



레고 그룹

책임 있는  
비즈니스  
원칙





# 소개

레고 그룹은 우리 아이들이 물려받게 될 사회와 지구에 긍정적인 영향을 미치고자 합니다.

이는 당사의 가치와 당사의 정책 프레임워크, 그리고 유엔 글로벌 콤팩트, 유엔 기업과 인권 이행 지침, 국제 권리 장전, 아동권리와 경영원칙, 국제노동기구(ILO)의 노동에서의 기본원칙과 권리에 대한 선언, 여덟 가지 ILO 핵심협약 및 지속가능 발전 목표에 대한 당사의 장기적 공약에 기본 반영되어 있습니다.

당사는 레고® 제품 생산에 관여하는 모든 사람의 권리와 복지를 보장하고 미래 세대를 위해 환경을 보호하는 것을 지향합니다. 또한 최대한 가족 친화적인 직장을 만들기 위해 노력함으로써 어린이의 권익을 최대한 보호하기 위해 노력합니다. 당사는 당사의 조직 비전, 공약 및 가치를 공유하고 투명한 방식으로 당사와 협력하는 것에 동의하는 공급업체들과의 협력을 추구합니다. 당사는 공급업체와 장기적인 관계를 맺고 모범사례를 지키기 위해 노력하는 사람들에게 적절한 보상을 제공하고자 합니다. 이는 옳은 일일뿐 아니라, 지속 가능하고 규정을 준수하는 비즈니스와 탄력적인 공급망 구축 노력의 일환으로 적절히 비즈니스를 수행한다는 의미를 갖습니다.

레고 그룹의 책임 있는 비즈니스 원칙에는 레고 생산 현장, 공급업체 및 파트너에 대한 레고의 기대치가 명시되어 있습니다. 당사는 윤리, 사람, 어린이 및 환경과 관련하여 12가지 원칙을 두고 있으며, 이에 기초하여 책임 기반을 제시합니다. 이는 당사의 놀이, 사람, 지구, 그리고 파트너 약속과 부합합니다. 당사의 네 가지 약속은 당사의 믿음에 기초하며, 당사가 만들어가는 체험의 방향을 결정짓습니다.

책임 기반은 국제적으로 인정되는 인권, 윤리 및 환경 관행, 국내법, 국제 기준 및 관련 UN 및 ILO 협약에 기초한 최소한의 요구 사항입니다. 이러한 기준이 관련 법률에서 요구하는 수준을 상회할 경우, 보다 엄격한 쪽의 기준이 적용됩니다.

각 원칙에 대한 모범사례 벤치마크는 부록에 제시되어 있습니다. 동 벤치마크는 당사의 모든 구성원이 당사 시설 내에서 준수해야 하는 동시에 모든 공급업체가 따라야 할 목표에 해당합니다. 이는 법적 책임 및/또는 국제 기준을 넘어설 수 있습니다.

책임 있는 비즈니스 원칙은 모든 관련 부속 정책 및 지침과 연계하여 읽어야 합니다.





# 적용

당사는 모든 공급업체와 파트너가 레고 그룹의 책임 있는 비즈니스 원칙에 부합하는 방식으로 행동할 것을 기대합니다. 이 원칙의 적용 대상은 다음과 같습니다.

- 레고® 생산 현장.
- 당사와 계약을 맺은 레고 제품의 재료, 구성품 및 포장재 공급업체
- 라이센싱 파트너 및 해당 파트너에 소속되어 레고 브랜드 상품을 생산하는 제조업체
- 레고 브랜드 제품 또는 레고 ID가 표시된 구성품의 주요 부분을 제공하거나 처리하는 모든 하위 공급업체
- 간접 공급업체(즉, 당사가 재판매할 수 없는 상품 또는 서비스의 공급업체)
- 레고 브랜드 제품을 생산하거나 레고 법인에 서비스를 제공하는 하청업체(계약 노동 제공자 포함).

공급업체 및 파트너는 자체 운영을 통해 모든 책임 기반 요건을 준수할 책임이 있습니다. 또한 자체 공급망 내부에 대해 적절한 실사를 수행하는 동시에 위험이 높은 것으로 확인된 영역에 중점을 두고 책임 기반 또는 유사한 기준을 적용할 책임이 있습니다.

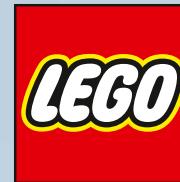
그 외에도, 레고® 제품에 사용되는 금속 또는 전자 부품의 공급업체는 레고 분쟁 광물에 대한 그룹 정책 선언을 준수해야 합니다. 모든 공급업체와 파트너는 레고 제품 또는 브랜드 상품 생산에 동원되는 일체의 공장, 하청업체 또는 하청 공급업체(인력 대행업체 포함)의 현황을 레고 그룹에 알리고 사전 승인을 받아야 합니다.

# 성과 관리

공급업체는 비즈니스의 규모와 업태에 적합한 관리 시스템을 갖추고, 책임 기반 요건의 준수 실태를 관리해야 합니다. 여기에는 규정 준수 및 지속적인 개선을 보장할 수 있도록 명확한 관리 책임, 정책 및 실사 절차, 교육, 커뮤니케이션 및 검토 메커니즘(예: 내부 감사)이 포함되어야 합니다. 또한 고위 경영진이 전반적인 규정 준수에 대한 책임을 져야 합니다.



이 문서는 RBP(책임 비즈니스 원칙)의 원본인 영어 버전을 번역한 것입니다. 이 번역본과 영어 버전 간에 어떠한 차이 또는 불일치가 있을 경우, 영어 버전이 공식적이며 권위 있는 문서로서 우선 적용됩니다.



# 성과 평가 및 개선

공급업체는 이러한 원칙이 일상적으로 적용된다는 사실을 입증할 수 있어야 합니다.

레고 그룹 또는 그 대리인은 공급업체, 하청업체 및 하위 공급업체에 대한 평가(공개, 일부 공개 또는 비공개)를 정기적으로 수행하고 성과 데이터를 제출할 것을 요구합니다. 여기에는 레고 브랜드 제품 또는 레고 ID가 표시된 구성품의 주요 부분을 제공하거나 처리하는 하위 공급업체에 대한 정기 감사가 포함됩니다.

당사는 당사 또는 당사 대리인을 속이는 공급업체에 대해 그것이 고의적이었는지 아니었는지를 불문하고 무관용 원칙을 적용하며, 그러한 행동은 비즈니스 관계의 종료를 초래할 수 있습니다. 또한 평가 기간 중에 공급업체는 평가에 협력해야 하며, 필요에 따라 작업 구역, 기록, 근로자, 주택 및 보육 시설에 대한 완전한 접근이 가능하도록 지원을 해야 합니다. 공급업체가 책임 기반을 준수하지 못한 것이 확인될 경우 당사는 해당 공급업체에 대해 이를 해결하기 위한 실행 계획을 개발할 것을 요구합니다. 또한 모범사례 벤치마크에 대한 진행 상황을 평가하고 그 결과를 비즈니스 결정에 반영합니다.

당사는 일부 해결하기 어려운 문제가 있을 수 있다는 점을 인지하며, 따라서 공급업체가 문제를 투명한 방식으로 당사와 공유할 것을 권장합니다. 당사는 개선을 하려는 진정한 의지를 나타내는 공급업체를 항상 지원하고자 합니다. 만일 공급업체가 합의된 시정 조치를 지속적으로 이행하지 않거나 규정 불이행의 양상이 심각한 경우, 레고 그룹은 벌칙 없이 즉시 비즈니스 관계를 종료할 권리를 보유합니다. 레고 그룹은 공급업체 및 생산 현장의 이름과 주소를 공개할 권리를 보유합니다. 또한 당사는 책임 기반 요건의 위반 사실을 당사에 신고할 것을 모두에게 권장합니다. 신고는 비밀리에 익명으로, 그리고 보복에 대한 두려움 없이, [responsibility@LEGO.com](mailto:responsibility@LEGO.com) 및 [LEGO Compliance Line](#)을 통해 할 수 있습니다.



# 책임 기반 윤리

윤리

투명성 및 진정성

당사의 접근 방식은 유엔 부패 방지 협약, 영국 뇌물 수수법 및 기타 관련 국제법에 근거를 두고 있습니다. 레고 그룹은 모든 비즈니스가 합법적이고 투명성을 지켜지는 방식으로 수행되기를 기대합니다.

## 1. 비즈니스를 투명성과 진정성에 기초하여 수행합니다.

1.1 레고 그룹과 그 대리인은 상시적으로 생산 현장에 대한 완전한 접근 권한을 갖습니다.

1.2 레고® 제품 또는 구성품의 생산과 관련된 모든 하청업체 또는 하위 공급업체는 사전에 레고 그룹에 통지되고 승인을 받아야 합니다. 공급업체는 상표 및 저작권을 포함한 레고의 지적 재산을 레고 그룹이 명시적으로 승인한 대로만 사용해야 합니다.

1.3 비즈니스를 획득 또는 유지하거나 사업적 이득을 얻기 위해 레고 그룹 또는 그 대리인을 오도하거나 그렇게 하도록 다른 사람에게 압력을 가하는 행위는 용납될 수 없으며, 레고 그룹이 계약을 해지하거나 법적 조치를 취하는 결과를 초래할 수 있습니다. 그러한 행위의 범위에는 위조된 급여 또는 시간 기록을 제시하고 근로자 인터뷰에 영향을 미치기 위해 근로자와 말을 맞추는 것이 포함됩니다.

1.4 모든 관련 국내법과 뇌물 수수 방지법 및 부패 방지법을 포함한 기타 관련 법률을 항상 준수합니다.

1.5 뇌물 수수 및 부패를 방지하기 위한 정책과 절차를 수립하고 정기적으로 검토하여 효과적으로 운영되도록 합니다.

1.6 어떤 형태로든 뇌물(급행료 지불 포함)에 대한 제의, 약속, 제공, 요청, 수령 등의 또는 수락을 하지 않습니다.

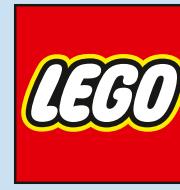
1.7 선물 교환, 접대 및 유흥이 비즈니스 결정에 부당한 영향을 미치거나 영향을 미치는 것으로 보여서는 안 됩니다.

1.8 레고 그룹이 공유하는 기밀 및/또는 업무상 중요한 정보를 안전하게 보호합니다. 여기에는 관련 데이터 보호 및 보안 법률에 따라 처리되어야 하는 개인 데이터가 포함됩니다.

1.9 개인적 이익과 레고 그룹의 이익 사이에 충돌을 일으키거나 충돌을 야기하는 것으로 보이는 상황이 발생하는 것을 회피합니다. 아울러 그러한 상황이 발생할 경우 즉시 레고 그룹에 알려야 합니다.

1.10 공급업체와 파트너는 공급망 실사 원칙이 행동 강령에 포함되고 적절한 실사가 이루어지도록 모든 합당한 노력을 기울여야 합니다. 이러한 기대 사항은 공급업체/파트너의 공급업체에 대해서도 적용됩니다.





# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지

당사의 접근 방식과 용어 정의는 세계 인권 선언, 국제 노동 기구의 직장에서의 기본 원칙과 권리, 유엔 기업과 인권 이행 지침, 유엔 아동의 권리에 관한 협약, 아동 권리와 비즈니스 원칙 및 기타 유엔 및 국제 노동 기구 협약으로부터 파생되었습니다.

레고 그룹은 모든 기업이 인권을 존중하고 인권 침해에 연루되지 않도록 할 책임을 져야 한다는 원칙을 적용합니다. 당사는 근로자의 건강, 안전 및 복지가 항상 보호되고 모든 근로자가 동등하게 대우받고 존중될 것을 기대합니다.

## 2. 자발적 노동<sup>1</sup>

2.1 모든 형태의 현대판 노예 또는 강제 노동(노동자가 자신의 의지에 반하여 일하도록 강요당하거나 처벌의 위협으로 인한 압박을 받는 상황 및 부채 속박 또는 교도소 노동으로 정의됨)은 엄격히 금지됩니다.

2.2 이동의 자유를 제한하지 않습니다(구내식당에서의 이동, 휴식 시간, 화장실 사용, 마실 물 또는 필수 의료 처치 포함). 근로자는 교대 근무 종료 후 사업장을 떠날 수 있습니다.

2.3 일체의 초과 근무 요청은 국내법, 관련 단체 협약 및 국제 기준에 부합해야 합니다.

2.4 공급업체는 근로자가 현지 법률 또는 계약 조건에 따라 고용 계약을 자유롭게 종료하는 것을 억지하거나 방해해서는 안 됩니다. 또한 모든 중대한 변경 사항을 현지 법률에 따라 근로자에게 명확하게 설명해야 합니다.

2.5 근로자는 여권, 신분 증명서, 취업 허가증, 여행 서류 및 기타 개인 법적 서류를 고용 조건부로 직장에 보관할 의무가 없습니다.

2.6 근로자는 채용이 되기 위해 공급업체나 대리인에게 어떤 형태로든 채용 수수료나 보증금을 지불할 필요가 없습니다. 수수료를 지불한 경우 공급업체는 즉시 근로자에게 환불해야 합니다.



<sup>1</sup> ILO 협약 100, 111, 158, 159; ILO 권고 90, 111, 168; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.



# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지

## 3. 근로자가 동등하게 대우받고 존중받습니다<sup>2</sup>

3.1 민족, 피부색, 연령, 성별, 종교, 성적 취향, 정치적 견해, 장애 또는 국내법, 관련 단체협약 및 국제 기준에 따라 보호되는 기타 특성을 이유로 고용, 보상, 교육 기회, 승진, 해고 또는 퇴직에 있어 직접적 또는 간접적인 차별을 하지 않습니다.

3.2 근로자는 직무와 관련이 없는 건강 검사를 받을 의무가 없습니다. 강제적인 임신 검사는 허용되지 않습니다.

3.3 모든 근로자를 존중과 존엄으로 대우받아야 합니다. 직장 또는 기타 관련 시설에서 근로자의 요구 사항으로 인해 근로자가 따돌림, 피해당함, 협박, 폭력, 체벌 또는 신체적, 성적, 심리적, 언어적 괴롭힘 또는 학대의 대상이 되어서는 안 됩니다. 근로자의 요구는 합당한 방식으로 수용되어야 합니다.

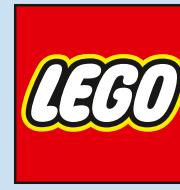
3.4 모든 보안 실행 방식이 성별에 적합하며 불편을 끼치지 않습니다. 몸수색은 법적으로 허용되고 정당한 사유가 있어야 가능하며, 같은 성별의 사람이 수행해야 합니다.

3.5 근로자의 프라이버시가 존중되고, 개인 데이터가 개인 데이터 및 데이터 보호 법률에 따라 처리됩니다.

3.6 징계 절차가 투명하고 공정한 에스컬레이션 절차에 따라 명확하게 문서화되고, 근로자, 관리자 및 감독자에게 설명되며, 징계 조치에 대한 정확한 기록이 보관됩니다.

<sup>2</sup> ILO 협약 100, 111, 158, 159; ILO 권고 90, 111, 168; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.





# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지



## 4. 근로자의 결사의 자유, 표현의 자유에 대한 권리 및 고충 처리 규정에 대한 권한을 보호합니다<sup>3</sup>

4.1 근로자는 노동조합 또는 합법적인 대안적 형태의 근로자 대표단을 결성하거나 가입하거나 가입을 거부할 권리, 노동조합 활동에 참여할 권리, 자신의 대표자를 선출할 권리, 고용주의 협박, 괴롭힘 또는 제재 없이 단체 교섭을 할 권리를 갖습니다.

4.2 근로자 대표는 공정하고 투명한 방식으로 선출되고, 차별받지 않으며, 보복에 대한 두려움 없이 자신의 대표권 및 노동조합 활동을 수행할 수 있습니다.

4.3 근로자는 보복에 대한 두려움 없이 근무 조건에 대한 고충을 자유롭게 토로하고, 기밀리에 익명으로 우려를 제기할 수 있습니다.

4.4 고용주는 근로자가 경영진에게 의견을 제공할 수 있는 명확하고 투명한 시스템을 실행하고 있습니다 (예: 정기적이며 문서화된 근로자 위원회 회의). 추가적으로, 효과적인 대화를 보장하기 위해 경영진과 노동 조합 및/또는 근로자 대표 간에 정기적이고 진정성 있고 건설적인 쌍방향 커뮤니케이션이 진행됩니다.

4.5 근로자와 확인된 이해관계자가 기밀리에 우려 사항을 제기할 수 있도록 비즈니스의 규모와 부문에 적합한 고충 처리 메커니즘이 마련되어 있습니다. 또한 이를 모든 근로자(임시직 근로자 및 취약 그룹 포함)에게 널리 알리고, 근로자들이 이를 이용할 수 있어야 하며, 기밀이 유지되는 가운데 편견 없이 시기적절하고 투명한 방식으로 관리해야 합니다. 공급업체/파트너는 일체의 사고 발생 시 근로자와 상의하여 구제 조치를 취할 수 있도록 해야 합니다.

4.6 근로자는 보복의 두려움 없이 레고 그룹 또는 그 대리인에게 책임 기반 위반 사항을 언제든 알릴 수 있으며, 그 수단으로 모니터링 방문 및/또는 [responsibility@LEGO.com](mailto:responsibility@LEGO.com) 이메일 또는 [LEGO Compliance Line](#)을 이용할 수 있습니다.

<sup>3</sup> ILO 협약 87, 98, 135, 154; ILO 권고 135, 143; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.



# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지



## 5. 고용 관행 및 관계가 명확히 문서화됩니다<sup>4</sup>

5.1 법으로 요구되는 경우, 모든 근로자에게 고용 조건(근무 시간, 급여, 복리후생 및 지불 조건 포함)이 설명된 서면 계약서를 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 제시합니다.

5.2 사업장의 모든 근로자(파견 근로자 포함)가 등록되어 있고 합법적으로 일할 권리를 갖습니다. 또한 '일할 권리'와 관련된 기록(예: 취업 허가증)을 유지관리합니다.

5.3 노동 또는 사회 보장 규정에 따른 의무를 회피하기 위한 목적으로 기간제 계약, 임시직이나 파견 근로자 또는 하청 계약을 과도하게 사용하는 것은 금지됩니다.

5.4 채용, 고용 및 수습에서 해고 절차에 이르기까지 고용의 모든 측면을 포괄하는 고용 정책, 관행 및 기록을 명확하게 문서화하고 유지합니다.

5.5 고용 시 모든 사원(관리자 포함)을 대상으로 최소한의 고용 정책, 보상, 보건안전 및 노사 관계 (결사의 자유에 대한 권리 포함)에 관한 교육을 실시합니다. 근로자의 법적 권리와 책임이 근로자에게 전달되고 근로자가 이해할 수 있도록 교육을 정기적으로 업데이트합니다.

<sup>4</sup> ILO 협약 122, 158, 175; ILO 권고 166, 182; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.



# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지



## 6. 근무 시간을 합리적으로 운영합니다<sup>5</sup>

6.1 시간제 근로자를 위해, 또는 법으로 요구되는 경우에, 근무 시간, 초과 근무 및 휴가를 기록하기 위한 투명하고 정확하며 신뢰할 수 있는 시스템이 마련되어 있습니다.

6.2 각 직원의 전체 근태 기록을 최소 12개월(또는 법률로 규정된 그 이상의 기간) 동안 유지합니다.

6.3 계약에 의한 표준 근로시간은 현지 법률 또는 단체협약에 의거하며, 초과 근무를 제외하고 주당 48 시간을 넘지 않습니다.

6.4 근로자는 현지 법률에서 허용하는 경우 7일마다 최소 1일(연속 24시간) 또는 14일마다 2일의 휴가를 쓸 수 있습니다.

6.5 근로자는 매 24시간마다 최소한 연속 10시간의 휴식을 취해야 합니다.

6.6 고용주는 현지 법률로 지정되거나 계약상 합의된 근로자의 휴가(연차 또는 육아 휴가 포함) 사용에 대해 부당한 제한을 가하지 않습니다.

6.7 근로자는 현지 법률에서 요구하는 모든 공식 공휴일 또는 대체 공휴일을 보장받습니다.

6.8 합리적인 한도 내에서 주간 근무 시간을 관리하고 7일 동안의 근무 시간을 누적 기준 60시간으로 제한하기 위한 시스템을 모든 시설에 갖춥니다.

<sup>5</sup>ILO 협약 1, 14, 30, 160; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.



# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지



## 7. 근로자에게 공정한 임금을 지급합니다<sup>6</sup>

7.1 임금을 계산하고 기록하기 위한 투명하고 정확하며 신뢰할 수 있는 시스템이 마련되어 있습니다.

7.2 근로자는 표준 근무 주간에 대해 해당 국가의 법적 최소 수준 또는 단체 교섭 협약 사항 중에서 높은 쪽을 기준으로 임금과 혜택(공제 후 기준)을 받으며, 초과 근무 수당을 포함한 임금이 적어도 월 단위로 근로자에게 직접 전액 지급됩니다.

7.3 임금이 근로자와 근로자의 유자격 피부양자의 식비와 주거비 및 기타 기본적인 필요를 충족하고 일부 재량 소득을 제공하기에 충분합니다.

7.4 초과 근무 시간에 대해 시간당 정상 임금의 1.25배 이상의 초과 요율 또는 현지 법률에 지정된 그 이상의 요율로 보상을 합니다.

7.5 근로자에게 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 급여명세서를 제공하며, 그 안에 정규 및 초과 근무 수당, 보너스, 공제 및 최종 급여를 포함한 모든 관련 임금 정보가 명확하게 요약되어야 합니다.

7.6 해당되는 경우, 연차 휴가, 병가 및 육아 휴직을 포함하여 현지 법률 및 규정에서 요구하는 연금 및 휴가 조항과 같은 모든 혜택을 제공합니다.

7.7 업무 성과와 관련된 금전적 공제는 금지됩니다.

7.8 현지 법률의 요구 사항을 초과하여 근로자에게 제공되는 모든 서비스(예: 주택 또는 구내 식당 식사)는 선택 사항이어야 하고, 비용이 정확하고 합리적이어야 하며, 고용주가 부담하는 서비스 비용을 초과할 수 없습니다.

7.9 동일 노동에 대한 동일 임금을 보장하기 위한 정책과 절차를 수립하고 정기적으로 검토하여 효과적으로 운영합니다.

<sup>6</sup> ILO 협약 26, 95, 117, 131, 132, 183; ILO 권고 135; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.



# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지



## 8. 취약한 근로자가 보호됩니다<sup>7</sup>

8.1 18세 미만의 미성년 근로자 채용 및 고용에 관한 모든 법적 의무 및 제한 사항을 준수합니다.

8.2 위험한 작업, 야간 근무 또는 건강, 안전 또는 복지에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 모든 종류의 작업으로부터 18세 미만의 근로자(직업 연수생 포함)를 보호합니다.

8.3 취약한 근로자(임시직 근로자, 파견 근로자, 재택 근로자, 아주 근로자, 학생 근로자, 직업 연수생 및 임산부 근로자 또는 국내법에 의한 보호가 부족할 수 있는 소수 집단의 근로자가 포함되며, 이에 국한되지 않음)에 대해 타 근로자와 동일한 혜택과 기회 및 편견 없는 직장이 제공됩니다.

8.4 공장 관리자는 직접 고용되어 있든 인력 파견 기관을 통해 고용되어 있든, 현장의 모든 근로자에게 책임 기반이 적용되도록 할 책임이 있습니다.

8.5 파견 근로자 또는 아주 근로자를 사용하는 경우, 채용 기관과의 명확한 서면 계약이 체결되고, 적절한 실사가 수행되며, 공급업체는 오직 법인으로 등록된 채용 대행사 및 노동 공급자만을 이용합니다. 근로자가 취업을 위해 채용 수수료를 지불하지 않도록 하는 절차를 마련해야 합니다. 책임 기반은 파견 근로자에게도 적용됩니다.

8.6 관련 법률 및 규정에 따른 학생 기록의 적절한 유지, 교육 파트너의 엄격한 실사, 학생 권리의 보호를 통해 견습 학생, 인턴 및 수습생의 관리가 보장되어야 합니다. 모든 견습 학생, 인턴 및 수습생에 대해 적절한 지원과 교육이 제공됩니다.

<sup>7</sup> ILO 협약 79, 90, 138, 143; ILO 권고 146; 유엔 아동 권리 협약; 아동의 권리와 비즈니스 원칙에 근거.



# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지



## 9. 근로자의 직장 내 건강 및 안전이 보호됩니다<sup>8</sup>

9.1 안전하고 건강한 환경을 제공하며, 모든 생산 구역은 물론 주방, 구내 식당, 사무실, 주택 및 레크리에이션 구역을 국내 법률 및 규정에 따라 제공합니다.

9.2 관리 담당자에게 책임을 할당하여 근로자의 건강과 안전을 보호하는 관리 시스템이 마련되어 있습니다.

9.3 시설 규모에 맞는 보건 및 안전 위원회를 근로자가 참여하는 형태로 구성합니다.

9.4 정기적인 위험 평가를 실시하여 위험 및 작업 관련 위험(저장, 폐기물 관리, 비상 대응 계획 및 절차와 같은 비생산 활동을 포함)을 식별합니다. 직원에 대한 잠재적 위험 수준을 평가하고, 그러한 평가에 따라 통제 조치를 수립해야 합니다.

9.5 업무로 인해, 업무와 관련하여, 또는 업무 중에 근로자에게 발생하는 사고, 부상 또는 질병을 예방하기 위한 효과적인 조치를 취합니다. 이러한 조치는 직장에 내재된 위험의 원인을 합당한 선에서 제거하고 관리하는 것을 목표로 합니다. 직장에서의 사고와 부상 및 실행된 조치가 기록되고 문서화됩니다.

9.6 직업적 위험에 정기적으로 노출되는 근로자에 대해 건강 검진이 제공되어야 하며, 관련 법률 및 규정에서 정한 빈도로 검사를 받아야 합니다.

9.7 모든 근로자가 산업 보건 및 안전, 화재 및 전기 안전, 폐기물 및 화학 물질 관리(해당되는 경우) 직무에 관한 교육 및 인증을 받으며, 안전한 보관, 취급, 운송 및 사용이 그 범위에 포함됩니다.

9.8 건물의 강도, 안정성 및 안전한 사용을 적절한 법적 허가 및 인증을 통해 입증합니다.

9.9 적당한 온도와 공기의 질을 보장하기 위해 작업 환경에 충분한 조명, 난방 및 환기 시설을 갖춥니다.

<sup>8</sup> ILO 협약 148, 155, 170; ILO 권고 164, 190; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.



# 책임 기반 사람

사람

근로자 권리 및 복지



## 9. 근로자의 직장 내 건강 및 안전이 보호됩니다<sup>8</sup>

9.10 작업 프로세스에 맞게 조정되고 활동에 대한 위험 평가에 부합하는 관련 개인 보호 장비(PPE)가 근로자에게 무상으로 제공됩니다. 또한 근로자가 PPE의 적절한 사용, 보관 및 유지 관리에 대한 교육을 받습니다.

9.11 화학 물질을 안전하게 취급, 운송 및 보관합니다.

9.12 해당 법률 및 규정에서 요구하는 바에 따라, 화학 물질 및 위험 물질의 취급, 운송, 보관, 처리 및 처분에 대한 허가, 라이센스, 등록 및 인증을 취득하고 유지해야 합니다.

9.13 안전 장치의 설치와 더불어 안전과 최적의 상태를 보장하기 위해 기계에 대한 정기 점검이 수행됩니다. 모든 근로자가 이해할 수 있는 명확한 지침 또는 경고 표지판이 게시되고, 잠금/태그아웃 절차가 수립되고 준수되며, 수리 및 유지 관리 행위 중의 예기치 않은 통전 또는 위험한 에너지 방출이 방지됩니다.

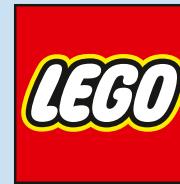
9.14 모든 근로자에게 화재 위험 예방, 정기적인 소방 훈련 및 화재 안전 교육을 실시하여 화재 및 응급 시의 안전을 보장합니다. 화재 안전 기준에 대한 보다 자세한 사항은 별도의 지침에 명시되어 있습니다.

9.15 응급 처치 시설을 쉽게 이용할 수 있고, 응급 처치 교육을 받은 직원이 항상 현장에 상주하며, 모든 근로자에게 이러한 서비스에 대한 동등한 접근이 허용됩니다.

9.16 깨끗한 식수, 적절한 화장실 및 세척 시설이 근로자의 존엄성을 존중하는 방식으로(예: 출입문, 청결) 근로자에게 제공하고, 해당되는 경우 식품 준비와 보관을 위한 깨끗한 시설을 이용할 수 있도록 합니다.

9.17 주택 및 보육 서비스 시설(제공되는 경우)이 생산 구역과 분리되어 있으며 위의 모든 요구 사항이 적용됩니다. 또한 모든 주택이 합리적인 개인 공간 및 프라이버시 수준, 개인 소지품의 안전한 보관, 적절한 급수, 소독 및 위생 기준을 비롯한 근로자의 기본 요구 사항을 충족합니다.

<sup>8</sup> ILO 협약 148, 155, 170; ILO 권고 164, 190; 세계 인권 선언; 유엔 기업과 인권 이행 지침에 근거.



# 책임 기반 아동

아동

아동의 권리 및 가족 친화적인 입장



당사의 접근 방식은 세계 인권 선언, 유엔 기업 및 인권 이행 원칙, 유엔 아동 권리 협약, 아동의 권리와 비즈니스 원칙 및 기타 유엔 및 국제 노동 기구 협약에 근거하고 있습니다.

레고 그룹은 어떠한 어린이도 비즈니스 운영으로 인해 직간접적으로 피해를 입어서는 안 된다는 원칙을 고수합니다. 아동 노동은 어떤 형태로든 금지됩니다. 그 밖에도 당사는 한 걸음 더 나아가 어린이들에게 긍정적인 영향을 미치고자 합니다. 당사는 직장에서 가족, 부모 및 보호자를 지원함으로써 특히 조기 아동 발달에 긍정적인 영향을 미치는 동시에 근로자의 유지율과 충성도를 높일 수 있다고 믿습니다.

## 10. 아동: 아동의 권리 및 가족 친화적인 입장<sup>9</sup>

10.1 직간접 고용을 불문하고 모든 형태의 아동 노동을 금지합니다.

10.2 근로자의 최소 연령은 의무 교육 이수 연령 이상이며, 어떤 경우에도 15세 이상이어야 합니다.<sup>10</sup>

10.3 모든 근로자에 대해 연령 확인 검사를 수행하고 증거를 문서화합니다. 이 과정은 근로자를 비하하거나 무례하지 않은 방식으로 현지 법률 및 규정에 따라 이루어져야 합니다.

10.4 공급업체가 직간접적으로 아동 노동과 관련이 있는 것으로 확인되는 경우, 레고 그룹은 즉시 통지를 받아야 하고, 아동의 부모 또는 보호자 및 해당 아동과 협의하여 개선 계획을 수립해야 합니다.

10.5 연차 및 육아 휴직(예: 출산, 육아휴직)을 현지 법률에 따라 보장합니다.

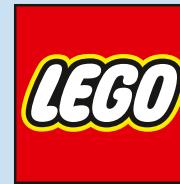
10.6 임산부의 건강과 안전을 법적 요구 사항에 따라 보호하고(예: 위험에 노출되지 않도록 작업 기능을 조정하거나 야간 작업을 중단하는 등), 임산부와 산모를 차별 없이 동등하게 대우합니다. 강제적인 임신 검사는 허용되지 않습니다.

10.7 아동은 생산 구역에 접근할 수 없습니다. 단, 인솔자 동반 투어와 같은 체계적인 행사의 일환으로 책임 있는 성인을 동반하는 경우는 예외로 합니다.

10.8 근로자가 떨어져 살고 있는 모든 자녀와 연락을 유지할 수 있도록 지원합니다.

<sup>9</sup>ILO 협약 33, 138, 182, 183; ILO 권고 146, 190, 191; 유엔 아동 권리 협약; 아동의 권리와 비즈니스 원칙 1, 2, 3, 4, 10.

<sup>10</sup> 또는 ILO 개발도상국 예외 조항에 따라 현지 법률에 규정된 경우 14세.



# 책임 기반 환경

환경

환경 보호

지역사회, 환경 및 천연 자원에 대한 환경 영향과 악영향을 최소화하는 동시에 대중의 건강과 안전을 보호하는 방식으로 비즈니스가 수행됩니다. 당사의 접근 방식은 유엔 글로벌 콤팩트와 지속 가능 개발 목표 그리고 기타 관련 법률과 업계 표준을 근거로 하고 있습니다. 레고 그룹은 어린이들이 물려받을 지구를 보호하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 또한 당사는 양호한 환경 성과를 유지하는 것이 장기적인 비즈니스 성공의 발판이 되어줄 것으로 믿습니다. 따라서 당사는 자체 생산 현장의 법률 준수는 물론, 더 나아가 공급업체와 파트너도 동일한 조치를 취하도록 권장합니다. 여기에는 재생 가능 에너지에 투자하고 자체 배출량을 줄이며 공급업체와 협력하여 기후 변화를 해결한다는 공약이 포함됩니다.



## 11. 환경에 미치는 영향을 최소화하고 지속 가능성 수용하는 방식으로 비즈니스를 수행합니다<sup>11</sup>

11.1 이사회 수준 및/또는 고위 경영진 수준에서 환경 지속 가능성 문제를 감독해야 합니다.

11.2 모든 국내법 및 지역 환경 보호법과 환경 관련 규정을 준수하고, 필요한 환경 및/또는 배출 허가를 유지합니다.

11.3 회사가 수행하는 비즈니스 활동의 실제 및 잠재적 (위험) 영향(에너지, 물 사용 및 폐기물 포함)을 모두 관리하고 체계적인 검토를 통해 그 효과를 평가하기 위한 환경 관리 시스템이 수립되어야 합니다.

11.4 GHG 배출의 주요 원천을 파악하고 정량화하며 감축 계획을 수립해야 합니다. 여기에는 연간 GHG 배출량, 영향 및 환경 성과를 측정, 관리 및 보고하는 것이 포함됩니다.

11.5 에너지 절약 계획(재생 에너지로 전환할 수 있는 가능성의 식별 및 탐색 포함)을 통해 주요 에너지원과 에너지 절감 가능성이 식별되어야 합니다.

11.6 모든 화학 물질이 환경적으로 안전한 방식으로 저장, 취급, 운송, 사용 및 폐기되며, 각 화학 제품의 안전보건자료(SDS)를 준수합니다.

11.7 주요 폐기물 발생원을 식별하고 폐기물 감소와 순환 또는 재활용 계획을 개발해야 합니다. 또한 유해 폐기물과 일반 폐기물을 분리하여 적절하게 보관, 취급, 운송 및 폐기해야 합니다. 일반 폐기물과 유해 폐기물을 어떻게, 어디서, 얼마나 많이, 누가 처리하는지에 대한 기록을 보관해야 합니다.

11.8 법으로 요구 및 허가되는 경우, 모든 국내법 및 지역 매연 배출 표준을 충족하는 매연 테스트를 통해 입증된 방식에 따라 배기 가스를 배출 전에 처리합니다.

11.9 법으로 요구되는 경우, 모든 국내법 및 지역 배출 표준을 충족하는 폐수 테스트를 통해 입증된 방식에 따라 폐수를 배출 전에 처리합니다.

11.10 물 절약 계획(영향 모니터링 포함)을 수립해야 합니다. 물 부족 지역에 위치한 현장의 경우, 잡용수 수원으로 전환할 수 있는 가능성 및 지역사회 참여도를 확인하고 탐색해야 합니다.

<sup>11</sup> 환경 및 개발에 관한 리우 선언에 근거; 유엔 지속 가능 개발 목표; 아동의 권리와 비즈니스 원칙 7에 근거.



# 책임 기반 관리 시스템

관리 시스템은 책임 있는 비즈니스 원칙에 대한 준수를 지원합니다

책임 기반에 대한 준수도를 관리하고 직장의 상태(시스템의 투명성 및 정책, 관행 및 인사의 정기적인 검토 포함)를 지속적으로 모니터링하고 대처할 수 있도록 비즈니스의 규모와 부문에 적합한 관리 시스템이 수립되어 있습니다.

## 12. 관리 시스템

12.1 책임 있는 비즈니스 원칙을 뒷받침하는 서면 정책이 마련되어 있습니다.

12.2 명확한 역할(권리와 책임 포함)의 식별을 위한 서면 실사 정책 및 절차가 마련되어 있습니다.

12.3 고위 경영진이 전반적인 규정 준수에 대한 책임을 져야 합니다.

12.4 공급업체는 자사의 근로자에게 레고 그룹의 책임 있는 비즈니스 원칙 또는 이에 준하는 기준을 알리고 관리자와 감독자를 대상으로 이를 준수하는 방법을 교육해야 합니다.

12.5 실사 및 절차에 대한 이해와 실행의 지원을 위해 적절한 교육과 커뮤니케이션이 실시됩니다.

12.6 시스템(기록, 라이센스, 허가 등)의 검증을 위해 정확한 문서가 유지됩니다.

12.7 지속적인 모니터링, 위험 평가 및 위험 완화를 통해 지속적인 개선이 이루어집니다.





부로 A



# 모범사례 벤치마크

모범사례 벤치마크란 당사의 모든 구성원이 당사 시설 내에서 준수해야 하는 동시에 모든 공급업체가 따라야 할 추가적 목표를 말합니다. 이는 법적 책임 및/또는 국제 기준을 넘어설 수 있습니다. 모범사례 벤치마크는 감사의 대상은 아니며, 식별되는 경우 모범사례로 참조될 수 있습니다.

윤리

투명성 및 진정성

사람

근로자 권리 및 복지

## 1. 비즈니스를 투명성과 진정성에 기초하여 수행합니다.

1.11 비즈니스 거래에 관여하는 모든 관리자가 뇌물 금지 및 부패 방지 정책에 대한 교육을 받습니다.

1.12 고객과 공급업체가 함께 과제, 학습 및 모범사례를 공유할 수 있도록 개방적이고 투명한 접근 방식을 개발합니다.

## 2. 자발적 노동

2.7 공급업체는 이주 근로자의 여권 및 임시 취업 허가증/비자의 만료일에 관한 기록을 유지해야 하며, 이주 근로자가 만료일 전에 허가증을 갱신할 수 있도록 해야 합니다.

## 3. 근로자가 동등하게 대우받고 존중을 받습니다

3.7 HIV/AIDS 관련 질병 등의 만성 질환이 있는 근로자를 지원하기 위한 합리적인 조치를 취합니다. 그러한 예로는 특수 장비 제공, 진료 예약 휴가, 유연한 병가, 시간제 근무 및 직장 복귀 지원 등을 들 수 있습니다.

3.8 근로자들이 자신이 받는 대우에 대해 어떻게 생각하는지를 파악하기 위해 근로자 대화, 설문 조사 또는 기타 평가 수단을 독립적인 제3자(예: 비정부 기구, 감사 업체)를 참여시켜 수행합니다.



# 모범사례 벤치마크

사람

근로자 권리 및 복지

4. 근로자의 결사의 자유, 표현의 자유에 대한 권리 및 고충 처리 규정에 대한 권한을 보호합니다

4.7 현지 법률에서 허용하는 경우, 근로자가 익명으로 고충 처리 메커니즘을 통해 신고를 할 수 있어야 합니다.

4.8 고충 처리 메커니즘이 효과적인지 평가하기 위해 근로자 대화, 근로자 설문 조사 또는 기타 평가 수단을 독립적인 제3자(예: 비정부 기구, 감사 업체)와 함께 수행합니다.

4.9 공급업체와 파트너는 고충 처리 메커니즘을 불만 사항을 검토하고 근본 원인을 이해하기 위한 학습의 기회로 사용합니다.

4.10 공급업체는 고충 처리 메커니즘의 효과를 모니터링하기 위해 KPI를 수립합니다.

5. 고용 관행 및 관계가 명확히 문서화됩니다

5.6 공급업체는 자사가 사용하는 채용 기관 또는 노동 제공자의 수를 제한해야 합니다. 파견 또는 임시직 근로자가 일상적으로 전체 인력의 30%를 초과해서는 안 됩니다.

5.7 근로자가 기술과 경력을 개발할 수 있도록 지속적인 교육을 위한 정책과 절차가 마련되어 있습니다.

6. 근무 시간을 합리적으로 운영합니다

6.9 초과 근무를 포함한 근무 시간이 7일 동안 60시간을 초과하지 않으며, 가급적 이보다 짧은 것이 좋습니다.

6.10 생산성 향상 및 기타 이니셔티브는 합리적인 한도 내에서 주간 근무 시간을 관리하기 위해 실행됩니다.

6.11 근로자에게 근무 시간 변경에 대해 상담을 제공합니다.

6.12 초과 근무에 의존하지 않는 방식으로 작업이 계획됩니다.

7. 근로자에게 공정한 임금을 제공합니다

7.10 고용주는 개선된 임금 체계, 복리후생, 복지 프로그램 및 기타 서비스를 통해 직원 보상을 점진적으로 인상하고 생활 임금 기준을 충족하기 위해 적절한 조치를 취합니다.



# 모범사례 벤치마크

사람

근로자 권리 및 복지

## 8. 취약한 근로자는 보호를 받습니다

8.7 공급업체는 젊은 근로자(최대 21세)에게 양질의 일자리 기회를 제공합니다.

8.8 공급업체와 파트너는 가치 사슬에서 취약한 근로자를 식별하고 상담하기 위한 적절한 조치를 취함으로써 구체적인 위험과 가능한 완화 조치를 파악합니다.

## 9. 근로자의 직장 내 건강 및 안전이 보호됩니다

9.18 근로자의 장기적인 건강과 안전을 증진하기 위한 정책과 절차를 수립하고 정기적으로 검토하여 효과가 있는지 평가합니다.

9.19 근로자 대화, 설문 조사 또는 기타 유형의 평가를 주기적으로 실시하여 위험을 식별하고 근로자의 건강 및 안전에 대한 인식을 평가합니다.

9.20 근로자의 보건안전 및 환경에 미치는 위험성이 낮은 대체 화학 물질을 식별하고 사용합니다.

9.21 모든 성별에 대한 충분한 수준의 프라이버시가 보장되고 종이 타월과 손 비누가 갖춰진 적절하고 분리된 성 인지적 화장실 시설이 모든 작업장 구역에 제공되어야 합니다. 또한 위와 유사하게 모든 성별에 대한 충분한 프라이버시가 보장되고 분리된 성 인지적 샤워 시설(온수 및 냉수 가압식 샤워 포함)을 모든 점유자가 사용하도록 해야 합니다.

9.22 숙소가 제공되는 경우, 각각의 근로자를 위한 개별 침대, 성 인지적 숙소(침실과 화장실 모두), 모든 기상 조건에서 충분한 공기 흐름을 보장할 수 있는 적절한 자연 및 기계적 환기 장치 및 적절한 조명이 제공되어야 합니다.

9.23 의료 서비스(의료 전문가 및 보험에 대한 접근 포함)는 모든 성별과 연령의 고유한 관심사와 요구 사항에 부응해야 합니다.



# 모범사례 벤치마크

아동

아동의 권리 및 가족 친화적인 직장

## 10. 아동의 권리 및 가족 친화적인 직장

10.9 해당되는 경우, 고용주는 정부, 시민 사회 단체 및 지역 사회와 적극 협력하여 아동 노동의 근본 원인을 해결해야 합니다(예: 양질의 교육에 대한 접근). 15세에서 18세 사이의 청소년(특히 임시로 고용된 청소년)이 NEET족(교육을 받지 않으면서 취업, 직업훈련도 받지 않는 청년)이 되는 것을 방지하기 위한 이니셔티브가 마련되어 있습니다.

10.10 근로자는 최소 3주의 연차 유급 휴가와 최소 14주의 유급 양육 휴가를 받습니다.

10.11 임신한 근로자의 건강과 복지를 지원하기 위해 특별 조항을 마련하며, 적절하다고 판단될 경우 그 범위가 최소한의 법적 요구 사항(예: 의료 및 영양 조언 제공, 유연한 근무 시간 적용)을 초과할 수 있습니다.

10.12 모유 수유 여성과 그 자녀의 건강과 복지를 지원하기 위해 근무 조건, 모유 수유 시설 및 유급 모유 수유 휴식에 관한 배려를 위한 특별 조항을 마련합니다.

10.13 숙소가 제공되는 경우 가족이 함께 살 수 있도록 가족 생활 공간을 제공합니다. 숙소는 안전해야 하고 동거 아동에게 적합해야 합니다.

10.14 근로자 유지 및 가족의 웰빙을 지원하기 위해 필요한 경우(예: 현지에서 이용 불가할 경우) 일하는 부모를 위한 적절한 보육 시설을 보육 시설은 접근 가능하고 저렴하며 유아 발달을 촉진할 수 있는 충분한 시설과 인력을 갖춰야 합니다.

10.15 가족 복지의 지원을 위한 지역사회 이니셔티브(예: 보육 시설, 교육 지원, 건강 관리, 깨끗한 물 이용)를 지원함으로써 근로자 가족이 기본 시설을 이용할 수 있도록 합니다.

10.16 근로자 가족이 직면한 문제를 이해하기 위해 근로자 대화, 설문 조사 또는 기타 평가를 수행합니다.

10.17 성별에 관계없이 근로자(자녀를 집에 남겨두어야 하는 이주 근로자 및 계절 근로자 포함)가 수행하는 부모나 보호자로서의 역할을 지원하는 적절하고 유연한 근무 조건을 제공하는 것을 목표로 지향합니다.



# 모범사례 벤치마크

환경

환경 보호

## 11. 환경에 미치는 영향을 최소화하고 지속 가능성을 수용하는 방식으로 비즈니스를 수행합니다

11.11 GHG 배출량에 대해 국제적으로 인정되는 기준(예: ISO14064-3)에 의거한 제3자 검증을 거칩니다.

11.12 GHG 배출량 목표는 2050년 이전에 1.5C에 맞춰 설정(단기 SBT 또는 Net Zero)되며, 개인이나 지역사회에 미칠 잠재적 영향을 고려한 로드맵이 일반에 공유됩니다. 이러한 목표는 SBTi(Science Based Targets initiative)의 승인을 받아야 합니다.

11.13 지구 온난화에 영향을 미치는 물질(예: HFC, 염소 등)의 사용을 최대한 피합니다. 부득이 사용해야 할 경우, 누출 및 정비 일정에 대한 정확한 기록을 유지합니다.

11.14 100% 재생 가능한 전기로 전환하기 위한 계획이 화석 연료를 단계적으로 퇴출시키기 위한 계획 (가능한 경우)과 함께 개발되고 실행되어야 합니다.

11.15 생물다양성을 지원하기 위한 이니셔티브가 실행되며, 가능한 경우 가치 사슬 전반의 이해관계자가 이러한 이니셔티브에 참여합니다.

11.16 폐기물의 매립과 소각(특히 매립)을 피해야 합니다. 소각을 사용하는 경우 열 및/또는 전기를 생산해야 합니다.

11.17 총 폐기물의 부피와 생산 단위당 폐기물을 줄이기 위한 목표를 설정하고 재활용 폐기물 비율을 개선해야 합니다.

11.18 포장을 최소 한도까지 엄격하게 줄이고 외부 판지 포장을 놓고 없이 제작하여 다운스트림에서 더 사용할 수 있도록 합니다.

11.19 공급망에서 유해 물질을 제거하기 위한 조치를 취합니다. 부득이 사용해야 할 경우, 유해 물질 사용 및 관리에 대한 정확한 기록을 유지합니다.

11.20 법적 요구 사항이 없는 경우, 공기 배출 및 폐수 수질이 공인 측정 회사에 의해 정기적으로 모니터링됩니다.



# 모범사례 벤치마크

관리 시스템은 책임 있는 비즈니스 원칙에 대한 준수를 지원합니다

## 12. 관리 시스템

12.8 문서와 기록이 투명하고 라이센스와 허가를 위한 문서 분류 방식에 따라 일반에 제공됩니다(자체 평가와 감사, 시정 조치 계획 및 보고서, 인적자원 절차 및 기타 시스템 기록).

12.9 커뮤니케이션과 교육이 여러 가지 적절한 채널을 통해 직원들의 언어로 제공되며, 회사의 노동 정책, 법률로 규정된 직원의 권리와 책임, 레고 그룹의 책임 있는 비즈니스 원칙이 그 범위에 포함됩니다.

12.10 고위 경영진이 정기적으로 격차를 점검하고, 각 시설별로 인권과 환경의 실사 및 성과에 대한 실무 보고서를 최소한 연례적으로 발행합니다.



감사합니다