



Grupo LEGO

Principios por una Empresa Responsable





Introducción

En El Grupo LEGO, queremos generar un impacto positivo en la sociedad y el planeta que heredarán nuestros hijos.

Esto está integrado en nuestros valores, nuestro conjunto de políticas y nuestro compromiso a largo plazo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Carta Internacional de Derechos Humanos, los Derechos del Niño y Principios Empresariales, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los ocho Convenios Fundamentales de la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Nuestro objetivo es garantizar los derechos y el bienestar de todas las personas involucradas en la producción de los productos LEGO® y proteger el medio ambiente para las generaciones futuras. También nos esforzamos por salvaguardar el interés superior de los niños, por ejemplo, promoviendo espacios laborales amigables con las familias siempre que sea posible. Buscamos trabajar con proveedores que compartan nuestra ambición, compromisos y valores organizacionales, y que acepten trabajar con nosotros de forma transparente. Nuestra intención es construir relaciones de largo plazo con los proveedores y recompensar a los que se esfuercen por implementar las mejores prácticas. No solo es lo correcto, sino que también tiene sentido desde el punto de vista empresarial como parte de nuestros esfuerzos por construir un negocio sostenible y conforme con las normativas y una cadena de suministro resiliente.

Los **Principios por una Empresa Responsable del Grupo LEGO** establecen nuestras expectativas para nuestras propias instalaciones de producción,

proveedores y socios comerciales. Hay 12 Principios relativos a **la ética, las personas, los niños y el medio ambiente** que establecen los **fundamentos de responsabilidad**. Estos están alineados con nuestras **promesas (juego, gente, socios, planeta)**. Nuestras cuatro promesas se basan en nuestras creencias y ayudan a dar forma a la dirección de las experiencias que creamos.

Los **fundamentos de responsabilidad** son los requisitos mínimos basados en las prácticas de derechos humanos, ética y medio ambiente reconocidas internacionalmente, las legislaciones nacionales, las normativas internacionales y los convenios aplicables de la ONU y la OIT. Cuando estos últimos establezcan requisitos más estrictos que la legislación aplicable, se aplicará la norma más rigurosa.

En el Anexo A, establecemos las mejores prácticas de referencia en relación con cada Principio, que son objetivos adicionales que buscamos alcanzar en nuestras propias instalaciones y con los cuales esperamos que todos nuestros proveedores se alineen, y pueden ir más allá de los requisitos legales y/o las normas internacionales.

Los Principios por una Empresa Responsable deben leerse junto con todas las **políticas** y **directrices** suplementarias disponibles.





Área de aplicación

Esperamos que todos los proveedores y socios comerciales actúen de forma coherente con los Principios por una Empresa Responsable del Grupo LEGO. Estos son de aplicación para:

- Las instalaciones de producción de LEGO®.
- Nuestros proveedores contratados de materiales, componentes y empaques para los productos LEGO.
- Los socios con licencia y sus fabricantes que produzcan artículos con la marca LEGO.
- Cualquier proveedor complementario que suministre o procese una parte importante de un producto con la marca LEGO o cualquier componente que lleve un identificador de LEGO.
- Proveedores indirectos (es decir, proveedores de bienes o servicios no destinados a la reventa por nuestra parte).
- Subcontratistas que fabriquen productos con la marca LEGO o presten servicios a cualquier entidad de LEGO, incluidos los proveedores de mano de obra contratada.

Los proveedores y socios comerciales son responsables de garantizar el cumplimiento de todos los fundamentos de responsabilidad en sus propias operaciones. También son responsables de tomar las medidas adecuadas de diligencia debida dentro de sus propias cadenas de suministro y de adoptar los fundamentos de responsabilidad, o normas comparables, centrándose en las áreas identificadas como de alto riesgo.

Los proveedores de componentes metálicos o electrónicos para los productos LEGO® también deben cumplir con **The LEGO Group Policy Statement on Conflict Minerals**. Todos los proveedores y socios comerciales deben informar y obtener la aprobación previa del Grupo LEGO para cualquier fábrica, subcontratista o proveedor complementario, incluidas las agencias de colocación, utilizados para la producción de productos LEGO o mercancías con la marca.

Este documento es una traducción de la versión original en inglés de los Principios por una Empresa Responsable. En caso de discrepancia o incoherencia entre esta traducción y la versión en inglés, la versión en inglés prevalecerá como documento oficial y autorizado.

Gestión del desempeño

Los proveedores deben contar con sistemas de gestión adecuados según el tamaño y el sector de la empresa para gestionar el cumplimiento de los fundamentos de responsabilidad. Estos deben incluir responsabilidades de gestión claramente definidas, políticas y procedimientos de diligencia debida, y mecanismos de capacitación, comunicación y revisión (por ejemplo, auditorías internas) para garantizar el cumplimiento y la mejora continua. Un representante de la alta dirección debe ser responsable del cumplimiento general.





Evaluación del desempeño y sistema de remediación

Los proveedores deben poder demostrar que ponen en práctica estos Principios a diario.

El Grupo LEGO o su representante llevarán a cabo evaluaciones periódicas (anunciadas, parcialmente anunciadas o no anunciadas) de los proveedores, subcontratistas y proveedores complementarios y/o solicitarán la presentación de información del desempeño. Esto incluye la auditoría periódica de los proveedores complementarios que suministren o procesen una parte importante de un producto con la marca LEGO o cualquier componente que lleve un identificador de LEGO.

Tenemos tolerancia cero con los proveedores que nos engañan a nosotros o a cualquiera de nuestros representantes, independientemente de que sea o no un acto deliberado, y las acciones de esa naturaleza pueden dar lugar a la rescisión de la relación comercial. Durante las evaluaciones, se exige a los proveedores que cooperen y faciliten acceso pleno a las áreas de trabajo, registros, trabajadores, alojamiento y guarderías, si corresponde. Si identificamos un incumplimiento de nuestros **fundamentos de responsabilidad**, esperamos que el proveedor desarrolle un plan de acción para solucionarlo. También evaluaremos el avance hacia las mejores prácticas de referencia y lo tendremos en cuenta en nuestras decisiones empresariales.

Reconocemos que algunas cuestiones son difíciles de resolver, por lo que animamos a los proveedores a que nos compartan sus desafíos de forma transparente. **Nuestra intención es apoyar siempre a los proveedores que muestren un compromiso genuino para mejorar.** No obstante, si un proveedor demuestra un incumplimiento reiterado en la implementación de las medidas correctivas acordadas, o si sus incumplimientos son de carácter grave, El Grupo LEGO se reserva el derecho a rescindir la relación comercial inmediatamente sin penalización alguna. El Grupo LEGO se reserva el derecho a revelar los nombres y direcciones de los proveedores e instalaciones de producción. También animamos a cualquier persona a que nos informe de las infracciones de los **fundamentos de responsabilidad**. Las denuncias pueden enviarse de forma confidencial y anónima y sin temor a represalias a responsibility@LEGO.com y/o a través del sitio web [LEGO Compliance Line](#).



Fundamentos de responsabilidad: Ética



Ética

Transparencia e integridad

Nuestro enfoque se basa en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, la Ley contra el soborno del Reino Unido y otras leyes aplicables internacionalmente. El Grupo LEGO espera que los negocios se conduzcan con legalidad y compromiso hacia la transparencia.

1. Los negocios deben conducirse con transparencia e integridad

- 1.1. Debe concederse acceso pleno a las instalaciones de producción al Grupo LEGO y a sus representantes.
- 1.2. La participación de cualquier subcontratista o proveedor complementario en la producción de productos o componentes LEGO® debe ser comunicada y aprobada previamente por El Grupo LEGO. Los proveedores deben utilizar la propiedad intelectual de LEGO, incluidas las marcas comerciales y los derechos de autor, solo en la forma expresamente autorizada por El Grupo LEGO.
- 1.3. Engañar o presionar a otros para que engañen al Grupo LEGO o a cualquiera de sus representantes para obtener o mantener un negocio o una ventaja comercial es inaceptable y puede dar lugar a que El Grupo LEGO rescinda el contrato y/o emprenda acciones legales. Esto incluye proporcionar nóminas o registros horarios falsificados y entrenar a los trabajadores para influir en las entrevistas laborales.
- 1.4. Deben respetarse en todo momento todas las legislaciones nacionales y otras leyes aplicables, incluidas las leyes antisoborno y anticorrupción.
- 1.5. Deben establecerse políticas y procedimientos para prevenir el soborno y la corrupción, y estos se deben revisar periódicamente para garantizar su eficacia.
- 1.6. No se permite ofrecer, prometer, dar, solicitar, acordar la recepción o aceptar sobornos de ninguna clase, incluidos los pagos de facilitación.
- 1.7. El intercambio de regalos, hospitalidad o entretenimiento no debe tener ni generar la percepción de tener una influencia indebida en las decisiones empresariales.
- 1.8. Debe salvaguardarse la información confidencial y/o crítica para el negocio compartida por El Grupo LEGO. Esto incluye los datos personales, que deben procesarse de acuerdo con la legislación aplicable en materia de protección de datos y las leyes de seguridad.
- 1.9. Deben evitarse las situaciones que creen o aparenten crear un conflicto entre los intereses personales y los intereses del Grupo LEGO. De presentarse, el hecho debe hacerse del conocimiento del Grupo LEGO inmediatamente.
- 1.10. Los proveedores y socios comerciales deben realizar todos los esfuerzos razonables para incluir principios de diligencia debida en la cadena de suministro en sus códigos de conducta y garantizar que se establezcan procedimientos adecuados de diligencia debida. Estas expectativas deberán extenderse a los proveedores/socios comerciales de los proveedores.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



Nuestro enfoque y definición se derivan de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, los **principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT**, los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, la **Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas**, los **Derechos del Niño y Principios Empresariales** y otros convenios aplicables de la ONU y la OIT.

El Grupo LEGO se rige por el principio de que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y evitar ser cómplices de abusos de los mismos. Esperamos que la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores estén protegidos en todo momento y que los trabajadores reciban un trato igualitario y respetuoso.

2. El trabajo debe ser voluntario¹

- 2.1. Se prohíben estrictamente todas las formas de esclavitud moderna o trabajo forzado, definido como cualquier situación en la que se obligue a los trabajadores a trabajar contra su voluntad o bajo la presión de una amenaza de castigo, así como el trabajo en régimen de servidumbre o en prisión.

2.2. No debe restringirse la libertad de movimiento, que incluye el movimiento en los comedores, durante los descansos, al usar los sanitarios y al acceder al agua o la atención médica necesaria. Debe permitirse a los trabajadores abandonar las instalaciones una vez finalizado el turno.

2.3. Cualquier solicitud de horas extras debe cumplir con la legislación nacional, los convenios colectivos correspondientes y las normas internacionales.
- 2.4. Los proveedores no deben disuadir ni impedir que los trabajadores rescindan libremente su contrato de trabajo de acuerdo con la legislación local o las condiciones contractuales. Sujeto a la legislación local, cualquier cambio material debe explicarse claramente al trabajador.

2.5. No se debe obligar a los trabajadores a entregar pasaportes, documentos de identidad, permisos de trabajo, documentos de viaje ni documentos legales personales de otro tipo en su lugar de trabajo como condición para el empleo.

2.6. No se debe exigir a los trabajadores que paguen ningún tipo de comisión o depósito de reclutamiento a proveedores o agentes para obtener un empleo. Cuando se haya pagado una comisión, el proveedor debe reembolsarla sin demora al trabajador.

¹ Con base en los Convenios 100, 111, 158 y 159 de la OIT; las Recomendaciones 90, 111 y 168 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



3. Se debe tratar a los trabajadores de forma igualitaria y respetuosa²

- 3.1. No debe existir discriminación directa ni indirecta en la contratación, la remuneración, el acceso a la capacitación, la promoción, el despido o la jubilación por motivos de identidad étnica, color, edad, sexo, religión, orientación sexual, opinión política o discapacidad, así como por cualquier otra característica protegida por la legislación nacional, los convenios colectivos correspondientes y las normas internacionales.
- 3.2. No se debe someter a los trabajadores a pruebas de salud obligatorias que no correspondan con la función laboral. No se permiten las pruebas obligatorias de embarazo.
- 3.3. Deben tratarse con respeto y dignidad las necesidades de todos los trabajadores. Las necesidades de los trabajadores no deben ser objeto de acoso, victimización, intimidación, violencia, castigos corporales u hostigamiento o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en el lugar de trabajo o en cualquier instalación relacionada. Las necesidades de los trabajadores deben ser atendidas de forma razonable.
- 3.4. Todas las prácticas de seguridad deben ser apropiadas según el género y no intrusivas. Los registros corporales solo deben llevarse a cabo si lo permite la ley, con un motivo legítimo y por una persona del mismo sexo.
- 3.5. Debe respetarse el derecho a la privacidad de los trabajadores, y sus datos personales se deben procesar de acuerdo con la legislación en materia de privacidad y protección de datos.
- 3.6. Los procedimientos disciplinarios deben estar claramente documentados e incluir procesos de escalamiento transparentes y justos. Estos deben explicarse a los trabajadores, directivos y supervisores, y deben mantenerse registros precisos de las medidas disciplinarias.

² Con base en los Convenios 100, 111, 158 y 159 de la OIT; las Recomendaciones 90, 111 y 168 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



4. Los trabajadores tienen derecho a la libertad de asociación, expresión y acceso a los mecanismos de reclamación³

- 4.1. Los trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos o formas legales alternativas de representación de los trabajadores, a afiliarse a ellos o a abstenerse de hacerlo, y a participar en actividades sindicales, a elegir a sus propios representantes y a negociar colectivamente sin ser objeto de intimidación, hostigamiento o sanciones por parte de los empleadores.
- 4.2. Se debe elegir de forma justa y transparente a los representantes de los trabajadores, y estos no deben ser objeto de discriminación y poder desempeñar sus funciones representativas o actividades sindicales sin temor a represalias.
- 4.3. Los trabajadores son libres de presentar cualquier queja sobre sus condiciones de trabajo y de manifestar sus inquietudes de forma confidencial y anónima sin temor a represalias.
- 4.4. Los empleadores deben ofrecer un sistema claro y transparente para que los trabajadores hagan llegar sus opiniones a la dirección (por ejemplo, reuniones periódicas y documentadas con los comités de trabajadores). Además, debe establecerse una comunicación bidireccional periódica, genuina y constructiva entre la dirección y los sindicatos y/o representantes de los trabajadores para garantizar un diálogo eficaz.
- 4.5. Debe existir un mecanismo de reclamación adecuado según el tamaño y el sector de la empresa para que los trabajadores y las partes interesadas identificadas puedan manifestar sus inquietudes de forma confidencial. Este debe ser ampliamente difundido y accesible para todos los trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y los que pertenezcan a grupos vulnerables), y se debe gestionar de forma confidencial, imparcial, oportuna y transparente. Los proveedores/socios comerciales deben consultar con los trabajadores en caso de cualquier incidente para posibilitar el acceso a las reparaciones.
- 4.6. Los trabajadores deben poder informar al Grupo LEGO o a sus representantes de cualquier infracción de los **fundamentos de responsabilidad** en cualquier momento, incluso durante las visitas de supervisión y/o utilizando el correo electrónico responsibility@LEGO.com o el sitio web [LEGO Compliance Line](#) sin temor a represalias.

³ Con base en los Convenios 87, 98, 135 y 154 de la OIT; las Recomendaciones 135 y 143 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



5. Las prácticas y relaciones laborales se deben documentar con claridad⁴

- 5.1. A todos los trabajadores se les debe proporcionar un contrato por escrito en un idioma de su comprensión (si así lo exige la ley), donde se describan las condiciones del empleo, incluidas las horas de trabajo, el salario, las prestaciones y las condiciones de pago.
- 5.2. Los trabajadores de las instalaciones, incluidos los de agencia, deben estar registrados y tener el derecho legal a trabajar. Deben mantenerse registros relacionados con el derecho a trabajar (por ejemplo, permisos de trabajo).
- 5.3. Debe evitarse el uso excesivo de contratos de plazo determinado, trabajadores eventuales o de agencia o la subcontratación con el fin de eludir las obligaciones derivadas de las normativas laborales o de seguridad social.
- 5.4. Deben documentarse y mantenerse claramente políticas, prácticas y registros laborales que contemplen todos los aspectos del empleo, desde el reclutamiento, la contratación y el período de prueba hasta los procesos de despido.
- 5.5. En el momento de la contratación, debe proporcionarse a todos los trabajadores, incluidos los directivos, capacitación que contemple, como mínimo, las políticas laborales, la remuneración, los aspectos de salud y seguridad y las relaciones laborales, incluido el derecho a la libertad de asociación. La capacitación debe actualizarse periódicamente para garantizar que los trabajadores sean informados de sus derechos y obligaciones legales y los comprendan.

⁴ Con base en los Convenios 122, 158 y 175 de la OIT; las Recomendaciones 166 y 182 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



6. Las horas de trabajo deben ser razonables⁵

- 6.1. Debe establecerse un sistema transparente, preciso y confiable para registrar las horas de trabajo, las horas extras y las ausencias de los trabajadores a los que se paga por hora o cuando la ley lo exija.
- 6.2. Deben conservarse registros completos del tiempo de asistencia de cada trabajador durante, al menos, 12 meses, o más, si así lo exige la ley.
- 6.3. Las horas de trabajo estándar por contrato deben alinearse con la legislación local o el convenio colectivo, y no superar las 48 horas por semana, sin contemplar las horas extras.
- 6.4. Los trabajadores deben tener, al menos, un día libre (24 horas consecutivas) por cada período de siete días, o dos días por cada período de 14 días, si lo permite la ley local.
- 6.5. Los trabajadores deben tener, al menos, 10 horas consecutivas de descanso cada 24 horas.
- 6.6. Los empleadores no deben imponer ninguna restricción indebida a que los trabajadores hagan efectivo su derecho a ausentarse por motivos como las vacaciones anuales y los permisos por maternidad/paternidad, según lo definido por la legislación local o lo acordado contractualmente.
- 6.7. Se deben conceder a los trabajadores todos los días feriados oficiales según lo establecido por la legislación local, o días en sustitución.
- 6.8. Las instalaciones deben contar con sistemas para gestionar las horas de trabajo por semana dentro de los límites razonables y para limitar progresivamente las horas de trabajo a 60 en un período de siete días.

⁵ Con base en los Convenios 1, 14, 30 y 160 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



7. Se deben pagar salarios justos a los trabajadores⁶

- 7.1. Debe existir un sistema transparente, preciso y confiable para calcular y registrar los salarios.
- 7.2. Los trabajadores deben recibir salarios y prestaciones por una semana laboral estándar que, una vez descontadas las deducciones, cubran como mínimo el nivel legal del país o el convenio colectivo, el que sea más alto, y estos deben pagarse en su totalidad directamente al trabajador, al menos, una vez por mes.
- 7.3. Los salarios deben ser suficientes para cubrir los gastos de alimentación y vivienda, además de otras necesidades básicas del trabajador y de las personas a su cargo con derecho a percibirlo, y proporcionar algunos ingresos discrecionales.
- 7.4. Las horas extras deben compensarse con una prima no inferior a 1.25 veces el importe normal de compensación por hora o superior, si así lo dicta la legislación nacional.
- 7.5. Se deben entregar a los trabajadores recibos de nómina en un idioma de su comprensión en los que se resuma claramente toda la información correspondiente al salario, incluidas la paga normal y de las horas extras, las primas, las deducciones y la paga final.
- 7.6. Deben proporcionarse todas las prestaciones, por ejemplo, pensiones y permisos de ausencia exigidos por la legislación y normativas locales, incluidas las vacaciones anuales, la baja por enfermedad y los permisos por maternidad/paternidad cuando resulten aplicables.
- 7.7. Se prohíben las deducciones monetarias relacionadas con el desempeño laboral.
- 7.8. Los servicios ofrecidos a los trabajadores (por ejemplo, alojamiento o comidas en los comedores) por encima de los requisitos de la legislación local deben ser opcionales, y su costo debe ser preciso y razonable y no superar el costo del servicio para los empleadores.
- 7.9. Deben establecerse políticas y procedimientos encaminados a garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo, y revisarse periódicamente para garantizar su eficacia.

⁶ Con base en los Convenios 26, 95, 117, 131, 132 y 183 de la OIT; la Recomendación 135 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



8. Se debe proteger a los trabajadores vulnerables⁷

- 8.1. Deben respetarse todas las obligaciones y limitaciones legales relacionadas con el reclutamiento y el empleo de trabajadores menores de 18 años.
- 8.2. Debe protegerse a los trabajadores menores de 18 años y a los practicantes de cualquier trabajo peligroso, turnos nocturnos o cualquier trabajo que, por su tipo, pueda tener un impacto negativo en su salud, seguridad o bienestar.
- 8.3. A los trabajadores vulnerables, incluidos, entre otros, los temporales, los de agencia, los que trabajan desde casa, los migrantes, los estudiantes, los practicantes, las embarazadas y los pertenecientes a minorías, que puedan estar sujetos a una menor protección en virtud de la legislación nacional, se les deben proporcionar las mismas prestaciones y oportunidades que a los demás trabajadores y un entorno laboral libre de prejuicios.
- 8.4. Los directivos de las fábricas son responsables de garantizar que los fundamentos de responsabilidad tengan efecto en todos los trabajadores de sus instalaciones, tanto si están contratados directamente como si son de agencia.
- 8.5. Cuando se haga uso de trabajadores de agencia o migrantes, debe existir un acuerdo claro por escrito con la agencia y deben implementarse medidas de diligencia debida, y los proveedores solo deben trabajar con agencias de reclutamiento y proveedores de mano de obra que sean personas jurídicas establecidas. Deben existir procesos que garanticen que los trabajadores no pagan comisiones de reclutamiento para obtener un empleo. Los fundamentos de responsabilidad también son aplicables a los trabajadores de agencia.
- 8.6. Debe garantizarse la gestión de los practicantes, becarios y aprendices mediante un mantenimiento adecuado de los registros de los estudiantes, medidas rigurosas de diligencia debida para los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y normativas aplicables. Deben proporcionarse apoyo y capacitación adecuados a todos los practicantes, becarios y aprendices.

⁷ Con base en los Convenios 79, 90, 138 y 143 de la OIT; la Recomendación 146 de la OIT; la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas; y los Derechos del Niño y Principios Empresariales.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



9. Se debe proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el centro de trabajo⁸

- 9.1. Debe proporcionarse un entorno seguro y saludable en todas las áreas de producción, así como en las cocinas, comedores, oficinas, alojamientos y áreas recreativas, en cumplimiento de las leyes y normativas nacionales.
- 9.2. Deben implementarse sistemas de gestión para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, asignando la responsabilidad de estos a un representante de la dirección.
- 9.3. Deben existir comités de salud y seguridad adecuados según el tamaño de la instalación con participación de los trabajadores.
- 9.4. Deben realizarse evaluaciones periódicas de los riesgos para identificar los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las actividades no productivas, por ejemplo, el almacenamiento, la gestión de residuos y los planes y procedimientos de preparación para emergencias. Debe evaluarse el nivel de riesgo potencial para los empleados y deben establecerse controles en consecuencia.

- 9.5. Deben tomarse medidas eficaces para evitar que los trabajadores sufran accidentes, lesiones o enfermedades derivados del trabajo, asociados a él o que se produzcan durante su realización. Estas medidas deben tener como objetivo eliminar y controlar, en una medida razonable, las causas de los peligros inherentes al lugar de trabajo. Los accidentes y lesiones ocurridos en el lugar de trabajo, así como las medidas adoptadas, deben registrarse y documentarse.
- 9.6. Los trabajadores expuestos habitualmente a peligros laborales deben someterse a exámenes y pruebas de salud con la frecuencia que determinen las leyes y reglamentos aplicables.
- 9.7. Todos los trabajadores deben recibir capacitación y certificación para su función laboral en materia de salud y seguridad en el trabajo, seguridad eléctrica y contra incendios y, si corresponde, gestión de residuos y productos químicos que contemple el almacenamiento, la manipulación, el transporte y el uso seguros.
- 9.8. Se debe demostrar la solidez, estabilidad y uso seguro de los edificios mediante los permisos y certificaciones legales correspondientes.
- 9.9. El entorno de trabajo debe contar con iluminación adecuada y con la calefacción y ventilación suficientes para regular la temperatura y garantizar la calidad del aire.

⁸ Con base en los Convenios 148, 155 y 170 de la OIT; las Recomendaciones 164 y 190 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Personas

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores



9. Se debe proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el centro de trabajo⁸

- 9.10. Se deben proporcionar a los trabajadores, sin costo alguno, los equipos de protección personal (EPP) correspondientes, adecuados para sus procesos de trabajo y alineados con la evaluación de riesgos de sus actividades. Los trabajadores deben recibir capacitación sobre el uso, almacenamiento y mantenimiento adecuados del EPP proporcionado.
- 9.11. Los productos químicos deben manipularse, transportarse y almacenarse de forma segura.
- 9.12. Se deben obtener y mantener los permisos, licencias, registros y certificaciones correspondientes para la manipulación, transporte, almacenamiento, tratamiento y eliminación de productos químicos y materiales peligrosos según lo exijan las leyes y normativas aplicables.
- 9.13. Deben realizarse inspecciones periódicas de la maquinaria para garantizar su seguridad y estado óptimo, así como la instalación de dispositivos de seguridad. Deben implementarse instrucciones o señales de advertencia claras, comprensibles para todos los trabajadores, y deben adoptarse y respetarse procedimientos de bloqueo y etiquetado para evitar la activación o liberación inesperadas de energías peligrosas durante las actividades de reparación y mantenimiento.
- 9.14. Debe garantizarse la seguridad contra incendios y durante las emergencias mediante la prevención de riesgos de incendio, simulacros de incendio periódicos y capacitación en seguridad contra incendios para todos los trabajadores. En materiales de orientación adicionales se ofrecen más detalles en cuanto a las normas de seguridad contra incendios.
- 9.15. Siempre debe haber instalaciones de primeros auxilios disponibles y personal capacitado en primeros auxilios en las instalaciones, y debe ofrecerse el mismo acceso a estos servicios a todos los trabajadores.
- 9.16. Los trabajadores deben tener acceso a agua potable limpia, a instalaciones sanitarias y de aseo adecuadas que respeten su dignidad (por ejemplo, limpias y con puertas) y, si resulta aplicable, a instalaciones limpias para la preparación y el almacenamiento de alimentos.
- 9.17. El alojamiento y los servicios de guardería, cuando se proporcionen, deben estar separados del área de producción y sujetos a todos los requisitos anteriores. El alojamiento debe satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, lo que incluye un espacio personal y un nivel de privacidad razonables, un almacenamiento seguro para las pertenencias personales y normas adecuadas de agua, saneamiento e higiene.

⁸ Con base en los Convenios 148, 155 y 170 de la OIT; las Recomendaciones 164 y 190 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Fundamentos de responsabilidad: Niños



Niños

Derechos y bienestar de los trabajadores

Nuestro enfoque se basa en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la **Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas**, los Derechos del Niño y Principios Empresariales y otros convenios aplicables de la ONU y la OIT.

El Grupo LEGO se rige por el principio de que ningún niño debe resultar perjudicado por ninguna de nuestras operaciones empresariales, ni directa ni indirectamente. Se prohíbe el trabajo infantil en cualquiera de sus formas. No obstante, queremos ir más allá de esto para tener un impacto positivo en ellos. Apoyando a las familias, los padres y los cuidadores en el lugar de trabajo, podemos tener un impacto positivo en el desarrollo de los niños, especialmente en los primeros años y, al mismo tiempo, fomentar la retención y la lealtad de los trabajadores.

10. Niños: Protección infantil y espacios laborales amigables con las familias⁹

- 10.1. Se prohíbe el trabajo infantil en cualquiera de sus formas (empleando a niños directa o indirectamente).
- 10.2. La edad mínima de los trabajadores no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a 15 años.¹⁰
- 10.3. Deben realizarse verificaciones de la edad de todos los trabajadores, documentando las pruebas. Esto debe hacerse de forma que no resulte degradante o irrespetuoso para el trabajador y de conformidad con la legislación y normativas locales.
- 10.4. Si se descubre que un niño trabaja directa o indirectamente para el proveedor, se debe informar de eso inmediatamente al Grupo LEGO y se debe desarrollar un plan de remediación en consulta con los padres o tutores del niño y con el niño en cuestión.
- 10.5. Deben concederse las vacaciones anuales y los permisos por maternidad/paternidad de acuerdo con la legislación local.
- 10.6. La salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas deben protegerse de acuerdo con los requisitos legales (por ejemplo, mediante el ajuste de la función laboral para evitar la exposición a peligros o el cese del trabajo nocturno), y estas deben recibir un trato igualitario y no discriminatorio. No se permiten las pruebas obligatorias de embarazo.
- 10.7. Los niños no deben tener acceso a las áreas de producción, a menos que estén acompañados por adultos responsables como parte de un evento organizado (por ejemplo, un recorrido supervisado).
- 10.8. Se debe ayudar a los trabajadores a mantener contacto con sus hijos cuando vivan separados de ellos.

⁹ Con base en los Convenios 33, 138, 182 y 183 de la OIT; las Recomendaciones 146, 190 y 191 de la OIT; la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas; y los Derechos del Niño y Principios Empresariales (Principios 1, 2, 3, 4 y 10).

¹⁰ O 14 años, cuando lo establezca la legislación local de acuerdo con la excepción de la OIT para países en desarrollo.



Fundamentos de responsabilidad: Medio ambiente



Medio ambiente

Cuidado del medio ambiente

Los negocios deben conducirse de tal forma que se minimice el impacto ambiental y los efectos adversos hacia la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales, salvaguardando al mismo tiempo la salud y la seguridad del público. Nuestro enfoque se basa en el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, así como en otras leyes y normas industriales aplicables. El Grupo LEGO tiene el compromiso de proteger el planeta que heredarán nuestros hijos. También estamos convencidos de que mantener un buen desempeño ambiental sienta las bases para el éxito empresarial en el largo plazo. Por lo tanto, vamos más allá del cumplimiento legal en nuestras propias instalaciones de producción y animamos a nuestros proveedores y socios comerciales a hacer lo mismo. Esto incluye el compromiso de abordar el cambio climático invirtiendo en energías renovables y reduciendo nuestras propias emisiones y colaborando con nuestros proveedores.

11. Los negocios se deben manejar de forma que se minimice el impacto ambiental y se integre la sostenibilidad¹¹

- 11.1. El nivel más alto de la dirección y/o la junta directiva deben supervisar las cuestiones de sostenibilidad ambiental.
- 11.2. Deben cumplirse todas las legislaciones nacionales y locales en materia de protección ambiental y las normativas relacionadas con el medio ambiente, y deben mantenerse los permisos ambientales y/o de descarga necesarios.
- 11.3. Deben implementarse sistemas de gestión ambiental para gestionar los impactos (incluidos los del uso de energía y agua, y generación de residuos) reales y potenciales (riesgos) de las actividades intrínsecas de negocio de las empresas, con revisiones sistemáticas para evaluar su eficacia.
- 11.4. Deben identificarse y cuantificarse las principales fuentes de emisiones de GEI, y deben implementarse planes de reducción. Esto incluye medir, gestionar e informar anualmente sobre las emisiones de GEI, los impactos y el desempeño ambiental.
- 11.5. Deben identificarse las principales fuentes de energía y las posibilidades de reducción del consumo en un plan de ahorro energético que incluya la identificación y exploración de las posibilidades de conversión a energías renovables.

- 11.6. Los productos químicos deben almacenarse, manipularse, transportarse, usarse y eliminarse de forma segura para el medio ambiente, cumpliendo con las indicaciones de sus hojas de datos de seguridad (SDS).
- 11.7. Se deben identificar las principales fuentes de residuos, y debe desarrollarse un plan de reducción de residuos y de circularidad o reciclabilidad. Además, los residuos peligrosos y generales deben separarse y almacenarse, manipularse, transportarse y eliminarse adecuadamente. Deben llevarse registros de cómo, dónde, cuánto y quién trata los residuos generales y los residuos peligrosos.
- 11.8. Cuando lo exijan la ley y los permisos, las emisiones a la atmósfera deben tratarse antes de su descarga, lo que se demostrará mediante pruebas de emisiones a la atmósfera que cumplan todas las normas nacionales y locales.
- 11.9. Cuando lo exija la ley, las aguas residuales deben tratarse antes de su descarga, lo que se demostrará mediante pruebas de aguas residuales que cumplan todas las normas nacionales y locales.
- 11.10. Debe establecerse un plan de ahorro de agua que incluya el monitoreo del impacto del uso del agua. Cuando las instalaciones estén ubicadas en zonas con escasez de agua, se deben identificar y explorar las posibilidades de usar fuentes de agua no potable y de involucrar a la comunidad local.

¹¹ Con base en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas; los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas; y los Derechos del Niño y Principios Empresariales (Principio 7).



Fundamentos de responsabilidad: Sistemas de gestión

Los sistemas de gestión deben apoyar la conformidad con los Principios por una Empresa Responsable

Deben existir sistemas de gestión adecuados según el tamaño y el sector de la empresa para gestionar el cumplimiento de los **fundamentos de responsabilidad** y para controlar y abordar continuamente las condiciones del lugar de trabajo, lo que incluye el establecimiento y la revisión periódica de las políticas, las prácticas y el personal con transparencia.



12. Sistemas de gestión

- 12.1. Deben existir políticas escritas que apoyen los Principios por una Empresa Responsable.
- 12.2. Deben existir políticas y procedimientos escritos de diligencia debida que identifiquen claramente las funciones e incluyan los derechos y responsabilidades.
- 12.3. Un representante de la alta dirección debe ser responsable del cumplimiento general.
- 12.4. Los proveedores deben dar a conocer a los trabajadores los Principios por una Empresa Responsable del Grupo LEGO o normas comparables y capacitar a sus directivos y supervisores en el cumplimiento adecuado de los mismos.
- 12.5. Debe contarse con mecanismos de capacitación y comunicación adecuados para apoyar la comprensión y la implementación de las medidas de diligencia debida y los procedimientos.
- 12.6. Debe mantenerse una documentación precisa para verificar los sistemas (registros, licencias, permisos, etc.).
- 12.7. Debe lograrse una mejora continua mediante el monitoreo permanente, evaluaciones y acciones de mitigación de los riesgos.



Anexo A



Mejores prácticas de referencia

Las mejores prácticas de referencia son objetivos adicionales que buscamos alcanzar en nuestras propias instalaciones y con los cuales esperamos que todos nuestros proveedores se alineen. Pueden ir más allá de los requisitos legales y/o las normas internacionales. Las mejores prácticas de referencia **no están sujetas a auditoría**, pero pueden registrarse como buenas prácticas si se identifican.

Ética

Transparencia e integridad

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores

1. Los negocios deben conducirse con transparencia e integridad

- 1.11. Todos los directivos involucrados en transacciones comerciales deben recibir capacitación sobre políticas antisoborno y anticorrupción.
- 1.12. Se debe cultivar el acercamiento abierto y transparente con clientes y proveedores para compartir desafíos, aprendizajes y mejores prácticas.

2. El trabajo debe ser voluntario

- 2.7. Los proveedores deben llevar un registro de la fecha de expiración de los pasaportes y los permisos/ visas de trabajo temporales de los trabajadores migrantes y asegurarse de que los estos obtengan la renovación de sus permisos antes de su expiración.

3. Se debe tratar a los trabajadores de forma igualitaria y respetuosa

- 3.7. Deben tomarse medidas razonables para facilitar la integración de los trabajadores con enfermedades crónicas, incluidas las relacionadas con el VIH/sida, por ejemplo, la provisión de equipos especiales, tiempo libre para citas médicas, bajas por enfermedad flexibles, trabajo de medio tiempo y acuerdos de reincorporación al trabajo.
- 3.8. Deben llevarse a cabo diálogos y encuestas con los trabajadores, así como otros medios de evaluación con la participación de terceros independientes (por ejemplo, organizaciones no gubernamentales y firmas de auditoría) a fin de comprender la percepción de los trabajadores sobre el trato que reciben.



Mejores prácticas de referencia

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores

4. Los trabajadores tienen derecho a la libertad de asociación, expresión y acceso a los mecanismos de reclamación

- 4.7. Si la legislación local lo permite, los trabajadores deben poder presentar denuncias a través de los mecanismos de reclamación de forma anónima.
- 4.8. Deben llevarse a cabo diálogos y encuestas u otros medios de evaluación en conjunto con terceros independientes (por ejemplo, organizaciones no gubernamentales y firmas de auditoría) a fin de evaluar la eficacia de los mecanismos de reclamación.
- 4.9. Los proveedores y socios comerciales deben utilizar los mecanismos de reclamación como una oportunidad de aprendizaje para revisar las reclamaciones y comprender sus causas fundamentales.
- 4.10. Los proveedores deben establecer indicadores clave de desempeño (KPI) para monitorear la eficacia de los mecanismos de reclamación.

5. Las prácticas y relaciones laborales se deben documentar con claridad

- 5.6. Los proveedores deben limitar el número de agencias de reclutamiento o proveedores de mano de obra en uso; los trabajadores de agencia o temporales no deben representar habitualmente más del 30 % de la fuerza de trabajo total.

- 5.7. Deben establecerse políticas y procedimientos para la capacitación continua de los trabajadores a fin de desarrollar sus capacidades y carreras profesionales.

6. Las horas de trabajo deben ser razonables

- 6.9. Las horas de trabajo, incluidas las horas extras, no deben ser más de 60 en un período de siete días, e idealmente serán menos.
- 6.10. Deben implementarse mejoras de la productividad y otras iniciativas para gestionar las horas de trabajo por semana dentro de los límites razonables.
- 6.11. Todo cambio en las horas de trabajo debe consultarse con los trabajadores.
- 6.12. El trabajo debe planificarse de tal forma que no dependa de las horas extras.

7. Se deben pagar salarios justos a los trabajadores

- 7.10. Los empleadores deben adoptar las medidas adecuadas para aumentar progresivamente la remuneración de los trabajadores y alcanzar niveles salariales dignos mediante la mejora de los sistemas salariales, las prestaciones, los programas de bienestar y otros servicios.



Mejores prácticas de referencia

Personas

Derechos y bienestar de los trabajadores

8. Se debe proteger a los trabajadores vulnerables

8.7. El proveedor debe ofrecer oportunidades de trabajo decentes a los trabajadores jóvenes (de hasta 21 años).

8.8. Los proveedores y socios comerciales deben tomar las medidas adecuadas para identificar y consultar a los trabajadores vulnerables de su cadena de valor a fin de comprender los riesgos específicos a los que se enfrentan y sus posibles medidas de mitigación.

9. Se debe proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el centro de trabajo

9.18. Deben establecerse políticas y procedimientos para promover la salud y la seguridad de los trabajadores a largo plazo, y su eficacia debe evaluarse periódicamente.

9.19. Deben llevarse a cabo periódicamente diálogos y encuestas con los trabajadores, así como evaluaciones de otros tipos, a fin de identificar los riesgos y evaluar la percepción de los trabajadores en cuanto a su salud y seguridad.

9.20. Deben identificarse y usarse productos químicos alternativos que presenten menores riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores y del medio ambiente.

9.21. En todas las áreas de trabajo debe haber sanitarios suficientes y separados que tengan en cuenta el género, con un nivel suficiente de privacidad para todos los géneros y equipados con toallas de papel y lavabos con jabón para manos. Del mismo modo, es obligatorio que existan instalaciones de aseo suficientes y separadas que tengan en cuenta el género, con privacidad para todos los géneros y equipadas con regaderas con agua presurizada caliente y fría.

9.22. Si se proporciona alojamiento, debe haber una cama independiente para cada trabajador e instalaciones que tengan en cuenta el género (tanto dormitorios como sanitarios) con ventilación adecuada, tanto natural como mecánica, para garantizar un movimiento de aire suficiente en todas las condiciones meteorológicas, así como buena iluminación.

9.23. Los servicios de salud (incluido el acceso a profesionales de la salud y a los seguros) deben atender las preocupaciones y necesidades específicas de todos los géneros y edades.



Mejores prácticas de referencia

Niños

Derechos del niño y entornos laborales que faciliten la armonía entre trabajo y familia

10. Protección infantil y espacios laborales amigables con las familias

- 10.9. Cuando corresponda, los empleadores deberán colaborar con los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades locales para abordar las causas fundamentales del trabajo infantil (por ejemplo, mediante el acceso a una educación de calidad). Existen iniciativas para evitar que los jóvenes de entre 15 y 18 años, en particular los que han tenido un empleo temporal, queden en situación de exclusión educativa, laboral y de capacitación.
- 10.10. Los trabajadores deben tener un mínimo de tres semanas de vacaciones anuales remuneradas y, al menos, 14 semanas de permiso por maternidad/paternidad remuneradas.
- 10.11. Deben adoptarse disposiciones especiales para apoyar la salud y el bienestar de las trabajadoras embarazadas, yendo más allá de los requisitos legales mínimos si corresponde (por ejemplo, mediante el acceso a asistencia de salud y asesoría nutritiva u horas de trabajo flexibles).
- 10.12. Deben adoptarse las disposiciones especiales para apoyar la salud y el bienestar de las mujeres en período de lactancia y de sus hijos, lo que incluye la atención a sus condiciones de trabajo e instalaciones y descansos remunerados para la lactancia.
- 10.13. Si se proporciona alojamiento, deben habilitarse espacios de convivencia familiar para que las familias puedan estar juntas. El alojamiento debe ser seguro y adecuado para los niños residentes.
- 10.14. Cuando corresponda, a los padres que trabajan se les deben proporcionar servicios de guardería adecuados (por ejemplo, si no están disponibles localmente) a fin de apoyar la retención de los trabajadores y la integración familiar. Las guarderías deben ser accesibles y económicas, y estar los suficientemente equipadas y dotadas de personal para promover el desarrollo de la primera infancia.
- 10.15. Deben apoyarse las iniciativas comunitarias para apoyar la integración familiar (por ejemplo, guarderías, oferta educativa, asistencia de salud y acceso a agua limpia) a fin de que las familias de los trabajadores tengan acceso a instalaciones básicas.
- 10.16. Deben llevarse a cabo diálogos y encuestas con los trabajadores, así como evaluaciones de otros tipos, a fin de comprender los desafíos a los que se enfrentan las familias de los trabajadores.
- 10.17. El objetivo debe ser proporcionar condiciones de trabajo dignas y, cuando corresponda, flexibles, que también apoyen a los trabajadores, independientemente de su género, en sus funciones como padres o cuidadores, incluidos los trabajadores migrantes y temporales cuyos hijos puedan quedarse en sus lugares de origen.



Mejores prácticas de referencia

- Medio ambiente
- Cuidado del medio ambiente

11. Los negocios se deben manejar de forma que se minimice el impacto ambiental y se integre la sostenibilidad

- 11.11. Las emisiones de GEI deben someterse a verificación con referencia a una norma internacionalmente aceptada, como la ISO 14064-3, por parte de un tercero.

11.12. Deben fijarse objetivos para las emisiones de GEI alineados con la meta de limitar el calentamiento global a 1.5 °C (ya sea objetivos SBT de corto plazo o de neutralidad en emisiones a más tardar para 2050) y compartirse públicamente una hoja de ruta que también tenga en cuenta el impacto sobre cualquier persona o comunidad potencialmente afectada. Dichos objetivos deben contar con la aprobación de la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi).

11.13. Siempre que sea posible, debe evitarse el uso de cualquier sustancia que tenga un impacto en el calentamiento global (por ejemplo, HFC, cloro, etc.). Cuando su uso sea inevitable, deben llevarse registros precisos de cualquier fuga y de los programas de mantenimiento.

11.14. Deben desarrollarse planes de transición a electricidad 100 % renovable e implementarse junto con los planes de eliminación progresiva de los combustibles fósiles en otros usos relacionados con la energía siempre que sea posible.

11.15. Deben implementarse iniciativas para apoyar la biodiversidad y, siempre que sea posible, las partes interesadas de toda la cadena de valor deben participar en ellas.
- 11.16. La incineración y, en particular, el vertido de los residuos en rellenos sanitarios deben evitarse. Si se opta por la incineración, esta debe generar calor y/o electricidad.

11.17. Deben fijarse objetivos de reducción de residuos en volumen total y por unidad producida, así como metas de mejora en porcentaje de residuos reciclados.

11.18. Deben reducirse los empaques al mínimo estrictamente necesario, y los empaques de cartón no deben tener logotipos impresos para permitir su uso posterior.

11.19. Deben tomarse medidas para eliminar las sustancias peligrosas de las cadenas de suministro. Cuando su uso sea inevitable, deben mantenerse registros precisos de su uso y gestión.

11.20. En ausencia de requisitos legales, una empresa de medición acreditada debe monitorear las emisiones a la atmósfera y la calidad de las aguas residuales.



Mejores prácticas de referencia

Los sistemas de gestión deben apoyar la conformidad con los Principios por una Empresa Responsable

12. Sistemas de gestión

- 12.8. Los documentos y registros deben ser transparentes y ponerse a disposición del público bajo las categorías de licencias y permisos; autoevaluaciones y auditorías; planes e informes de acciones correctivas; procedimientos de recursos humanos; y otros registros del sistema.
- 12.9. A través de diversos canales que resulten apropiados y en el idioma o idiomas de los trabajadores, deben ponerse a disposición comunicados y capacitación sobre las políticas laborales de la empresa, los derechos y responsabilidades de los empleados según la ley y los Principios por una Empresa Responsable del Grupo LEGO.
- 12.10. La alta dirección debe revisar rutinariamente las brechas y publicar informes de trabajo sobre la diligencia debida y el desempeño en materia de derechos humanos y medio ambiente con una periodicidad de, al menos, una vez por año para cada instalación.



Gracias