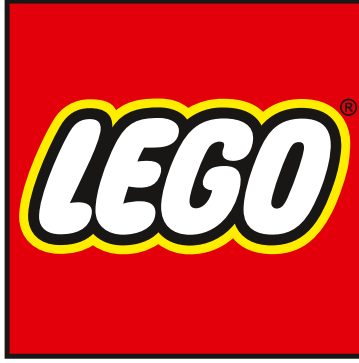




A LEGO Csoport

Felelős Üzletviteli Alapelvek





Bevezetés

A LEGO Csoport pozitív hatással szeretne lenni a társadalomra és a bolygóra, melyet majd gyermekeink fognak megörökölni.

Mindez szerves részét képezi értékeinknek, Keretszabályzatunknak és hosszú távú elköteleződésünknek az ENSZ Globális Megállapodás („UN Global Compact”), az ENSZ Vállalkozásokra és az Emberi Jogokra vonatkozó irányadó elvei („UN Guiding Principles on Business and Human Rights”), az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye („International Bill of Human Rights”), az ENSZ Gyermekek jogaira és vállalkozásokra vonatkozó alapelvei („Child Rights and Business Principles”), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet („International Labour Organization” – ILO) alapvető munkaügyi elvekről és jogokról szóló nyilatkozata, továbbá az ILO nyolc alapegyezménye („ILO Core Conventions”) és a Fenntartható Fejlődési Célok („Sustainable Development Goals”) iránt.

Célunk biztosítani mindazon személyek jogait és jóllétét, akik részt vesznek a LEGO® termékek gyártásában, valamint célunk megvédeni a környezetet a jövő nemzedéke számára. Úgyszintén törekszünk a gyermek mindenekfelett álló érdekeinek védelmére, többek között azáltal, hogy támogatjuk a családbarát munkahelyeket, ahol csak lehet. Törekszünk olyan beszállítókkal együtt dolgozni, akik osztoznak célkitűzéseinkben és elkötelezettségünkben, valamint akik az átláthatóság betartásával szeretnének velünk dolgozni. Szándékunk, hogy hosszan tartó kapcsolatokat építsünk ki a beszállítókkal, és jutalmazzuk azokat, akik igyekeznek a legjobb gyakorlatok szerint eljárni. Nemcsak ez a helyes döntés, hanem üzletileg is magától értetődő, amely fáradozásaink szerves része, hogy egy fenntartható és szabálykövető vállalkozást, valamint egy rugalmas ellátási láncot alakítsunk ki.

A **LEGO Csoport Felelős Üzletviteli Alapelvei** határozzák meg elvárásainkat saját gyárainkban, beszállítóinkkal és partnereinkkel szemben. 12 alapelv létezik, melyek az **etikához, emberekhez, gyermekekhez** és a **környezethez** kapcsolódnak, és amelyek meghatározzák az **Alapvető Felelősségeket („Responsibility Foundations”).** Ezek összhangban vannak ígéreteinkkel a **játék, emberek, bolygó és partnerek iránti elkötelezettségünk kapcsán.** Négy ígéretünk saját meggyőződéseinken alapul, és segítenek meghatározni az általunk létrehozott élmények irányát.

Az Alapvető Felelősségek („Responsibility Foundations”) azon minimális követelmények, amelyek nemzetközileg elismert emberi jogokon, etikai és környezetvédelmi gyakorlatokon, nemzeti jogszabályokon, nemzetközi normákon, valamint az érvényben lévő ENSZ- és ILO-egyezményeken alapulnak. Amennyiben ezek az alkalmazandó jogszabályokhoz képest magasabb mércét állapítanak meg, ott a szigorúbb norma az alkalmazandó.

A függelékben az egyes elvek alapján meghatározzuk a Követendő Legjobb Gyakorlatokat („Best Practice Benchmarks”). Ezek olyan további célok, amelyekre saját létesítményeinkben törekszünk, és a beszállítókat is az ezekre való törekvésre ösztönözzük. Továbbá túlmutatnak a jogi felelősségen és/vagy a nemzetközi normákon.

A Felelős Üzletviteli Alapelvek az összes rendelkezésre álló kiegészítő jellegű **szabályzattal** és **irányelvvel** együtt értelmezendők.





Alapelvek alkalmazása

Valamennyi beszállítótól, és partnertől elvárjuk, hogy a LEGO Csoport Felelős Üzletviteli Alapelveivel összhangban járjon el. Ez az alábbiakra vonatkozik:

- LEGO® termelési helyekre
- A LEGO termékeinkhez szükséges alapanyag-, komponens- és csomagolóanyag szerződött beszállítóira
- Licenz-partnerekre és azok gyártóira, akik LEGO márkajelzéssel ellátott árut gyártanak
- Valamennyi alvállalkozóra, melyek LEGO márkajelzésű termékek jelentős részeit, vagy bármely, LEGO-azonosítással ellátott komponenst biztosítanak vagy előállítanak
- Közvetett beszállítókra (így például az általunk nem továbbértékesített termékek vagy szolgáltatások beszállítóira)
- Alvállalkozókra, akik LEGO márkajelzésű termékeket gyártanak vagy szolgáltatásokat nyújtanak bármely LEGO szervezetnek, beleértve a szerződéses munkaerőt

A fenti beszállítók és partnerek felelősek, hogy működési tevékenységeikben biztosítsák az Alapvető Felelősségekben előírtakat. Úgyszintén felelősek, hogy saját ellátási láncukon belül megfelelőképpen, kellő gondossággal járjanak el, és alkalmazzák az Alapvető Felelősségeket, vagy ezzel azonos normákat, különös figyelemmel a magas kockázatúként azonosított területekre.

A LEGO® termékek fém- vagy elektronikai alkatrészeinek beszállítóinak úgyszintén be kell tartaniuk a **LEGO Csoport Konfliktuszónákból származó ásványkincsekről szóló szabályzatát („LEGO Group Policy Statement on Conflict Minerals”)**. A beszállítóknak és partnereknek tájékoztatniuk kell, és előzetes jóváhagyást kell beszerezniük a LEGO Csoporttól bármely olyan üzem, alvállalkozó, vagy további beszállító tekintetében – ideértve a munkaerő-kölcsönző ügynökségeket – melyek részt vesznek a LEGO termékek, vagy a márkajelzéssel ellátott áruk előállításában.

Ez a dokumentum a Felelős Üzletviteli Alapelvek (RBP) eredeti angol nyelvű változatának fordítása. A jelen fordítás és az angol nyelvű változat közötti ellentmondás vagy eltérés esetén az angol nyelvű változat az irányadó hivatalos és hiteles dokumentum.

Az alapelvek teljesítésének irányítása

A beszállítók kötelesek irányítási rendszert működtetni, amelyek megfelelnek az üzlet és iparág méreteinek annak érdekében, hogy megfeleljenek az Alapvető Felelősségeknek. A megfelelés és a folyamatos fejlődés biztosításának érdekében ennek magába kell foglalnia az egyértelmű vezetői felelősségi köröket, szabályzatokat és átvilágítási eljárásokat, képzéseket, kommunikációs és felülvizsgálati mechanizmusokat (pl. belső ellenőrzések). A teljes megfelelésért a felsővezetés képviselőjét terheli a felelősség.





Az alapelvek teljesítésének értékelése és korrigálása

A beszállítóknak igazolniuk kell, hogy ezeket az alapelveket napi szinten alkalmazzák.

A LEGO Csoport, vagy annak képviselője rendszeres (bejelentett, részben bejelentett vagy nem bejelentett) értékelést végez a beszállítók, alvállalkozók és azok további beszállítói körében és/vagy kéri a megvalósításhoz kapcsolódó adatok szolgáltatását. Ez magába foglalja valamennyi alvállalkozó rendszeres ellenőrzését, melyek LEGO márkajelzésű termékek fő részeit vagy bármely, LEGO-azonosítással ellátott komponenst biztosítanak, vagy állítanak elő.

Zéró toleranciával viseltetünk minden olyan beszállítóval szemben, aki szándékosan megteveszt bennünket, vagy bármely képviselőnket, az ilyen esetek pedig az üzleti kapcsolat megszüntetését eredményezhetik. Az értékelések során elvárjuk a beszállítóink együttműködését és azt, hogy teljes hozzáférést biztosítsanak a munkaterületekhez, dokumentumhoz, munkavállalókhöz, szállásokhoz és gyermekgondozási létesítményekhez, ha van ilyen. Ha az **Alapvető Felelősségeket** érintő meg nem felelési esetet azonosítunk, elvárjuk, hogy a beszállító cselekvési tervet dolgozzon ki az eset kezelésére. Úgyszintén ki fogjuk értékelni a Követendő Legjobb Gyakorlatok irányába történő előhaladást, melyet figyelembe veszünk üzleti döntéseink meghozatalában.

Elismerjük, hogy bizonyos problémákat nehéz megoldani, ezért arra bátorítjuk a beszállítókat, hogy átlátható módon osszák meg velünk nehézségeiket. **Mindenkori szándékunk azon beszállítók támogatása, akik a fejlődés iránti valódi elköteleződésükről tesznek tanúbizonyságot.** Mindazonáltal, amennyiben egy beszállító folyamatosan sikertelenül valósítja meg a megegyezés szerinti korrekciós intézkedéseket, vagy a meg nem felelősségei súlyos természetűek, úgy a LEGO Csoport fenntartja a jogot, hogy szankció nélkül, azonnali hatállyal megszüntesse az üzleti kapcsolatot. A LEGO Csoport fenntartja a jogot, hogy közzétegye a beszállítók és termelési helyek neveit és címeit. Továbbá bátorítunk mindenkit, hogy jelentse felénk az **Alapvető Felelősségek** megsértését. A bejelentések bizalmasan, névtelenül és a megtorlástól való félelem nélkül benyújthatók az alábbi címre: responsibility@lego.com, illetve a **LEGO Compliance Line** - on keresztül.



Alapvető Felelősségek Etika

Etika

Átláthatóság és tisztesség

Megközelítésünk alapját az ENSZ Korrupcióellenes Egyezménye („UN Convention Against Corruption”), az Egyesült Királyság vesztegetés elleni törvénye („UK Bribery Act”) és további, nemzetközileg érvényben lévő jogszabályok képezik. A LEGO Csoport elvárása, hogy az üzleti tevékenység jogszerűen, és az átláthatóság betartása mellett történjen.



1. Az üzleti tevékenység az átláthatóság és tisztességesség elveinek betartása mellett történik

- 1.1 A termelési helyekhez mindenkor, teljeskörű hozzáférést kell biztosítani a LEGO Csoport és képviselői számára.
- 1.2 A LEGO Csoport részére bejelentésre és jóváhagyásra kerül a LEGO® termékek, vagy komponensek előállításában részt vállaló összes alvállalkozó, vagy további beszállító az együttműködés megkezdése előtt. A beszállítók csak a LEGO Csoport által kifejezetten engedélyezett módon használhatják a LEGO szellemi tulajdonát, beleértve a védjegyeket és a szerzői jogokat.
- 1.3 Elfogadhatatlan a LEGO Csoport, vagy bármely képviselőjének a megtévesztése, vagy mások kényszerítése a megtévesztésre, amely arra irányul, hogy valaki üzlethez, vagy üzleti előnyhöz jusson, vagy azt megtartsa, és amely eredményeképpen a LEGO Csoport megszüntetheti a szerződést és/vagy jogi lépéseket tehet. Ez magába foglalja a hamisított bérszámfejtési adatokat, vagy munkaidő-nyilvántartásokat, valamint a munkavállalók utasítását a munkavállalói interjúk befolyásolása céljából.
- 1.4 Mindig be kell tartani valamennyi alkalmazandó nemzeti és egyéb jogszabályt, beleértve a megvesztegetés- és korrupcióellenes jogszabályokat.

- 1.5 Rendszeresen felülvizsgálatra kerülnek a megvesztegetés- és korrupció megelőzésére vonatkozó szabályzatok és eljárási szabályok a hatékony működésük biztosítása érdekében.
- 1.6 Tilos bármilyen formában megvesztegetést, vagy ügymenetkönnyítő juttatást felajánlani, megígérni, átadni, kérni, átvételébe beleegyezni vagy elfogadni.
- 1.7 A kölcsönös ajándékozás, vendéglátás és szórakoztatás nem befolyásolhatja indokolatlanul az üzleti döntéseket, vagy annak csak látszatát sem keltheti.
- 1.8 Védendőek a LEGO Csoport által megosztott bizalmas és/vagy fontos üzleti adatok. Beleértve azokat a személyes adatokat is, amelyeket az alkalmazandó adatvédelmi jogszabályoknak és biztonsági törvényeknek megfelelően kell feldolgozni.
- 1.9 Kerülendőek az olyan helyzetek, amelyek a személyes érdekek és a LEGO Csoport érdekei között összeférhetetlenséget eredményeznek, vagy annak látszatát keltik. Ha előfordul ilyen, azt azonnal jelezni kell a LEGO Csoport felé.
- 1.10 A beszállítóknak és a partnereknek minden észszerű erőfeszítést meg kell tenniük annak érdekében, hogy etikai kódexükbe beépítsék az ellátási lánc átvilágításának elveit, és biztosítsák a megfelelő átvilágítást. Ezeket az elvárásokat a beszállítók/partnerek beszállítóira is alkalmazni kell.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte

Megközelítésünk és meghatározásunk forrása az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata („Universal Declaration of Human Rights”), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet dokumentuma a Munkahelyi Alapelvekről és Jogokról („International Labour Organisation’s Fundamental Principles and Rights at Work”), az ENSZ Vállalkozásokra és az Emberi Jogokra vonatkozó irányadó elvei („UN Guiding Principles on Business and Human Rights”), a Gyermekek jogairól szóló ENSZ Egyezmény („UN Convention of the Rights of the Child”), az ENSZ Gyermekek jogaira és a vállalkozásokra vonatkozó alapelvei („Children’s Rights and Business Principles”) és további alkalmazandó ENSZ- és ILO-egyezmények.

A LEGO Csoport azt az elvet alkalmazza, hogy a vállalatok felelősek az emberi jogok tiszteletben tartásáért és felelősek az emberi jogok megsértésének elkerüléséért. Elvárjuk, hogy a munkavállalók egészsége, biztonsága, és jólléte mindenkor védelemben részesüljön, és a munkavállalók egyenlő és tisztességes bánásmódban részesüljenek.

2. A munkavállalás önkéntes¹

- 2.1 Szigorúan tilos a modern kori rabszolgaság, vagy a kényszermunka minden formája. A kényszermunkát olyan helyzetként határozzuk meg, amelyben a munkavállalókat akaratuk ellenére, vagy büntetéssel való fenyegetés nyomása alatt munkára kényszerítik. Továbbá tilos az adórszolgaság, vagy börtönmunka.
- 2.2 Nem korlátozható a mozgásszabadság, ideértve az étkezdék látogatását, a szünetek igénybevételét, mellékhelyiségek használatát, a vízhez és orvosi ellátáshoz történő hozzáférést. A munkavállalók a műszak végén elhagyhatják a létesítményt.
- 2.3 A túlórákérésnek meg kell felelnie a nemzeti jogszabályoknak, a vonatkozó kollektív szerződéseknek és a nemzetközi szabványoknak.
- 2.4 A beszállítók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy a helyi törvényekkel vagy szerződési feltételekkel összhangban szabadon felmondják munkaszerződésüket. A helyi törvények értelmében minden lényeges változást egyértelműen el kell magyarázni a munkavállalónak.
- 2.5 A munkavállalók nem kötelesek az alkalmazás feltételeként munkahelyükön letétbe helyezni útlevelüket, azonosító irataikat, munkavállalási engedélyüket, utazási dokumentumaikat, vagy bármilyen egyéb személyes jogi dokumentumot.
- 2.6 A munkavállalók nem kötelesek semmilyen formában munkaközvetítési díjat, vagy előleget fizetni a beszállítók, vagy az ügynökök felé az alkalmazásuk érdekében. Az olyan esetekben, ahol kifizették a díjat, a beszállítónak azt a munkavállaló felé azonnal vissza kell térítenie.

¹A következők alapján: 100, 111, 158, 159 számú ILO Egyezmény; 90, 111, 168 számú ILO Ajánlás; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.





Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



3. A munkavállalók egyenlő és tisztességes bánásmódban való részesítése²

- 3.1 Nem történhet közvetett vagy közvetlen diszkrimináció a toborzás, javadalmazás, képzésekhez való hozzáférés, előléptetés, munkaviszony megszüntetése, vagy nyugdíjazás tekintetében etnikai hovatartozás, bőrszín, életkor, nem, vallás, szexuális irányultság, politikai vélemény, fogyatékoság – vagy a nemzeti jogszabályok, a vonatkozó kollektív szerződések és nemzetközi normák által védett egyéb tulajdonság alapján.
- 3.2 A munkavállalók nem kötelezhetők olyan egészségügyi vizsgálatokra, amelyeknek nincs jelentősége a munkakör betöltése szempontjából. A kötelező terhességi teszt tilos.
- 3.3 Minden munkavállalóval tisztelettel és méltósággal kell bánni. A munkavállalókat tilos kitenni zaklatásnak, áldozattá válásnak, megfélemlítésnek, erőszaknak, testi fenyegetésnek vagy fizikai, szexuális, pszichológiai és verbális zaklatásnak vagy visszaélésnek a munkahelyen vagy bármely kapcsolódó létesítményben. A munkavállalók igényeit észszerű módon kell kielégíteni.
- 3.4 Minden személy- és vagyonvédelmi intézkedés a nemi hovatartozáshoz igazodó, és nem tolatkodó természetű. Testmotoszás kizárólag jogszabályi felhatalmazás alapján, jogszerű okokból kifolyólag, és azonos nemű személy által végezhető.
- 3.5 A munkavállalók magánélethez való jogát tiszteletben kell tartani, és személyes adataikat a magánélet védelmére és az adatvédelemre vonatkozó jogszabályoknak megfelelően kell feldolgozni.
- 3.6 A fegyelmi eljárásokat egyértelműen dokumentálják, átlátható és tisztességes felterjesztési eljárásokkal, és a munkavállalók, vezetők és felügyelők részére ismertetésre kerülnek, valamint a fegyelmi intézkedésekről pontos jegyzőkönyvek készülnek.

² A következők alapján: 100, 111, 158, 159 számú ILO Egyezmény; 90, 111, 168 számú ILO Ajánlás; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



4. A munkavállalók joga az egyesülési és szólásszabadsághoz, valamint hozzáférés a panaszkezelési mechanizmusokhoz³

- 4.1 A munkavállalóknak joguk van szakszervezeteket vagy a munkavállalói érdekképviselőt alternatív törvényes formáit alapítani, azokhoz csatlakozni vagy azokhoz nem csatlakozni, valamint részt venni a szakszervezeti tevékenységben, megválasztani saját képviselőiket és kollektív tárgyalásokat folytatni a munkáltatók megfélemlítése, zaklatása vagy szankciók nélkül.
- 4.2 A munkavállalók képviselőit tisztességes és átlátható módon választják meg, nem érheti őket hátrányos megkülönböztetés, és a megtorlástól való félelem nélkül gyakorolhatják képviselői funkcióikat vagy szakszervezeti tevékenységüket.
- 4.3 A munkavállalók szabadon jelenthetik a munkakörülményeikkel kapcsolatos panaszukat, és bizalmasan, névtelenül, megtorlástól való félelem nélkül fejezhetnek ki aggályokat.
- 4.4 A munkáltatók világos és átlátható rendszert vezetnek be, hogy a munkavállalók véleményét nyilváníthassanak a vezetőségnek (pl. rendszeres és dokumentált munkavállalói bizottsági üléseken). Emellett a hatékony párbeszéd biztosítása érdekében rendszeres, valódi és konstruktív kétirányú kommunikációra kerül sor a vezetőség és a szakszervezetek és/vagy a munkavállalók képviselői között.
- 4.5 A vállalkozás méretének és ágazatának megfelelő panaszkezelési mechanizmus áll rendelkezésre, amely lehetővé teszi a munkavállalók és az azonosított érdekelt felek számára, hogy bizalmasan jelezhessék aggályaikat. Ezt széles körben kommunikálni kell, és minden munkavállaló számára hozzáférhetővé kell tenni (beleértve az alkalmi munkavállalókat és a kiszolgáltatott csoportokat is), valamint bizalmasan, elfogulatlanul, időben és átlátható módon kell kezelni. A beszállítóknak/partnereknek bármilyen incidens esetén konzultálniuk kell a munkavállalókkal, hogy lehetővé tegyék a jogorvoslathoz való hozzáférést.
- 4.6 Az **Alapvető Felelősségek** bármilyen megszegése esetén a munkavállalók bármikor értesíthetik a LEGO Csoportot vagy annak képviselőit az ellenőrző látogatások során és/vagy e-mail útján a **responsibility@LEGO.com** e-mail-címen, vagy a **LEGO Compliance Line** használatával, a megtorlástól való félelem nélkül.

³A következők alapján: 87, 98, 135, 154 számú ILO Egyezmény; 135,143 számú ILO Ajánlás; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



5. A foglalkoztatási gyakorlatok és kapcsolatok egyértelműen dokumentáltak⁴

- 5.1 Minden munkavállaló írott szerződést kap, amennyiben a törvény előírja, egy számára érthető nyelven, amely összefoglalja a foglalkoztatás feltételeit, beleértve a munkaórákat, munkabért, juttatásokat és a fizetési feltételeket.
- 5.2 A telephely minden munkavállalója, beleértve az alkalmi munkavállalókat is, bejelentésre kerül, és jogosultak a jogszerű munkára. A „munkához való joghoz” kapcsolódó nyilvántartások vezetésre kerülnek (pl. munkavállalói engedélyek).
- 5.3 Kerülendő a határozott idejű szerződések túlzott használata, az alkalmi, vagy kölcsönzött munkavállalók alkalmazása, vagy alvállalkozók alkalmazása a munkajogi előírások, vagy társadalombiztosítási szabályok megkerülése végett.
- 5.4 A foglalkoztatási szabályzatok, gyakorlatok és nyilvántartások világosan dokumentáltak és folyamatosan vezetettek, a foglalkoztatás minden vetületét lefedve, kezdve a toborzástól, a munkaerő-felvételen és a próbaidőn keresztül, egészen a munkaviszony megszüntetéséig.
- 5.5 A munkaviszony kezdetekor minden munkavállaló, beleértve a vezetőket is, képzésben részesül, amely kiterjed legalább a foglalkoztatáspolitikára, a javadalmazásra, az egészségre és munkabiztonságra, valamint a munkaügyi kapcsolatokra, beleértve az egyesülési szabadsághoz való jogot. A képzést rendszeresen frissítik annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók törvényes jogait és kötelezettségeit közöljék a munkavállalókkal, és ők megértsék azokat.

⁴A következők alapján: 122, 158, 175 számú ILO Egyezmény; 166, 182 számú ILO Ajánlás; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



6. A méltányos munkaidőbeosztás⁵

- 6.1 Átlátható, pontos és megbízható rendszer áll rendelkezésre a munkaórák, túlórák és szabadságok nyilvántartására az órabérben fizetett munkavállalók számára, vagy jogszabályi előírás esetén.
- 6.2 Minden munkavállaló esetében teljes munkaidő-nyilvántartás kerül megőrzésre legalább 12 hónapig, vagy ennél hosszabb időre, ha a törvény azt előírja.
- 6.3 A szerződéses rendes munkaidő összhangban van a helyi jogszabályokkal, vagy a kollektív szerződéssel, amely nem lehet több heti 48 óránál, bele nem értve a rendkívüli munkavégzést.
- 6.4 Amennyiben a helyi jogszabályok ezt lehetővé teszik, a munkavállalóknak minden hétnapos időszakban legalább egy szabadnapot (24 egybefüggő órát), és minden 14 napos időszakban legalább két szabadnapot biztosítani kell.
- 6.5 A munkavállalóknak minden 24 órában legalább 10 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.
- 6.6 A munkaadók nem szabnak semmiféle indokolatlan korlátozást a munkavállalók szabadsága felhasználása tekintetében, beleértve az évi rendes, vagy a szülőnek járó pótszabadságot, összhangban azzal, ahogy azt a helyi jogszabály vagy a szerződéses megállapodás meghatározza.
- 6.7 A munkavállalók számára biztosítani kell minden, a helyi jogszabályok szerint hivatalos állami munkaszüneti napot, vagy helyette egy pótszabadnapot.
- 6.8 A létesítményeknek olyan rendszerben kell működniük, amelyek a heti munkaórákat észszerű keretek között tudják tartani, és fokozatosan le tudják csökkenteni a munkaidőt 60 órára bármely hétnapos időszakon belül.

⁵ A következők alapján: 1, 14, 30, 160 számú ILO Egyezmény; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



7. A munkavállalók méltányos bérezése⁶

- 7.1 A bérek elszámolására, és nyilvántartására átlátható, pontos és megbízható rendszer áll rendelkezésre.
- 7.2 A munkavállalók egy általános, teljes munkahétre kapják bérüket, és juttatásaikat – a szükséges levonások után – amely megfelel legalább az nemzeti jogszabályi szintnek vagy a kollektív szerződésnek, amelyik magasabb, és amelyeket legalább havonta közvetlenül a munkavállalónak fizetnek ki teljes egészében.
- 7.3 A béreknek elégségesnek kell lennie az ételmezés és lakásköltségekhez, illetve a munkavállaló, és az általa eltartott személyek egyéb alapszükségleteinek fedezésére, valamint bizonyos mértékű megtakarítást is biztosítaniuk kell.
- 7.4 A rendkívüli munka emelt díjas bérezéssel kerül javadalmazásra, amely nem lehet kevesebb, mint 1,25-szöröse a normál óradíjnak, vagy ennél több, ha azt a nemzeti jogszabályok előírják.
- 7.5 A munkavállalóknak számukra érthető nyelven készült írásbeli tájékoztatást kell kapniuk, amely egyértelműen összefoglalja valamennyi lényeges bérezési információt, beleértve a rendes és rendkívüli munka után járó kifizetéseket, bónuszokat, levonásokat és a nettó kifizetett összeget.
- 7.6 Minden juttatás, amit a helyi jogszabályok és rendelkezések előírnak, úgymint nyugdíj és szabadság célú juttatásokat, megfizetésre és nyújtásra kerülnek, beleértve a rendes éves szabadságot, a betegszabadságot és a szülőknek járó pótszabadságot, amennyiben ez alkalmazandó.
- 7.7 Tilos a munkateljesítményhez kapcsolódó pénzbeli levonás.
- 7.8 A helyi jogszabályok előírásain felül nyújtott valamennyi, a munkavállalóknak kínált szolgáltatás (pl. szállás vagy étkezés) választható jellegűnek kell lennie, amelynek költsége pontosan kiszámított, méltányos és nem haladhatja meg a szolgáltatás munkaadói költségeit.
- 7.9 A szabályzatok és folyamatok, amelyek biztosítják az egyenlő munkáért járó egyenlő bérezést, rendszeresen felülvizsgálatra kerülnek a hatékony működés biztosítása érdekében.

⁶ A következők alapján: 26, 95, 117, 131, 132, 183 számú ILO Egyezmény; 135 számú ILO Ajánlás; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



8. A veszélyeztetett munkavállalók védelme⁷

- 8.1 A fiatal, 18 év alatti munkavállalók toborzására és alkalmazására vonatkozó összes jogi kötelezettséget és korlátozást be kell tartani.
- 8.2 A 18 év alatti munkavállalókat és a szakképzésben résztvevő gyakornokokat meg kell kímélni bármilyen veszélyes munkavégzéstől, az éjszakai műszakoktól vagy bármely egyéb munkától, amely negatív kihatással lehet egészségükre, biztonságukra vagy jóllétükre.
- 8.3 Azoknak a veszélyeztetett munkavállalóknak, beleértve, de nem kizárólagosan, az alkalmi munkavállalókat, a kölcsönzött munkavállalókat, az otthoni munkavállalókat, a bevándorló munkavállalókat, a diák munkások, a szakképzésben részt vevő gyakornokokat és a terhes munkavállalókat, vagy a kisebbségi háttérrel rendelkező munkavállalókat, akiket a nemzeti jogszabályok kevésbé védenek, a többi munkavállalóval azonos előnyöket és lehetőségeket, valamint előítéletektől mentes munkahelyet kell biztosítani.
- 8.4 A gyári vezetők felelősek, hogy biztosítsák az Alapvető Felelősségek betartását a telephelyükön lévő összes munkavállaló tekintetében, legyenek azok akár közvetlenül foglalkoztatott munkavállalók, vagy akár kölcsönzött munkavállalók.
- 8.5 Kölcsönzött-, vagy bevándorló dolgozók alkalmazása esetén az ügynökséggel egyértelmű írásbeli megállapodást kötnék, és megfelelő átvilágítást végeznek, valamint a beszállítók csak olyan munkaerő-közvetítő ügynökségekkel és munkaerő-szolgáltatókkal dolgoznak együtt, amelyek jogi személyiséggel rendelkeznek. Olyan folyamatokat kell bevezetni, amelyek biztosítják, hogy a munkavállalók a foglalkoztatásuk érdekében nem fizetnek munkaközvetítési díjat. Az Alapvető Felelősségeket alkalmazzák a kölcsönzött munkavállalókra.
- 8.6 A szakképzésben részt vevő tanulók és gyakornokok irányítását a tanulói nyilvántartások megfelelő vezetésével, az oktatási partnerek szigorú átvilágításával és a tanulók jogainak az alkalmazandó törvényekkel és rendeletekkel összhangban történő védelmével kell biztosítani. Megfelelő támogatást és képzést biztosítunk minden szakképzésben résztvevő tanuló és gyakornok számára.

⁷A következők alapján: 79, 90, 138, 143 számú ILO Egyezmény; 146 számú ILO Ajánlás; Gyermekek jogairól szóló ENSZ Egyezmény; az ENSZ Gyermek jogaira és a vállalkozásokra vonatkozó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



9. A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme a munkahelyen^a

- 9.1 A nemzeti jogszabályoknak és előírásoknak megfelelően biztonságos és egészséges környezetet kell biztosítani, amely kiterjed az összes termelési területre, valamint a konyhákra, étkezdékre, szálláshelyekre és szabadidős területekre.
- 9.2 Irányítási rendszerek kerülnek bevezetésre, a munkavállalók egészségének és munkahelyi biztonságának biztosítása érdekében, ahol a felelősség a vezetőség képviselőjét terheli.
- 9.3 A létesítmény méretének megfelelő egészség- és munkavédelmi bizottságoknak kell működtetni a munkavállalók részvételével.
- 9.4 Rendszeres kockázatértékelésre van szükség a veszélyek és a munkával kapcsolatos kockázatok azonosítására, beleértve a nem termelési tevékenységeket, például a tárolást, a hulladékgazdálkodást és a vészhelyzeti készenléti terveket és eljárásokat. Értékelni kell a munkavállalókat érintő potenciális kockázatok szintjét, és ennek az értékelésnek megfelelően kell kialakítani az ellenőrzéseket.
- 9.5 Hatékony intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy megelőzzék, hogy a munkavállalók a munkavégzésből eredő, azzal összefüggő vagy a munkavégzés során bekövetkező baleseteket vagy sérüléseket szenvedjenek, illetve betegségeket kapjanak el. Ezeknek az intézkedéseknek a célja, amennyire az észszerű, a munkahelyen rejlő veszélyek okainak kiküszöbölése és ellenőrzése. A munkahelyi balesetek és sérülések, valamint a megtett intézkedések rögzítésre és dokumentálásra kerülnek.
- 9.6 A foglalkozási kockázatoknak rendszeresen kitett munkavállalók számára egészségügyi vizsgálatokat kell biztosítani, és az alkalmazandó törvények és rendeletek által meghatározott gyakorisággal meg kell vizsgálni őket.
- 9.7 Minden munkavállaló munkakörönként képzésben vesz részt és tanúsítvánnyal rendelkezik a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a tűz- és elektromos biztonság, valamint adott esetben a hulladék és vegyi anyagok kezelése terén, beleértve a biztonságos tárolást, kezelést, szállítást és felhasználást.
- 9.8 Az építmények szilárdságát, stabilitását, és biztonságos használatát megfelelő jogi engedélyekkel és tanúsítványokkal kell bizonyítani.
- 9.9 A munkakörnyezetet megfelelő világítással, fűtéssel és a hőmérséklet szabályozására és a levegő minőségének biztosítására alkalmas szellőztetéssel van ellátva.

^a A következők alapján: 148, 155, 170 számú ILO Egyezmény; 164, 190 számú ILO Ajánlás; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Emberek

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte



9. A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme a munkahelyen^a

- 9.10 A munkavállalókat díjmentesen egyéni védőfelszerelést kapnak, amely a munkafolyamatokhoz igazodik, és összhangban van a tevékenységükre vonatkozó kockázatértékeléssel. Képzésen vesznek részt a biztosított egyéni védőeszközök megfelelő használatával, tárolásával és karbantartásával kapcsolatban.
- 9.11 A vegyi anyagokat biztonságosan kell kezelni, szállítani és tárolni.
- 9.12 A vegyi és veszélyes anyagok kezelésére, szállítására, tárolására és ártalmatlanítására vonatkozó engedélyeket és tanúsítványokat a vonatkozó törvények és rendeletek előírásainak megfelelően kell beszerezni és fenntartani.
- 9.13 A biztonságos és optimális működés érdekében a gépek és biztonsági berendezések rendszeresen ellenőrzésre kerülnek. Minden munkavállaló számára érthető, egyértelmű utasításokat vagy figyelmeztető táblákat alkalmaznak, és a kizárás/kitáblázás eljárásokat alkalmazzák és betartják, megelőzve a váratlan feszültség alá helyezést vagy a veszélyes energia felszabadulását a javítási és karbantartási tevékenységek során.
- 9.14 A tűzbiztonságot a tűzmelegelőzéssel, valamint minden munkavállaló számára szervezett, rendszeres tűzvédelmi gyakorlatokkal és tűzvédelmi képzések által kell biztosítani. További tájékoztatás a tűzbiztonsági szabályokról a kiegészítő útmutató dokumentumban található.
- 9.15 Az elsősegélynyújtó felszereléseknek könnyen elérhetőeknek kell lenniük, és az elsősegélynyújtásra kiképzett személyzetnek mindig a telephelyen kell tartózkodnia, és minden munkavállaló számára egyenlő hozzáférést kell biztosítani ezekhez a szolgáltatásokhoz.
- 9.16 A munkavállalóknak biztosítani kell a hozzáférést a tiszta ivóvízhez, és a megfelelő mosdó- és tisztálkodó-helyiséghez, amelyek nem sértik a munkavállalók méltóságát (pl. ajtók, tisztaság), és amennyiben lehetséges, az élelem elkészítésére és tárolására alkalmas tiszta létesítményekhez.
- 9.17 A szállás- és gyermekgondozási szolgáltatásokat – ahol biztosítottak – el kell különíteni a termelési területtől és a fenti követelményeknek megfelelően kell kialakítani. A szállásnak meg kell felelnie a munkavállalók alapszükségleteinek, beleértve a megfelelő nagyságú személyes teret, a személyes tulajdon biztonságos tárolását, valamint megfelelő víz-, közegészségügyi és higiéniai normákat.

^a A következők alapján: 148, 155, 170 számú ILO Egyezmény; 164, 190 számú ILO Ajánlás; Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata; az ENSZ vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei.



Alapvető Felelősségek Gyermek

Gyermekek

A gyermekek jogai és családbarát munkahelyek

Megközelítésünk alapját az **Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata („Universal Declaration of Human Rights”)**, az ENSZ Vállalkozásokra és az emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvei („UN Guiding Principles on Business and Human Rights”), a **Gyermekek jogairól szóló ENSZ Egyezmény („UN Convention of the Rights of the Child”)**, a Gyermekek jogaira és a vállalkozásokra vonatkozó alapelvei („The Children’s Rights and Business Principles”) és egyéb alkalmazandó ENSZ- és ILO-egyezmények képezik.

A LEGO Csoport ahhoz az elvhez tartja magát, hogy egyetlen gyermeknek sem eshet bántódása semmilyen üzleti működés során, akár közvetlenül, akár közvetett módon. A gyermekmunka minden formája tilos. Azonban szeretnénk ezen túlmenően is pozitív hatással lenni a gyermekekre. A családok, szülők és gondozók munkahelyi támogatásával pozitív hatást érhetünk el a gyermekek fejlődésére, különösképpen a korai évek során, miközben elősegítjük a munkavállalók megtartását és lojalitását is.



10. Gyermekek: A gyermekek jogai és családbarát munkahelyek⁹

10.1 Tilos a gyermekmunka bármilyen – közvetlen vagy közvetett – formája.

10.2 A munkavállalók alsó korhatára nem kevesebb, mint a kötelező tankötelezettség megszűnésekor betöltött életkor, de semmi esetre sem kevesebb, mint 15 év.¹⁰

10.3 Minden munkavállalóra kiterjedő életkor-ellenőrzést kell végezni, és annak bizonyítékát dokumentálni kell. Ezt úgy kell megtenni, hogy az ne legyen megalázó vagy tiszteletlen a munkavállalóval szemben, és megfeleljen a helyi törvényeknek és előírásoknak is.

10.4 Amennyiben ismertté válik, hogy egy gyermek – közvetlen, vagy közvetett módon – a beszállítónál dolgozik, úgy azonnal értesíteni kell a LEGO Csoportot, és korrekciós tervet kell kidolgozni a gyermek szüleivel, vagy gyámjával, valamint az érintett gyermekkel együttműködésben.

10.5 A rendes éves szabadságot, és a szülőnek járó pótszabadságot (pl. szülési, apasági) a helyi jogszabályoknak megfelelően kell biztosítani.

10.6 A várandós munkavállalók egészségét és biztonságát a helyi jogszabályi előírások szerint kell védelemben részesíteni (pl. a munkaköri feladatok módosításával a kockázatnak való kitettség elkerülése végett, vagy az éjszakai műszak mellőzésével), és egyenlő és megkülönböztetés nélküli bánásmódban kell részesülniük. A kötelező terhességi teszt tilos.

10.7 Gyermekek nem léphetnek a termelési területekre, kivéve, ha illetékes felnőtt kíséretében teszik ezt valamely szervezett esemény, például egy felügyelt látogatás keretein belül.

10.8 A munkavállalók segítségben részesülnek a tőlük külön élő gyermekeikkel való kapcsolattartásban.

⁹ A következők alapján: 33, 138, 182 és 183 számú ILO Egyezmény; 146, 190 és 191 számú ILO Ajánlás; A gyermekek jogairól szóló ENSZ Egyezmény; a Gyermekek jogaira és a vállalkozásokra vonatkozó alapelvek 1, 2, 3, 4, 10.

¹⁰ Vagy 14 életév, ahol a helyi jogszabályok ezt az ILO fejlődő országokra vonatkozó kivételnek megfelelően megállapítják.



Alapvető Felelősségek Környezet



Környezet

A környezet védelme

Az üzleti tevékenység úgy zajlik, hogy minimálisra csökkentsék a környezetre, valamint a közösségre és a természeti erőforrásokra gyakorolt káros hatásokat, miközben megóvják a lakosság egészségét és biztonságát. Megközelítésünk alapját az ENSZ Globális Megállapodás és a Fenntartható Fejlődési Célok, valamint további alkalmazandó jogszabályok és iparági normák képezik. A LEGO Csoport elkötelezte magát bolygónk védelme mellett, melyet gyermekeink fognak örökölni. Meggyőződésünk, hogy a jó környezetvédelmi teljesítmény fenntartása megteremti a lehetőséget a hosszútávú üzleti sikerhez. Ezért saját gyárainkban túllépünk a jogszabályok pusztá betartásán, és arra ösztönözzük a beszállítókat és partnereket, hogy ők is tegyék ugyanezt. Ez magában foglalja a klímaváltozás megoldása iránti elkötelezettséget a megújuló energiába történő befektetés, és a saját kibocsátásunk – a beszállítókkal együttműködésben történő – csökkentése révén.

11. Az üzleti tevékenység folytatása a környezeti hatás csökkentése és a fenntarthatóság elősegítése mellett¹

- 11.1 Az igazgatótanács és/vagy a legfelsőbb vezetői szintnek felügyelnie kell a környezeti fenntarthatósági kérdéseket.
- 11.2 Valamennyi országos, és helyi környezetvédelmi jogszabály és környezetvédelemmel kapcsolatos előírás betartásra és a szükséges környezetvédelmi és/vagy kibocsátási engedély beszerzésre kerül.
- 11.3 A vállalat üzleti tevékenységeinek tényleges és potenciális (kockázati) hatásainak kezelésére (beleértve az energia-, víz- és hulladékfelhasználást) környezetvédelmi irányítási rendszerek vannak érvényben, amelyek hatékonysága szisztematikus felülvizsgálatokkal kerül értékelésre.
- 11.4 Azonosítani és számszerűsíteni kell az üvegházhatású gázok (ÜHG) legfőbb forrásait, valamint a csökkentésre vonatkozó terveket kell készíteni. Ez magában foglalja az ÜHG kibocsátásának, hatásainak és környezeti teljesítményének éves mérését, kezelését és jelentését.
- 11.5 Az energiatakarékossági tervben meg kell határozni a főbb energiaforrásokat és energiacsökkentési lehetőségeket, beleértve a megújuló energiára való átállás lehetőségeinek azonosítását és feltárását.
- 11.6 A vegyi anyagokat környezeti szempontból biztonságos módon kell tárolni, kezelni és felhasználni, illetve minden egyes vegyi anyag Biztonsági Adatlapjának (SDS) megfelelően kell eljárni.
- 11.7 Azonosítani kell a főbb hulladékforrásokat, és ki kell dolgozni egy tervet a hulladékcsökkentésre, illetve a körforgásosságra vagy újrahasznosíthatóságra. Ezenkívül a veszélyes és általános hulladékokat el kell különíteni, és megfelelően kell tárolni, kezelni, szállítani és ártalmatlanítani. Nyilvántartást kell vezetni arról, hogyan, hol, mennyit és ki kezeli az általános hulladékot és a veszélyes hulladékot.
- 11.8 Ahol a törvény és az engedélyek előírják, a kibocsátott levegő még a kibocsátás előtt tisztításra kerül, amely olyan levegőkibocsátási vizsgálatokkal kerül igazolásra, amelyek megfelelnek valamennyi országos és helyi kibocsátási határérték-előírásnak.
- 11.9 Ahol a törvény előírja, a szennyvíz még a kibocsátás előtt tisztításra kerül, amely olyan szennyvízvizsgálatokkal kerül igazolásra, amelyek megfelelnek valamennyi országos és helyi kibocsátási határérték-előírásnak.
- 11.10 Vízmegtakarítási tervet kell készíteni, amely magában foglalja a hatások nyomon követését is. A vízhiányos területeken található helyszínek esetében meg kell határozni és fel kell tárni a nem iható vízforrásokra való áttérés lehetőségeit és a helyi közösségek bevonását.

¹A következők alapján: A Környezetről és a Fejlődésről szóló Riói Nyilatkozat („Rio Declaration on Environment and Development”); ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok („UN Sustainable Development Goals”); Gyermekek jogai és a vállalkozásokra vonatkozó alapelvek 7.



Alapvető Felelősségek Irányítási rendszerek

Az irányítási rendszerek támogatják a Felelős Üzletviteli Alapelveknek való megfelelést

A vállalat méretének és ágazatának megfelelő irányítási rendszerek működnek az **Alapvető Felelősségeknek** való megfelelés irányítására, valamint a munkahelyi feltételek folyamatos figyelemmel kísérésére és kezelésére, beleértve a szabályok, gyakorlatok és a személyzet átláthatóságának megteremtését és rendszeres felülvizsgálatát.



12. Irányítási rendszerek

12.1 A Felelős Üzletviteli Alapelveket támogató írásos irányelvek vannak érvényben

12.2 Írásos átvilágítási irányelvek és eljárások vannak érvényben, amelyek egyértelműen meghatározzák a szerepeket, beleértve a jogokat és kötelezettségeket is.

12.3 A teljes megfelelésért a felsővezetés képviselőjét terheli a felelősség.

12.4 A beszállítóknak meg kell ismertetniük a munkavállalókkal a LEGO Csoport Felelős Üzletviteli Alapelveit vagy a hasonló előírásokat, és ki kell képezniük vezetőiket és feletteseiket azok betartására.

12.5 Megfelelő képzés és kommunikáció áll rendelkezésre az átvilágítás és eljárások megértésének és végrehajtásának támogatására.

12.6 Pontos dokumentációt vezetünk a rendszerek ellenőrzésére (nyilvántartások, engedélyek stb.).

12.7 A folyamatos fejlesztés rendszeres nyomon követéssel, kockázatértékeléssel és kockázatcsökkentéssel érhető el.



A. függelék



Követendő Legjobb Gyakorlatok

A Követendő Legjobb Gyakorlatok további célok, amelyekre saját létesítményeinkben törekszünk, és a beszállítókat is az ezekre való törekvésre ösztönözzük. Továbbá túlmutatnak a jogi felelősségen és/vagy a nemzetközi normákon. A követendő legjobb gyakorlatok **nem képezik ellenőrzés tárgyát**, de azonosítás esetén bevált gyakorlatként rögzíthetők.

Etika

Átláthatóság és tisztesség

1. Az üzleti tevékenység az átláthatóság és tisztességesség elveinek betartása mellett történik

- 1.11 Az üzleti tranzakciókban részt vevő valamennyi vezető képzést kap a megvesztegetés és korrupció elleni szabályokról.
- 1.12 Az ügyfelekkel és a beszállítókkal nyílt és átlátható megközelítést alkalmazunk a kihívások, a tanulságok és a legjobb gyakorlatok megosztása érdekében.

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte

2. A munkavállalás önkéntes

- 2.7 A beszállítóknak nyilvántartást kell vezetniük a bevándorló munkavállalók útleveleinek és ideiglenes munkavállalási engedélyeinek/vízumainak lejáratú idejéről, és biztosítaniuk kell, hogy ezek a munkavállalók az engedélyeket lejáratuk előtt megújítsák.

3. A munkavállalók egyenlő és tisztességes bánásmódban részesülnek.

- 3.7 Ésszerű intézkedések kerülnek bevezetésre a krónikus betegségekben szenvedő munkavállalók befogadására, ideértve a HIV/AIDS-cel kapcsolatos betegségeket, amelyek magukban foglalják a különleges felszerelések biztosítását, a szabadidőt az orvosi ellenőrzésre, a rugalmas betegszabadságokat, részmunkaidőt és a munkába való visszatérés megszervezését.
- 3.8 Független harmadik felek (pl. nem kormányzati szervezetek, auditáló cégek) bevonásával munkavállalói egyeztetésekre, felmérésekre és egyéb értékelési módszerek alkalmazására kerül sor annak megértése érdekében, hogy a munkavállalók hogyan vélekednek az őket érintő bánásmódról.



Követendő Legjobb Gyakorlatok

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte

4. A munkavállalók joga az egyesülési és szólásszabadsághoz, valamint hozzáférés a panaszkezelési mechanizmusokhoz

- 4.7 Ahol a helyi jogszabályok megengedik, a munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy panaszkezelési mechanizmusokon keresztül névtelenül nyújthassanak be bejelentéseket.
- 4.8 Független harmadik fél bevonásával (pl. nem kormányzati szervezetek, audit cégek), munkavállalói egyeztetésekre, felmérésekre és egyéb értékelési módszerek alkalmazására kerül sor a panaszkezelési mechanizmusok hatékonyságának felmérése érdekében.
- 4.9 A beszállítók és partnerek a panaszkezelési mechanizmusokat tanulási lehetőségként használják a panaszok áttekintésére és a kiváltó okok megértésére.
- 4.10 A beszállítók fő teljesítménymutatókat (KPI-ket) határoznak meg a panaszkezelési mechanizmusok hatékonyságának nyomon követésére.

5. A foglalkoztatási gyakorlatok és kapcsolatok egyértelműen dokumentáltak

- 5.6 A beszállítóknak korlátozniuk kell a munkaerő-közvetítő ügynökségek vagy munkaerő-kölcsönzők számát; a kölcsönzött vagy ideiglenes munkavállalók száma nem haladhatja meg rendszeresen a teljes munkaerő több mint 30%-át.

- 5.7 Szabályzatok és folyamatok kerülnek bevezetésre a munkavállalók folyamatos képzése érdekében azért, hogy képességeikben és karrierjükben fejlődhessenek.

6. A munkaidő méltányos

- 6.9 A munkaidő, beleszámítva a rendkívüli munkavégzést is, nem haladja meg a 60 órát bármely hétnapos időszakban, de ideális esetben ennél kevesebb.
- 6.10 A hatékonyság javítása és egyéb kezdeményezések kerülnek végrehajtásra a heti munkaidő ésszerű határokon belüli kezelése érdekében.
- 6.11 A munkavállalókat a munkaidő bármilyen változtatása esetén tájékoztatni kell.
- 6.12 A munka megtervezése úgy történik, hogy ne függjön a túlórától.

7. A munkavállalók méltányos bérezése

- 7.10 A munkáltatók megfelelő intézkedéseket tesznek a munkavállalói javadalmazás fokozatos emelése és a megélhetési bérszínvonalnak való megfelelés érdekében jobb bérrendszerekkel, juttatásokkal, jólléti intézkedésekkel és egyéb szolgáltatásokkal.



Követendő Legjobb Gyakorlatok

Emberek

A munkavállalók jogai és jólléte

8. A veszélyeztetett munkavállalók védelme

- 8.7 A beszállító tisztességes munkalehetőséget biztosít a fiatal munkavállalók számára (21 éves korig).
- 8.8 A beszállítók és partnerek megfelelő lépéseket tesznek az értékláncukban a kiszolgáltatott munkavállalók azonosítására és a velük való konzultációra, hogy megértsék a konkrét kockázatokat és a lehetséges kockázatcsökkentést.

9. A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme a munkahelyen

- 9.18 A munkavállalók hosszú távú egészségét és biztonságát elősegítő szabályzatok és folyamatok kerülnek bevezetésre, és hatékonyságuk felmérése érdekében rendszeresen sor kerül a felülvizsgálatukra.
- 9.19 Sor kerül a munkavállalókkal folytatott rendszeres egyeztetésekre, felmérésekre és egyéb értékelési módszerek alkalmazására a kockázatok, és annak azonosítása érdekében, hogy a munkavállalók hogyan vélekednek saját egészségükről és biztonságukról.
- 9.20 A munkavállalók egészségét és biztonságát, valamint a környezetet kevésbé veszélyeztető alternatív vegyi anyagokat azonosítanak és használnak.

- 9.21 Minden munkaterületen megfelelő és elkülönített, a nemek közötti különbségeket figyelembe vevő, minden nem számára megfelelő szintű privát szférát biztosító, papírtörölővel és kézmosó szappannal ellátott, mosdókagylóval felszerelt illemhelyeket kell biztosítani. Hasonlóképpen, elegendő és különálló, nemek szerint elkülönített, minden nem számára privát szférával rendelkező zuhanyzóhelyiségeket kell biztosítani, beleértve a hideg és meleg vizes zuhanyzókat is, amelyeket minden dolgozónak használnia kell.
- 9.22 Ha szállást biztosítanak, minden munkavállaló számára külön ágyat, a nemi szempontokat figyelembe vevő helyiségeket (hálószobákat és mosdókat), továbbá megfelelő természetes és mesterséges szellőzést kell biztosítani a megfelelő légmozgás érdekében minden időjárási körülmény között, valamint megfelelő világítást is.
- 9.23 Az egészségügyi szolgáltatásoknak (beleértve az egészségügyi szakemberekhez és a biztosításhoz való hozzáférést) minden nem és korosztály sajátos problémáit és szükségleteit kell szolgálniuk.



Követendő Legjobb Gyakorlatok

Gyermekek

A gyermekek jogai és családbarát munkahelyek

10. A gyermekek jogai és családbarát munkahelyek

10.9 Amennyiben szükséges, a munkaadók aktívan együttműködnek a kormányokkal, civil társadalmi szervezetekkel és helyi közösségekkel a gyermekmunka kiváltó okainak kezelése céljából (pl. minőségi oktatáshoz való hozzáférés). Kezdeményezések vannak érvényben annak elkerülésére, hogy a 15–18 éves fiatalok, különösen az ideiglenesen foglalkoztatottak ne váljanak oktatásban, foglalkoztatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalokká.

10.10 A munkavállalók legalább három hét fizetett évi szabadsággal, és legalább 14 heti fizetett szülési szabadsággal rendelkeznek.

10.11 Különleges intézkedések kerülnek alkalmazásra a várandós munkavállalók egészségének és jóllétének támogatására a minimális jogi követelményeket meghaladóan (pl. egészséggondozási és táplálkozási tanácsadás nyújtása, rugalmas munkaidő alkalmazása).

10.12 Különleges intézkedések kerülnek alkalmazásra a szoptató nők, és gyermekeik megsegítésére, beleértve a munkafeltételeket, a szoptató helyiségeket és a fizetett szoptatási szüneteket.

10.13 Szállás biztosítása esetén családi élettereket kell létrehozni, ezzel lehetővé téve, hogy a családok együtt lehessenek. A szálláshelynek biztonságosnak, és megfelelőnek kell lennie az ott lakó gyermekeknek.

10.14 Megfelelő gyermekgondozási létesítmények állnak rendelkezésre a munkavállaló szülők részére, ahol szükséges (pl. ha helyileg nem elérhető), a munkavállalók megtartása, és a családok jóllétének elősegítése érdekében. A gyermekgondozási létesítmények elérhetőek, megfizethetők és a kora gyermekkori fejlődés elősegítése érdekében megfelelő felszerelésekkel és személyzettel ellátottak.

10.15 A családi jóllét előmozdítását célzó közösségi kezdeményezések (pl. gyermekgondozási létesítmények, oktatási ellátás, egészségügyi ellátás, tiszta vízhez való hozzájutás) támogatásra kerülnek, hogy a munkavállalók családjai hozzáférhessenek az alapvető szolgáltatásokhoz.

10.16 Munkavállalókkal folytatott egyeztetések, felmérések és egyéb értékelések kerülnek alkalmazásra a munkavállaló családok nehézségeinek megértése végett.

10.17 Törekvés olyan tisztességes és adott esetben rugalmas munkakörülmények biztosítására, amelyek nemtől függetlenül támogatják a munkavállalókat szülői vagy gondozói szerepükben is, beleértve a bevándorló- és idénymunkásokat, akik gyermekeiket esetleg szülővárosukban hagyják.



Követendő Legjobb Gyakorlatok

Környezet

A környezet védelme

11. Az üzleti tevékenység folytatása a környezeti hatás csökkentése és a fenntarthatóság elősegítése mellett

11.11 Az üvegházhatású gázok kibocsátását harmadik fél ellenőrzi egy nemzetközileg elfogadott szabvány, például az ISO14064-3 alapján.

11.12 Az üvegházhatású gázok kibocsátására vonatkozóan 1,5 °C-os célok vannak meghatározva – akár rövid távú, tudományos alapú célkitűzés (SBT), akár legkésőbb 2050-ig nettó nulla –, és egy olyan ütemterv kerül közzétételre, amely figyelembe veszi az esetlegesen érintett személyekre vagy közösségekre gyakorolt hatásokat is. Ezeket a célokat a „Tudományos alapú célok” elnevezésű kezdeményezésnek (Science Based Targets Initiative – SBTi) jóvá kell hagynia.

11.13 Minden olyan anyag használatát, amely hatással van a globális felmelegedésre (pl. fluorozott szénhidrogének [HFC-k], klór stb.) kerülni kell, ahol csak lehetséges. Ahol használatuk elkerülhetetlen, ott pontos feljegyzéseket kell vezetni bármilyen szivárgást és szervizelési ütemezést illetően.

11.14 A 100%-ban megújuló energiaforrásokból előállított villamos energiára való áttérésre vonatkozó terveket a fosszilis tüzelőanyagok fokozatos kivonására irányuló tervekkel együtt kell kidolgozni és végrehajtani, amennyiben lehetséges.

11.15 A biológiai sokféleséget támogató kezdeményezések kerülnek végrehajtásra, és ahol lehetséges, az értéklánc

minden szereplője bevonásra kerül ezekbe a kezdeményezésekbe.

11.16 Kerülni kell a hulladéklerakók használatát és a hulladékégetést, de különösen a hulladéklerakást. Ha hulladékégetésre kerül sor, annak hőt és/vagy villamos energiát kell termelnie.

11.17 Célokat kell kitűzni a teljes hulladékmennyiség és az egységnyi termelt hulladék mennyiségének csökkentésére, és javítani kell az újrahasznosított hulladék százalékos arányát.

11.18 A csomagolást szigorúan minimálisra kell csökkenteni, és a külső kartoncsomagolást logók nélkül kell elkészíteni, hogy lehetővé tegyék a későbbi felhasználást.

11.19 Intézkedéseket kell tenni a veszélyes anyagok ellátási láncból történő kivezetésére. Ahol használatuk elkerülhetetlen, ott pontos nyilvántartást kell vezetni a használatukat és kezelésüket illetően.

11.20 Jogszabályi előírás hiányában a levegő kibocsátását és a szennyvíz minőségét rendszeresen ellenőrzi egy akkreditált mérőcég.



Követendő Legjobb Gyakorlatok

Az irányítási rendszerek támogatják a Felelős Üzletviteli Alapelveknek való megfelelést

12. Irányítási rendszerek

- 12.8 A dokumentumok és nyilvántartások átláthatóak és nyilvánosan hozzáférhetőek az engedélyek és jóváhagyások, az önértékelések és auditok, a korrekciós intézkedési tervek és jelentések, a humánerőforrás-eljárások és egyéb rendszernyilvántartások dokumentumosztályozása szerint.
- 12.9 A kommunikáció és a képzés különböző megfelelő csatornákon keresztül és a munkavállalók nyelvén (nyelvein) érhető el, és kiterjed a vállalat munkaügyi politikájára, a munkavállalók törvény szerinti jogaira és kötelezettségeire, valamint a LEGO Csoport Felelős Üzletviteli Alapelveire.
- 12.10 A felső vezetés rendszeresen felülvizsgálja a hiányosságokat, és minden létesítményre vonatkozóan legalább évente munkajelentéseket tesz közzé az emberi jogi és környezetvédelmi átvilágításról és teljesítményről.



Köszönjük!