



LEGO Koncernen

Principper for ansvarlig forretning





Indledning

I LEGO Koncernen ønsker vi at have en positiv indflydelse på samfundet og den planet, som vores børn en dag vil arve.

Det er en del af vores værdier, vores politikker og vores langsigtede engagement i UN Global Compact, FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv, Verdenserklæringen om Menneskerettigheder, The Children's Rights and Business Principles, Den Internationale Arbejdsorganisations (ILOs) erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen, og de otte grundlæggende ILO-konventioner og verdensmålene for bæredygtig udvikling.

Vores mål er at sikre rettigheder og trivsel for alle, der er involveret i produktionen af LEGO® produkter, og at beskytte miljøet for fremtidige generationer. Vi vil endvidere varetage barnets bedste interesser ved for eksempel at fremme familievenlige arbejdspladser hvor det er muligt. Vi ønsker at samarbejde med leverandører, der deler vores ambitioner, forpligtelser og værdier, og som er villige til at arbejde sammen med os på en transparent måde. Det vil opbygge langsigtede relationer til leverandører og belønne dem, der forsøger at efterleve bedste praksis. Foruden at være det rigtige at gøre er det også fornuftigt i vores indsats for at bygge en bæredygtig og regelforankret virksomhed, samt en modstandsdygtig forsyningskæde.

LEGO Koncernens principper for ansvarlig forretning angiver vores forventninger til vores egne produktionsanlæg, leverandører og partnere.

De 12 principper, som berører **etik, mennesker, børn og miljø**, udgør det **grundlæggende ansvarlighedsfundament**. Principperne er afstemt med vores løfter inden for **Play, People, Planet** og **Partner**. Vores fire løfter bygger på vores overbevisninger og hjælper med at forme retningen for de oplevelser, vi skaber.

Det grundlæggende ansvarlighedsfundament er baseret på internationalt anerkendte menneskerettigheder, etik- og miljøpraksis, national lovgivning, internationale standarder og gældende FN- og ILO-konventioner. Hvis disse kræver en højere standard end gældende lovgivning, er det de strengeste krav, vi følger.

I bilaget angiver vi bedste praksis for de enkelte principper. Disse benchmarks er mål, som vi sigter mod i vores egne faciliteter. Disse kan være mere vidtrækkende end vores juridiske ansvar og/eller internationale standarder.

Principperne for ansvarlig forretning skal læses i sammenhæng med alle tilgængelige supplerende politikker og retningslinjer.





Anvendelse

Vi forventer, at alle leverandører og partnere handler i overensstemmelse med LEGO Koncernens principper for ansvarlig forretning. De gælder for:

- LEGO® produktionssteder.
- Vores leverandører af materialer, komponenter og emballage til LEGO produkter.
- Licenserede partnere og deres producenter, som producerer LEGO varemærke-merchandise.
- Enhver underleverandør, som leverer eller bearbejder en stor del af et LEGO varemærkeprodukt eller enhver komponent, som har et LEGO ID.
- Indirekte leverandører (dvs. leverandører af varer eller serviceydelser, som ikke videresælges af os).
- Underleverandører, som producerer LEGO varemærkeprodukter eller leverer tjenesteydelser til LEGO produktionssteder, herunder udbydere af kontraktarbejde.

Leverandører og partnere er ansvarlige for at sikre, at deres egen drift overholder det grundlæggende ansvarlighedsfundament. De er også ansvarlige for at sikre due diligence inden for inden for deres egen forsyningskæde og for at anvende det grundlæggende ansvarlighedsfundament eller lignende standarder med fokus på områder, der er identificeret som højrisikoområder.

Leverandører af metal- eller elektroniske komponenter til LEGO® produkter skal ligeledes overholde **LEGO Koncernens politik for konfliktminerale** (**LEGO Group Policy on Conflict Minerals**). Alle leverandører og partnere skal informere om og indhente forhåndsgodkendelse fra LEGO Koncernen af enhver fabrik, underentreprenør eller underleverandør, inklusive vikarbureauer, der bruges til produktion af LEGO produkter eller varemærke-merchandise.

Dette dokument er en oversættelse af den originale engelske udgave af principperne for ansvarlig forretning. I tilfælde af uoverensstemmelser mellem denne oversættelse og den engelske udgave har den engelske udgave forrang.

Resultatstyring

Leverandører skal have implementeret ledelsessystemer, som er passende for virksomhedens størrelse og branche, til at sikre efterlevelsen af det grundlæggende ansvarlighedsfundament. Det skal inkludere et klart ledelsesansvar, politikker og procedurer for rettidig omhu, uddannelse, kommunikation og kontrolmekanismer (f.eks. intern revision) for at sikre efterlevelse og løbende forbedring. En repræsentant fra den øverste ledelse skal være ansvarlig for den samlede overholdelse.





Evaluering af resultater og udbedring

Leverandørerne skal være i stand til at dokumentere, at de dagligt anvender alle disse principper.

LEGO Koncernen eller dens repræsentant vil løbende foretage vurderinger (anmeldt, delvist anmeldt eller uanmeldt) hos leverandøren, underentreprenøren og underleverandøren og/eller anmode om indsendelse af performedata. Dette inkluderer kontroller af underleverandører, som leverer eller bearbejder en stor del af et LEGO varemærkeprodukt, eller enhver komponent, som har et LEGO ID.

Vi har en nultolerance-politik over for leverandører, der (forsætligt eller utilsigtet) vildleder os eller vores repræsentanter. Sådanne handlinger kan resultere i ophævelse af forretningsrelationen. Ved vurderinger skal leverandører samarbejde og give fuld adgang til arbejdsområder, dokumentation, arbejdere, beboelse og børnepasningsfaciliteter, hvor det er relevant. Ved konstatering af manglende efterlevelse af vores **grundlæggende ansvarlighedsfundament** forventer vi, at leverandøren udarbejder en handlingsplan for at udbedre situationen. Vi vil også evaluere fremskridt mod bedste praksis benchmarks og tage dette i betragtning i forbindelse med forretningsbeslutninger.

Vi ved, at nogle problemer er svære at løse, og vi opfordrer vores leverandører til at dele deres udfordringer med os på en transparent måde. **Det er altid vores hensigt at støtte leverandører, som ønsker at forbedre sig.** Hvis en leverandør imidlertid fortsat undlader at implementere aftalte korrigerende tiltag, eller hvis manglende efterlevelse er af alvorlig karakter, forbeholder LEGO Koncernen sig ret til øjeblikkeligt at ophæve forretningsrelationen uden at pådrage sig noget ansvar. LEGO Koncernen forbeholder sig ret til at oplyse navne og adresser på leverandører og produktionssteder. Vi opfordrer endvidere alle til at indberette overtrædelser af det **grundlæggende ansvarlighedsfundament** til os. Indberetninger kan foretages i fortrolighed og anonymt og uden frygt for repressalier til responsibility@LEGO.com og gennem [LEGO Compliance Line](#).



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Etik

Etik

Transparens og integritet



Vores tilgang er baseret på UN Convention Against Corruption, UK Bribery Act og andre internationalt gældende love. LEGO Koncernen forventer, at forretningsaktiviteter er lovlige og transparente.

1. Forretninger udføres med transparens og integritet.

- 1.1 LEGO Koncernen og dens repræsentanter har fuld adgang til produktionssteder.
- 1.2 LEGO Koncernen informeres om og godkender enhver underentreprenør eller underleverandør, som er involveret i produktionen af LEGO® produkter, før denne benyttes. Leverandører må kun bruge LEGO immaterielle rettigheder, herunder varemærker og ophavsrettigheder, hvis dette er udtrykkeligt godkendt af LEGO Koncernen.
- 1.3 Vildledning af eller afpresning af andre til vildledning af LEGO Koncernen eller nogen af dens repræsentanter for at opnå eller bibeholde forretning eller en forretningsmæssig fordel er uacceptabelt og kan resultere i, at LEGO Koncernen ophæver kontrakten og/eller anlægger sag. Dette omfatter forfalsket lønregnskab eller tidsregistrering samt coaching af medarbejdere med det formål at påvirke medarbejdersamtaler.
- 1.4 Alle gældende nationale eller andre love, herunder love om forebyggelse af bestikkelse og korruption, overholdes altid.
- 1.5 Politikker og procedurer til forebyggelse af bestikkelse og korruption udarbejdes og revideres regelmæssigt for at sikre, at de er effektive.
- 1.6 Bestikkelse af enhver art hverken tilbydes, loves, gives, anmodes om, modtages eller accepteres.
- 1.7 Udveksling af gaver, repræsentation og underholdning må ikke have, eller opfattes at have, uhensigtsmæssig indflydelse på forretningsbeslutninger.
- 1.8 Fortrolige og/eller forretningskritiske oplysninger, som deles af LEGO Koncernen, beskyttes, herunder personoplysninger, der behandles i henhold til gældende databeskyttelses- og sikkerhedslovgivning.
- 1.9 Situationer, som involverer eller ser ud til at skabe en konflikt mellem personlige interesser og LEGO Koncernens interesser, skal undgås. Hvis sådanne situationer opstår, skal LEGO Koncernen straks informeres.
- 1.10 Leverandører og partnere skal i rimeligt omfang gøre, hvad de kan, for at inddrage principper for rettidig omhu i forsyningskæden i deres adfærdskodeks og sikre rettidig omhu. Disse forventninger gælder også for leverandørernes/partnernes leverandører.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



Vores tilgang og definition tager udgangspunkt i Verdenserklæringen om Menneskerettigheder, Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen, FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv FN's Børnekonvention, The Children's Rights and Business Principles og andre gældende FN- og ILO-konventioner.

LEGO Koncernen hylder princippet om, at virksomheder har et ansvar for at respektere og undgå medvirken til krænkelse af menneskerettighederne. Vi forventer, at arbejderes sundhed, sikkerhed og trivsel til hver en tid beskyttes, og at arbejdere behandles ens og respektfuldt.

2. Arbejde er frivilligt¹

- 2.1 Alle former for moderne slaveri eller tvangsarbejde, defineret som enhver situation, hvor arbejdere tvinges til at arbejde mod deres vilje eller under pres på grund af en trussel om straf, samt fængselsarbejde, er strengt forbudt.
- 2.2 Bevægelsesfriheden er ikke begrænset, herunder kan arbejdere bevæge sig frit i kantiner, i pauser, frit bruge toiletter, og de har adgang til vand og nødvendig lægehjælp. Arbejdere kan forlade stedet efter arbejdstids ophør.
- 2.3 Enhver anmodning om overarbejde skal overholde national lovgivning, relevante overenskomster og internationale standarder.
- 2.4 Leverandører må ikke afholde arbejdere fra eller forhindre dem i frit at opsige deres ansættelseskontrakt i overensstemmelse med lokal lovgivning eller kontraktmæssige vilkår. I henhold til lokal lovgivning skal enhver væsentlig ændring forklares tydeligt for arbejderen.
- 2.5 Arbejdere skal ikke deponere deres pas, identitetspapirer, arbejdstilladelser eller andre personlige, juridiske dokumenter på arbejdsstedet som en betingelse for ansættelse.
- 2.6 Arbejdere afkræves ikke nogen form for rekrutteringsgebyr eller depositum til leverandører eller agenter for at opnå ansættelse. I tilfælde, hvor der er blevet betalt et gebyr, skal leverandøren omgående tilbagebetale beløbet til arbejderen.

¹ Baseret på ILO-konvention 100, 111, 158 og 159; ILO-anbefaling 90, 111, 168; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



3. Arbejdere behandles ens og med respekt²

- 3.1 Der findes ingen direkte eller indirekte forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, aflønning, adgang til uddannelse, forfremmelse, opsigelse eller pensionering på baggrund af etnisk baggrund, hudfarve, alder, køn, religion, seksuel orientering, politisk holdning, handicap eller andre beskyttede karakteristika i henhold til national lovgivning, relevante overenskomster og internationale standarder.
- 3.2 Arbejdere er ikke underlagt tvungne sundhedstests, der ikke har relevans for deres jobfunktion. Påkrævet graviditetstest er ikke tilladt.
- 3.3 Alle arbejderes behov behandles med respekt og værdighed. Arbejdere må ikke udsættes for mobning, diskrimination, intimidering, vold, fysisk afstraffelse eller fysisk, seksuel, psykologisk eller verbal chikane eller krænkelse på arbejdspladsen eller tilhørende faciliteter. Der skal tages rimelige hensyn til arbejderes behov.
- 3.4 Alle sikkerhedspraksisser er kønsspecifikke og ikke-krænkende. Kropsvisitering udføres kun, hvis det er tilladt ved lov og med lovlig grund og af en person af samme køn.
- 3.5 Arbejderes ret til privatlivets fred respekteres, og deres personoplysninger behandles i overensstemmelse med lovgivningen om beskyttelse af personoplysninger og databeskyttelse.
- 3.6 Disciplinære procedurer er klart dokumenteret med transparente og retfærdige eskaleringsprocesser og forklaret til arbejdere, ledere og tilsynsførende, og der føres nøjagtige optegnelser over disciplinære foranstaltninger.

² Baseret på ILO-konvention 100, 111, 158 og 159; ILO-anbefaling 90, 111, 168; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



4. Arbejdere har ret til at organisere sig, udtrykke sig og har klageadgang³

- 4.1 Arbejdere har ret til at danne, melde sig ind i og afstå fra at melde sig ind i fagforeninger eller andre lovlige former for arbejderrepræsentation og deltage i fagforeningsaktiviteter, vælge deres egne repræsentanter og forhandle kollektivt uden intimidering, chikane eller sanktioner fra arbejdsgivere.
- 4.2 Arbejderrepræsentanter vælges på en retfærdig og transparent måde, diskrimineres ikke og kan udføre deres repræsentative funktioner eller fagforeningsaktiviteter uden frygt for repressalier.
- 4.3 Arbejdstagere kan frit klage over deres arbejdsforhold og indberette bekymringer fortroligt og anonymt uden frygt for repressalier.
- 4.4 Arbejdsgiverne indfører et klart og transparent system, hvor arbejdere kan komme med input til ledelsen (såsom regelmæssige og dokumenterede samarbejdsudvalgsmøder). Derudover etableres der regelmæssig, ægte og konstruktiv tovejskommunikation mellem ledelsen og fagforeninger og/eller arbejderrepræsentanter for at sikre en effektiv dialog.
- 4.5 Der er etableret en klagemekanisme passende til virksomhedens størrelse og branche, hvor arbejdere og identificerede interessenter fortroligt kan give udtryk for bekymringer. Dette skal kommunikeres bredt, og klagemekanismen skal være tilgængelig for alle arbejdere (inklusive kontraktansatte og udsatte grupper) og håndteres på en fortrolig, upartisk, rettidig og transparent måde. Leverandører/partnere skal kontakte arbejdere i forbindelse med hændelser, således at der kan ydes den nødvendige støtte.
- 4.6 Arbejdere kan til enhver tid orientere LEGO Koncernen eller dennes repræsentant om enhver overtrædelse af **det grundlæggende ansvarlighedsfundament**, herunder under tilsynsbesøg og/eller via e-mail til responsibility@LEGO.com eller [LEGO Compliance Line](#) uden frygt for repressalier.

³ Baseret på ILO-konvention 87, 98, 135, 154; ILO-anbefaling 135,143; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



5. Ansættelsespraksis og -forhold er klart dokumenteret⁴

- 5.1 Alle arbejdere får en skriftlig kontrakt, hvor dette er krævet ved lov, i et sprog, de forstår, som beskriver ansættelsesvilkårene, herunder arbejdstid, løn, goder og betalingsbetingelser.
- 5.2 Arbejdere på stedet, herunder vikarer, er registreret og har ret til at arbejde i henhold til loven. Der føres optegnelser med hensyn til "retten til at arbejde" (f.eks. arbejdstilladelser).
- 5.3 Overdreven brug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, løsarbejdere eller vikarer eller underentrepriser med henblik på at omgå forpligtelser i henhold til reglerne for arbejde og sociale ydelser undgås.
- 5.4 Ansættelsespolitikker, -praksisser og -optegnelser er klart dokumenteret og opretholdes med henblik på at dække alle ansættelsesaspekter, fra ansættelse og prøvetid til opsigelsesprocesser.
- 5.5 Alle arbejdere, inklusive ledere, lærer på ansættelsestidspunktet, som et minimum om ansættelsespolitikker, aflønning, sundhed og sikkerhed samt arbejdsmarkedsforhold, herunder retten til frit at organisere sig. Uddannelse opdateres regelmæssigt for at sikre, at arbejderes juridiske rettigheder og ansvar kommunikeres til og forstås af arbejderne.

⁴ Baseret på ILO-konvention 122, 158, 175; ILO-anbefaling 166, 182; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



6. Arbejdstiden er rimelig⁵

- 6.1 Der findes et transparent, nøjagtigt og pålideligt system til registrering af arbejdstid, overarbejde og orlov for timelønnede arbejdere, eller hvor det er lovpligtigt.
- 6.2 Sådanne fuldstændige optegnelser over hver enkelt arbejders tilstedeværelse gemmes i mindst 12 måneder eller længere, såfremt det er lovpligtigt.
- 6.3 Den almindelige, kontraktmæssige arbejdstid er i henhold til lokal lovgivning eller overenskomst, men ikke mere end 48 timer ugentligt, ekskl. overtid.
- 6.4 Arbejdere har fri mindst én dag (24 sammenhængende timer) i løbet af en syv dages periode. Eller to dage hver 14. dag, hvis dette er tilladt ifølge lokal lov.
- 6.5 Arbejdere skal have mindst 10 timers sammenhængende hvile hver 24. time.
- 6.6 Arbejdsgivere lægger ikke urimelige hindringer i vejen for arbejderes brug af orlov, herunder betalt ferie eller forældreorlov, som defineret i lokal lovgivning eller indgået kontrakt.
- 6.7 Arbejdere tildeles alle de offentlige helligdage, som lokal lovgivning kræver, eller får en erstatningsfridag.
- 6.8 Arbejdspladsen har implementeret systemer til at håndtere ugentlig arbejdstid inden for rimelige grænser og til at begrænse arbejdstiden til 60 timer inden for enhver given syv dages periode.

⁵ Baseret på ILO-konvention 1, 14, 30, 160; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker



Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel

7. Arbejdere betales en rimelig løn⁶

- 7.1 Der findes et transparent, nøjagtigt og pålideligt system til at beregne og registrere lønninger.
- 7.2 Arbejdere modtager løn og goder for en standardarbejdsuge efter fradrag, der som minimum overholder det nationalt lovlige niveau eller overenskomster, alt efter hvilket der er det højeste, og der udbetales løn direkte til arbejderen mindst en gang om måneden.
- 7.3 Lønninger kan dække udgifter til mad og husleje samt andre grundlæggende fornødenheder for arbejderen og dennes berettigede pårørende, plus et rådighedsbeløb.
- 7.4 Overtid kompenseres med ikke mindre end 1,25 gange det normale kompensationsbeløb pr. time eller mere, hvis lokal lovgivning kræver det.
- 7.5 Arbejdere modtager lønsedler på et sprog, de forstår, og som klart opsummerer alle relevante lønoplysninger, herunder almindelig og overtidbetaling, bonusser, fradrag og endelig løn.
- 7.6 Alle goder, såsom pension og orlovsydelse, ydes i henhold til lokal lovgivning og lokale retningslinjer, herunder årlig ferie, sygeorlov og forældreorlov, hvor det er relevant.
- 7.7 Pengemæssige fradrag begrundet i arbejdsydelsen er forbudt.
- 7.8 Alle ydelser, der tilbydes arbejdere (f.eks. bolig eller bospisning) ud over de lokale lovmæssige krav, skal være frivillige, og udgiften skal være nøjagtig, rimelig og må ikke overstige omkostningerne i forbindelse med ydelsen.
- 7.9 Der etableres politikker og procedurer til at sikre lige løn for lige arbejde, og disse revideres regelmæssigt for at sikre, at de fungerer optimalt.

⁶ Baseret på ILO-konvention 26, 95, 117, 131, 132, 183; ILO-anbefaling 135; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



8. Sårbare arbejdere er beskyttet⁷

- 8.1 Alle juridiske forpligtelser og begrænsninger med hensyn til ansættelse og beskæftigelse af ungarbejdere under 18 år overholdes.
- 8.2 Arbejdere under 18 år og elever er beskyttet mod enhver form for farligt arbejde, natarbejde eller enhver form for arbejde, der kan påvirke deres sundhed, sikkerhed eller trivsel negativt.
- 8.3 Sårbare arbejdere såsom, men ikke begrænset til, midlertidige arbejdere, vikarer, hjemmearbejdere, migrantarbejdere, studentermedhjælpere, elever og gravide arbejdere eller arbejdere med minoritetsbaggrund, som kan være under mindre beskyttelse under national lovgivning, får de samme goder og muligheder som andre arbejdere samt en fordomsfri arbejdsplads.
- 8.4 Fabriksledere er ansvarlige for at sikre, at det grundlæggende ansvarlighedsfundament gælder for alle arbejdere på stedet, uanset om de er ansat direkte eller hyret via et bureau.
- 8.5 Hvis der anvendes vikarer eller migrantarbejdere, findes der en klar, skriftlig aftale med bureauet, og der er foretaget rettidig omhu, som sikrer, at leverandører kun samarbejder med rekrutterings- og vikarbureauer, der er etableret som juridiske enheder. Der skal være procedurer på plads, som sikrer, at arbejdere ikke betaler ansættelsesgebyrer for at opnå arbejde. Det grundlæggende ansvarlighedsfundament gælder også for vikarer.
- 8.6 Administration af elever, praktikanter og lærlinge sikres gennem vedligeholdelse af elevregistre, streng rettidig omhu i forhold til uddannelsespartnere og beskyttelse af de studerendes rettigheder i henhold til gældende love og regler. Der ydes passende støtte og uddannelse til alle elever, praktikanter og lærlinge.

⁷ Baseret på ILO-konvention 79, 90, 138, 143; ILO-anbefaling 146; FN's Børnekonvention; The Children's Rights and Business Principles.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



9. Arbejderes sundhed og sikkerhed er beskyttet på arbejdet^a

- 9.1 Der forefindes et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der omfatter alle produktionsområder, herunder køkkener, kantiner, kontorer, beboelse og rekreative arealer, i henhold til nationale love og regler.
- 9.2 Der er implementeret ledelsessystemer til at beskytte arbejderes sundhed og sikkerhed, og ansvaret ligger hos en udpeget ledelsesrepræsentant.
- 9.3 Der findes arbejdsmiljøudvalg, som er passende for stedets størrelse, med deltagelse af arbejdere.
- 9.4 Risikovurderinger udføres regelmæssigt med henblik på at identificere farer og arbejdsrelaterede risici, herunder ikke-produktionsrelaterede aktiviteter såsom lager, affaldshåndtering og beredskabsplaner og -procedurer. Den potentielle risiko for medarbejdere skal vurderes, og der skal indføres foranstaltninger svarende til denne vurdering.
- 9.5 Der indføres effektive foranstaltninger til at forebygge arbejdsulykker, personskade og sygdom, som opstår i forbindelse med eller under arbejdet. Sådanne foranstaltninger har til formål så vidt det er rimeligt muligt at eliminere og reducere årsagerne til farer, som er uløseligt forbundet med arbejdspladsen. Ulykker og personskader, som opstår på arbejdspladsen, samt indførte foranstaltninger registreres og dokumenteres.
- 9.6 Arbejdere, der jævnligt udsættes for erhvervsmæssige risici, skal tilbydes helbredsundersøgelser og testes med den hyppighed, der er fastsat i gældende love og regler.
- 9.7 Alle arbejdere uddannes og certificeres efter jobfunktion i sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, brandsikkerhed og el-sikkerhed og, hvis det er relevant, affalds- og kemikaliehåndtering, som dækker sikker opbevaring, håndtering, transport og brug.
- 9.8 Bygningers styrke, stabilitet og sikker brug dokumenteres ved passende juridiske tilladelser og certificeringer.
- 9.9 Arbejdsmiljøet er tilstrækkeligt belyst, opvarmet og ventileret til moderate temperaturer og til sikring af luftkvaliteten.

^a Baseret på ILO-konvention 148, 155, 170; ILO-anbefaling 164, 190; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Mennesker

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel



9. Arbejderes sundhed og sikkerhed er beskyttet på arbejdet^a

- 9.10 Arbejdere tildeles, vederlagsfrit, relevante personlige værnemidler, som dækker alle arbejdsprocesser og er afstemt med risikovurderingen for deres aktiviteter. De uddannes i korrekt brug, opbevaring og vedligeholdelse af de tildelte personlige værnemidler.
- 9.11 Kemikalier håndteres, transporteres og opbevares på en sikker måde.
- 9.12 Tilladelser, licenser, registreringer og certificeringer til håndtering, transport, opbevaring, behandling og bortskaffelse af kemikalier og farlige materialer skal indhentes og vedligeholdes i henhold til gældende love og regler.
- 9.13 Der udføres regelmæssige inspektioner af maskiner for at sikre optimal sikkerhed og tilstand samt installation af sikkerhedsanordninger. Der er klare instruktioner eller advarselsskilte, som alle arbejdere forstår, og der er lockout/tagout-procedurer, som overholdes og forhindrer uforudset strømtilførsel eller farlige energiudladninger under reparations- og vedligeholdelsesaktiviteter.
- 9.14 Sikkerhed ved brand og i nødsituationer sikres via forebyggelse af brandfarer, regelmæssige brandøvelser og brandsikkerhedstræning for alle medarbejdere. Yderligere oplysninger om brandsikkerhedsstandarder er angivet i en supplerende vejledning.
- 9.15 Der er umiddelbart tilgængelige førstehjælpsfaciliteter, og førstehjælpsuddannede medarbejdere er altid på stedet. Alle arbejdere har lige adgang til disse tjenester.
- 9.16 Arbejdere har adgang til rent drikkevand, tilstrækkelige toilet- og vaskefaciliteter, der respekterer arbejderes værdighed (f.eks. døre, renlighed), og hvis det er relevant, rene faciliteter til opbevaring og tilberedning af mad.
- 9.17 Boliger og børnepasningstjenester, hvor disse tilbydes, er adskilt fra produktionsområdet og underlagt alle ovenstående krav. Beboelse opfylder arbejderes grundlæggende behov, herunder rimelig personlig plads og mulighed for privatliv, sikker opbevaring af personlige ejendele samt rimelige vand-, sanitets- og hygiejneforhold.

^a Baseret på ILO-konvention 148, 155, 170; ILO-anbefaling 164, 190; Verdenserklæringen om Menneskerettigheder; FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Børn

Børn

Børns rettigheder og familievenlige arbejdspladser



Vores tilgang bygger på Verdenserklæringen om Menneskerettigheder, FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv, FN's Børnekonvention, The Children's Rights and Business Principles og andre gældende FN- og ILO-konventioner.

LEGO Koncernen følger princippet om, at intet barn må komme til skade som følge af en forretningsaktivitet, hverken direkte eller indirekte. Alle former for børnearbejde er forbudt. Vi ønsker imidlertid at gå endnu længere for at have en positiv indflydelse på børn. Ved at støtte familier, forældre og omsorgspersoner på arbejdspladsen kan vi påvirke børns udvikling positivt, især i de første leveår, samtidig med at vi fremmer fastholdelse af medarbejdere og loyalitet.

10. Børn: Børns rettigheder og familievenlige arbejdspladser⁹

10.1 Alle former for børnearbejde – direkte eller indirekte ansættelse – er forbudt.

10.2 Arbejdere må ikke være yngre end alderen for afslutning af skolepligt og, i alle tilfælde, ikke under 15 år.¹⁰

10.3 Der udføres alderstjek for alle arbejdere, og resultatet dokumenteres. Dette skal gøres på en måde, der ikke er nedværdigende eller respektløs over for arbejderen og i overensstemmelse med lokale love og regler.

10.4 Hvis det viser sig, at et barn arbejder direkte eller indirekte for leverandøren, skal LEGO Koncernen omgående informeres, og der skal udvikles en afhjælpningsplan i samarbejde med barnets forældre eller værge og det pågældende barn.

10.5 Ferie og forældreorlov (f.eks. barselsorlov, fædreorlov) gives i henhold til lokal lovgivning.

10.6 Gravide arbejderes sundhed og sikkerhed er beskyttet i henhold til juridiske krav (f.eks. via justering af arbejdsfunktionen for at undgå udsætte for farer eller ophør af natarbejde), og gravide arbejdere behandles lige og uden diskrimination. Påkrævet graviditetstest er ikke tilladt.

10.7 Børn har ikke adgang til produktionsområder, med mindre de er ledsaget af ansvarlige voksne som en del af et arrangement, såsom en rundvisning under opsyn.

10.8 Arbejdere støttes i at bevare kontakten til eventuelle børn, der bor adskilt fra dem.

⁹ Baseret på ILO-konvention 33, 138, 182, 183; ILO-anbefaling 146, 190, 191; FN's Børnekonvention; The Children's Rights and Business Principles 1, 2, 3, 4, 10. ¹⁰ Eller 14 år, hvor det er fastsat ved lokal lov i henhold til ILO-undtagelsen for udviklingslande.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Miljø

Miljø

Varetagelse af miljøet



Forretninger udføres på en måde, der minimerer den miljømæssige belastning og de negative indvirkninger på samfundet, miljøet og naturressourcerne, mens der tages vare på befolkningens sikkerhed og sundhed. Vores tilgang er baseret på UN Global Compact og FN's verdensmål for bæredygtig udvikling såvel som andre gældende love og branchestandarder. LEGO Koncernen forpligter sig til at beskytte den planet, som vores børn kommer til at arve. Vi tror også på, at det gavner forretningen på lang sigt at passe på miljøet. Derfor går vi længere end blot at overholde de lovmæssige krav på vores egne produktionssteder, og vi opfordrer vores leverandører og partnere til at gøre det samme. Dette omfatter en forpligtelse til at gøre noget ved klimaforandringerne ved at investere i vedvarende energi og reducere vores egne udledninger og samarbejde med leverandører.

11. Forretninger udføres på en måde, der minimerer den miljømæssige belastning, og på en bæredygtig måde.¹¹

- 11.1 Bestyrelsen og/eller den øverste ledelse skal føre tilsyn med miljømæssige bæredygtighedsspørgsmål.
- 11.2 Alle nationale og lokale miljøbeskyttelseslove og regler overholdes, og de nødvendige miljømæssige og/eller udledningstilladelser indhentes.
- 11.3 Miljøledelsessystemer er på plads til at håndtere både faktiske og potentielle (risici) indvirkninger (herunder energi, vandforbrug og affald) af virksomhedens forretningsaktiviteter med systematiske gennemgange for at vurdere deres effektivitet.
- 11.4 De vigtigste kilder til drivhusgasudledning identificeres og kvantificeres, og reduktionsplaner implementeres. Dette omfatter måling, styring og rapportering af årlige drivhusgasudledninger, indvirkninger og miljømæssige resultater.
- 11.5 Vigtige energikilder og energisparetiltag identificeres i en energispareplan, herunder identificeres og undersøges mulighederne for omstilling til vedvarende energi.

- 11.6 Kemikalier opbevares, håndteres, transporteres, anvendes og bortskaffes på en miljømæssig forsvarlig måde og i overensstemmelse med databladet (Safety Data Sheet – SDS) for hvert enkelt kemisk produkt.
- 11.7 Større affaldskilder skal identificeres, og der skal udarbejdes en plan for affaldsreduktion og cirkularitet eller genanvendelighed. Derudover skal farligt og almindeligt affald sorteres og opbevares, håndteres, transporteres og bortskaffes korrekt. Der skal føres fortegnelser over, hvordan, hvor, hvor meget og af hvem almindeligt affald og farligt affald behandles.
- 11.8 Hvor tilladelser og loven kræver det, behandles luftemissioner, før de udledes, understøttet af luftemissionstests, der overholder alle nationale og lokale emissionsstandarder.
- 11.9 Hvor loven kræver det, behandles spildevand, inden det udledes, understøttet af spildevandstests, der overholder alle nationale og lokale standarder.
- 11.10 Der udarbejdes en vandspareplan, inklusive overvågning af indvirkninger. For produktionssteder, der ligger i områder med vandknaphed, skal mulighederne for at skifte til ikke-drikkelige vandkilder og lokalsamfundets engagement identificeres og udforskes.

¹¹ Baseret på Rio-erklæringen om miljø og udvikling; FN's mål for bæredygtig udvikling; The Children's Rights and Business Principles 7.



Grundlæggende ansvarlighedsfundament Ledelsessystemer

Ledelsessystemer understøtter overholdelsen af principperne for ansvarlig forretning

Der er indført ledelsessystemer, som er passende for virksomhedens størrelse og branche, for at sikre overholdelse af **det grundlæggende ansvarlighedsfundament** og for løbende at overvåge og forbedre arbejdsforholdene, herunder med gennemsigtighed i etablering og regelmæssig gennemgang af politikker, praksisser og personale.



12. Ledelsessystemer

12.1 Der er udarbejdet skriftlige politikker, der understøtter principperne for ansvarlig forretning.

12.2 Der er udarbejdet skriftlige politikker og procedurer for rettidig omhu, der indeholder en klar rollefordeling, herunder rettigheder og ansvar.

12.3 En repræsentant fra den øverste ledelse skal være ansvarlig for den samlede overholdelse.

12.4 Leverandører skal gøre arbejdere opmærksomme på LEGO Koncernens principper for ansvarlig forretning eller sammenlignelige standarder og uddanne deres ledere og tilsynsførende i, hvordan de overholder dem.

12.5 Der er udarbejdet passende uddannelse og kommunikation til at skabe forståelse for og implementere politikker og procedurer for rettidig omhu.

12.6 Nøjagtig dokumentation vedligeholdes for at verificere systemer (optegnelser, licenser, tilladelser osv.).

12.7 Løbende forbedringer opnås gennem løbende overvågning, risikovurderinger og risikoreduktion.



Bilag A



Bedste praksis benchmarks

Bedste praksis benchmarks er mål, som vi sigter mod i vores egne faciliteter. Disse kan være mere vidtrækkende end vores juridiske ansvar og/eller internationale standarder. Bedste praksis benchmarks er **ikke underlagt revision**, men kan noteres som bedste praksis, hvis de identificeres.

Etik

Transparens og integritet

1. Forretninger udføres med transparens og integritet.

- 1.11 Alle ledere, der er involveret i forretningstransaktioner, er uddannet i vores politikker for forebyggelse af bestikkelse og korruption.
- 1.12 Der anvendes en åben og transparent tilgang i forbindelse med kunder og leverandører for at dele udfordringer, læring og bedste praksis.

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel

2. Arbejde er frivilligt¹

- 2.7 Leverandører skal føre en fortegnelse over udløbsdatoen for migrantarbejderes pas og midlertidige arbejdstilladelser/visa og sikre, at migrantarbejdere får fornyet deres tilladelser, inden de udløber.

3. Arbejdere behandles ens og med respekt

- 3.7 Der tages passende hensyn til arbejdere med kroniske sygdomme, herunder HIV/AIDS-relaterede sygdomme, f.eks. ved tildeling af specialudstyr, fridage til lægeaftaler, fleksibel sygeorlov, deltidsarbejde og organisering af tilbagevenden til arbejdet.
- 3.8 Der gennemføres arbejdersamtaler, undersøgelser og andre former for vurdering, der involverer uafhængige tredjeparter (f.eks. ikke-statslige organisationer, revisionsfirmaer) for at forstå, hvordan arbejdere opfatter deres behandling.



Bedste praksis benchmarks

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel

4. Arbejdere har ret til at organisere sig, udtrykke sig og klage.

- 4.7 Hvor det er tilladt i henhold til lokal lovgivning, skal arbejdere have adgang til at indgive klager anonymt.
- 4.8 Der gennemføres arbejdersamtaler, arbejderundersøgelser og andre former for vurdering, i samarbejde med en uafhængig tredjepart (f.eks. ikke-statslige organisationer, revisionsfirmaer) for at vurdere, om klagemekanismen er effektiv.
- 4.9 Leverandører og partnere bruger klagemekanismer som en læringsmulighed til at gennemgå klager og forstå eventuelle grundlæggende årsager.
- 4.10 Leverandører fastsætter KPI'er for at overvåge effektiviteten af klagemekanismerne.

5. Ansættelsespraksis og -forhold er klart dokumenteret

- 5.6 Leverandører skal begrænse antallet af rekrutterings- eller vikarbureauer, der anvendes. Vikarer eller kontraktansatte arbejdere bør ikke rutinemæssigt udgøre mere end 30 % af den samlede arbejdsstyrke.
- 5.7 Der findes politikker og procedurer for arbejderes fortsatte uddannelse med henblik på udvikling af deres færdigheder og karrierer.

6. Arbejdstiden er rimelig

- 6.9 Arbejdstiden, inklusive overtid, overstiger ikke 60 timer i en syv-dages periode og er ideelt set lavere.
- 6.10 Produktivitetsforbedringer og andre tiltag implementeres for at holde den ugentlige arbejdstid inden for rimelige grænser.
- 6.11 Arbejdere høres i tilfælde af ændringer i arbejdstiden.
- 6.12 Arbejdet planlægges, så det ikke kræver overarbejde.

7. Arbejdere betales en rimelig løn

- 7.10 Arbejdsgivere træffer passende foranstaltninger for gradvist at hæve medarbejdernes løn og opfylde standarder for leveløn gennem forbedrede lønsystemer, goder, velfærdsprogrammer og andre ydelser.



Bedste praksis benchmarks

Mennesker

Arbejderrettigheder og trivsel

8. Sårbare arbejdere er beskyttet

- 8.7 Leverandører tilbyder rimelige arbejdsmuligheder for unge arbejdere (op til 21 år).
- 8.8 Leverandører og partnere tager i deres værdikæde passende skridt til at identificere og tage kontakt til sårbare arbejdere for at forstå eventuelle specifikke risici og mulige løsninger.

9. Arbejderes sundhed og sikkerhed er beskyttet på arbejdet

- 9.18 Politikker og procedurer til fremme af sundhed på lang sigt er i kraft og revideres regelmæssigt for at sikre, at de er effektive.
- 9.19 Arbejdersamtaler, spørgeundersøgelser og andre former for vurdering udføres regelmæssigt for at identificere risici og vurdere arbejderes opfattelse af deres sundhed og sikkerhed.
- 9.20 Alternative kemikalier, som udgør en lavere risiko for arbejderne sundhed og sikkerhed og miljøet, identificeres og anvendes.

- 9.21 Der skal i alle arbejdsområder være passende og kønsopdelte toiletfaciliteter med tilstrækkelig mulighed for privatliv til alle køn. Toiletfaciliteterne skal være udstyret med papirhåndklæder og håndvaske med håndsæbe. På samme måde skal alle have adgang til passende og kønsopdelte bade faciliteter med tilstrækkelig mulighed for privatliv til alle køn. Bade faciliteterne skal have både varme og kolde brusere.

- 9.22 Hvis der stilles beboelse til rådighed, skal der være en seng til hver arbejder, kønsopdelt indkvartering (både soveværelser og toiletter), tilstrækkelig ventilation, både naturlig og mekanisk, for at sikre tilstrækkelig luftskifte under alle vejrforhold, og tilstrækkelig belysning.

- 9.23 Sundhedsydelser (herunder adgang til sundhedspersonale og -forsikring) bør opfylde alle køns og aldersgruppers særlige behov.



Bedste praksis benchmarks

Børn Børns rettigheder og familievenlige arbejdspladser

10. Børns rettigheder og familievenlige arbejdspladser

10.9 Hvor det er relevant, samarbejder arbejdsgivere aktivt med myndigheder, sociale organisationer og lokale fællesskaber for at håndtere de grundlæggende årsager til børnearbejde (f.eks. adgang til kvalitetsuddannelse). Der er iværksat tiltag for at undgå, at unge i alderen 15-18 år, især dem, der har været midlertidigt ansat, står uden for uddannelsessystem, arbejdsmarked eller undervisningstilbud.

10.10 Arbejdstagere har mindst tre ugers årlig betalt ferie og mindst 14 ugers betalt barselsorlov.

10.11 Der iværksættes særlige foranstaltninger for at støtte gravide arbejderes sundhed og trivsel, som, hvis det er relevant, rækker længere end de lovmæssige mindstekrav (f.eks. adgang til sundhedspleje og ernæringsrådgivning, fleksibel arbejdstid).

10.12 Der iværksættes særlige foranstaltninger for at støtte ammende kvinders og deres børns sundhed og trivsel, herunder opmærksomhed omkring arbejdsforhold, amme faciliteter og betalte pauser til amning.

10.13 Hvor der tilbydes bolig, er der sørget for familieboliger, så familier kan være sammen. Boliger er sikre og passende for hjemmeboende børn.

10.14 Der er tilstrækkelige børnepasningsfaciliteter til arbejdende forældre, hvor det er relevant (f.eks. hvis det ikke findes lokalt), for at støtte arbejdere i at blive på arbejdspladsen og fremme familiens trivsel. Børnepasningsfaciliteter skal være tilgængelige, prismæssigt overkommelige og tilstrækkeligt udstyrede og bemandede til at understøtte barnets udvikling i den tidlige barndom.

10.15 Initiativer i lokalsamfundet til støtte af familiens trivsel (f.eks. børnepasningsfaciliteter, undervisning, sundhedspleje, adgang til rent vand) støttes, så arbejdere og deres familier har adgang til grundlæggende faciliteter.

10.16 Arbejdersamtaler, spørgeundersøgelser og andre former for vurdering udføres for at forstå de udfordringer, arbejdende familier står overfor.

10.17 Vi bestræber os på at skabe anstændige og, hvor det er relevant, fleksible arbejdsvilkår, der støtter arbejdere, uanset køn, i deres roller som forældre eller omsorgspersoner, herunder migrant- og sæsonarbejdere, hvis børn stadig bor i hjembyen.



Bedste praksis benchmarks

Miljø Varetagelse af miljøet

11. Forretninger udføres på en måde, der minimerer den miljømæssige belastning og på en bæredygtig måde

11.11 Drivhusgasudledninger verificeres af tredjepart i henhold til en internationalt anerkendt standard, f.eks. ISO14064-3.

11.12 Der fastsættes mål for drivhusgasudledninger i overensstemmelse med 1,5 °C – enten kortsigtede videnskabeligt baserede mål (SBT) eller netto-nuludledning (Net Zero) senest i 2050, og der offentliggøres en køreplan, der også tager højde for indvirkninger på potentielt berørte personer eller lokalsamfund. Disse mål skal godkendes af Science Based Targets initiative (SBTi).

11.13 Anvendelse af enhver form for stoffer, der påvirker global opvarmning (f.eks. kølemidler, klor etc.) undgås, hvor det er muligt. I tilfælde hvor brugen af disse er uundgåelig, føres nøjagtige optegnelser over alle lækager og vedligeholdelsestidsplaner.

11.14 Planer om omstilling til 100 % vedvarende elektricitet bør udvikles og implementeres sammen med planer om at udfase fossile brændstoffer i andre energianvendelser, hvor det er muligt.

11.15 Initiativer til at understøtte biodiversitet implementeres, og hvor det er muligt, inddrages interessenter fra hele værdikæden i disse initiativer.

11.16 Deponering og forbrænding af affald skal undgås, særligt deponering. Hvis forbrænding anvendes, skal den bruges til at producere varme og/eller elektricitet.

11.17 Der skal fastsættes mål for reduktion af de samlede affaldsmængder og affald pr. produceret enhed, og andelen af genanvendt affald skal øges.

11.18 Emballage reduceres til et absolut minimum, og den ydre papemballage er uden logoer for at muliggøre genanvendelse længere nede i forsyningskæden.

11.19 Der skrides til handling for at eliminere farlige stoffer fra forsyningskæder. I tilfælde hvor brugen af disse er uundgåelig, føres nøjagtige optegnelser over deres brug og håndtering.

11.20 Hvis der ikke foreligger et lovkrav herom, overvåges luftemissioner og spildevandskvalitet regelmæssigt af et akkrediteret målefirma.



Bedste praksis benchmarks

Ledelsessystemer understøtter overholdelsen af principperne for ansvarlig forretning

12. Ledelsessystemer

12.8 Dokumenter og fortegnelser behandles med transparens og gøres offentligt tilgængelige i overensstemmelse med dokumentklassificering for licenser og tilladelser; selvevalueringer og revisioner, korrigerende handlingsplaner og rapporter, personaleprocedurer og andre systemregistre.

12.9 Kommunikation og uddannelse er tilgængelig gennem forskellige relevante kanaler og på medarbejdernes sprog. De dækker virksomhedens arbejds politikker, medarbejdernes rettigheder og ansvar i henhold til loven og LEGO Koncernens principper for ansvarlig forretning.

12.10 Den øverste ledelse gennemgår rutinemæssigt mangler og offentliggør årligt arbejdsrapporter om menneskerettigheder og miljømæssig rettidig omhu og resultater, som minimum for hvert sted.



Tak