



Grupa LEGO

Zasady odpowiedzialnej działalności biznesowej





Wprowadzenie

Grupa LEGO pragnie pozytywnie wpływać na społeczność, a także na naszą planetę, którą odziedziczą po nas kolejne pokolenia.

Pragnienia te znajdują odzwierciedlenie w naszych wartościach, Ramach polityk oraz naszej wieloletniej trosce o przestrzeganie zasad, porozumień, dokumentów i postanowień inicjatywy „UN Global Compact”, „Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka”, „Międzynarodowej karty praw człowieka”, dokumentu „The Children’s Rights and Business Principles”, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, ośmiu podstawowych konwencji MOP oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Chcemy chronić prawa i dobrostan wszystkich osób zaangażowanych w produkcję wyrobów LEGO®, a także chronić środowisko naturalne dla przyszłych pokoleń. Dbamy również o interesy dzieci, na przykład poprzez tworzenie miejsc pracy przyjaznych rodzinom wszędzie, gdzie to możliwe. Dążymy do współpracy z dostawcami, którzy charakteryzują się takimi samymi ambicjami organizacyjnymi, wartościami i zaangażowaniem, i którzy zobowiązują się do transparentnej współpracy. Pragniemy budować długofalowe relacje z dostawcami oraz nagradzać tych, którzy stosują najlepsze praktyki. Takie postępowanie jest nie tylko etyczne, ale także uzasadnione biznesowo: stanowi element budowania zrównoważonej firmy i stabilnego łańcucha dostaw.

„Zasady odpowiedzialnej działalności biznesowej” Grupy LEGO określają nasze oczekiwania wobec zakładów produkcyjnych, dostawców i partnerów. Sformułowaliśmy 12 zasad dotyczących **etyki, pracowników, dzieci i**

środowiska, które razem stanowią **Podstawy Odpowiedzialności**. Są one zgodne z naszymi obietnicami dotyczącymi **zabawy, pracowników i planety**, a także **partnerów**. Nasze cztery obietnice opierają się na naszych przekonaniach i pomagają kształtować kierunek doświadczeń, które tworzymy.

Podstawy Odpowiedzialności to minimalne wymagania oparte na uznanych na całym świecie prawach człowieka, etyce i praktykach środowiskowych, przepisach krajowych, normach międzynarodowych oraz stosownych konwencjach ONZ i Międzynarodowej Organizacji Pracy. Jeśli powyższe wyznaczają wyższy standard niż wymagany obowiązującymi przepisami, stosujemy bardziej rygorystyczne zasady.

W załączniku wyszczególniamy wzorce najlepszych praktyk w odniesieniu do każdej z zasad. Są to dodatkowe cele, do których dążymy w naszych obiektach oraz do których realizowania zachęcamy naszych dostawców. Mogą one wykraczać poza obowiązki prawne i/lub międzynarodowe standardy.

Zasady odpowiedzialnej działalności należy czytać w połączeniu ze wszystkimi dostępnymi dodatkowymi zasadami i wytocznymi.





Zastosowanie

Od wszystkich dostawców i partnerów oczekujemy postępowania zgodnego z „Zasadami działalności biznesowej” Grupy LEGO. Obejmują one:

- zakłady produkcyjne LEGO®;
- zatrudnionych przez nas dostawców materiałów, komponentów i opakowań do produktów LEGO;
- licencjonowanych partnerów i ich wytwórców, którzy produkują towary oznaczone marką LEGO;
- wszelkich poddostawców, którzy dostarczają lub przetwarzają istotną część produktu marki LEGO lub jakiegokolwiek komponent oznaczony identyfikatorem LEGO;
- dostawców pośrednich (tj. dostawców towarów lub usług nieprzeznaczonych do odsprzedaży przez naszą firmę);
- podwykonawców, którzy wytwarzają produkty marki LEGO lub świadczą usługi na rzecz dowolnego podmiotu LEGO, w tym agencje pracy.

Wyżej wymienieni dostawcy i partnerzy odpowiadają za zapewnienie zgodności ze wszystkimi Podstawami Odpowiedzialności w swoich działaniach. Ponoszą także odpowiedzialność za wdrażanie należytej staranności we własnym łańcuchu dostaw oraz za stosowanie Podstaw Odpowiedzialności lub analogicznych standardów, zwłaszcza w obszarach określonych jako szczególnie ryzykowne.

Dostawcy metalowych i elektronicznych komponentów LEGO® muszą także przestrzegać polityki „**LEGO Group Policy Statement on Conflict Minerals**”. Wszyscy dostawcy i partnerzy muszą poinformować Grupę LEGO o każdej fabryce, podwykonawcy oraz poddostawcy (w tym agencji pracy) wykorzystywanych do wyrobu produktów LEGO lub towarów oznaczonych marką LEGO i uzyskać dla nich uprzednią akceptację Grupy LEGO.

Ten dokument jest tłumaczeniem oryginalnej angielskiej wersji Zasad odpowiedzialnej działalności. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności lub niespójności między tym tłumaczeniem a wersją angielską wersja angielska będzie miała znaczenie rozstrzygające jako oficjalny i nadrzędny dokument.

Zarządzanie realizacją zobowiązań

Dostawcy muszą stosować systemy zarządzania (dopasowane do rozmiaru oraz sektora działalności) służące do zarządzania zgodnością z Podstawami Odpowiedzialności. Starania te powinny obejmować jednoznaczną odpowiedzialność zarządu, polityki oraz procedury należytej staranności, szkolenia oraz mechanizmy komunikacji i kontroli (np. audyty wewnętrzne), które zapewnią zgodność oraz ciągłe doskonalenie. Za ogół działań związanych ze zgodnością powinien odpowiadać kierownik wyższego szczebla.





Ocena realizacji zobowiązań i kroki naprawcze

Dostawcy muszą być w stanie udowodnić, że stosują nasze Zasady w codziennej pracy.

Grupa LEGO (lub jej przedstawiciel) przeprowadza regularne oceny (zapowiedziane, częściowo zapowiedziane lub całkiem niezapowiedziane) dostawców, podwykonawców oraz poddostawców i/lub żąda przedstawienia danych dotyczących realizacji zobowiązań. Działania te obejmują regularne audyty poddostawców, którzy dostarczają lub przetwarzają istotne części produktów marki LEGO lub jakiegokolwiek komponenty opatrzone identyfikatorem LEGO.

Stosujemy zasadę zero tolerancji wobec dostawców, którzy wprowadzają w błąd naszą firmę lub naszych przedstawicieli, niezależnie od tego, czy jest to działanie celowe czy niecelowe; takie działania mogą prowadzić do zakończenia współpracy biznesowej. Podczas oceny dostawcy muszą wykazać chęć współpracy oraz udostępnić w pełni obszary robocze, rejestry, pracowników, kwatery pracownicze oraz placówki opieki nad dziećmi, w odpowiednich przypadkach. Jeśli wykryjemy niezgodność z naszymi **Podstawami Odpowiedzialności**, oczekujemy, że dostawca opracuje plan naprawczy. Ocenimy także postęp we wdrażaniu wzorców najlepszych praktyk i uwzględnimy go, podejmując decyzję o dalszych krokach.

Mamy świadomość, że niektóre problemy mogą być trudne do rozwiązania, więc zachęcamy dostawców do dzielenia się z nami wyzwaniami w jasny i przejrzysty sposób. **Zawsze staramy się wspierać naszych dostawców, którzy wykazują autentyczną chęć poprawy.** Jednakże jeśli dostawca wielokrotnie nie będzie w stanie wdrożyć kroków naprawczych albo jeśli niezgodność będzie miała poważny charakter, Grupa LEGO zastrzega sobie prawo do zerwania relacji biznesowej ze skutkiem natychmiastowym bez ponoszenia kar. Grupa LEGO zastrzega prawo do ujawniania nazw i adresów dostawców oraz zakładów produkcyjnych. Zachęcamy także każdego do zgłaszania nam naruszeń **Podstaw Odpowiedzialności**. Zgłoszenia można przekazywać poufnie i anonimowo oraz bez obaw o działania odwetowe na adres: responsibility@LEGO.com, a także poprzez **infolinię LEGO Compliance Line**.



Podstawy Odpowiedzialności Etyka

Etyka

Transparentność i uczciwość



Nasza filozofia opiera się na Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji, brytyjskiej ustawie UK Bribery Act oraz innych przepisach międzynarodowych. Grupa LEGO oczekuje prowadzenia działalności zgodnie z prawem oraz zachowania transparentności.

1. Nasza działalność jest transparentna i uczciwa

- 1.1 Grupa LEGO i jej przedstawiciele mają zapewniony pełen dostęp do zakładów produkcyjnych.
- 1.2 Każdy podwykonawca lub poddostawca zaangażowany w produkcję wyrobów lub komponentów LEGO musi zostać ujawniony i zaakceptowany przez Grupę LEGO przed jego wykorzystaniem. Dostawcy mogą korzystać z własności intelektualnej LEGO, w tym znaków towarowych i praw autorskich, wyłącznie w sposób wyraźnie dozwolony przez Grupę LEGO.
- 1.3 Wprowadzanie w błąd lub nakłanianie do wprowadzania w błąd Grupy LEGO lub jej przedstawicieli w celu uzyskania lub utrzymania korzyści biznesowych jest niedopuszczalne i może prowadzić do zerwania współpracy przez Grupę LEGO i/lub podjęcia kroków prawnych. Działania te obejmują przekazywanie sfalszowanych list płac lub list godzinowych, a także instruowanie pracowników, jak mają odpowiadać na pytania.
- 1.4 Wszystkie stosowne przepisy krajowe i inne obowiązujące regulacje (w tym przepisy zapobiegające przekupstwu i antykorupcyjne) muszą być zawsze przestrzegane.
- 1.5 Muszą istnieć polityki i procedury zapobiegające przekupstwu i korupcji, poddawane regularnym przeglądom, aby zapewnić ich efektywność.
- 1.6 Nie wolno oferować, obiecywać, dawać, oczekiwać, ustalać ani przyjmować łapówek w jakiegokolwiek formie, a także tzw. opłat ułatwiających (drobnych gratyfikacji).
- 1.7 Wymiana upominków, wydatki o charakterze reprezentacyjnym i rozrywkowym nie mogą mieć niewłaściwego wpływu na decyzje biznesowe ani nie mogą być tak postrzegane.
- 1.8 Poufne oraz kluczowe informacje biznesowe udostępniane przez Grupę LEGO muszą być chronione. Obejmuje to między innymi dane osobowe, które muszą być przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych i przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa.
- 1.9 Należy unikać sytuacji, w których występuje – choćby pozorny – konflikt interesów osobistych z interesami Grupy LEGO. Jeśli jednak konflikt wystąpi, musi zostać niezwłocznie zgłoszony Grupie LEGO.
- 1.10 Dostawcy i partnerzy muszą dołożyć wszelkich starań, aby uwzględnić zasady należytej staranności w łańcuchu dostaw w swoim kodeksie postępowania i zapewnić odpowiedni poziom należytej staranności. Oczekiwania te mają zastosowanie także do dostawców, z których korzystają dostawcy i partnerzy Grupy LEGO.



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



Nasza filozofia oraz definicje opierają się na następujących dokumentach: „Powszechna Deklaracja Praw Człowieka”, „Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy”, „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka”, „Konwencja ONZ o prawach dziecka”, „The Children’s Rights and Business Principles” oraz na innych konwencjach ONZ i Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Grupa LEGO wyznaje zasadę, że przedsiębiorstwa mają obowiązek szanować prawa człowieka oraz unikać ich łamania. Oczekujemy zapewnienia stałej ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników, a także równego i pełnego szacunku traktowania pracowników.

2. Praca ma charakter dobrowolny¹

- 2.1 Wszystkie formy współczesnego niewolnictwa oraz pracy przymusowej są zakazane. Praca przymusowa to każda sytuacja, w której pracownicy są zmuszani do pracy wbrew woli lub pod groźbą kary. Odpracowywanie rzekomych długów oraz przymusowa praca więźniów są zakazane.
- 2.2 Wolność przemieszczania się nie może być ograniczana, w tym wolność przemieszczania się na stołówce, podczas przerw, aby skorzystać z toalety, napić się wody lub uzyskać pomoc medyczną. Pracownicy muszą mieć prawo opuścić teren zakładu po zakończeniu zmiany.
- 2.3 Wszelkie prośby o pracę w godzinach nadliczbowych muszą być zgodne z prawem krajowym, odpowiednimi układami zbiorowymi pracy i standardami międzynarodowymi.
- 2.4 Dostawcy nie mogą powstrzymywać ani uniemożliwiać pracownikom swobodnego rozwiązania umowy o pracę zgodnie z lokalnym prawem lub warunkami wynikającymi z umowy. Zgodnie z lokalnymi przepisami wszelkie istotne zmiany muszą zostać wyjaśnione w sposób jasny i zrozumiały.
- 2.5 Pracownicy nie muszą deponować w miejscu pracy swoich paszportów, dowodów tożsamości, pozwoleń na pracę, dokumentów podróжных ani żadnych innych dokumentów prawnych jako warunku zatrudnienia.
- 2.6 Pracownicy nie muszą uiścić żadnej opłaty rekrutacyjnej ani depozytu na rzecz dostawcy lub agencji, aby uzyskać zatrudnienie. Jeśli opłata została uiszczona, dostawca musi niezwłocznie zwrócić ją pracownikowi.

¹ W oparciu o: Konwencje MOP 100, 111, 158, 159; Zalecenia MOP 90, 111, 168; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



3. Pracownicy są traktowani równo i z szacunkiem²

- 3.1 Nie dopuszcza się bezpośredniej ani pośredniej dyskryminacji przy zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępie do szkoleń, awansie, rozwiązaniu umowy lub przejściu na emeryturę ze względu na pochodzenie etniczne, kolor skóry, wiek, płeć, religię, orientację seksualną, poglądy polityczne, niepełnosprawność lub jakiegokolwiek inne cechy chronione na mocy prawa krajowego, odpowiednich układów zbiorowych pracy i standardów międzynarodowych.
- 3.2 Pracownicy nie są poddawani obowiązkowym badaniom lekarskim, które nie są związane z zajmowanym stanowiskiem. Obowiązkowe testy ciążowe są niedozwolone.
- 3.3 Wszyscy pracownicy są traktowani z szacunkiem i godnością. Pracownicy nie mogą być zastraszani, upokarzani, poddawani przemocy, karom cielesnym ani nadużyciom lub wykorzystywaniu fizycznemu, seksualnemu, psychologicznemu lub słownemu w miejscu pracy ani w powiązanych zakładach. Potrzeby pracowników powinny być zaspokajane w sposób rozsądny.
- 3.4 Wszystkie praktyki związane z ochroną bezpieczeństwa są dostosowane do płci i mają charakter nieinwazyjny. Rewizje osobiste mogą być przeprowadzane tylko wówczas, gdy są dozwolone przepisami oraz występuje uzasadniony powód. Rewizję przeprowadza osoba tej samej płci.
- 3.5 Prawo pracowników do prywatności jest szanowane, a ich dane osobowe są przetwarzane zgodnie z przepisami o prywatności i ochronie danych.
- 3.6 Procedury dyscyplinarne są objaśniane pracownikom, menedżerom i przełożonym, udokumentowane w sposób transparentny i zapewniają uczciwy proces rozpatrywania. Działania dyscyplinarne są precyzyjnie odnotowywane w odpowiednich aktach.

² W oparciu o: Konwencje MOP 100, 111, 158, 159; Zalecenia MOP 90, 111, 168; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



4. Pracownikom przysługuje wolność zrzeszania się, wolność wypowiedzi i dostęp do procedur rozpatrywania skarg³

- 4.1 Pracownicy mają prawo do powołania lub zapisania się bądź nieprzystępowania do związków zawodowych oraz do aktywności w tychże związkach. Mogą wybierać swoich przedstawicieli oraz prowadzić negocjacje grupowe, nie obawiając się zakłóceń, sprzeciwu, oporu ani sankcji ze strony pracodawcy.
- 4.2 Przedstawiciele pracowników są wybierani w uczciwy i transparentny sposób i nie są dyskryminowani. Mogą swobodnie wykonywać funkcje przedstawicielskie lub realizować działalność związkową bez obaw o działania odwetowe.
- 4.3 Pracownicy mogą zgłaszać skargi na warunki pracy i zgłaszać niepokojące kwestie poufnie i anonimowo, bez obaw o działania odwetowe.
- 4.4 Pracodawcy mają wdrożony jasny i transparentny system umożliwiający przekazywanie opinii pracowników do kierownictwa (np. regularne i dokumentowane spotkania komitetu pracowniczego). Ponadto nawiązywana jest regularna, autentyczna i konstruktywna dwukierunkowa komunikacja między kierownictwem a związkami zawodowymi i/lub przedstawicielami pracowników w celu zapewnienia skutecznego dialogu.
- 4.5 W przypadku pracowników i określonych interesariuszy obowiązuje mechanizm poufnego składania skarg odpowiedni dla rozmiaru firmy i sektora, w którym działa. Mechanizm ten powinien być powszechnie znany i dostępny dla pracowników (w tym pracowników tymczasowych i grup narażonych na ryzyko wyzysku) oraz zarządzany w sposób poufny, obiektywny, szybki i transparentny. Dostawcy/partnerzy muszą konsultować się z pracownikami w przypadku jakichkolwiek incydentów, aby umożliwić im dostęp do środków zaradczych.
- 4.6 Pracownicy mogą w dowolnym momencie powiadomić Grupę LEGO lub jej przedstawicieli o wszelkich naruszeniach **Podstaw Odpowiedzialności**, w tym podczas wizyt monitorujących i/lub drogą e-mailową na adres responsibility@LEGO.com bądź przez **infolinię LEGO Compliance Line**, bez obaw o działania odwetowe.

³ W oparciu o: Konwencje MOP 87, 98, 135, 154; Zalecenia MOP 135,143; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



5. Praktyki związane z zatrudnieniem i stosunkiem pracy są jasno dokumentowane⁴

- 5.1 Wszyscy pracownicy podpisują pisemne umowy w zrozumiałym dla nich języku, zawierające warunki zatrudnienia, w tym godziny pracy, wynagrodzenie, przywileje oraz zasady wypłaty wynagrodzenia.
- 5.2 Pracownicy znajdujący się na terenie zakładu, w tym również pracownicy agencyjni, są zarejestrowani i mają prawo pracować legalnie. Przechowuje się dokumentację potwierdzającą prawo do pracy (np. pozwolenia na pracę).
- 5.3 Unika się nadmiernego wykorzystywania umów na czas określony, pracowników tymczasowych oraz podwykonawców w celu unikania obowiązków wynikających z prawa pracy lub przepisów o ubezpieczeniach społecznych.
- 5.4 Polityki, praktyki i rejestry rekrutacyjne są dobrze udokumentowane i przechowywane i obejmują wszystkie aspekty: od rekrutacji, zatrudnienia i okresu próbnego, po rozwiązanie umowy o pracę.
- 5.5 Wszyscy pracownicy, włączając w to menedżerów, zaraz po zatrudnieniu uczestniczą w szkoleniach, na których poznają co najmniej polityki zatrudnienia, wynagrodzenia, BHP oraz stosunki przemysłowe, w tym prawo do zrzeszania się. Szkolenia są regularnie aktualizowane w celu zapewnienia, że prawa i obowiązki pracowników są przekazywane pracownikom i przez nich rozumiane.

⁴ W oparciu o: Konwencje MOP 122, 158, 175; Zalecenia MOP 166, 182; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



6. Obowiązujące godziny pracy są rozsądne⁵

- 6.1 Obowiązuje transparentny, precyzyjny i godny zaufania system rejestrowania czasu pracy, nadgodzin oraz zwolnień w przypadku pracowników otrzymujących wynagrodzenie godzinowe lub gdy jest to wymagane przez prawo.
- 6.2 Pełna dokumentacja obecności każdego pracownika jest przechowywana przez co najmniej 12 miesięcy (lub dłużej, gdy wymagają tego przepisy).
- 6.3 Standardowe godziny pracy określone w umowie są zgodne z lokalnymi przepisami lub postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy; czas pracy wynosi nie więcej niż 48 godzin tygodniowo (bez nadgodzin).
- 6.4 Pracownicy mają co najmniej jeden dzień (tj. 24 kolejne godziny) wolnego w ciągu siedmiu dni pracy albo dwa dni wolne w ciągu 14 dni, jeśli jest to dozwolone lokalnymi przepisami.
- 6.5 Pracownicy muszą mieć co najmniej 10 nieprzerwanych godzin odpoczynku co każde 24 godziny.
- 6.6 Pracodawcy nie nakładają na pracowników nadmiernych ograniczeń dotyczących korzystania z urlopu (w tym rocznego lub rodzicielskiego), zgodnie z literą lokalnego prawa albo postanowieniami wynikającymi z umowy.
- 6.7 Pracownicy nie pracują w oficjalne dni wolne od pracy (święta państwowe) zgodnie z lokalnymi przepisami albo otrzymują w zamian dzień wolny od pracy.
- 6.8 Zakłady stosują systemy zarządzania limitami tygodniowego czasu pracy i nie pozwalają przekroczyć 60 godzin w ciągu siedmiu dni.

⁵ W oparciu o: Konwencje MOP 1, 14, 30, 160; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



7. Pracownicy otrzymują godziwe wynagrodzenie⁶

- 7.1 Obowiązuje transparentny, precyzyjny i niezawodny system obliczania i rejestrowania wynagrodzeń.
- 7.2 Pracownicy otrzymują wynagrodzenia i świadczenia za standardowy tydzień pracy, które – po potrąceniach – spełniają co najmniej warunek krajowej płacy minimalnej albo postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, w zależności która kwota jest wyższa. Całkowita kwota wynagrodzenia jest wręczana bezpośrednio pracownikowi co najmniej raz w miesiącu.
- 7.3 Wysokość wynagrodzenia pozwala zaspokoić wydatki na żywność i mieszkanie oraz inne podstawowe potrzeby pracowników oraz osób na ich utrzymaniu, a także zapewnia pewną kwotę dochodu rozporządzalnego.
- 7.4 Nadgodziny są płatne co najmniej w wysokości 1,25 normalnej stawki godzinowej (lub więcej, jeśli tak stanowią przepisy krajowe).
- 7.5 Pracownicy otrzymują odcinki wynagrodzenia w zrozumiałym dla siebie języku; odcinek wynagrodzenia musi wyraźnie wskazywać wszystkie ważne informacje dotyczące wynagrodzenia, w tym godziny standardowe i nadgodziny, premie, potrącenia i kwotę ostateczną.
- 7.6 Wszystkie świadczenia, takie jak plan emerytalny lub zwolnienia lekarskie wymagane przez lokalne przepisy, są zapewnione (w tym coroczny urlop, urlop zdrowotny i urlop rodzicielski, jeśli dotyczy).
- 7.7 Potrącenia finansowe powiązane z wynikami pracy są zakazane.
- 7.8 Wszelkie usługi oferowane pracownikom (np. zakwaterowanie lub posiłki na stołówce), a wykraczające poza wymogi prawne, muszą być dobrowolne, a ich cena musi być precyzyjnie określona, rozsądna i nie może przekraczać kosztu usługi świadczonej na rzecz pracodawcy.
- 7.9 Obowiązują polityki i procedury zapewniające równość płac za równą pracę; są one analizowane regularnie pod kątem skuteczności.

⁶ W oparciu o: Konwencje MOP 26, 95, 117, 131, 132, 183; Zalecenia MOP 135; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytoczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



8. Chronimy pracowników o słabszej pozycji na rynku pracy⁷

- 8.1 Przestrzega się wszystkich obowiązków i ograniczeń prawnych dotyczących rekrutacji i zatrudniania młodoletnich pracowników, tj. osób do 18 roku życia.
- 8.2 Pracownicy poniżej 18 roku życia oraz praktykanci przyuczający się do zawodu podlegają ochronie przed pracami niebezpiecznymi, nocnymi zmianami oraz jakąkolwiek pracą, która może negatywnie wpłynąć na ich zdrowie, bezpieczeństwo lub dobrostan.
- 8.3 Pracownicy narażeni na ryzyko wyzysku (w tym pracownicy tymczasowi, zatrudnieni przez agencje pracy, osoby pracujące z domu, pracownicy migrujący, pracownicy ciężarne oraz pracownicy należący do mniejszości), którzy mogą być mniej chronieni prawem krajowym, mają zagwarantowane równe świadczenia i szanse jak pozostali pracownicy, bez uprzedzeń.
- 8.4 Kierownicy fabryk muszą zadbać o stosowanie Podstaw Odpowiedzialności wobec wszystkich pracowników na terenie zakładu: zarówno zatrudnionych bezpośrednio, jak i przez agencje pracy.
- 8.5 W przypadku osób zatrudnianych za pośrednictwem agencji pracy oraz migrujących za pracę wymagana jest jasno sformułowana, pisemna umowa z agencją oraz odpowiednie zasady należytej staranności. Dostawcy współpracują wyłącznie z agencjami rekrutacyjnymi i pośrednikami pracy, którzy są podmiotami prawnymi o ugruntowanej pozycji. Muszą istnieć procesy gwarantujące, że pracownicy nie będą płacić opłat rekrutacyjnych w celu uzyskania zatrudnienia. Podstawy Odpowiedzialności mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych przez agencje pracy.
- 8.6 Organizację pracy osób przyuczających się do zawodu, stażystów i praktykantów należy zapewnić poprzez właściwe prowadzenie ich dokumentacji, rygorystyczne podejście do należytej staranności partnerów oraz ochronę praw tych osób zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wszystkim uczniom szkół zawodowych, stażystom i praktykantom zapewniane jest odpowiednie wsparcie i szkolenia.

⁷ W oparciu o: Konwencje MOP 79, 90, 138, 143; Zalecenia MOP 146; Konwencja ONZ o Prawach Dziecka; The Children's Rights and Business Principles.



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



9. Chronimy zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy⁸

- 9.1 Zapewnione jest zdrowe i bezpieczne środowisko pracy, obejmujące wszystkie obszary produkcyjne oraz kuchnie, stołówki, kwatery i strefy rekreacyjne – zgodnie z krajowymi przepisami i regulacjami.
- 9.2 Obowiązują systemy zarządzania, które dbają o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników; odpowiedzialność za te obszary ponosi wyznaczony przedstawiciel kierownictwa.
- 9.3 W zakładach działają komitety BHP, stosownie do wielkości zakładu, w których zasiadają także pracownicy.
- 9.4 Przeprowadzane są regularne oceny ryzyka w celu identyfikacji niebezpieczeństw i zagrożeń związanych z pracą, w tym działalności nieprodukcyjnej, takiej jak magazynowanie, gospodarka odpadami oraz plany i procedury gotowości na wypadek awarii. Poziom potencjalnego ryzyka dla pracowników musi zostać oceniony i zgodnie z tą oceną należy ustanowić środki kontrolne.
- 9.5 Podejmowane są skuteczne środki mające na celu zapobieganie wypadkom, urazom lub chorobom wynikającym z pracy, z nią powiązanych lub występujących podczas niej. Środki te powinny mieć na celu wyeliminowanie i kontrolowanie, w możliwym do realizacji zakresie, przyczyn zagrożeń w miejscu pracy. Prowadzony jest rejestr wypadków i obrażeń w miejscu pracy, a podejmowane działania są odnotowywane i dokumentowane.
- 9.6 Pracownicy regularnie narażeni na ryzyko zawodowe muszą być poddawani badaniom lekarskim z częstotliwością określoną przez obowiązujące przepisy i regulacje.
- 9.7 Wszyscy pracownicy przechodzą szkolenia BHP, PPOŻ, szkolenie z zakresu ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym oraz – w określonych przypadkach – szkolenie z zarządzania odpadami i substancjami chemicznymi, w tym z bezpieczeństwa przechowywania, obsługi, transportu i użytkowania.
- 9.8 Wytrzymałość, stabilność i bezpieczeństwo budynków są potwierdzone stosownymi zezwoleniami i certyfikatami.
- 9.9 Środowisko pracy jest wystarczająco dobrze oświetlone, ogrzewane i wentylowane, aby zapewnić odpowiednią temperaturę i jakość powietrza.

⁸ W oparciu o: Konwencje MOP 148, 155, 170; Zalecenia MOP 164, 190; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka



Podstawy Odpowiedzialności Pracownicy

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników



9. Chronimy zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy⁸

- 9.10 Pracownicy są wyposażeni – nieodpłatnie – w środki ochrony indywidualnej odpowiednie do poszczególnych procesów pracy oraz przeszkoleni z ich zastosowania. Przechodzą oni szkolenie w zakresie prawidłowego użytkowania, przechowywania i konserwacji dostarczonych środków ochrony indywidualnej.
- 9.11 Substancje chemiczne są traktowane, transportowane i przechowywane z zachowaniem środków bezpieczeństwa.
- 9.12 Zezwolenia, licencje, rejestracje i certyfikaty dotyczące obsługi, transportu, przechowywania, przetwarzania i usuwania materiałów chemicznych i niebezpiecznych muszą być uzyskiwane i utrzymywane zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.
- 9.13 Maszyny są regularnie sprawdzane, aby zapewnić ich bezpieczeństwo. Maszyny muszą być wyposażone w mechanizmy zabezpieczające. Wdrażane są jednoznaczne instrukcje lub znaki ostrzegawcze, zrozumiałe dla wszystkich pracowników. Stosowany jest system lockout/tagout zabezpieczający przed przypadkowym załączeniem napięcia lub niebezpiecznym uwolnieniem energii podczas naprawy i konserwacji.
- 9.14 Zapewniane jest bezpieczeństwo pożarowe poprzez działania prewencyjne, regularne ćwiczenia pożarowe oraz szkolenia PPOŻ dla wszystkich pracowników. Więcej informacji na temat standardów bezpieczeństwa pożarowego znajduje się w dodatkowych wytycznych.
- 9.15 Zestawy pierwszej pomocy są łatwo dostępne, a w zakładzie zawsze obecny jest personel przeszkolony w zakresie udzielania pierwszej pomocy.
- 9.16 Pracownicy mają dostęp do czystej wody pitnej, godnego zaplecza sanitarnego (tj. czystego, wyposażonego w drzwi) oraz – w określonych przypadkach – do czystych pomieszczeń do przygotowania i przechowywania żywności.
- 9.17 Kwatery i łóżki – jeśli dotyczy – są oddzielone od obszaru produkcyjnego i podlegają wszystkim powyższym wymaganiom. Kwatery spełniają podstawowe potrzeby pracowników, w tym zapewniają odpowiednią przestrzeń osobistą, umożliwiają bezpieczne przechowywanie rzeczy osobistych oraz zapewniają standardy dotyczące wody, higieny i zaplecza sanitarnego.

⁸ W oparciu o: Konwencje MOP 148, 155, 170; Zalecenia MOP 164, 190; Powszechna Deklaracja Praw Człowieka; Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka



Podstawy Odpowiedzialności Dzieci



Dzieci

Ochrona dzieci i miejsca pracy przyjazne rodzinom

Nasza filozofia opiera się na następujących dokumentach: „**Powszechna Deklaracja Praw Człowieka**”, „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka”, „**Konwencja ONZ o prawach dziecka**”, „The Children’s Rights and Business Principles” oraz innych stosownych konwencjach ONZ i Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Grupa LEGO wyznaje zasadę, że żadne dziecko nie może ucierpieć – pośrednio lub bezpośrednio – wskutek działalności biznesowej. Zabrania się jakiejkolwiek formy pracy dzieci. Chcemy jednak pójść o krok dalej i wywierać na dzieci pozytywny wpływ. Wspierając rodziny, rodziców i opiekunów w miejscu pracy możemy mieć pozytywny wpływ na rozwój dzieci, zwłaszcza w najmłodszych latach, jednocześnie przyczyniając się do utrzymania pracowników i zwiększenia ich lojalności.

10. Dzieci: Ochrona dzieci i miejsca pracy przyjazne rodzinom⁹

- 10.1 Każda forma pracy dzieci – zatrudnionych pośrednio lub bezpośrednio – jest zakazana.
- 10.2 Wiek minimalny pracowników nie może być niższy niż wiek ukończenia obowiązkowej edukacji szkolnej; w każdym przypadku wiek minimalny wynosi co najmniej 15 lat.¹⁰
- 10.3 Wiek każdego pracownika jest sprawdzany, a dowody potwierdzające wiek są odpowiednio dokumentowane. Kontrole wieku nie mogą odbywać się w poniżającej ani pozbawionej szacunku atmosferze; w tej kwestii należy zachować zgodność z lokalnymi przepisami i regulacjami.
- 10.4 Jeśli okaże się, że u dostawcy pracuje dziecko, pośrednio lub bezpośrednio, należy niezwłocznie powiadomić o tym fakcie Grupę LEGO. Niezbędne jest opracowanie planu naprawczego we współpracy z rodzicami lub opiekunem dziecka.
- 10.5 Dostępne są urlopy wypoczynkowe i rodzicielskie (np. macierzyński i ojcowski) zgodnie z krajowymi przepisami.
- 10.6 Zdrowie i bezpieczeństwo ciężarnych pracownic jest chronione zgodnie z przepisami (np. poprzez dopasowanie zadań, aby uniknąć narażenia na czynniki niebezpieczne, albo wyeliminowanie zmian nocnych). Ciężarne pracownice mają zapewnione równe traktowanie i nie są dyskryminowane. Obowiązkowe testy ciążowe są niedozwolone.
- 10.7 Dzieci nie mają dostępu do obszarów produkcyjnych, chyba że towarzyszy im odpowiedzialna osoba dorosła w ramach zorganizowanego wydarzenia, np. zwiedzania z przewodnikiem.
- 10.8 Osobom migrującym za pracą pomaga się utrzymać kontakt z dziećmi, które mieszkają oddzielnie.

⁹ W oparciu o: Konwencje MOP 33, 138, 182, 183; Zalecenia MOP 146, 190, 191; Konwencja ONZ o Prawach Dziecka; The Children’s Rights and Business Principles 1, 2, 3, 4, 10. ¹⁰ Lub 14 lat, jeśli wynika to z lokalnych przepisów prawa, zgodnie z wyjątkiem MOP dla krajów rozwijających się.



Podstawy Odpowiedzialności Środowisko

Środowisko

Troska o środowisko

Dbamy, aby nasza działalność była prowadzona w sposób minimalizujący wpływ na środowisko i niekorzystne skutki dla społeczności, środowiska i zasobów naturalnych, przy jednoczesnej ochronie zdrowia i bezpieczeństwa publicznego. Nasza filozofia opiera się na dokumencie „UN Global Compact and the Sustainable Development Goals” oraz innych obowiązujących przepisach i standardach branżowych. Grupa LEGO dba o ochronę naszej planety dla przyszłych pokoleń. Wierzymy także, że troska o środowisko zapewnia długofalowy sukces w biznesie. Z tego względu wykraczamy poza obowiązek zgodności tylko we własnych zakładach i zachęcamy dostawców i partnerów do pójścia w nasze ślady. Obejmuje to próby ograniczenia zmian klimatu poprzez inwestowanie w energię odnawialną, a także redukcję emisji gazów przez nas i naszych dostawców.

11. Dbamy, aby nasza działalność miała jak najmniejszy wpływ na środowisko i realizowała zasady zrównoważonego rozwoju¹¹

- 11.1 Nad kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem i środowiskiem musi sprawować nadzór zarząd i/lub kierownictwo najwyższego szczebla.
- 11.2 Przestrzegane są wszystkie krajowe i lokalne przepisy ochrony środowiska; pozyskiwane są niezbędne zezwolenia środowiskowe i/lub na emisję do środowiska.
- 11.3 Wdrożone są systemy zarządzania środowiskiem służące do zarządzania rzeczywistym i potencjalnym (w zakresie ryzyk) wpływem działalności biznesowej firmy na środowisko (w tym jeśli chodzi o korzystanie z energii i wody oraz wytwarzanie odpadów), uwzględniające systematyczne kontrole w celu oceny ich skuteczności.
- 11.4 Główne źródła emisji gazów cieplarnianych muszą zostać zidentyfikowane i określone ilościowo. Należy opracować plany ich redukcji. Obejmuje to pomiar, zarządzanie i coroczne raportowanie emisji gazów cieplarnianych, wpływu i efektywności środowiskowej.
- 11.5 W planie oszczędzania energii należy określić główne źródła energii i możliwości redukcji zużycia energii, w tym określić i zbadać możliwości przejścia na energię odnawialną.
- 11.6 Substancje chemiczne są przechowywane, traktowane, transportowane, wykorzystywane i utylizowane w sposób bezpieczny dla środowiska oraz zgodnie z kartą charakterystyki (SDS) danej substancji.
- 11.7 Należy zidentyfikować główne źródła odpadów i opracować plan redukcji odpadów oraz wprowadzenia obiegu zamkniętego lub możliwości recyklingu. Ponadto odpady niebezpieczne i zwykłe są segregowane i właściwie przechowywane, traktowane, transportowane i utylizowane. Prowadzona jest dokumentacja dotycząca tego jak, gdzie, w jakiej ilości i przez kogo przetwarzane są odpady ogólne i odpady niebezpieczne.
- 11.8 Tam, gdzie jest to wymagane przez prawo i zezwolenia, emitowane gazy są oczyszczane przed wypuszczeniem ich do atmosfery; stosuje się testy emisji, które spełniają krajowe i lokalne standardy.
- 11.9 Tam, gdzie jest to wymagane przez prawo, ścieki są oczyszczane przed odprowadzeniem, a stosowane testy ścieków spełniają krajowe i lokalne normy.
- 11.10 Opracowany jest plan oszczędzania wody z monitorowaniem jego wpływu. W przypadku miejsc położonych na obszarach ubogich w wodę należy określić i zbadać możliwości przejścia na źródła wody niezdatnej do picia, a także określić i zbadać możliwość zaangażowania społeczności lokalnej.

¹¹ W oparciu o: Deklaracja z Rio w sprawie środowiska i rozwoju; Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ; The Children's Rights and Business Principles 7



Podstawy Odpowiedzialności Systemy zarządzania

Systemy zarządzania wspierają zgodność z „Zasadami odpowiedzialnej działalności biznesowej”

Istnieją systemy zarządzania, odpowiednie do wielkości i sektora działalności, służące do zarządzania zgodnością z **Podstawami Odpowiedzialności** oraz ciągłego monitorowania warunków w miejscu pracy i reagowania na nie, w tym do przejrzystego ustanawiania i regularnego przeglądu polityk, praktyk i personelu.



12. Systemy zarządzania

12.1 Obowiązują sporządzone w formie pisemnej polityki wspierające „Zasady odpowiedzialnej działalności biznesowej”.

12.2 Obowiązują sporządzone w formie pisemnej polityki i procedury dotyczące należytej staranności, które jasno określają role, prawa i obowiązki.

12.3 Za ogół działań związanych ze zgodnością powinien odpowiadać kierownik wyższego szczebla.

12.4 Dostawcy muszą zaznajomić swoich pracowników z „Zasadami odpowiedzialnej działalności biznesowej” Grupy LEGO lub analogicznymi standardami, a także muszą przeszkolić swoich kierowników i przełożonych w zakresie wdrażania tychże Zasad.

12.5 Zapewnione są odpowiednie szkolenia i komunikacja, które wspierają zrozumienie i wdrożenie procedur należytej staranności.

12.6 Prowadzona jest dokładna dokumentacja w celu weryfikacji systemów (rejestrów, licencji, pozwoleń itp.).

12.7 Ciągłe doskonalenie osiąga się poprzez ciągłe monitorowanie, oceny ryzyka i ograniczanie ryzyka.



Załącznik A



Wzorce najlepszych praktyk

Wzorce najlepszych praktyk to dodatkowe cele, do których dążymy w naszych obiektach oraz do których zachęcamy naszych dostawców. Mogą one wykraczać poza obowiązki prawne i/lub międzynarodowe standardy. Wzorce najlepszych praktyk **nie podlegają audytowi**, ale mogą być uznane za najlepszą praktykę, jeśli zostaną rozpoznane.

Etyka

Transparentność i uczciwość

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników

1. Nasza działalność jest transparentna i uczciwa

- 1.11 Wszyscy kierownicy biorący udział w transakcjach biznesowych muszą zostać przeszkoleni w zakresie polityk antykorupcyjnych.
- 1.12 Należy kultywować otwartość i transparentność wobec klientów i dostawców poprzez dzielenie się wyzwaniami, wiedzą i najlepszymi praktykami.

2. Praca ma charakter dobrowolny

- 2.7 Dostawcy muszą prowadzić rejestr daty wygaśnięcia paszportów i tymczasowych zezwoleń na pracę / wiz dla pracowników migrujących oraz zapewnić, że pracownicy migrujący uzyskają przedłużenie zezwoleń przed ich wygaśnięciem.

3. Wszyscy pracownicy są traktowani jednakowo i z szacunkiem.

- 3.7 Podejmowane są uzasadnione kroki, aby umożliwić zatrudnienie osób przewlekłe chorych, w tym cierpiących na choroby związane z HIV/AIDS, np. poprzez zapewnienie specjalnego sprzętu, dni wolnych od pracy na wizyty lekarskie, elastycznych zwolnień lekarskich, pracę na niepełny etat oraz umożliwienie powrotu do pracy.
- 3.8 Aby ustalić opinię pracowników na temat ich traktowania, prowadzone są rozmowy, stosowane są ankiety lub inne metody oceny, w tym realizowane przez podmioty zewnętrzne (np. organizacje pozarządowe, agencje audytowe).



Wzorce najlepszych praktyk

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników

4. Pracownikom przysługuje wolność zrzeszania się, wolność wypowiedzi i dostęp do procedur rozpatrywania skarg.

- 4.7 Tam, gdzie jest to dozwolone przez lokalne przepisy, pracownicy powinni mieć możliwość anonimowego składania skarg.
- 4.8 Aby ocenić skuteczność systemu zgłaszania skarg przez pracowników, prowadzone są rozmowy, stosowane są ankiety lub inne metody oceny, w tym realizowane przez podmioty zewnętrzne (np. organizacje pozarządowe, agencje audytowe).
- 4.9 Dostawcy i partnerzy korzystają z mechanizmów rozpatrywania skarg jako okazji do zapoznania się ze skargami i zrozumienia ich przyczyn źródłowych.
- 4.10 Dostawcy ustalają kluczowe wskaźniki efektywności w celu monitorowania skuteczności mechanizmów rozpatrywania skarg.

5. Praktyki związane z zatrudnieniem i stosunkiem pracy są jasno dokumentowane.

- 5.6 Dostawcy muszą ograniczyć liczbę agencji rekrutacyjnych lub pośredników pracy, z których usług korzystają; pracownicy agencji lub tymczasowi nie powinni zwykle stanowić więcej niż 30% całej siły roboczej.

- 5.7 Istnieją zasady i procedury dotyczące ustawicznego szkolenia pracowników w celu rozwijania ich umiejętności i kariery zawodowej.

6. Obowiązujące godziny pracy są rozsądne

- 6.9 Liczba godzin pracy, w tym nadgodzin, nie może przekraczać 60 godzin w ciągu siedmiu dni, przy czym najlepiej, aby była jeszcze niższa.
- 6.10 Wdrażane są inicjatywy na rzecz poprawy produktywności i inne inicjatywy mające na celu umożliwienie zarządzania tygodniowym harmonogramem pracy w rozsądnych granicach.
- 6.11 Wszelkie zmiany godzin pracy są konsultowane z pracownikami.
- 6.12 Praca jest zaplanowana w taki sposób, aby nie opierała się na nadgodzinach.

7. Pracownicy otrzymują godziwe wynagrodzenie.

- 7.10 Pracodawcy podejmują odpowiednie działania w celu stopniowego podnoszenia wynagrodzeń pracowników i spełniania standardów godziwej płacy poprzez poprawę systemów wynagrodzeń, świadczeń, programów socjalnych i innych usług.



Wzorce najlepszych praktyk

Pracownicy

Prawa i dobrostan pracowników

8. Chronimy pracowników o słabszej pozycji na rynku pracy

- 8.7 Dostawca zapewnia godne możliwości pracy młodym pracownikom (do 21 roku życia).
- 8.8 Dostawcy i partnerzy podejmują odpowiednie kroki w celu zidentyfikowania pracowników o słabszej pozycji na rynku pracy w swoim łańcuchu wartości i skonsultowania się z nimi, w celu zrozumienia ewentualnych szczególnych zagrożeń i podjęcia środków zaradczych.

9. Chronimy zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy

- 9.18 Obowiązują polityki i procedury promujące zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w długim okresie; są one regularnie analizowane pod kątem efektywności.
- 9.19 Aby zidentyfikować czynniki ryzyka i ocenić postrzeganie przez pracowników kwestii własnego bezpieczeństwa w miejscu pracy, stosuje się dialog z pracownikami, ankiety albo inne metody regularnej oceny.
- 9.20 Rozpoznawane i stosowane są alternatywne substancje chemiczne o mniejszym ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz środowiska.

- 9.21 We wszystkich miejscach pracy muszą być zapewnione odpowiednie, oddzielne toalety uwzględniające aspekt płci, z wystarczającym poziomem prywatności dla wszystkich płci, wyposażone w ręczniki papierowe i umywalki z mydłem do rąk. Analogicznie, powinna być gwarantowana wystarczająca liczba oddzielnych kabin prysznicowych zapewniająca prywatność wszystkim płciom. Dostęp do prysznica z ciepłą i zimną wodą pod ciśnieniem musi zostać obowiązkowo zapewniony wszystkim zakwaterowanym.
- 9.22 Jeśli zapewnione jest zakwaterowanie, należy zapewnić oddzielne łóżko dla każdego pracownika, zakwaterowanie uwzględniające płeć (zarówno pokoje sypialne, jak i toalety), odpowiednią wentylację, zarówno naturalną, jak i mechaniczną w celu zapewnienia wystarczającego ruchu powietrza w każdych warunkach pogodowych oraz odpowiednie oświetlenie.
- 9.23 Usługi zdrowotne (w tym dostęp do pracowników służby zdrowia i ubezpieczenia) powinny zaspokajać szczególne problemy i potrzeby wszystkich płci i grup wiekowych.



Wzorce najlepszych praktyk

Dzieci

Ochrona dzieci i miejsca pracy przyjazne rodzinom

10. Ochrona dzieci i miejsca pracy przyjazne rodzinom

10.9 W stosownych przypadkach pracodawcy aktywnie współpracują z rządami, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i społecznościami lokalnymi w celu wyeliminowania pierwotnych przyczyn pracy dzieci (np. brak dostępu do wysokiej jakości edukacji). Podejmowane są inicjatywy mające na celu uniknięcie sytuacji, w której młodzież w wieku od 15 do 18 lat, w szczególności osoby, które były tymczasowo zatrudnione, stały się młodzieżą NEET (niekształcąca się, niepracującą ani nie szkolącą się).

10.10 Pracownikom przysługują co najmniej trzy tygodnie płatnego rocznego urlopu oraz co najmniej 14 tygodni płatnego urlopu rodzicielskiego.

10.11 Podejmowane są specjalne kroki, aby zadbać o zdrowie i dobrostan ciężarnych pracowników; kroki te mogą wykraczać poza minimum określone przepisami (np. dostęp do opieki medycznej, porady żywieniowe, elastyczne godziny pracy).

10.12 Podejmowane są specjalne kroki, aby wspierać zdrowie i dobrostan matek karmiących i ich dzieci, w tym odpowiednie warunki pracy, pomieszczenia do karmienia piersią oraz płatne przerwy przeznaczone na karmienie piersią.

10.13 Jeśli pracodawca zapewnia zakwaterowanie, musi umożliwić rodzinom wspólne zamieszkanie. Kwatery muszą być bezpieczne i odpowiednie dla mieszkających w nich dzieci.

10.14 W stosownych przypadkach (np. jeśli nie są dostępne na miejscu) zapewnia się odpowiednie placówki opieki nad dziećmi dla pracujących rodziców, aby wspierać utrzymanie pracowników oraz dobrostan rodzin. Placówki opieki nad dziećmi powinny być dostępne, tanie, odpowiednio wyposażone i obsadzone, aby umożliwiały rozwój najmłodszych.

10.15 Pracodawca popiera inicjatywy społeczne wspierające dobrostan rodzin (np. placówki opieki nad dziećmi, edukację, opiekę zdrowotną, dostęp do czystej wody), aby rodziny pracowników miały dostęp do podstawowych udogodnień.

10.16 Aby zrozumieć wyzwania stojące przed rodzinami pracowników, stosuje się dialog z pracownikami, ankiety albo inne metody oceny.

10.17 Celem jest zapewnienie godnych i, w stosownych przypadkach, elastycznych warunków pracy, które wspierają również pracowników, niezależnie od płci, w ich rolach rodziców lub opiekunów, w tym pracowników migrujących i sezonowych, których dzieci pozostały w miastach rodzinnych.



Wzorce najlepszych praktyk

Środowisko

Troska o środowisko

11. Prowadzimy naszą działalność w taki sposób, aby zmniejszać jej negatywny wpływ na środowisko i dążyć do zrównoważonego rozwoju.

11.11 Emisje gazów cieplarnianych są weryfikowane przez podmiot zewnętrzny pod kątem zgodności z przyjętymi międzynarodowymi normami, np. ISO14064-3.

11.12 Ustalono cele w zakresie emisji gazów cieplarnianych zgodne z 1,5°C – albo krótkoterminowa realizacja SBT, albo zerowa emisja netto nie później niż do 2050 r. Harmonogram działań uwzględnia również wpływ na potencjalnie dotknięte osoby lub społeczności i jest udostępniany publicznie. Cele te powinny zostać zatwierdzone przez inicjatywę Science Based Targets (SBTi).

11.13 Tam, gdzie to możliwe, unika się stosowania jakichkolwiek substancji, które mają wpływ na globalne ocieplenie (np. HFC, chlor itp.). Tam, gdzie ich użycie jest nieuniknione, prowadzona jest dokładna ewidencja wszelkich wycieków i harmonogramów serwisowania.

11.14 Plany przejścia w 100% na odnawialną energię elektryczną powinny być opracowywane i wdrażane równolegle z planami stopniowego wycofywania paliw kopalnych w innych zastosowaniach energetycznych tam, gdzie to możliwe.

11.15 Wdrażane są inicjatywy mające na celu wspieranie bioróżnorodności, a w miarę możliwości zaangażowane są w nie zainteresowane podmioty z całego łańcucha wartości.

11.16 Należy unikać składowania i spalania odpadów, w szczególności składowania ich na wysypiskach. Jeśli wykorzystywane jest spalanie, powinno służyć do wytwarzania ciepła i/lub energii elektrycznej.

11.17 Należy wyznaczyć cele w zakresie zmniejszenia całkowitej ilości odpadów, jak również ilości odpadów w przeliczeniu na wyprodukowaną jednostkę, a także zwiększyć odsetek odpadów poddawanych recyklingowi.

11.18 Opakowania są ograniczane do ścisłego minimum, a zewnętrzne opakowania kartonowe są tworzone bez logo, aby umożliwić ich dalsze wykorzystanie.

11.19 Podejmowane są działania mające na celu wyeliminowanie substancji niebezpiecznych z łańcuchów dostaw. Tam, gdzie ich użycie jest nieuniknione, prowadzona jest dokładna ewidencja ich stosowania i zarządzania nimi.

11.20 W przypadku braku wymogów prawnych, emisje do powietrza i jakość ścieków są regularnie monitorowane przez akredytowaną firmę pomiarową.



Wzorce najlepszych praktyk

Systemy zarządzania wspierają zgodność z „Zasadami odpowiedzialnej działalności biznesowej”

12. Systemy zarządzania

- 12.8 Dokumenty i ewidencje są przejrzyste i udostępniane publicznie zgodnie z klasyfikacją dokumentów dla licencji i zezwoleń; samoocen i audytów; planów działań naprawczych i sprawozdań; procedur zarządzania zasobami ludzkimi i innych akt systemowych.
- 12.9 Komunikacja i szkolenia są dostępne za pośrednictwem różnych, odpowiednich kanałów i w językach pracowników, obejmując politykę pracy firmy, prawa i obowiązki pracowników wynikające z prawa oraz „Zasad odpowiedzialnej działalności biznesowej” Grupy LEGO.
- 12.10 Kierownictwo wyższego szczebla rutynowo przegląda luki i publikuje raporty robocze na temat należytej staranności i wyników w zakresie przestrzegania praw człowieka i ochrony środowiska co najmniej raz w roku, dla każdego zakładu.



Dziękujemy