



Die LEGO Gruppe

Prinzipien für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit





Einführung

In der LEGO Gruppe möchten wir einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und den Planeten ausüben, den wir unseren Kindern hinterlassen werden.

Diese Absicht wird von unseren Werten, unserem Richtlinienrahmenwerk und unserem langfristigen Engagement für den UN Global Compact, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Internationalen Menschenrechtsgesetze, die Kinderrechte und Geschäftsprinzipien, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und die acht ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung untermauert.

Unser Ziel ist es, die Rechte und das Wohlergehen aller zu gewährleisten, die an der Herstellung von LEGO® Produkten mitwirken, sowie die Umwelt für künftige Generationen zu erhalten. Darüber hinaus möchten wir im besten Interesse der Kinder handeln und zum Beispiel familienfreundliche Arbeitsplätze fördern, wann immer dies möglich ist. Wir möchten mit Lieferanten zusammenarbeiten, die die Ziele, Verpflichtungen und Werte unseres Unternehmens teilen und sich zu einer transparenten Zusammenarbeit bereit erklären. Wir verfolgen die Absicht, langfristige Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten aufzubauen und diejenigen zu belohnen, die sich um optimale Verfahren bemühen. Das ist nicht nur die richtige Vorgehensweise, sondern auch aus unternehmerischer Sicht geboten, denn wir wollen uns dauerhaft als nachhaltiges und gesetzeskonformes Unternehmen mit einer robusten Lieferkette etablieren.

In den **Prinzipien der LEGO Gruppe für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit** sind unsere Erwartungen an unsere Produktionsstätten, Lieferanten und Partner dargelegt. Hierbei handelt es sich um 12 Prinzipien, die sich auf **Ethik, Mitarbeiter, Kinder** und die **Umwelt beziehen** und die

Verantwortungsgrundlagen definieren. Diese Verantwortungsgrundlagen sind auf unsere **Spiel-, Mitarbeiter-, Planeten- und Partner-Versprechen abgestimmt**. Unsere vier Versprechen basieren auf unseren Überzeugungen und geben die Richtung der Erlebnisse vor, die wir erschaffen.

Die Verantwortungsgrundlagen sind die Mindestanforderungen und basieren auf international anerkannten Menschenrechten, ethischen Grundsätzen und ökologischen Praktiken, nationalen Gesetzen, internationalen Standards und den geltenden UN- und ILO-Konventionen. Wenn diese Verantwortungsgrundlagen einen höheren Standard darstellen als gesetzlich erforderlich, dann ist dieser strengere Maßstab anzulegen.

Im Anhang stellen wir Best-Practice-Benchmarks der jeweiligen Verantwortungsgrundlage gegenüber. Darüber hinaus gibt es zusätzliche Ziele, die wir an unseren eigenen Standorten anstreben und deren Umsetzung wir auch all unseren Lieferanten nahelegen. Unter Umständen reichen diese zusätzlichen Zielsetzungen weiter als die gesetzliche Verantwortung und/oder internationale Standards.

Die Prinzipien für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit sollten zusammen mit allen verfügbaren ergänzenden Grundsätzen und Richtlinien gelesen werden.





Anwendung

Wir erwarten, dass alle Lieferanten und Partner gemäß den Prinzipien der LEGO Gruppe für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit handeln. Die Prinzipien gelten für Folgendes:

- LEGO® Produktionsstätten.
- Unsere Vertragslieferanten von Materialien, Komponenten und Verpackungsmaterial für LEGO Produkte
- Lizenzpartner und deren Hersteller, die Artikel mit der LEGO Marke herstellen
- Jegliche Sublieferanten, die einen wesentlichen Teil eines Produkts mit der LEGO Marke oder Komponenten mit einer LEGO Kennung bereitstellen oder verarbeiten
- Indirekte Lieferanten (d. h. die Lieferung von Waren oder die Bereitstellung von Dienstleistungen, die nicht für den Weiterverkauf unsererseits bestimmt sind)
- Unterauftragnehmer, die Artikel mit der LEGO Marke produzieren oder einem LEGO Unternehmen Dienstleistungen bereitstellen, inklusive Zeitarbeitsfirmen

Die Lieferanten und Partner sind für die Einhaltung aller Verantwortungsgrundlagen in ihren eigenen Betrieben verantwortlich. Darüber hinaus tragen sie die Verantwortung für eine angemessene Sorgfaltspflicht in ihren eigenen Lieferketten sowie für die Anwendung der Verantwortungsgrundlagen oder vergleichbarer Standards. Erkannte Hochrisikobereiche stehen hierbei im Fokus.

Lieferanten von Metallbauteilen oder elektronischen Komponenten für LEGO® Produkte sind darüber hinaus zur Einhaltung des **LEGO Group Policy Statement on Conflict Minerals** verpflichtet. Alle Lieferanten und Partner müssen die LEGO Gruppe im Voraus in Kenntnis setzen und ihre Genehmigung einholen, wenn sie eine Fabrik, einen Unterauftragnehmer oder einen Sublieferanten, inklusive Zeitarbeitsfirmen, mit der Herstellung von LEGO Produkten oder Artikeln mit der LEGO Marke beauftragen möchten.

Dieses Dokument ist eine Übersetzung der englischen Originalversion der Prinzipien für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit (Responsible Business Principles, RBP). Bei jeglichen Unstimmigkeiten oder Widersprüchlichkeiten zwischen dieser Übersetzung und der englischen Version hat die englische Version als offizielles und maßgebliches Dokument Vorrang gegenüber der Übersetzung.

Leistungsmanagement

Lieferanten müssen über Managementsysteme verfügen, die der Größe und dem Sektor des Geschäfts entsprechen, um für die Einhaltung der Verantwortungsgrundlagen zu sorgen. Diese Systeme sollten klare Managementverantwortlichkeiten, Grundsätze, Verfahren zur Wahrung der Sorgfaltspflicht, Training, Kommunikation und Bewertungsmechanismen (z. B. interne Revisionen) beinhalten, um die Einhaltung der Verantwortungsgrundlagen und eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Ein Vertreter der Geschäftsführung sollte die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Verantwortungsgrundlagen tragen.





Leistungsbewertung und Wiedergutmachung

Lieferanten müssen den Nachweis erbringen können, dass sie diese Prinzipien in ihrem Geschäftsalltag anwenden.

Die LEGO Gruppe oder ihr Vertreter führt regelmäßig (angekündigte, halbangekündigte oder unangekündigte) Bewertungen der Lieferanten, Unterauftragnehmer und Sublieferanten durch und/oder fordert Leistungsdaten an. Dies beinhaltet regelmäßige Revisionen von Sublieferanten, die einen Hauptbestandteil eines Artikels mit der LEGO Marke oder jegliche Komponente mit einer LEGO Kennung bereitstellen oder verarbeiten.

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Lieferanten, die uns oder unsere Vertreter täuschen, und zwar ungeachtet dessen, ob dies absichtlich oder unbeabsichtigt geschieht. Derartige Täuschungshandlungen können zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Lieferanten müssen bei den Bewertungen kooperieren und gegebenenfalls vollen Zugang zu Arbeitsbereichen, Akten, Arbeitnehmern, Unterkünften und Kinderbetreuungseinrichtungen gewähren. Sollten wir eine Nichteinhaltung unserer **Verantwortungsgrundlagen** feststellen, erwarten wir, dass der Lieferant einen Aktionsplan aufstellt, um fortan deren Einhaltung zu gewährleisten. Wir werden außerdem den Fortschritt bezüglich der Best-Practice-Benchmarks bewerten und diesen bei unseren Geschäftsentscheidungen berücksichtigen.

Wir erkennen an, dass einige Probleme schwer zu lösen sind. Deshalb fordern wir unsere Lieferanten dazu auf, uns ganz offen mitzuteilen, mit welchen Herausforderungen sie sich konfrontiert sehen. **Lieferanten, die sich ernsthaft um Verbesserungen bemühen, wollen wir stets unterstützen.** Bei einem anhaltenden Versäumnis seitens eines Lieferanten, vereinbarte Korrekturmaßnahmen umzusetzen, oder bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Prinzipien behält sich die LEGO Gruppe das Recht vor, die Geschäftsbeziehung sofort und ohne Vertragsstrafe zu beenden. Die LEGO Gruppe behält sich das Recht vor, Namen und Adressen von Lieferanten und Produktionsstätten öffentlich zu machen. Wir rufen außerdem alle dazu auf, uns Verstöße gegen **Verantwortungsgrundlagen** zu melden. Verstöße können vertraulich, anonym und ohne Gefahr von Repressalien an responsibility@LEGO.com sowie über die **LEGO Compliance Line** übermittelt werden.



Verantwortungsgrundlagen Ethik

Ethik

Transparenz und Integrität

Unser Konzept basiert auf der UN-Konvention gegen Korruption, dem UK Bribery Act und anderen international geltenden Gesetzen. Die LEGO Gruppe erwartet einen gesetzeskonformen Betrieb und die Verpflichtung zur Transparenz.



1. Geschäfte werden mit Transparenz und Integrität geführt

- 1.1 Der LEGO Gruppe und ihren Vertretern wird jederzeit voller Zugang zu den Produktionsstätten gewährt.
- 1.2 Alle Unterauftragnehmer oder Sublieferanten, die an der Herstellung von LEGO Produkten oder Komponenten mitwirken, werden vor ihrer Beteiligung von der LEGO Gruppe genehmigt und offengelegt. Lieferanten dürfen geistiges Eigentum der LEGO Gruppe, einschließlich Warenzeichen und Urheberrechte, nur nach ausdrücklicher Genehmigung seitens der LEGO Gruppe benutzen.
- 1.3 Es ist nicht akzeptabel, die LEGO Gruppe oder ihre Vertreter zu täuschen oder durch Druck andere zu solchen Täuschungen zu bewegen, um Geschäfte einzufädeln oder zu behalten beziehungsweise sich Geschäftsvorteile zu verschaffen. Täuschungen jedweder Art können dazu führen, dass die LEGO Gruppe den Vertrag beendet und/oder rechtliche Schritte unternimmt. Als Täuschung gelten auch die Vorlage gefälschter Lohninformationen oder Zeiterfassungsdaten sowie die Einflussnahme auf Mitarbeitergespräche durch entsprechende Instruktionen für die Arbeitnehmer.
- 1.4 Alle geltenden nationalen und andere Gesetze, einschließlich Anti-Korruptionsgesetze, werden stets eingehalten.
- 1.5 Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung von Bestechung und Korruption werden eingeführt und regelmäßig überarbeitet, um deren Wirksamkeit zu gewährleisten.
- 1.6 Bestechungen in jedweder Form, einschließlich Schmiergeldzahlungen, werden weder angeboten, versprochen, gefordert und vereinbart noch angenommen oder akzeptiert.
- 1.7 Der Austausch von Geschenken, Bewirtungs- und Unterhaltungsleistungen darf keinen Einfluss auf Geschäftsentscheidungen haben und darf diesen Eindruck auch nicht erwecken.
- 1.8 Von der LEGO Gruppe weitergegebene vertrauliche und/oder geschäftskritische Daten werden geschützt. Das schließt auch personenbezogene Daten ein, die unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und Datensicherheitsgesetze verarbeitet werden müssen.
- 1.9 Situationen, die einen Konflikt zwischen persönlichen Interessen und den Interessen der LEGO Gruppe darstellen oder diesen Eindruck erwecken, sind zu vermeiden. Sollten derartige Situationen dennoch eintreten, ist dies der LEGO Gruppe umgehend mitzuteilen.
- 1.10 Lieferanten und Partner müssen alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Prinzipien der Sorgfaltspflicht in ihren Verhaltenskodex aufzunehmen und dafür zu sorgen, dass die Sorgfaltspflicht ausgeübt wird. Diese Erwartungen gelten auch für etwaige Lieferanten der Partner/Lieferanten.



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



Unser Konzept und unsere Definition leiten sich von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention, den Grundsätzen zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten durch Unternehmen und anderen geltenden UN- und ILO-Konventionen ab.

Die LEGO Gruppe handelt nach dem Grundsatz, dass Unternehmen eine Verantwortung haben, die Menschenrechte einzuhalten und eine Mittäterschaft an Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Wir erwarten, dass die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlergehen von Arbeitnehmern jederzeit geschützt werden und Arbeitnehmer gleich und respektvoll behandelt werden.

2. Arbeit ist freiwillig¹

- 2.1 Alle Formen von moderner Sklaverei oder Zwangsarbeit sind verboten. Zwangsarbeit ist definiert als jede Situation, in der Arbeitnehmer gegen ihren Willen oder unter Strafandrohung zur Arbeit gezwungen werden.
- 2.2 Die Freizügigkeit wird nicht eingeschränkt. Das schließt auch die Bewegungsfreiheit in Kantinen, während Pausen, bei Toilettengängen, den Zugang zu Wasser oder notwendige medizinische Versorgung ein. Arbeitnehmer dürfen das Arbeitsgelände nach Schichtende verlassen.
- 2.3 Die Aufforderung zu Überstunden muss nationalen Gesetzen, geltenden Tarifverträgen und internationalen Standards entsprechen.
- 2.4 Lieferanten dürfen Arbeitnehmer nicht davon abhalten oder daran hindern, ihren Arbeitsvertrag freiwillig und gemäß nationalem Recht und den Bestimmungen des Arbeitsvertrags zu beenden. Gemäß nationalem Recht müssen jegliche wesentlichen Änderungen dem Arbeitnehmer deutlich erklärt werden.
- 2.5 Es ist keine Voraussetzung für eine Anstellung, dass Arbeitnehmer ihre Reisepässe, Personalausweise, Arbeitserlaubnisse, Reisedokumente oder andere gesetzliche Bescheinigungen an ihrem Arbeitsplatz hinterlegen.
- 2.6 Arbeitnehmer sind zu keinerlei Zahlung einer Anwerbungsgebühr oder Kautions an Lieferanten oder Arbeitsvermittler verpflichtet, um eine Anstellung zu erhalten. Falls doch eine Gebühr bezahlt wurde, muss der Lieferant dem Arbeitnehmer diese Gebühr sofort zurückerstatten.

¹ Gemäß den ILO-Konventionen 100, 111, 158, 159, den ILO-Empfehlungen 90, 111, 168, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



3. Arbeitnehmer werden gleich und respektvoll behandelt²

- 3.1 Gemäß nationalem Recht, geltenden Tarifverträgen und internationalen Standards gibt es bei der Anstellung, Entlohnung, dem Zugang zu Schulungen, Beförderungen, der Entlassung oder der Verrentung keine direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, politischer Meinung, Behinderung oder anderen schutzwürdigen Eigenschaften.
- 3.2 Arbeitnehmer werden keinen obligatorischen Gesundheitstests unterzogen, die keine Relevanz für die jeweilige Tätigkeit haben. Obligatorische Schwangerschaftstests sind nicht erlaubt.
- 3.3 Aller Arbeitnehmer sind respekt- und würdevoll zu behandeln. Arbeitnehmer dürfen am Arbeitsplatz oder an entsprechenden Einsatzorten weder schikaniert, eingeschüchtert, Gewalt ausgesetzt oder körperlich bestraft noch physisch, sexuell, psychologisch und verbal belästigt oder missbraucht werden. Den Bedürfnissen der Arbeitnehmer sollte angemessen entgegengekommen werden.
- 3.4 Alle Sicherheitsvorkehrungen sind geschlechtergerecht und erfolgen ohne Zudringlichkeit. Leibesvisitationen werden nur von Personen desselben Geschlechts durchgeführt, sofern dies rechtlich zulässig ist und ein begründeter Verdacht vorliegt.
- 3.5 Das Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre wird respektiert. Ihre personenbezogenen Daten werden gemäß den Datenschutz- und Datensicherheitsgesetzen verarbeitet.
- 3.6 Disziplinarverfahren werden klar dokumentiert, unterliegen transparenten und fairen Eskalationsprozessen und werden Arbeitnehmern, Managern und Vorgesetzten erklärt. Präzise Aufzeichnungen der Disziplinarmaßnahmen werden angelegt und aufbewahrt.

² Gemäß den ILO-Konventionen 100, 111, 158, 159, den ILO-Empfehlungen 90, 111, 168, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



4. Für Arbeitnehmer gilt nicht nur die Vereinigungsfreiheit, sie haben auch das Recht auf freie Meinungsäußerung und müssen Zugang zu Beschwerdemechanismen haben.³

- 4.1 Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften oder ähnliche rechtlich zulässige Organisationen zu gründen. Es steht ihnen frei, diesen Arbeitnehmervertretungen beizutreten und sich an Gewerkschaftsaktivitäten zu beteiligen, ihre eignen Arbeitnehmervertreter zu wählen und ohne Einschüchterung, Belästigung oder Sanktionen seitens der Arbeitgeber Tarifabschlüsse auszuhandeln.
- 4.2 Arbeitnehmervertreter werden auf faire und transparente Weise gewählt, sie werden nicht diskriminiert und sie dürfen ihre Funktion als Arbeitnehmervertreter oder ihre Gewerkschaftsaktivitäten ausüben, ohne Repressalien fürchten zu müssen.
- 4.3 Arbeitnehmern steht es frei, vertraulich und anonym Missstände bei den Arbeitsbedingungen zu melden, ohne Repressalien fürchten zu müssen.
- 4.4 Die Arbeitgeber richten ein klares und transparentes System ein, über das Arbeitnehmer dem Management Anregungen geben können (beispielsweise in Form von regelmäßigen und dokumentierten Sitzungen des Betriebsrats). Darüber hinaus wird eine echte regelmäßige und konstruktive wechselseitige Kommunikation zwischen der Geschäftsführung und den Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertretern etabliert, um einen effektiven Dialog zu gewährleisten.
- 4.5 Ein der Größe und dem Sektor des Unternehmens angemessener Beschwerdemechanismus ist vorhanden, den Arbeitnehmer und benannte Interessengruppen vertraulich nutzen können. Dieser sollte hinlänglich kommuniziert werden, allen Arbeitnehmern (einschließlich Zeitarbeitskräften und gefährdeten Gruppen) zugänglich sein und vertraulich, vorurteilsfrei, zeitnah und transparent gehandhabt werden. Lieferanten/Partner müssen bei Vorfällen die Arbeitnehmer konsultieren, um Abhilfe zu schaffen.
- 4.6 Arbeitnehmer können die LEGO Gruppe oder ihre Vertreter jederzeit über Verstöße gegen die **Verantwortungsgrundlagen** informieren, und zwar gerne auch bei Monitoring-Besuchen und/oder per E-Mail an responsibility@LEGO.com oder über die **LEGO Compliance line**, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

³ Gemäß den ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154, den ILO-Empfehlungen 135, 143, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



5. Beschäftigungspraktiken und Arbeitsverhältnisse werden klar dokumentiert⁴

- 5.1 Alle Arbeitnehmer erhalten einen schriftlichen Vertrag in einer ihnen verständlichen Sprache, in dem die Beschäftigungsbedingungen dargelegt sind, einschließlich Arbeitszeit, Lohn, Nebenleistungen und Zahlungsbedingungen.
- 5.2 Alle Arbeiter auf dem Firmengelände (einschließlich der Leiharbeitnehmer) sind angemeldet und besitzen eine gültige Arbeitserlaubnis. Es werden Aufzeichnungen zur „Arbeitserlaubnis“ geführt, beispielsweise auch Arbeitserlaubnisscheine.
- 5.3 Die übermäßige Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen und der übermäßige Einsatz von Leih- oder Zeitarbeitskräften oder von Unterauftragnehmern, um Arbeits- oder Sozialversicherungsvorschriften auszuhebeln, muss vermieden werden.
- 5.4 Beschäftigungsrichtlinien und -praktiken werden dokumentiert, und es werden Aufzeichnungen zum Beschäftigungsverhältnis geführt. Diesen Aufzeichnungen sind sämtliche Aspekte von der Anwerbung, der Anstellung und der Probezeit bis hin zu den Prozessen bei der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses zu entnehmen.
- 5.5 Alle Arbeitnehmer, auch die Manager, erhalten zum Zeitpunkt der Anstellung ein Training, das mindestens die Beschäftigungsrichtlinien, die Entlohnung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen einschließlich der Vereinigungsfreiheit umfasst. Das Training wird regelmäßig überarbeitet, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihre gesetzlich vorgeschriebenen Rechte und Pflichten mitgeteilt bekommen und verstehen.

⁴ Gemäß den ILO-Konventionen 122, 158, 175, den ILO-Empfehlungen 166, 182, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



6. Angemessene Arbeitszeit⁵

- 6.1 Für auf Stundenbasis bezahlte Arbeitnehmer oder sofern gesetzlich vorgeschrieben ist ein transparentes, genaues und zuverlässiges System zur Erfassung von Arbeitszeit, Überstunden und Urlaub vorhanden.
- 6.2 Solche vollständigen Anwesenheitsaufzeichnungen zu jedem Arbeitnehmer werden mindestens 12 Monate aufbewahrt oder gegebenenfalls auch länger, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
- 6.3 Die vertraglich vereinbarten Standardarbeitszeiten entsprechen den nationalen Gesetzen oder dem Tarifvertrag und dürfen eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden ohne Überstunden nicht überschreiten.
- 6.4 Arbeitnehmer haben in jedem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen Tag (24 Stunden) oder in jedem Zeitraum von 14 Tagen mindestens 2 Tage frei, sofern dies gesetzlich zulässig ist.
- 6.5 In jedem 24-Stunden-Zeitraum haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden am Stück.
- 6.6 Gemäß den gesetzlichen Vorgaben oder den vertraglichen Vereinbarungen dürfen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern keine unangemessenen Einschränkungen bezüglich der Verwendung von arbeitsfreien Zeiten einschließlich des Jahres- oder Elternurlaubs auferlegen.
- 6.7 Gemäß geltenden nationalen Gesetzen sind alle öffentlichen Feiertage arbeitsfreie Tage, für die gegebenenfalls ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag zu gewähren ist.
- 6.8 An den Standorten befinden sich Systeme, um die Wochenarbeitszeit ordnungsgemäß zu begrenzen und die Arbeitszeit in jedem Sieben-Tage-Zeitraum progressiv auf 60 Stunden zu begrenzen.

⁵ Gemäß den ILO-Konventionen 1, 14, 30, 160, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



7. Arbeitnehmer werden fair bezahlt⁶

- 7.1 Es ist ein transparentes, genaues und zuverlässiges System zur Berechnung und Dokumentation der Löhne vorhanden.
- 7.2 Nach Abzügen erhalten Arbeitnehmer für eine standardmäßige Arbeitswoche Löhne und Lohnnebenleistungen, die mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn oder dem Tarifvertrag entsprechen (es zählt jeweils der höhere dieser beiden Beträge). Diese Zahlung erhält der Arbeitnehmer direkt und in voller Höhe mindestens einmal im Monat.
- 7.3 Die Löhne reichen aus, um die Kosten für Nahrungsmittel, Unterkunft und andere Grundbedürfnisse des Arbeitnehmers und seiner unterhaltsberechtigten Familienangehörigen zu decken, und bieten zudem ein gewisses verfügbares Einkommen.
- 7.4 Überstunden werden mindestens mit dem 1,25-fachen Betrag des normalen Stundenlohns vergütet. Sofern nationale Gesetze eine andere Regelung vorsehen, kann diese Vergütung auch höher ausfallen.
- 7.5 Arbeitnehmer erhalten ihre Lohnabrechnungen in einer ihnen verständlichen Sprache. In der Lohnabrechnung sind alle relevanten Lohndaten einschließlich des Regellohns, der Überstundenaufschläge, der Bonuszahlungen, der Abzüge und der letztendlichen Auszahlung deutlich zusammengefasst.
- 7.6 Alle gesetzlich vorgeschriebenen Nebenleistungen, beispielsweise der Arbeitgeberanteil an Rentenbeiträgen und bezahlter Urlaub, werden gewährt. Hierzu zählen gegebenenfalls auch der Jahresurlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Elternurlaub.
- 7.7 Geldabzüge im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung sind nicht zulässig.
- 7.8 Arbeitnehmern angebotene Leistungen (z. B. Werkwohnungen oder Kantinenessen), die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, sind rein optional. Die Kosten für solche Leistungen müssen genau und angemessen sein und dürfen die Kosten der Leistung für den Arbeitgeber nicht überschreiten.
- 7.9 Richtlinien und Verfahren zur Gewährleistung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit werden eingeführt und regelmäßig überarbeitet, um deren Wirksamkeit zu gewährleisten.

⁶ Gemäß den ILO-Konventionen 26, 95, 117, 131, 132, 183, den ILO-Empfehlungen 135, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



8. Gefährdete Arbeitnehmer werden geschützt⁷

- 8.1 Alle gesetzlichen Verpflichtungen und Einschränkungen bezüglich der Rekrutierung und Anstellung junger Arbeitnehmer unter 18 Jahren werden eingehalten.
- 8.2 Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Auszubildende dürfen keine gefährlichen Arbeiten oder Nachtschichten und auch sonst keine Arbeiten verrichten, die negativen Einfluss auf ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihr Wohlbefinden haben könnten.
- 8.3 Gefährdeten Arbeitnehmern (ohne Anspruch auf Vollständigkeit zählen zu dieser Gruppe Zeitarbeitskräfte, Leiharbeitnehmer, Heimarbeitskräfte, Wanderarbeitnehmer, studentische Arbeitskräfte, Praktikanten, schwangere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer Minorität angehören), die gemäß nationalen Gesetzen geringeren Schutz genießen könnten, werden dieselben Leistungen und Chancen geboten wie anderen Arbeitnehmern und darüber hinaus ein Arbeitsplatz ohne Vorurteile.
- 8.4 Fabrikleiter sind dafür verantwortlich, dass die Verantwortungsgrundlagen auf alle Arbeitnehmer an ihrem Standort angewendet werden, ungeachtet dessen, ob sie direkt oder über eine Zeitarbeitsfirma angestellt wurden.
- 8.5 Wo Leih- oder Wanderarbeitnehmer eingesetzt werden, gewährleisten eine klare schriftliche Vereinbarung mit der Leiharbeitsfirma und angemessene Sorgfaltspflichten, dass die Lieferanten ausschließlich mit anerkannten Rechtspersonen zusammenarbeiten. Es müssen Verfahren vorhanden sein, die sicherstellen, dass Arbeitnehmer keine Anwerbungsgebühren entrichten, um angestellt zu werden. Die Verantwortungsgrundlagen gelten auch für Leiharbeitnehmer.
- 8.6 Die Verwaltung von Berufsschülern, Praktikanten und Auszubildenden durch eine ordnungsgemäße Führung der Schülerakten und strenge Sorgfaltspflichten seitens der Berufsschulen sowie der Schutz der Schülerrechte gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften werden gewährleistet. Alle Berufsschüler, Praktikanten und Auszubildenden erhalten angemessene Unterstützung sowie angemessenes Training.

⁷ Gemäß den ILO-Konventionen 79, 90, 138, 143, den ILO-Empfehlungen 146, der UN-Kinderrechtskonvention sowie den Kinderrechten und Geschäftsprinzipien



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



9. Die Gesundheit und die Sicherheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz werden geschützt⁸

- 9.1 Gemäß nationalen Gesetzen und Vorschriften wird ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bereitgestellt. Hierzu zählen neben den Produktionsbereichen auch die Küchen, Kantinen, Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen.
- 9.2 Es sind Managementsysteme für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vorhanden. Ein Vertreter der Geschäftsleitung trägt die Verantwortung.
- 9.3 Der Größe des Standorts entsprechende Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse sind vorhanden, in denen auch Arbeitnehmer vertreten sind.
- 9.4 Regelmäßig werden Risikobewertungen vorgenommen, um Gefahren und arbeitsbezogene Risiken zu erkennen. Diese Bewertungen schließen auch Aktivitäten außerhalb der Produktion ein, beispielsweise die Lagerhaltung und die Abfallentsorgung sowie die Notfallvorsorgepläne und die Notfallverfahren. Das potenzielle Risikoniveau der Arbeitnehmer muss bewertet werden. Gemäß dieser Bewertung müssen Kontrollmechanismen eingerichtet werden.
- 9.5 Es müssen effektive Vorkehrungen getroffen werden, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer Unfälle, Verletzungen oder Krankheiten erleiden, die von der Arbeitstätigkeit herrühren oder die sie sich bei der Arbeit zuziehen. Diese Vorkehrungen zielen darauf ab, die Ursachen für Gefahren, die an einem Arbeitsplatz vorliegen, weitestmöglich zu eliminieren und zu beherrschen. Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz sowie die ergriffenen Vorkehrungen werden erfasst und dokumentiert.
- 9.6 Arbeitnehmer, die regelmäßig beruflichen Risiken ausgesetzt sind, müssen ärztlich untersucht und in Intervallen getestet werden, die den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen.
- 9.7 Alle Arbeitnehmer werden gemäß ihrer Tätigkeit hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit im Beruf, Brandschutz, elektrischer Sicherheit und gegebenenfalls in der Abfallentsorgung und im Chemikalienmanagement geschult und zertifiziert. Diese Schulungen handeln die Lagerung, die Handhabung, den Transport und die Verwendung von Abfall und Chemikalien ab.
- 9.8 Die Festigkeit, Stabilität und sichere Nutzung von Gebäuden wird durch die entsprechenden behördlichen Genehmigungen und Zertifikate nachgewiesen.
- 9.9 Die Arbeitsumgebung ist hinreichend beleuchtet, beheizt und belüftet, um für eine erträgliche Temperatur und Luftqualität zu sorgen.

⁸ Gemäß den ILO-Konventionen 148, 155, 170, den ILO-Empfehlungen 164, 190, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



Verantwortungsgrundlagen Mitarbeiter

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen



9. Die Gesundheit und die Sicherheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz werden geschützt⁸

- 9.10 Die Arbeitnehmer werden kostenfrei mit der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung (PSA) ausgestattet, die auf alle Arbeitsprozesse zugeschnitten und auf die Risikobewertung für diese Arbeitstätigkeiten abgestimmt ist. Arbeitnehmer werden darin geschult, wie man die bereitgestellte persönliche Schutzausrüstung sachgemäß verwendet, lagert und pflegt.
- 9.11 Chemikalien werden sicher gehandhabt, transportiert und gelagert.
- 9.12 Wie von den geltenden Gesetzen und Vorschriften vorgesehen, müssen die Genehmigungen, Lizenzen, Zulassungen und Zertifikate für die Handhabung, den Transport, die Lagerung, die Behandlung und die Entsorgung von chemischen Stoffen und Gefahrgut eingeholt und auf dem neuesten Stand gehalten werden.
- 9.13 Maschinen werden regelmäßig inspiziert und mit Sicherheitsvorrichtungen ausgestattet, um die Sicherheit und einen optimalen Zustand zu gewährleisten. Klare Anweisungen und für alle Arbeitnehmer verständliche Warnschilder werden gut sichtbar angebracht. Sperr-/Außerbetriebnahmeverfahren sind vorhanden und werden eingehalten, um eine unerwartete Bestromung oder gefährliche Energiefreisetzung bei Reparatur- oder Wartungsarbeiten zu verhindern.
- 9.14 Brandschutz und Notfallsicherheit werden durch Vermeidung von Brandgefahren, regelmäßige Brandschutzübungen und Brandschutzschulungen für alle Arbeitnehmer gewährleistet. Näheres zu den Brandschutzstandards ist in zusätzlichen Leitfäden dargelegt.
- 9.15 Erste-Hilfe-Ausrüstung ist leicht zugänglich, es sind jederzeit geschulte Ersthelfer vor Ort und alle Arbeitnehmer haben denselben Zugang zu den verfügbaren Mitteln und Hilfeleistungen.
- 9.16 Arbeitnehmer haben Zugang zu sauberem Trinkwasser und zu angemessenen Toiletten- und Waschräumen, in denen die Würde des Arbeitnehmers respektiert wird (z. B. Türen, Sauberkeit). Gegebenenfalls haben sie auch Zugang zu sauberen Räumlichkeiten für die Essenszubereitung und die Lagerung von Lebensmitteln.
- 9.17 Sofern vorhanden, sind Tagesstätten und Kinderbetreuung vom Produktionsbereich getrennt und unterliegen allen oben genannten Anforderungen. Unterkünfte erfüllen die grundlegenden Bedürfnisse von Arbeitnehmern, einschließlich einer angemessenen Intimsphäre, sicheren Aufbewahrungsmöglichkeiten für persönliches Eigentum und angemessenen Wasser-, Sanitär- und Hygienestandards.

⁸ Gemäß den ILO-Konventionen 148, 155, 170, den ILO-Empfehlungen 164, 190, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



Verantwortungsgrundlagen Kinder



Kinder

Kinderrechte und familienfreundliche Arbeitsplätze

Unser Konzept leitet sich von der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte**, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der **UN-Kinderrechtskonvention**, den Grundsätzen zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten durch Unternehmen und anderen geltenden UN- und ILO-Konventionen ab.

Die LEGO Gruppe hält sich an den Grundsatz, dass Kinder weder direkt noch indirekt durch jedwede Geschäftstätigkeit zu Schaden kommen dürfen. Kinderarbeit in jeglicher Form ist verboten. Wir möchten jedoch noch weit mehr tun, um bessere Bedingungen für Kinder zu schaffen. Indem wir Familien, Eltern und Betreuungskräfte am Arbeitsplatz unterstützen, nehmen wir positiven Einfluss auf die Kindesentwicklung und vor allem auf die frühkindliche Entwicklung. Damit bewirken wir auch gleichzeitig eine stärkere Bindung und Loyalität unserer Arbeitnehmer.

10. Kinder: Kinderrechte und familienfreundliche Arbeitsplätze⁹

10.1 Kinderarbeit in jedweder Form – sei es durch direkte oder indirekte Beschäftigung – ist verboten.

10.2 Das Mindestalter von Arbeitnehmern entspricht dem Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet. Auf gar keinen Fall dürfen Kinder unter 15 Jahren beschäftigt werden.¹⁰

10.3 Es werden Altersüberprüfungen für alle Arbeitnehmer durchgeführt, und die Altersnachweise werden dokumentiert. Diese Überprüfung sollte unter Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften und auf eine Art und Weise erfolgen, die für den Arbeitnehmer weder herabwürdigend noch respektlos ist.

10.4 Sollte festgestellt werden, dass ein Kind direkt oder indirekt für den Lieferanten arbeitet, muss die LEGO Gruppe sofort informiert werden und es muss in Absprache mit den Eltern oder Erziehungsberechtigten sowie mit dem betroffenen Kind ein Wiedergutmachungsplan erstellt werden.

10.5 Jahresurlaub und Elternurlaub (z. B. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub) wird gemäß nationalen Gesetzen gewährt.

10.6 Die Gesundheit und Sicherheit schwangerer Arbeitnehmerinnen wird gemäß den geltenden gesetzlichen Vorschriften geschützt, z. B. durch Umsetzung auf eine andere Stelle, in der die Arbeitnehmerin keinen Gefahren ausgesetzt ist, oder durch die Befreiung von Nachtschichten. Schwangere sind gleich und ohne Diskriminierung zu behandeln. Obligatorische Schwangerschaftstests sind nicht erlaubt.

10.7 Kinder haben keinen Zutritt zu Produktionsbereichen, außer sie werden von verantwortlichen Erwachsenen im Rahmen einer organisierten Veranstaltung begleitet, beispielsweise bei einer Führung durchs Werk.

10.8 Arbeitnehmer erhalten Unterstützung, um den Kontakt zu Kindern halten zu können, die getrennt von dem fraglichen Elternteil leben.

⁹ Gemäß den ILO-Konventionen 33, 138, 182, 183, den ILO-Empfehlungen 146, 190, 191, der UN-Kinderrechtskonvention sowie den Kinderrechten und Geschäftsprinzipien 1, 2, 3, 4, 10.

¹⁰ Bzw. Kinder unter 14 Jahren, sofern nationale Gesetze dies so vorsehen und die Regelung mit der ILO-Ausnahmeregelung für Kinder in Entwicklungsländern konform ist.



Verantwortungsgrundlagen Umwelt

Umwelt

Der Schutz der Umwelt

Geschäfte werden so geführt, dass der Betrieb die Umweltauswirkungen und negative Einflüsse auf Gemeinschaft, Umwelt und natürliche Ressourcen minimiert, während gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit geschützt wird. Unser Konzept basiert auf dem UN Global Compact, auf den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung sowie auf anderen geltenden Gesetzen und Branchenstandards. Die LEGO Gruppe hat sich dazu verpflichtet, den Planeten zu schützen, den wir unseren Kindern hinterlassen. Darüber hinaus ist es unsere feste Überzeugung, dass eine gute Umweltleistung langfristigem Geschäftserfolg die Bühne bereitet. Deshalb gehen wir weit über die gesetzlichen Vorgaben in unseren Produktionsstätten hinaus und fordern unsere Lieferanten und Partner auf, das Gleiche zu tun. Hierzu zählt auch die Verpflichtung, dem Klimawandel entgegenzuwirken, indem wir in erneuerbare Energien investieren und unsere eigenen Emissionen in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten reduzieren.

11. Geschäfte werden so geführt, dass der Betrieb die Umweltauswirkungen minimiert und Nachhaltigkeit fördert¹¹

- 11.1 Die Vorstandsebene und/oder die höchste Geschäftsführungsebene muss die Aufsicht über ökologische Nachhaltigkeitsfragen führen.
- 11.2 Alle nationalen und lokalen Umweltschutzgesetze und umweltbezogenen Vorschriften werden eingehalten. Erforderliche Umwelt- und/oder Einleitgenehmigungen werden eingeholt.
- 11.3 Umweltmanagementsysteme sind eingerichtet, um sowohl tatsächliche als auch potenzielle Risiken oder Einflüsse (einschließlich Energie, Wasserverbrauch und Abfall) durch den Geschäftsbetrieb des Unternehmens zu managen. Systematische Überprüfungen beurteilen die Wirksamkeit dieser Systeme.
- 11.4 Größere Verursacher von Treibhausgasemissionen müssen identifiziert und quantifiziert werden, und Reduktionspläne müssen vorhanden sein. Hierzu zählen das Messen, Managen und Melden der jährlichen Treibhausgasemissionen, der Auswirkungen und der Umweltleistung.
- 11.5 Größere Energiequellen und Energiesparmöglichkeiten müssen identifiziert und in einen Energiesparplan umgesetzt werden. Hierzu zählen das Identifizieren und Ausschöpfen der Möglichkeiten eines Umstiegs auf erneuerbare Energien.
- 11.6 Die Lagerung, die Handhabung, der Transport, die Verwendung und die Entsorgung von Chemikalien erfolgen auf umweltverträgliche Weise und im Einklang mit dem Sicherheitsdatenblatt (SDB) zu dem jeweiligen chemischen Produkt.
- 11.7 Größere Abfallquellen müssen identifiziert werden, ein Abfallreduktionsplan muss aufgestellt werden und ein Kreislauf- oder Wiederverwertbarkeitsplan muss entwickelt werden. Darüber hinaus müssen Giftmüll und Restmüll getrennt und ordnungsgemäß gelagert, gehandhabt, transportiert und entsorgt werden. Es müssen Aufzeichnungen geführt werden, denen zu entnehmen ist, wie, wo und wie viel Restmüll und Giftmüll von wem verwertet wird.
- 11.8 Sofern Gesetze und Vorschriften dies vorschreiben, werden Luftemissionen vor dem Freisetzen aufbereitet. Dies wird anhand von Luftemissionstests nachgewiesen, die allen nationalen und lokalen Emissionsstandards entsprechen.
- 11.9 Sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist, wird Abwasser vor der Einleitung aufbereitet. Diese Aufbereitung wird durch Abwassertests nachgewiesen, die allen nationalen und lokalen Standards entsprechen.
- 11.10 Ein Plan zur Einsparung von Wasser einschließlich Wirkungsanalyse muss aufgestellt werden. An Standorten, an denen akuter Wassermangel herrscht, müssen Möglichkeiten zum Umstieg auf Nichttrinkwasserquellen identifiziert und ausgelotet werden. Die örtliche Gemeinschaft muss bei diesen Überlegungen konsultiert werden.

¹¹ Gemäß der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung sowie den Kinderrechten und Geschäftsprinzipien 7



Verantwortungsgrundlagen Managementsysteme

Managementsysteme unterstützen die Konformität mit den Prinzipien für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit

Es sind der Größe und dem Sektor des Unternehmens angemessene Managementsysteme vorhanden, um die Einhaltung der **Verantwortungsgrundlagen** zu managen und die Arbeitsplatzbedingungen kontinuierlich zu überwachen und zu verbessern, einschließlich einer transparenten und regelmäßigen Überprüfung von Richtlinien, Verfahren und Personal.



12. Managementsysteme

12.1 Schriftliche Richtlinien unterstützen die Prinzipien für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit.

12.2 Es sind schriftliche Richtlinien und Verfahren zur Ausübung der Sorgfaltspflicht vorhanden, die klare Rollen identifizieren, einschließlich Rechte und Verantwortlichkeiten.

12.3 Ein Vertreter der Geschäftsführung sollte die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Verantwortungsgrundlagen tragen.

12.4 Lieferanten müssen ihre Arbeitnehmer über die Prinzipien der LEGO Gruppe für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit oder vergleichbare Standards in Kenntnis setzen und ihre Führungskräfte und Vorgesetzten schulen, wie diese Prinzipien eingehalten werden können.

12.5 Training und Kommunikation erfolgen in angemessener Form, um das Verständnis und das Ausüben der Sorgfaltspflicht und das Implementieren von Verfahren zu unterstützen.

12.6 Zur Verifizierung werden Systeme (Aufzeichnungen, Lizenzen, Genehmigungen usw.) genau dokumentiert.

12.7 Durch laufende Überwachung, Risikobewertung und Risikominderung werden kontinuierlich Verbesserungen erzielt.



Anhang A



Best-Practice-Benchmarks

Die Best-Practice-Benchmarks sind zusätzliche Ziele, die wir an unseren eigenen Standorten anstreben und die wir auch all unseren Lieferanten nahelegen. Unter Umständen reichen diese zusätzlichen Zielsetzungen weiter als die gesetzliche Verantwortung und/oder internationale Standards. Die Best-Practice-Benchmarks **unterliegen keiner Prüfung**. Identifizierte Benchmarks können jedoch als Best Practices (bewährte Methoden) vermerkt werden.

Ethik

Transparenz und Integrität

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen

1. Geschäfte werden mit Transparenz und Integrität geführt

- 1.11 Alle an Geschäftstransaktionen beteiligten Manager werden bezüglich der Antikorruptionsrichtlinien geschult.
- 1.12 Es wird ein offenes und transparentes Konzept mit Kunden und Lieferanten kultiviert, Herausforderungen, Erkenntnisse und Best Practices untereinander auszutauschen.

2. Arbeit ist freiwillig

- 2.7 Lieferanten müssen eine Akte führen, die das Ablaufdatum der Reisepässe und befristeten Arbeitserlaubnisse/Visa von Wanderarbeitnehmern enthält, und sicherstellen, dass sich Wanderarbeitnehmer vor dem Ablaufdatum neue Dokumente ausstellen lassen.

3. Arbeitnehmer werden gleich und respektvoll behandelt

- 3.7 Es werden angemessene Maßnahmen ergriffen, um Arbeitnehmer mit chronischen Erkrankungen, einschließlich Erkrankungen im Zusammenhang mit HIV/AIDS, zu unterstützen, beispielsweise durch Bereitstellung spezieller Ausrüstung, Freistellung von der Arbeit für Arzttermine, flexiblen Genesungsurlaub und Wiedereingliederungsmaßnahmen.
- 3.8 Es werden Mitarbeitergespräche, Umfragen und andere Bewertungsinstrumente genutzt, und zwar unter Beteiligung unabhängiger Dritter (z. B. Nichtregierungsorganisationen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften), um in Erfahrung zu bringen, wie Arbeitnehmer den Umgang mit ihnen einschätzen.



Best-Practice-Benchmarks

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen

4. Für Arbeitnehmer gilt nicht nur die Vereinigungsfreiheit, sie haben auch das Recht auf freie Meinungsäußerung und müssen Zugang zu Beschwerdemechanismen haben.

- 4.7 Sofern nationale Gesetze dies zulassen, sollten Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, über anonyme Beschwerdemechanismen auf Missstände hinzuweisen.
- 4.8 Es werden Mitarbeitergespräche, Umfragen und andere Bewertungsinstrumente genutzt, und zwar unter Beteiligung unabhängiger Dritter (z. B. Nichtregierungsorganisationen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften), um die Effektivität der Beschwerdemechanismen zu bewerten.
- 4.9 Lieferanten und Partner nutzen die Beschwerdemechanismen als Lernmöglichkeit, um Beschwerden und deren tiefere Ursachen zu verstehen.
- 4.10 Lieferanten legen KPIs fest, um die Wirksamkeit der Beschwerdemechanismen zu überwachen.

5. Beschäftigungspraktiken und Arbeitsverhältnisse werden klar dokumentiert

- 5.6 Lieferanten müssen die Anzahl der von ihnen beauftragten Personalvermittlungsagenturen oder Zeitarbeitsfirmen begrenzen. Leih- und Zeitarbeitnehmer sollten üblicherweise nicht mehr als 30 % der Belegschaft ausmachen.

- 5.7 Es sind Richtlinien und Verfahren für die ständige Weiterbildung der Arbeitnehmer vorhanden, um ihnen weitere Fähigkeiten zu vermitteln und sie in ihrer Karriere zu fördern.

6. Angemessene Arbeitszeiten

- 6.9 In einem Sieben-Tage-Zeitraum überschreitet die Arbeitszeit einschließlich Überstunden die 60-Stunden-Marke nicht und liegt idealerweise darunter.
- 6.10 Produktivitätsverbesserungen und andere Initiativen werden umgesetzt, um die Wochenarbeitszeit innerhalb angemessener Grenzen zu halten.
- 6.11 Änderungen der Arbeitszeit erfolgen nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern.
- 6.12 Die Arbeit wird so geplant, dass keine Überstunden erforderlich sind.

7. Arbeitnehmer werden fair bezahlt

- 7.10 Arbeitgeber ergreifen geeignete Maßnahmen, um die Vergütung der Arbeitnehmer progressiv zu erhöhen und die Standards für einen Lohn, der die Lebenshaltung deckt, zu erfüllen, zum Beispiel durch Lohnerhöhungssysteme, Zusatzleistungen, Sozialprogramme und andere Leistungen.



Best-Practice-Benchmarks

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte und Wohlergehen

8. Gefährdete Arbeitnehmer werden geschützt

- 8.7 Der Lieferant bietet jungen Arbeitnehmern (bis zum Alter von 21 Jahren) anständige Arbeitsmöglichkeiten.
- 8.8 Die Lieferanten und Partner ergreifen angemessene Maßnahmen, um gefährdete Arbeitnehmer in ihrer Wertschöpfungskette zu identifizieren und zu konsultieren, um spezifische Risiken und mögliche Abhilfemöglichkeiten zu verstehen.

9. Die Gesundheit und die Sicherheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz werden geschützt

- 9.18 Richtlinien und Verfahren zur Förderung der langfristigen Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern werden eingeführt und regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft.
- 9.19 Mitarbeitergespräche, Umfragen und andere Beurteilungsinstrumente werden regelmäßig genutzt, um Risiken festzustellen und zu beurteilen, wie Arbeitnehmer ihre Gesundheit und Sicherheit einschätzen.

- 9.20 Alternative Chemikalien mit geringeren Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie für die Umwelt werden identifiziert und benutzt.

- 9.21 In allen Arbeitsbereichen müssen angemessene und nach Geschlechtern getrennte Toilettenräume mit ausreichender Privatsphäre zugänglich sein. Diese Räumlichkeiten müssen mit Waschbecken, Handseife und Papierhandtüchern ausgestattet sein. Gleichermaßen müssen ausreichende und nach Geschlechtern getrennte Duschräume vorhanden sein, mit angemessener Privatsphäre für jedes Geschlecht. In diesen Duschräumen muss laufendes warmes und kaltes Wasser verfügbar sein.

- 9.22 Sollten Unterkünfte bereitgestellt werden, muss jeder Arbeitnehmer ein separates Bett in nach Geschlechtern getrennten Räumlichkeiten erhalten, was sowohl für die Schlafräume als auch für die Toiletten gilt. Die Unterkünfte müssen natürlich und mechanisch belüftet werden können, um bei jedem Wetter für eine ausreichende Luftzirkulation zu sorgen, und auch für eine angemessene Beleuchtung muss gesorgt sein.

- 9.23 Eine Gesundheitsversorgung einschließlich Zugang zu Ärzten und Krankenversicherung sollte die spezifischen Belange von Arbeitnehmern jedes Geschlechts und Alters abdecken.



Best-Practice-Benchmarks

Kinder

Kinderrechte und familienfreundliche Arbeitsplätze

10. Kinderrechte und familienfreundliche Arbeitsplätze

10.9 Wo dies erforderlich ist, werden Arbeitgeber aktiv mit Regierungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und den Gemeinschaften vor Ort zusammenarbeiten, um die tieferen Ursachen für Kinderarbeit anzugehen (z. B. den Zugang zu einer vernünftigen Bildung). Es gibt Initiativen, die verhindern sollen, dass Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren (vor allem diejenigen mit befristeten Arbeitsverträgen) zu Personen werden, die sich nicht in Beschäftigung, Unterricht oder Aus- und Fortbildung befinden.

10.10 Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens 3 Wochen bezahlten Jahresurlaub sowie auf mindestens 14 Wochen bezahlten Elternurlaub.

10.11 Spezielle Maßnahmen werden ergriffen, um die Gesundheit und das Wohlergehen schwangerer Arbeitnehmerinnen zu fördern. Dieses Angebot geht unter Umständen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Zum Beispiel werden Gesundheits- und Ernährungsberatung sowie flexible Arbeitszeiten angeboten.

10.12 Spezielle Maßnahmen werden ergriffen, um die Gesundheit und das Wohlergehen stillender Mütter und ihrer Säuglinge zu unterstützen. Es wird auf die Arbeitsbedingungen geachtet und es werden Räumlichkeiten fürs Stillen bereitgestellt und bezahlte Stillpausen gewährt.

10.13 Wo Unterkünfte angeboten werden, werden Wohnräume für Familien zur Verfügung gestellt, damit Familien zusammenleben können. Derartige Unterkünfte sind sicher und für dort dauerhaft untergebrachte Kinder geeignet.

10.14 Gegebenenfalls werden Kinderbetreuungseinrichtungen für arbeitende Eltern bereitgestellt, sofern keine örtlichen Einrichtungen vorhanden sind, um Arbeitnehmer zu binden und das Wohlergehen der Familien zu fördern. Kinderbetreuungseinrichtungen sollten gut zugänglich, bezahlbar und (auch personell) hinlänglich ausgestattet sein, um die frühkindliche Entwicklung zu fördern.

10.15 Gemeinschaftsinitiativen zur Förderung des Wohlergehens von Familien (z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Bildungsangebote, Gesundheitsversorgung, Zugang zu sauberem Trinkwasser) werden unterstützt, um die Grundbedürfnisse der Familien von Arbeitnehmern zu erfüllen.

10.16 Mitarbeitergespräche, Umfragen und andere Beurteilungsinstrumente werden genutzt, um die Herausforderungen zu verstehen, mit denen die Familien von Arbeitnehmern konfrontiert sind.

10.17 Es sollte das Ziel verfolgt werden, für anständige und gegebenenfalls flexible Arbeitsbedingungen zu sorgen, die Arbeitnehmer ungeachtet ihres Geschlechts in ihrer Rolle als Eltern oder Erziehungsberechtigte unterstützen. Das schließt auch Wanderarbeitnehmer und Saisonarbeitskräfte ein, deren Kinder in der Heimat der betreffenden Personen geblieben sind.



Best-Practice-Benchmarks

Umwelt

Der Schutz der Umwelt

11. Geschäfte werden so geführt, dass der Betrieb die Umweltauswirkungen minimiert und Nachhaltigkeit fördert

11.11 Treibhausgasberichte werden von Dritten anhand einer international anerkannten Norm wie ISO14064-3 überprüft und validiert.

11.12 Gemäß dem 1,5-Grad-Ziel werden Ziele für die Treibhausgasemissionen gesteckt – entweder kurzfristige wissenschaftsbasierte Ziele (SBT) oder Treibhausgasneutralität bis spätestens 2050. Außerdem wird eine Roadmap veröffentlicht, die die Auswirkungen auf potenziell betroffene Personen oder Gemeinschaften berücksichtigt. Diese Ziele sollten von der Science Based Targets Initiative (STBi) anerkannt werden.

11.13 Die Verwendung von Stoffen, die sich auf die Erderwärmung auswirken (z. B. HFKW, Chlor, usw.), wird möglichst vermieden. Wo sich die Verwendung dieser Stoffe nicht vermeiden lässt, werden genaue Aufzeichnungen über Leckagen und Wartungspläne geführt.

11.14 Pläne für den Umstieg auf Strom aus 100 % erneuerbaren Energieträgern sollten zusammen mit Plänen für den Ausstieg aus fossilen Brennstoffen für Heizung, Verkehr usw. entwickelt und umgesetzt werden, sofern dies möglich ist.

11.15 Initiativen zur Förderung der Artenvielfalt werden umgesetzt. Wann immer möglich sollten Interessengruppen aus der gesamten Wertschöpfungskette an diesen Initiativen mitwirken.

11.16 Müllverbrennung und vor allem Mülldeponien sollten vermieden werden. Wenn auf Müllverbrennung zurückgegriffen wird, sollte sie unbedingt zur Erzeugung von Wärme und/oder Elektrizität genutzt werden.

11.17 Es sollten Ziele für die Reduzierung des Gesamtabfallvolumens sowie für den Abfall pro produzierter Einheit festgelegt werden. Darüber hinaus sollten Verbesserungen der Recyclingquote angestrebt werden.

11.18 Verpackungen werden auf das absolute Minimum reduziert. Die äußeren Kartonverpackungen werden ohne Logos erzeugt, um eine Weiterverwendung zu ermöglichen.

11.19 Es werden Maßnahmen ergriffen, um Gefahrstoffe aus den Lieferketten zu entfernen. Wo der Gebrauch solcher Giftstoffe unvermeidbar ist, müssen genaue Aufzeichnungen über deren Verwendung und Management geführt werden.

11.20 Wo keine gesetzlichen Vorgaben dies regeln, müssen die Luftemissionen und die Qualität des Abwassers regelmäßig von zugelassenen Messfirmen überwacht werden.



Best-Practice-Benchmarks

Managementsysteme unterstützen die Konformität mit den Prinzipien für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit

12. Managementsysteme

- 12.8 Dokumente und Aufzeichnungen sind transparent und werden gemäß der Dokumentenklassifizierung für Lizenzen und Zulassungen öffentlich gemacht; Selbstbewertungen und Revisionen; Pläne für und Berichte zu Korrekturmaßnahmen; Verfahren für die Personalverwaltung und Systemaufzeichnungen.
- 12.9 Kommunikation und Training sind über diverse geeignete Kanäle in der oder den Sprachen der Belegschaft zugänglich. Es gibt Mitteilungen und Schulungen zu den Arbeitsrichtlinien des Unternehmens, den gesetzlich vorgeschriebenen Rechten und Verantwortlichkeiten der Arbeitnehmer sowie zu den Prinzipien der LEGO Gruppe für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit.
- 12.10 Die Geschäftsleitung prüft diese Informationen routinemäßig auf Lücken und veröffentlicht mindestens einmal im Jahr Berichte über die Menschenrechte, die ökologische Sorgfaltspflicht und die Leistung jedes Standorts.



**Vielen Dank
für die
Aufmerksamkeit.**