



LEGO Group

Принципы ответственного ведения бизнеса





Введение

Компания LEGO Group хочет оказывать положительное влияние на общество и планету, которые унаследуют наши дети.

Это выражено в наших ценностях, наших рамочных политиках и наших долгосрочных обязательствах по соблюдению принципов Глобального договора ООН, Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Международного билля о правах человека, Инициативы по правам ребенка и принципам ведения бизнеса, Декларации МОТ (Международная организация труда) об основополагающих принципах и правах в сфере труда, восьми основополагающих конвенций МОТ и Целей устойчивого развития.

Наша цель — обеспечить права и благополучие всех, кто участвует в изготовлении продукции LEGO®, и защитить окружающую среду для будущих поколений. Мы также стремимся защищать законные интересы детей, например, создавая рабочие места с учетом интересов семьи везде, где это возможно. Мы стараемся работать с поставщиками, которые разделяют наши корпоративные стремления, ценности и обязательства и согласны работать с нами, соблюдая прозрачность. Мы ставим перед собой цель строить долгосрочные отношения с поставщиками и вознаграждать тех, кто усиленно применяет передовой опыт. Это не только правильный образ действий, но хорошая деловая стратегия в рамках наших усилий по построению устойчивого, соответствующего нормам бизнеса и надежной цепочки поставок.

В **Принципах ответственного ведения бизнеса LEGO Group** изложены наши ожидания к собственным производственным объектам, поставщикам и партнерам. Мы установили 12 Принципов, связанных с **этикой, персоналом,**

детьми, а также **окружающей средой**, которые легли в **Основы ответственности**. Они соответствуют нашим Обязательствам «Игра, Персонал, Планета и Партнеры». Эти четыре обязательства, основанные на наших убеждениях, помогают формировать направление создаваемого нами влияния.

Основы ответственности — минимальные требования, основанные на международно признанных правах человека, этике и практике бережного отношения к окружающей среде, а также на национальных законах, международных стандартах и соответствующих конвенциях ООН и МОТ. Если каким-либо из перечисленных стандартов устанавливаются более жесткие требования по сравнению с соответствующим законодательством, следует руководствоваться более строгими нормами.

В Приложении мы изложили Эталонные критерии передового опыта по каждому принципу. Это дополнительные цели, которых мы стремимся достичь на наших собственных предприятиях, поощряя всех наших поставщиков поступать точно так же. Такие цели могут выходить за рамки юридической ответственности и (или) международных стандартов.

Принципы ответственного ведения бизнеса следует рассматривать совместно со всеми имеющимися дополнительными политиками и руководствами.





Применение

Мы ожидаем от всех наших поставщиков и партнеров деятельности, которая согласуется с Принципами ответственного ведения бизнеса LEGO Group. К ним относятся следующие:

- Производственные объекты LEGO®;
- Поставщики материалов, компонентов и упаковки для продукции LEGO, с которыми мы заключили договоры;
- Лицензированные партнеры и их заводы-изготовители, выпускающие товары с фирменным знаком LEGO;
- Субпоставщики, поставляющие или обрабатывающие важные части продукции с фирменным знаком LEGO или любого рода компоненты, имеющие знак LEGO;
- Непрямые поставщики (т. е. поставщики товаров или услуг, не предназначенных для перепродажи нами);
- Субподрядчики, производящие продукцию с фирменным знаком LEGO или предоставляющие услуги любому предприятию LEGO, включая поставщиков рабочей силы по найму.

Поставщики и партнеры отвечают за соблюдение всех Основ ответственности на своем производстве. Они также отвечают за применение правил должной осмотрительности в рамках их собственной цепочки поставок и соблюдение Основ ответственности или сопоставимых стандартов с особым вниманием к областям высокого риска.

Поставщики металлических или электронных компонентов для продукции LEGO® также должны соблюдать требования **LEGO Group Policy on Conflict Minerals**. Все поставщики и партнеры должны информировать и предварительно утверждать в LEGO Group все заводы, субподрядчиков или субпоставщиков, в том числе агентства по трудоустройству, используемые для изготовления продукции LEGO или других товаров с нашим фирменным знаком.

Настоящий документ является переводом, выполненным с оригинала «Принципы ответственного ведения бизнеса» (RBP) на английском языке. В случае каких-либо расхождений или несоответствий между настоящим переводом и вариантом на английском, преимущественную силу в качестве официального и аутентичного документа будет иметь последний.

Управление деятельностью

Поставщики на объекте должны применять системы менеджмента согласно размеру и сектору их бизнеса для обеспечения соответствия с Основами ответственности. Такие системы должны включать в себя понятную подотчетность руководства, политики и правила должной осмотрительности, обучения и обмена информацией, а также механизмы проверки (т. е. внутреннего аудита) для обеспечения соответствия и непрерывного развития. Ответственность за общее соответствие должна быть возложена на представителя высшего руководства.





Оценка показателей деятельности и исправление ситуации

У поставщиков должна быть возможность демонстрировать применение данных принципов на ежедневной основе.

LEGO Group или ее представители будут регулярно проводить оценку (объявленную, частично объявленную или внезапную) поставщиков, субподрядчиков и субпоставщиков и (или) запрашивать информации о деятельности. Сюда относится аудит субпоставщиков, поставляющих или обрабатывающих важные части продукции с фирменным знаком LEGO или любого рода компоненты, имеющие знак LEGO.

Мы решительно не приемлем поставщиков, которые вводят в заблуждение нас или наших представителей, и такие действия, вне зависимости от наличия или отсутствия злого умысла, могут привести к разрыву деловых отношений. В процессе оценки поставщики должны сотрудничать и предоставлять полный доступ к рабочим помещениям, учетным данным, персоналу, жилью и детским учреждениям по мере применимости. При обнаружении несоответствия нашим **Основам ответственности** предполагается, что поставщик разработает план мер по исправлению ситуации. Мы также будем оценивать прогресс в достижении Эталонных критериев передового опыта и учитывать это при принятии бизнес-решений.

Мы понимаем, что некоторые вопросы решить сложно, и поэтому побуждаем поставщиков делиться своими проблемами с нами, следуя принципу прозрачности. **Мы стремимся всегда поддерживать поставщиков, демонстрирующих искреннее намерение стать лучше.** Однако если поставщик постоянно демонстрирует неспособность реализации согласованных корректирующих мер или выявленное несоответствие носит крайне серьезный характер, LEGO Group имеет право незамедлительно разорвать деловые отношения без каких-либо штрафных санкций. LEGO Group оставляет за собой право раскрывать наименования и адреса поставщиков и производственных объектов. Мы также призываем всех сообщать нам о нарушениях **Основ ответственности**. Сообщения можно оставлять конфиденциально и анонимно, не опасаясь встречных репрессий, на адрес responsibility@LEGO.com и по линии **LEGO Compliance Line**.



Основы ответственности Этика

Этика

Прозрачность и честность



В основе нашего подхода лежат положения Конвенции ООН против коррупции, Закона Великобритании о противодействии коррупции и других применимых международных законов. Компания LEGO Group ожидает ведения бизнеса на законных основаниях с учетом обязательства о прозрачности.

1. Прозрачный и честный способ ведения бизнеса

- 1.1 LEGO Group и ее представители получают полный доступ к производственным объектам.
- 1.2 LEGO Group должна заранее получать информацию обо всех субподрядчиках и субпоставщиках, привлеченных к изготовлению продукции LEGO® или ее компонентов, и утверждать их. Поставщики должны использовать интеллектуальную собственность LEGO, включая товарные знаки и авторские права, только в соответствии с прямым разрешением LEGO Group.
- 1.3 Введение в заблуждение или оказание давления на других лиц с целью введения в заблуждение LEGO Group или любого из ее представителей для получения или сохранения бизнеса или бизнес-преимущества является неприемлемым и может вести к расторжению договора с LEGO Group и (или) обращению в суд. Сюда относится предоставление сфальсифицированных данных о заработной плате или рабочем времени, а также инструктаж работников с целью оказания влияния на опрашивающих.
- 1.4 Необходимо постоянно соблюдать все требования действующих национальных законов и другого применимого законодательства, в том числе законов о противодействии взяточничеству и коррупции.
- 1.5 Следует разработать политики и процедуры по противодействию взяточничеству и коррупции и регулярно пересматривать их для обеспечения эффективного применения.
- 1.6 Не допускается предлагать, обещать, давать, просить, соглашаться принять или одобрять взятки в любой форме, включая стимулирующие платежи.
- 1.7 Обмен подарками, знаки гостеприимства и развлечения не должны иметь (или восприниматься имеющими) ненадлежащее влияние на деловые решения.
- 1.8 Конфиденциальная и (или) важная для бизнеса информация, предоставляемая компанией LEGO Group, должна быть защищена. Сюда относятся персональные данные, которые требуется обрабатывать в соответствии с применимым законодательством о защите данных и законами о безопасности.
- 1.9 Следует избегать ситуаций, в которых имеется или кажется имеющимся конфликт между личными интересами и интересами LEGO Group. В случае возникновения такой ситуации о ней необходимо незамедлительно оповещать компанию LEGO Group.
- 1.10 Поставщики и партнеры должны прилагать все разумные усилия для внедрения принципов должной осмотрительности в цепочке поставок в свой кодекс деловой этики и обеспечения его надлежащего исполнения на рабочих местах. Эти ожидания распространяются и на поставщиков, услугами которых пользуются наши поставщики и партнеры.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



Наш подход и определения вытекают из положений Всеобщей декларации прав человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, Конвенции ООН о правах ребенка, Инициативы по правам ребенка и принципам ведения бизнеса, а также из положений других применимых конвенций ООН и МОТ.

LEGO Group применяет принцип, согласно которому компании несут ответственность за обеспечение прав человека и исключение соучастия в их нарушении. Мы ожидаем неизменного обеспечения защиты здоровья, безопасности и благополучия работников, а также равного и уважительного отношения ко всем работникам.

2. Работа является добровольной¹

- 2.1 Все формы современного рабства или принудительного труда запрещены. Принудительным трудом является ситуация, в которой работников вынуждают работать против их воли или под угрозой наказания. Также запрещены подневольный труд и труд заключенных.
- 2.2 Свобода перемещения не ограничивается, включая перемещения в столовых, во время перерывов, пользование санузлами, доступ к воде или необходимой медицинской помощи. Работникам разрешено покидать помещение по завершении их рабочей смены.
- 2.3 Любое требование о сверхурочной работе должно соответствовать национальному законодательству, применимым коллективным договорам и международным стандартам.
- 2.4 Поставщики не могут препятствовать или воспрепятствовать работникам свободно расторгать трудовой договор в соответствии с местным законодательством или условиями договора. В соответствии с местным законодательством, работникам требуется в четкой форме сообщать о любых существенных изменениях.
- 2.5 В качестве условия трудоустройства от работников не требуют сдавать паспорта, удостоверения личности, разрешения на работу, проездные документы и другие официальные персональные документы.
- 2.6 Работникам не требуется платить никаких взносов за трудоустройство или депонировать какие-либо средства у поставщиков или агентов с тем, чтобы устроиться на работу. В случае уплаты взноса, поставщик должен незамедлительно возместить эти средства работнику.

¹ На основании Конвенций МОТ 100, 111, 158, 159; Рекомендаций МОТ 90, 111, 168; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



3. Равное и уважительное отношение ко всем работникам²

- 3.1 В соответствии с национальным законодательством, соответствующими коллективными договорами и международными стандартами, при приеме на работу, оплате труда, доступе к обучению, карьерном росте, увольнении или выходе на пенсию не допускается прямая или косвенная дискриминация по причине этнической принадлежности, цвета кожи, возраста, пола, религии, сексуальной ориентации, политических убеждений, ограниченных физических возможностей или любых других защищенных характеристик.
- 3.2 Не допускается подвергать работников обязательным медицинским проверкам, не связанным с их должностными обязанностями. Принудительная сдача теста на беременность не допускается.
- 3.3 Ко всем работникам относятся уважительно и с достоинством. Работники не должны подвергаться издевательствам, нападкам, запугиванию, насилию, телесным наказаниям или физическим, сексуальным, психологическим и словесным притеснениям или злоупотреблениям на рабочем месте и в любых связанных с ним учреждениях. Потребности работников требуется удовлетворять в разумной манере.
- 3.4 Все меры безопасности принимаются с учетом пола и не предполагают вторжения в личное пространство. Личный досмотр проводится только в случаях, разрешенных законом, и по обоснованной причине лицом того же пола.
- 3.5 Соблюдается право работников на неприкосновенность частной жизни, а их персональные данные обрабатываются в соответствии с законами о неприкосновенности частной жизни и защите данных.
- 3.6 Дисциплинарные меры, наряду с прозрачными и справедливыми процессами определения тяжести проступка, однозначно изложены в документах и разъясняются работникам, менеджерам и руководителям; ведется точный учет дисциплинарных взысканий.

² На основании Конвенций МОТ 100, 111, 158, 159; Рекомендаций МОТ 90, 111, 168; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



4. Работники имеют право на свободу объединения, свободу слова и доступ к механизмам подачи и рассмотрения жалоб³

- 4.1 Работники имеют право образовывать, вступать или воздерживаться от вступления в профсоюзы или альтернативные законные объединения и принимать участие в их деятельности, выбирать своих представителей и заключать коллективные договоры без запугивания, притеснений или санкций со стороны работодателей.
- 4.2 Представители работников избираются на справедливой и прозрачной основе, не подвергаются дискриминации и имеют возможность выполнять свои представительские функции или профсоюзную деятельность, не опасаясь преследований.
- 4.3 Работники могут подавать любые жалобы на условия труда, сообщать о проблемах конфиденциально и анонимно, не опасаясь преследований.
- 4.4 Работодатели устанавливают однозначную и прозрачную систему, позволяющую работникам вносить вклад в процесс руководства (например, посредством регулярных и официально протоколируемых собраний рабочих комитетов). Кроме того, между руководством и профсоюзами и (или) представителями работников установлен регулярный, искренний и конструктивный обмен информацией с целью обеспечения эффективного диалога.
- 4.5 Существует механизм рассмотрения жалоб, соответствующий масштабу и сектору бизнеса, чтобы работники и определенные заинтересованные стороны могли конфиденциально сообщать о проблемах. Эта информация должна быть широко распространена и доступна для всех работников (включая временных работников и уязвимые группы), а управление механизмом должно осуществляться конфиденциально, непредвзято, своевременно и прозрачно. Чтобы обеспечить доступ к средствам правовой защиты, поставщики и партнеры должны консультировать работников в случае каких-либо инцидентов.
- 4.6 Работники могут, не опасаясь репрессий, информировать компанию LEGO Group или ее представителей о любых нарушениях **Основ ответственности** на любом этапе, в том числе во время контрольных визитов и (или) по электронной почте responsibility@LEGO.com или по линии **LEGO Compliance line**.

³ На основании Конвенций МОТ 87, 98, 135, 154; Рекомендаций МОТ 135, 143; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



5. Методы трудоустройства и трудовые отношения закреплены документами⁴

- 5.1

Всем работникам предоставляется письменный договор (если это требуется по закону) на понятном им языке, в котором изложены условия трудоустройства, в том числе продолжительность рабочего времени, размер заработной платы, льготы и условия проведения выплат.
- 5.2

Все работники на объекте, в том числе заемные работники, зарегистрированы и имеют законный доступ к работе. Ведется журнал учета данных, касающихся «допуска к работе» (например, журнал разрешений на производство работ).
- 5.3

Не практикуется чрезмерное применение срочных договоров, случайных или заемных работников или передача работ в субподряд с целью уклонения от обязательств, предусмотренных нормами трудового законодательства или социального страхования.
- 5.4

Правила, методы и учетные данные трудоустройства закреплены документами и охватывают все аспекты трудоустройства от подбора персонала, приема на работу и испытательного периода до процесса увольнения.
- 5.5

При приеме на работу все сотрудники, включая руководителей, проходят инструктаж, охватывающий, как минимум, правила трудоустройства, оплату труда, охрану здоровья и технику безопасности, производственные отношения, включая право на свободу объединения. Содержание инструктажа регулярно обновляется, чтобы гарантировать информирование работников и понимание ими их законных прав и обязанностей.

⁴ На основании Конвенций МОТ 122, 158, 175; Рекомендаций МОТ 166, 182; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Персонал



Персонал

Права и благополучие работников

6. Рабочее время является целесообразным⁵

- 6.1

Установлена прозрачная, точная и надежная система учета рабочего времени, сверхурочных и отпусков работников, получающих почасовую оплату, или в случаях, предусмотренных законодательством.
- 6.2

Ведется полный учет посещаемости по каждому работнику, и такие данные хранятся не менее 12 месяцев или дольше, если это требуется по закону.
- 6.3

Стандартная продолжительность рабочего времени по договору отвечает местному законодательству или коллективному трудовому договору и не превышает 48 часов в неделю без учета сверхурочных.
- 6.4

Работники имеют минимум один выходной день (24 часа непрерывно) в течение семидневного рабочего периода или два дня в течение 14 дней, если это допускается местным законодательством.
- 6.5

Работники должны иметь не менее 10 часов непрерывного отдыха в течение каждых 24 часов.
- 6.6

В соответствии с положениями местного законодательства или договора работодателя не налагают неоправданных ограничений на использование работниками отпусков, включая ежегодный и декретный отпуск.
- 6.7

Работникам предоставляются выходные на все официальные государственные праздники согласно местному законодательству или соответствующие отгулы.
- 6.8

Предприятия устанавливают системы еженедельного управления рабочим временем в обоснованных пределах и последовательного ограничения продолжительности рабочего времени до 60 часов в течение любого семидневного периода.

⁵ На основании Конвенций МОТ 1, 14, 30, 160; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



7. Работники получают справедливую заработную плату⁶

- 7.1 Установлена прозрачная, точная и надежная система начисления и учета заработной платы.
- 7.2 За стандартную рабочую неделю работники получают заработную плату и компенсационные выплаты, соответствующие минимальному уровню, предусмотренному национальным законодательством или коллективным трудовым договором, в зависимости от того, какая сумма выше. Заработная плата выплачивается работнику в полном объеме за вычетом удержаний по крайней мере ежемесячно.
- 7.3 Заработная плата является достаточной для покрытия расходов на питание, проживание и удовлетворение прочих базовых потребностей работника и лиц, находящихся у него на иждивении, а также обеспечивает некоторый дискреционный доход.
- 7.4 Сверхурочные оплачиваются по повышенной ставке, с коэффициентом не менее 1,25 от обычной суммы оплаты почасовой работы или более, в соответствии с требованиями национального законодательства.
- 7.5 Работникам выдаются расчетные листы на понятном им языке, в которых четко указаны все данные об их заработной плате, включая количество часов, оплаченных по обычной ставке и количество сверхурочных, размер премий и удержаний, а также итоговая сумма.
- 7.6 Предоставляются все требуемые местными законами и нормами льготы, такие как пенсионное пособие и пособие по временной нетрудоспособности, включая ежегодный отпуск, отпуск по болезни и декретный при необходимости.
- 7.7 Денежные удержания в связи с результатами работы запрещены.
- 7.8 Все услуги, предлагаемые работникам (например, жилье или еда в столовой) сверх требуемых по местному законодательству, не являются обязательными, и их стоимость должна быть точной, обоснованной и не превышающей стоимость данной услуги для самого работодателя.
- 7.9 Разработанные политики и процедуры, обеспечивающие равную оплату за равный труд, регулярно пересматриваются в целях обеспечения их эффективного применения.

⁶ На основании Конвенций МОТ 26, 95, 117, 131, 132, 183; Рекомендации МОТ 135; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



8. Работники из уязвимых групп защищены⁷

- 8.1 Соблюдаются все предусмотренные законом обязательства и ограничения в отношении подбора персонала и трудоустройства молодых работников, не достигших 18 лет.
- 8.2 Работники младше 18 лет и стажеры ПТУ не допускаются к выполнению опасной работы, к работе в ночные смены или к любым видам работ, которые могут негативно отразиться на их здоровье, безопасности и благополучии.
- 8.3 Уязвимым группам работников, включая, без ограничения, временных работников, заемных работников, надомных работников, иммигрантов, студентов, стажеров ПТУ, беременных женщин и работников, принадлежащих к группам меньшинств, которые могут оказаться под недостаточной защитой местного законодательства, предоставляются такие же льготы, возможности и рабочее место, как и остальным работникам, без каких-либо предрассудков.
- 8.4 Руководители производственных предприятий отвечают за применение Основ ответственности ко всем работникам на их объекте, независимо от того, наняты ли они напрямую заводом или через агентство.
- 8.5 В случаях привлечения заемных работников или трудовых мигрантов, с агентством заключается четкое письменное соглашение и проводится надлежащая комплексная проверка, причем поставщики должны работать только с агентствами по трудоустройству и поставщиками рабочей силы, которые являются юридическими лицами. Необходимо установить порядок, обеспечивающий отсутствие каких-либо взносов со стороны работников для получения ими работы. Основы ответственности применяются и к заемным работникам.
- 8.6 Требуется обеспечить менеджмент студентов ПТУ, стажеров и учеников путем надлежащего делопроизводства студенческих учетных данных, тщательной проверки партнеров по оказанию образовательных услуг и защиты прав студентов согласно положениям соответствующих законов и норм. Всем студентам ПТУ, стажерам и ученикам предоставляется соответствующая поддержка и обучение.

⁷ На основании Конвенций МОТ 79, 90, 138, 143; Рекомендации МОТ 146; Конвенции ООН о правах ребенка; Инициативы по правам ребенка и принципам ведения бизнеса.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



9. Здоровье и безопасность работников находятся под защитой⁸

- 9.1 Создана безопасная и здоровая среда во всех рабочих помещениях, включая кухню, столовую, АБК, жилые помещения и зоны отдыха, в соответствии с нормами и требованиями национального законодательства.
- 9.2 Установлена система менеджмента для обеспечения охраны труда и техники безопасности работников, а ответственность за функционирование такой системы возложена на представителя руководства.
- 9.3 В зависимости от размера предприятия учреждены комиссии по охране труда и технике безопасности с участием работников.
- 9.4 Проводятся систематические оценки рисков для выявления опасностей и угроз, связанных с работой и непроизводственными видами деятельности, такими как хранение и управление отходами, а также разрабатываются планы и процедуры готовности к чрезвычайным ситуациям. Должен быть оценен уровень потенциального риска для работников, и в соответствии с этой оценкой требуется внедрить меры контроля.
- 9.5 Для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний работников, возникающих в результате работы, в связи с ней или во время нее, требуется принять эффективные меры. Эти меры должны быть направлены, насколько это возможно, на устранение и контроль причин опасностей, связанных с рабочим местом. Несчастные случаи и травмы на производстве, а также принятые меры фиксируются и документируются.
- 9.6 Работники, регулярно подвергающиеся воздействию профессиональных рисков, должны проходить медицинские осмотры и проверяться с периодичностью, определенной соответствующим законодательством и нормативными актами.
- 9.7 Все работники проходят обучение и сертификацию в соответствии с должностными обязанностями по вопросам охраны труда и техники безопасности, пожарной и электробезопасности, а также, если необходимо, по вопросам обращения с отходами и химическими веществами, включая их безопасное хранение, обработку, транспортировку и использование.
- 9.8 Прочность, устойчивость и безопасность используемых сооружений подтверждается соответствующими официальными разрешениями и сертификатами.
- 9.9 В рабочих помещениях обеспечивается достаточное освещение, отопление и вентиляция до умеренной температуры с достаточным качеством воздуха.

⁸ На основании Конвенций МОТ 148, 155, 170; Рекомендаций МОТ 164, 190; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Персонал

Персонал

Права и благополучие работников



9. Здоровье и безопасность работников находятся под защитой⁸

- 9.10 Работникам бесплатно предоставляются необходимые средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с рабочими процессами и оценкой рисков, связанных с их деятельностью. Работники проходят обучение правильному использованию, хранению и обслуживанию предоставленных СИЗ.
- 9.11 Обращение с химическими веществами, их транспортировка и хранение выполняются безопасными методами.
- 9.12 В соответствии с требованиями соответствующих законов и нормативных актов требуется иметь и поддерживать актуализированными разрешения, лицензии, свидетельства и сертификаты на обращение, транспортировку, хранение, обработку и утилизацию химических и опасных материалов.
- 9.13 Проводятся систематические проверки оборудования, гарантирующие их безопасность и оптимальное состояние, а также установка защитных устройств. Применяются четкие инструкции или предупреждающие знаки, понятные всем работникам, а также действуют и соблюдаются процедуры блокировки или отключения электропитания, предотвращающие непредвиденную подачу или выброс опасной энергии во время ремонта и технического обслуживания.
- 9.14 Пожарная и аварийная безопасность обеспечивается благодаря предотвращению пожарной опасности, регулярным пожарным учениям и инструктажам по пожарной безопасности для всех работников. Более подробную информацию о стандартах пожарной безопасности см. в дополнительном руководстве.
- 9.15 Пункты первой медицинской помощи полностью укомплектованы, помощь оказывается подготовленным персоналом на объекте в любое время. Всем работникам предоставляется равный доступ к этим услугам.
- 9.16 Работники имеют доступ к чистой питьевой воде, надлежащим санитарно-гигиеническим помещениям, в которых уважается достоинство работника (например, установлены дверцы, соблюдается чистота), и, если применимо, к чистым помещениям для приготовления и хранения пищи.
- 9.17 Жилье и службы заботы о детях, если предоставляются, располагаются отдельно от производственной зоны и устроены с соблюдением всех перечисленных выше требований. Жилье отвечает базовым потребностям работников, включая достаточное личное пространство и уровень приватности, безопасное хранение личных вещей, наличие воды достаточного качества и соблюдение санитарно-гигиенических стандартов.

⁸ На основании Конвенций МОТ 148, 155, 170; Рекомендаций МОТ 164, 190; Всеобщей декларации прав человека; Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.



Основы ответственности Дети



Дети

Права детей и рабочие места, учитывающие интересы семьи

Наш подход основан на положениях Всеобщей декларации прав человека, Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Конвенции ООН о правах ребенка, Инициативы по правам ребенка и принципам ведения бизнеса и других соответствующих конвенций ООН и МОТ.

LEGO Group придерживается принципа, согласно которому никакие действия бизнеса не должны ни прямо, ни косвенно наносить вред ни одному ребенку. Детский труд в любой форме запрещен. Тем не менее мы стремимся выйти за указанные рамки, оказывая положительное влияние на детей. Через поддержку семей, родителей и опекунов на рабочих местах мы можем оказать положительное влияние на развитие детей, особенно в первые годы их жизни, способствуя при этом удержанию работников и их лояльности.

10. Дети: права детей и рабочие места, учитывающие интересы семьи⁹

- 10.1 Детский труд в любой форме — прямой или косвенный — запрещен.
- 10.2 Минимальный возраст работников должен быть не меньше возраста завершения обязательного школьного образования и в любом случае не менее 15 лет.¹⁰
- 10.3 Проверка возраста проводится для всех работников, и все предоставленные свидетельства регистрируются. Это требуется делать так, чтобы не унижать и не проявлять неуважения к работнику, а также в соответствии с местными законами и нормами.
- 10.4 Если выясняется, что ребенок прямо или косвенно работает на поставщика, необходимо незамедлительно сообщить о данном факте в LEGO Group и разработать план исправления ситуации совместно с родителями или опекунами ребенка и самим ребенком, оказавшимся в данной ситуации.
- 10.5 Ежегодный отпуск и отпуск по уходу за ребенком (например, декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком для отцов) предоставляются в соответствии с местным законодательством.
- 10.6 Охрана здоровья и безопасность беременных работниц обеспечиваются в соответствии с требованиями законодательства (например, путем изменения должностных обязанностей, чтобы избежать воздействия опасных факторов, или прекращения работы в ночные смены). К этой категории работников относятся на равных и без дискриминации. Принудительная сдача теста на беременность не допускается.
- 10.7 Дети не имеют доступа в производственные помещения, кроме случаев организованных мероприятий, таких как экскурсии, и только в сопровождении ответственных взрослых.
- 10.8 Работникам оказывается поддержка в поддержании контакта с детьми, которые проживают отдельно от них.

⁹ На основании Конвенций МОТ 33, 138, 182, 183; Рекомендаций МОТ 146, 190, 191; Конвенции ООН о правах ребенка; Инициативы по правам ребенка и принципам ведения бизнеса 1, 2, 3, 4, 10.

¹⁰ Или 14 лет, если это установлено местным законодательством в соответствии с исключением МОТ для развивающихся стран.



Основы ответственности Окружающая среда



Окружающая среда

Забота об окружающей среде

Бизнес ведется таким образом, чтобы свести к минимуму влияние на окружающую среду и неблагоприятное воздействие на общество, природу и ее ресурсы, обеспечивая при этом здоровье и безопасность населения. В основе нашего подхода лежит Глобальный договор ООН и Цели устойчивого развития, а также другие применимые законы и отраслевые стандарты. LEGO Group берет на себя обязательство защищать планету, которую унаследуют наши дети. Мы также уверены, что деятельность, направленная на охрану окружающей среды, формирует основу для долгосрочного процветания бизнеса. Соответственно, в работе своих производственных объектов мы не ограничиваемся исключительно нормами законов и поощряем наших поставщиков и партнеров поступать так же. В числе прочего мы обязуемся принимать участие в решении проблемы изменения климата, инвестируя в источники возобновляемой энергии и снижая выбросы наших предприятий, и активно сотрудничаем в этом направлении с нашими поставщиками.

11. Способ ведения бизнеса сводит к минимуму воздействие на окружающую среду и обеспечивает устойчивое развитие¹¹

- 11.1 Вопросы экологической устойчивости должны курироваться на уровне совета директоров и (или) высшего руководства.
- 11.2 Соблюдаются все национальные и местные законы об охране окружающей среды и соответствующие нормативные акты. Поддерживаются в актуализированном состоянии необходимые природоохранные разрешения и (или) разрешения на выброс отходов производства.
- 11.3 Внедрены системы экологического менеджмента для управления фактическим и потенциальным (риски) воздействием хозяйственной деятельности компании (включая энерго-, водопотребление и утилизацию отходов) на окружающую среду и проводится систематический мониторинг для оценки их эффективности.
- 11.4 Необходимо выявлять и количественно оценивать основные источники выбросов парниковых газов, а также разработать планы по их сокращению. Это включает в себя измерение, управление и ежегодную отчетность по выбросам парниковых газов, их воздействию и экологическим показателям.
- 11.5 В плане по энергосбережению необходимо определить основные источники энергии и возможности сокращения ее потребления, включая выявление и изучение возможностей перехода на возобновляемые источники.
- 11.6 Хранение, обращение, транспортировка, использование и утилизация химических веществ осуществляются экологически безопасными способами в соответствии с паспортами безопасности (SDS) каждого отдельного химического продукта.
- 11.7 Необходимо выявить основные источники отходов и разработать план по их сокращению, а также обеспечению цикличности или возможности вторичной переработки. Кроме того, от общих отходов отделяются опасные; их хранение, обращение с ними, транспортировка и утилизация осуществляются должным образом. Требуется вести учет методов, мест, объемов и исполнителей по обработке общих и опасных отходов.
- 11.8 В случаях, предусмотренных законодательством и разрешениями, выбросы в атмосферу проходят предварительную очистку, что подтверждается испытаниями на выбросы в атмосферу, которые соответствуют всем национальным и местным стандартам выбросов.
- 11.9 В случаях, предусмотренных законодательством, сточные воды проходят предварительную очистку, а их соответствие национальным и местным нормам подтверждается соответствующими пробами.
- 11.10 Необходимо разработать план экономии воды, в том числе мониторинг воздействия. Для объектов, расположенных в регионах с нехваткой воды, необходимо выявлять и изучать возможности перехода на источники непитьевой воды и привлечения к этой инициативе местного населения.

¹¹ На основании Декларации Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию; Целей ООН в области устойчивого развития; Инициативы по правам ребенка и принципам ведения бизнеса 7.



Основы ответственности Системы менеджмента

Соответствие Принципам ответственного ведения бизнеса поддерживается системами менеджмента

Внедрены системы менеджмента, соответствующие размеру и сектору бизнеса, для обеспечения соблюдения **Основ ответственности** и постоянного мониторинга и решения проблем, связанных с условиями труда, включая прозрачное установление и регулярный обзор политик, практик и персонала.



12. Системы менеджмента

12.1 Имеются письменные политики, поддерживающие Принципы ответственного ведения бизнеса.

12.2 Имеются письменные политики и процедуры комплексной проверки, в которых определяются четкие роли, в том числе права и обязанности.

12.3 Ответственность за общее соответствие должна быть возложена на представителя высшего руководства.

12.4 Поставщики обязуются информировать работников о Принципах ответственного ведения бизнеса LEGO Group или о сопоставимых стандартах, а также обучать своих менеджеров и руководителей способам их соблюдения.

12.5 Необходимо обеспечить надлежащее обучение и коммуникацию для поддержки понимания и проведения комплексной проверки и процедур.

12.6 Для проверки систем ведется точная документация (учетные записи, лицензии, разрешения и т. п.).

12.7 Постоянное совершенствование достигается путем непрерывного мониторинга, оценки рисков и сокращения их последствий.



Приложение А



Эталонные критерии передового опыта

Эталонные критерии передового опыта — это дополнительные цели, которых мы стремимся достичь на наших собственных предприятиях, поощряя всех наших поставщиков поступать точно так же. Такие цели могут выходить за рамки юридической ответственности и (или) международных стандартов. Эталонные критерии передового опыта **не подлежат аудиту**, но в случае выявления могут быть отмечены как передовая практика.

Этика	Прозрачность и честность	Персонал	Права и благополучие работников
-------	--------------------------	----------	---------------------------------

1. Прозрачный и честный способ ведения бизнеса

- 1.11 Все руководители, участвующие в деловых операциях, проходят обучение политикам противодействия взяточничеству и коррупции.
- 1.12 С клиентами и поставщиками развиваются открытые и прозрачные отношения, позволяющие делиться проблемами, опытом и лучшими практиками.

2. Работа является добровольной

- 2.7 Поставщики должны вести учет сроков действия паспортов и временных разрешений на работу или рабочих виз трудовых мигрантов и обеспечивать продление разрешений до истечения срока их действия.

3. Равное и уважительное отношение ко всем работникам

- 3.7 Принимаются разумные меры для создания условий для работников с хроническими заболеваниями, включая ВИЧ/СПИД, такие как обеспечение специальным оборудованием, предоставление отгулов для визитов к врачу, гибкие отпуска по болезни, частичная занятость и плавное возвращение на работу.
- 3.8 Проводятся беседы с работниками, опросы работников или применяются другие методы анализа с участием независимых третьих сторон (например, неправительственных организаций, аудиторских фирм) с целью изучения восприятия работниками отношения к ним.



Эталонные критерии передового опыта

- Персонал
- Права и благополучие работников

4. Работники имеют право на свободу объединения, свободу слова и доступ к механизмам подачи и рассмотрения жалоб

- 4.7 Если это допускается местным законодательством, у работников должна быть возможность подавать жалобы через соответствующие механизмы на анонимной основе.
- 4.8 С целью проверки эффективности таких механизмов проводятся беседы с работниками, опросы работников или применяются другие методы анализа совместно с независимыми третьими сторонами (например, неправительственными организациями, аудиторскими компаниями).
- 4.9 Поставщики и партнеры используют механизмы рассмотрения жалоб как возможность получения информации, выявления недовольства и понимания его первопричин.
- 4.10 Поставщики устанавливают ключевые показатели эффективности (KPI) для мониторинга эффективности механизмов рассмотрения жалоб.

5. Методы трудоустройства и трудовые отношения закреплены документами

- 5.6 Поставщики должны ограничить количество используемых агентств по трудоустройству или поставщиков рабочей силы. Заемные или временные работники обычно не должны составлять более 30% от общей численности рабочей силы.

- 5.7 Утверждены политики и процедуры непрерывного обучения работников с целью развития их навыков и обеспечения карьерного роста.

6. Рабочее время является целесообразным

- 6.9 Продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные, не превышает 60 часов (а в идеале меньше) в течение любого семидневного периода.
- 6.10 Реализуются меры по повышению производительности и другие инициативы для поддержания еженедельного рабочего времени в разумных пределах.
- 6.11 Работникам сообщают обо всех изменениях в продолжительности рабочего времени.
- 6.12 Работа спланирована таким образом, чтобы в ней не предполагались сверхурочные.

7. Работники получают справедливую заработную плату

- 7.10 Путем совершенствования систем оплаты труда, льгот, программ социального обеспечения и других услуг работодателя принимают соответствующие меры для постепенного повышения заработной платы работников и обеспечения стандартов прожиточного минимума.



Эталонные критерии передового опыта

- Персонал
- Права и благополучие работников

8. Работники из уязвимых групп защищены

- 8.7 Поставщик предоставляет достойные возможности трудоустройства молодым работникам (до 21 года).
- 8.8 Поставщики и партнеры принимают разумные меры для выявления и консультирования уязвимых работников в своей цепочке ценности с целью понимания конкретных рисков и возможных способов их снижения.

9. Здоровье и безопасность работников находятся под защитой

- 9.18 Установлены политики и процедуры по содействию охране труда и технике безопасности работников в долгосрочной перспективе, и регулярно проводятся их проверки с целью обеспечения эффективности.
- 9.19 Регулярно проводятся беседы с работниками, опросы работников или другие методы анализа с целью выявления рисков и изучения восприятия работниками мер по охране труда и технике безопасности.

- 9.20 Выявляются и используются альтернативные химические вещества с меньшим риском для здоровья и безопасности работников и окружающей среды.
- 9.21 Во всех рабочих зонах требуется предусмотреть соответствующие нормам отдельные санузлы, учитывающие гендерные особенности, с достаточным уровнем приватности для всех полов, а также оснащенные бумажными полотенцами и умывальниками с мылом для рук. Аналогичным образом для всех работников нужно предусмотреть в достаточном количестве отдельные душевые комнаты, учитывающие гендерные особенности, с достаточным уровнем приватности для всех полов, с горячей и холодной водой под давлением.
- 9.22 При предоставлении жилья необходимо предусмотреть размещение, учитывающее гендерные особенности (как для спален, так и для санузлов), отдельную кровать для каждого работника, надлежащую вентиляцию, как естественную, так и механическую, для обеспечения достаточного воздухообмена при любых погодных условиях, и достаточное освещение.
- 9.23 Медицинские услуги (включая доступ к медицинским специалистам и страхование) должны удовлетворять конкретные проблемы и потребности всех полов и возрастов.



Эталонные критерии передового опыта

Дети

Права детей и рабочие места, учитывающие интересы семьи

10. Права детей и рабочие места, учитывающие интересы семьи

- 10.9 В соответствующих случаях работодатели активно взаимодействуют с правительственными и общественными организациями, а также местными сообществами для устранения первопричин детского труда (например, доступ к качественному образованию). Реализуются инициативы, направленные на профилактику попадания молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, особенно той, которая была временно трудоустроена, в категорию NEET (молодежь, не занятая ни в образовании, ни в трудовой деятельности, ни в профессиональной подготовке).
- 10.10 Работники получают минимум трехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск и не менее 14 недель отпуска по уходу за ребенком.
- 10.11 Приняты особые меры для поддержки здоровья и благополучия беременных работниц, кроме требуемых законом минимальных норм, если это возможно (например, обеспечен доступ к медицинской помощи и консультациям по питанию, составлен гибкий рабочий график).
- 10.12 Приняты особые меры для поддержки здоровья и благополучия кормящих матерей и их детей, включая внимание к условиям труда, предоставление условий для кормления грудью и оплачиваемых перерывов для кормления.
- 10.13 В случаях предоставления жилья обеспечивается возможность проживания семьями. Жилье является безопасным и пригодным для детей.
- 10.14 По мере возможности (например, при их отсутствии на местном уровне) предусмотрены достойные службы заботы о ребенке для работающих родителей, что способствует удержанию работников и благополучию семей. Службы заботы о ребенке должны быть доступными, приемлемыми по стоимости, достаточно оснащенными и укомплектованными персоналом для обеспечения раннего развития детей.
- 10.15 Поддерживаются общественные инициативы по поддержке благополучия семей (например, создание служб заботы о ребенке, инициативы в области образования, здравоохранения, доступ к чистой воде), чтобы семьи работников имели доступ к основным удобствам.
- 10.16 Проводятся беседы с работниками, опросы работников или другие методы анализа с целью определения проблем, с которыми сталкиваются семьи работников.
- 10.17 Необходимо стремиться к обеспечению достойных и, где это уместно, гибких условий труда, которые также поддерживают работников, независимо от пола, в их роли родителей или воспитателей, включая мигрантов и сезонных работников, чьи дети, возможно, остались на родине.



Эталонные критерии передового опыта

- Окружающая среда
- Забота об окружающей среде

11. Способ ведения бизнеса сводит к минимуму воздействие на окружающую среду и обеспечивает устойчивое развитие

- 11.11 Выбросы парниковых газов проверяются независимой компанией на соответствие международно признанному стандарту, например ISO14064-3.

11.12 Целевые показатели выбросов парниковых газов соответствуют цели по снижению температуры на 1,5 °C — либо краткосрочной инициативе научно обоснованных целевых показателей, либо углеродной нейтральности, — не позднее 2050 года. Помимо этого, внедряется и публикуется стратегический план, в котором также учитывается воздействие на потенциально затронутых лиц или сообщества. Эти целевые показатели требуется утвердить в рамках инициативы «Научно обоснованных целевых показателей» (SBTi).

11.13 Применение каких-либо веществ, оказывающих влияние на глобальное потепление (например, гидрофторуглеродов, хлора и пр.), исключается по мере возможности. Если такое исключение не представляется возможным, ведется точный учет любого рода утечек и соблюдается график техобслуживания.

11.14 Разрабатываются и внедряются планы по переходу на стопроцентно возобновляемую электроэнергию, наряду с планами по поэтапному отказу от ископаемого топлива в других видах энергопотребления, где это возможно.
- 11.15 Реализуются инициативы по поддержке биоразнообразия. По возможности в этих инициативах принимают участие заинтересованные стороны из всех звеньев цепочки ценности.

11.16 Следует избегать захоронения и сжигания отходов, особенно на свалках. Если используется сжигание, оно должно вырабатывать тепло и (или) электричество.

11.17 Необходимо установить целевые показатели по сокращению не только общего объема отходов, но и отходов на единицу продукции, а также повысить процент перерабатываемых отходов.

11.18 Упаковка сводится к строгому минимуму; внешняя картонная упаковка производится без логотипов, чтобы обеспечить возможность ее дальнейшего использования на последующих этапах.

11.19 Принимаются меры по исключению опасных веществ из цепочки поставок. Если такое исключение не представляется возможным, ведется точный учет их использования и применяются методы управления.

11.20 При отсутствии требований законодательства выбросы в атмосферу и качество сточных вод регулярно контролируются аккредитованной компанией по замеру выбросов.



Эталонные критерии передового опыта

Соответствие Принципам ответственного ведения бизнеса поддерживается системами менеджмента

12. Системы менеджмента

- 12.8 Документы и учетные записи являются прозрачными и публикуются в зависимости от их классификации применительно к лицензиям и разрешениям; самооценкам и аудитам; планам и отчетам по корректирующим действиям; кадровым процедурам и другим системным записям.
- 12.9 По разным каналам и на языке (языках), которым владеют работники, осуществляется обмен информацией и проводится обучение в отношении трудовой политики компании, прав и обязанностей работников в соответствии с законодательством и Принципов ответственного ведения бизнеса LEGO Group.
- 12.10 Высшее руководство систематически анализирует недостатки и как минимум раз в год публикует рабочие отчеты о соблюдении прав человека, экологической ответственности и результатах деятельности по каждому предприятию.



Спасибо