiques de référence sont des objectifs supplémentaires que nous cherchons à atteindre dans nos propres structures et que nous promouvons auprès de tous nos fournisseurs. Ceux-ci peuvent aller au-delà de notre responsabilité légale et/ou des normes internationales. Les meilleures pratiques de référence **ne font pas l'objet d'un audit**, mais peuvent être notées comme de meilleures pratiques lorsqu'elles sont identifiées.

Éthique

Transparence et intégrité

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs

1. L'activité est menée avec transparence et intégrité

- 1.11 Tous les responsables impliqués dans les opérations commerciales sont formés aux politiques de lutte contre la corruption.
- 1.12 Une approche ouverte et transparente est entretenue avec les clients et les fournisseurs pour partager les défis, les apprentissages et les bonnes pratiques.

2. Le travail s'effectue sur la base du volontariat

- 2.7 Les fournisseurs doivent tenir un registre de la date d'expiration des passeports et des visas/permis de travail temporaires des travailleurs migrants et veiller à ce qu'ils obtiennent le renouvellement de leurs permis avant leur expiration.

3. Les travailleurs sont traités de manière équitable et respectueuse

- 3.7 Des mesures raisonnables sont prises pour accueillir les travailleurs atteints de maladies chroniques, notamment les maladies liées au VIH/SIDA, telles que la fourniture d'équipements spéciaux, la possibilité de s'absenter pour les rendez-vous médicaux, des congés maladie flexibles, du travail à temps partiel et des dispositions pour le retour au travail.
- 3.8 Des discussions avec les travailleurs, des enquêtes ou d'autres méthodes d'évaluation impliquant des tiers indépendants (p. ex., des organisations non gouvernementales, des cabinets d'audit) sont organisées pour comprendre la façon dont les travailleurs perçoivent leurs conditions de travail.



Meilleures pratiques de référence

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs

4. Les travailleurs bénéficient du droit de liberté d'association, d'expression et d'accès à des mécanismes d'examen des plaintes

- 4.7 Lorsque la législation locale le permet, les travailleurs doivent être en mesure d'effectuer des signalements par le biais de mécanismes d'examen des plaintes de façon anonyme.
- 4.8 Des discussions avec les travailleurs, des enquêtes ou d'autres méthodes d'évaluation impliquant des tiers indépendants (p. ex., des organisations non gouvernementales, des cabinets d'audit) sont organisées pour évaluer l'efficacité des mécanismes d'examen des plaintes.
- 4.9 Les fournisseurs et partenaires ont recours aux mécanismes d'examen des plaintes, car ils représentent une opportunité d'analyser les plaintes et de comprendre leurs causes profondes.
- 4.10 Les fournisseurs définissent des indicateurs clés de performance pour contrôler l'efficacité des mécanismes d'examen des plaintes.

5. Les pratiques en matière d'emploi et les relations entre employés sont clairement documentées

- 5.6 Les fournisseurs doivent limiter le nombre d'agences de recrutement ou de fournisseurs de main-d'œuvre employés, les travailleurs intérimaires ou temporaires ne devant pas représenter systématiquement plus de 30 % du personnel global.

- 5.7 Des politiques et procédures sont en place pour la formation continue des travailleurs afin de développer leurs compétences et de faire évoluer leurs carrières.

6. Le temps de travail est raisonnable

- 6.9 Le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, n'excède pas 60 heures par période de sept jours et est idéalement inférieur.
- 6.10 Des améliorations de la productivité et autres initiatives sont mises en œuvre pour gérer le temps de travail hebdomadaire dans des limites raisonnables.
- 6.11 Les travailleurs sont consultés pour toute modification des heures de travail.
- 6.12 Le travail est planifié de façon à ne pas dépendre des heures supplémentaires.

7. Les travailleurs reçoivent des salaires équitables

- 7.10 Les employeurs prennent les mesures appropriées pour augmenter progressivement le salaire des employés et répondre aux normes exigeant un niveau de salaire suffisant à travers l'amélioration des systèmes salariaux, des avantages sociaux, des programmes de protection sociale et d'autres services.



Meilleures pratiques de référence

Personnes

Droits et bien-être des travailleurs

8. Les travailleurs vulnérables sont protégés

- 8.7 Le fournisseur propose des opportunités professionnelles décentes aux jeunes travailleurs (jusqu'à 21 ans).
- 8.8 Les fournisseurs et les partenaires prennent des mesures adéquates pour identifier et consulter les travailleurs vulnérables au sein de leur chaîne de valeur afin de comprendre les risques particuliers et les possibilités de les réduire.

9. La santé et la sécurité des travailleurs sont protégées au travail

- 9.18 Des politiques et des procédures visant à promouvoir la santé et la sécurité de travailleurs à long terme sont mises en place et examinées régulièrement afin d'évaluer leur efficacité.
- 9.19 Des discussions avec les travailleurs, des enquêtes ou d'autres types d'évaluations sont organisées régulièrement afin d'identifier les risques et d'évaluer la façon dont les travailleurs perçoivent leur santé et leur sécurité.

- 9.20 Des produits chimiques alternatifs présentant des risques moins élevés pour la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que pour l'environnement sont identifiés et utilisés.
- 9.21 Des sanitaires convenables, adaptés à chaque sexe et séparés, offrant un niveau suffisant d'intimité pour chacun, et dotés de serviettes en papier, de lavabos et de savon pour les mains, doivent être disponibles dans tous les espaces de travail. De la même façon, des douches convenables, adaptées à chaque sexe et séparées, offrant à chacun son intimité, dispensant à la fois de l'eau chaude et de l'eau froide, doivent être disponibles pour tous les occupants.
- 9.22 Si l'hébergement est fourni, un lit séparé pour chaque travailleur, des espaces distincts pour les hommes et les femmes (pour les chambres et les toilettes), une aération adaptée (à la fois naturelle et mécanique) pour assurer une circulation de l'air suffisante par tous les temps, et un éclairage adéquat doivent être disponibles.
- 9.23 Des services de santé (comportant l'accès à des professionnels de santé et à une assurance) doivent répondre aux besoins et aux soucis propres à chaque sexe et à chaque âge.



Meilleures pratiques de référence

Enfants

Protection des enfants et lieux de travail adaptés aux familles

10. Protection des enfants et lieux de travail adaptés aux familles

10.9 Le cas échéant, les employeurs collaborent activement avec les gouvernements, les organisations de la société civile et les collectivités locales pour traiter les causes profondes du travail des enfants (p. ex., l'accès à une éducation de qualité). Des initiatives existent pour éviter que les enfants de 15 à 18 ans, en particulier ceux qui ont été employés temporairement, ne deviennent NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation).

10.10 Les travailleurs bénéficient d'au moins trois semaines de congés payés par an et d'au moins 14 semaines de congé parental rémunéré.

10.11 Des dispositions particulières sont prises pour favoriser la santé et le bien-être des travailleuses enceintes, en allant au-delà des exigences légales minimales si nécessaire (p. ex., accès aux soins et conseils nutritionnels, horaires de travail flexibles).

10.12 Des dispositions particulières sont prises pour favoriser la santé et le bien-être des travailleuses qui allaitent et de leurs enfants, notamment par une attention particulière prêtée aux conditions de travail, par des locaux dédiés à l'allaitement et par des pauses rémunérées consacrées à celui-ci.

10.13 Lorsque l'hébergement est fourni, des espaces de vie sont prévus pour les familles afin de leur permettre d'être ensemble. Le logement est sûr et approprié pour les enfants qui y résident.

10.14 Des garderies adaptées sont proposées pour les parents qui travaillent s'il y a lieu (p. ex., s'il n'en existe pas localement) afin de favoriser la fidélisation du personnel et le bien-être des familles. Les garderies doivent être accessibles, abordables et dotées d'un personnel et d'équipements suffisants pour contribuer au développement des jeunes enfants.

10.15 Des initiatives locales visant à favoriser le bien-être des familles (p. ex., garderies, structures scolaires, services de santé, accès à une eau saine) sont soutenues afin que les familles des travailleurs aient accès aux services de base.

10.16 Des discussions avec les travailleurs, des enquêtes ou d'autres évaluations sont menées pour comprendre les difficultés rencontrées par les familles.

10.17 L'entreprise s'efforce d'offrir des conditions de travail décentes et, si besoin, flexibles, qui soutiennent également les travailleurs, quel que soit leur sexe, dans leur rôle de parents ou de responsables, y compris les travailleurs migrants et saisonniers dont les enfants peuvent être restés dans leur ville d'origine.



Meilleures pratiques de référence

Environnement

Protection de l'environnement

11. L'activité est menée d'une façon qui minimise l'impact environnemental et favorise le développement durable

- 11.11 Les émissions de GES sont contrôlées par un tiers et comparées aux normes admises au niveau international, p. ex., ISO14064-3.
- 11.12 Des objectifs sont fixés pour les émissions de GES, conformément à la limite de 1,5 °C (Science-based Targets Initiative à court terme ou zéro émission nette au plus tard en 2050), et une feuille de route tenant également compte de l'impact sur de potentielles personnes ou communautés concernées est rendue publique. Ces objectifs doivent être approuvés par le projet Science Based Targets Initiative (SBTi).
- 11.13 Le recours à des substances favorisant le réchauffement climatique (p. ex., HFC, chlore, etc.) est évité chaque fois que cela est possible. Lorsque leur utilisation est inévitable, des registres précis sont tenus concernant de potentielles fuites et le calendrier d'entretien.
- 11.14 Des plans de transition vers une électricité 100 % renouvelable doivent être développés et mis en œuvre parallèlement à des plans d'abandon progressif des énergies fossiles au profit d'autres énergies lorsque cela est possible.
- 11.15 Des initiatives visant à soutenir la biodiversité sont mises en œuvre et, lorsque cela est possible, les parties prenantes de la chaîne de valeur sont impliquées dans ces initiatives.

- 11.16 L'enfouissement et l'incinération des déchets doivent être évités, en particulier l'enfouissement. En cas de recours à l'incinération, celle-ci doit produire de la chaleur et/ou de l'électricité.
- 11.17 Des objectifs doivent être fixés pour réduire le volume total des déchets et la quantité de déchets par unité produite, et le pourcentage de déchets recyclés doit être amélioré.
- 11.18 Les emballages sont réduits au strict minimum et des emballages extérieurs en carton sans logos sont produits afin de pouvoir être réutilisés ultérieurement.
- 11.19 Des mesures sont prises pour éliminer les substances dangereuses des chaînes logistiques. Lorsque leur utilisation est inévitable, des registres précis sont tenus concernant leur utilisation et leur gestion.
- 11.20 En l'absence d'exigence légale, les émissions atmosphériques et la qualité des eaux usées sont surveillées régulièrement par une entreprise d'analyse accréditée.



Meilleures pratiques de référence

Conformité des systèmes de gestion vis-à-vis des Principes pour une entreprise responsable

12. Systèmes de gestion

- 12.8 Les documents et registres sont transparents et rendus publics conformément à la classification des documents pour les licences et les permis ; les autoévaluations et les audits ; les rapports et les plans de mesures correctives ; les procédures des ressources humaines et autres registres du système.
- 12.9 La communication et la formation s'effectuent à travers différents canaux appropriés et dans la/les langue(s) du personnel, couvrant les politiques de l'entreprise concernant le travail, les droits et les responsabilités des employés en vertu de la loi et les Principes du Groupe LEGO pour une entreprise responsable.
- 12.10 La haute direction examine régulièrement les lacunes et publie chaque année, au minimum, des rapports de travail sur les droits humains ainsi que la performance et la diligence raisonnable sur le plan environnemental, pour chaque site.



Merci