



Tập đoàn LEGO

Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm





Giới thiệu

Tại Tập đoàn LEGO, chúng tôi muốn tạo ra tác động tích cực đến xã hội và hành tinh mà thế hệ con em chúng ta sẽ kế thừa.

Điều này thấm nhuần trong hệ giá trị, khung chính sách và cam kết lâu dài của chúng tôi đối với Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc, Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền, Quyền trẻ em và Nguyên tắc Kinh doanh, Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, và tám Công ước Cốt lõi của ILO, và Các Mục tiêu Phát triển Bền vững.

Mục tiêu của chúng tôi là đảm bảo quyền và phúc lợi của mọi cá nhân tham gia sản xuất các sản phẩm LEGO® và bảo vệ môi trường cho thế hệ tương lai. Chúng tôi cũng cố gắng bảo vệ lợi ích tốt nhất của trẻ em, chẳng hạn như khuyến khích xây dựng nơi làm việc thân thiện với gia đình ở bất cứ nơi nào có thể. Chúng tôi mưu cầu việc hợp tác với các nhà cung cấp có chung khát vọng, cam kết và giá trị về mặt tổ chức, cũng như với những đơn vị đồng ý hợp tác một cách minh bạch. Mục đích của chúng tôi là xây dựng mối quan hệ lâu dài với các nhà cung cấp và tưởng thưởng cho những ai phấn đấu áp dụng phương pháp tốt nhất. Đây không những là điều đúng đắn nên làm mà còn giúp định hướng kinh doanh tốt trở thành một phần trong nỗ lực của chúng tôi nhằm xây dựng một doanh nghiệp bền vững, tuân thủ và một chuỗi cung ứng linh hoạt.

Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm của Tập đoàn LEGO chúng tôi đặt ra kỳ vọng đối với các khu sản xuất, nhà cung cấp và đối tác của chính chúng tôi. Có tổng cộng 12 Nguyên tắc, liên quan đến **đạo đức**,

con người, trẻ em và môi trường, từ đây thiết lập **Các trách nhiệm cơ bản**. Những điều này phù hợp với lời hứa về **vui chơi, con người, hành tinh và đối tác của chúng tôi**. Bốn lời hứa dựa trên cơ sở niềm tin của chúng tôi và giúp định hình hướng đi của những trải nghiệm được chúng tôi kiến tạo.

Các trách nhiệm cơ bản là những yêu cầu tối thiểu dựa trên thông lệ về nhân quyền, đạo đức và môi trường được quốc tế công nhận, luật pháp quốc gia, tiêu chuẩn quốc tế và các Công ước hiện hành của Liên hợp quốc và ILO. Trong trường hợp các tiêu chuẩn, luật pháp và công ước này đặt ra tiêu chuẩn cao hơn mức quy định của luật pháp hiện hành, tiêu chuẩn nghiêm ngặt hơn sẽ được áp dụng.

Trong Phụ lục, chúng tôi đưa ra Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất đối với từng nguyên tắc. Đây là các mục tiêu bổ sung mà chúng tôi mong muốn đạt được tại các cơ sở của mình và khuyến khích tất cả các nhà cung cấp cùng hướng tới. Những mục tiêu này có thể vượt ngoài trách nhiệm pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn quốc tế.

Chúng tôi khuyến nghị đọc Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm cùng với tất cả **các chính sách** và **hướng dẫn bổ sung** hiện có.





Áp dụng

Chúng tôi mong muốn tất cả các nhà cung cấp và đối tác hành động nhất quán với Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm của Tập đoàn LEGO. Bộ Nguyên tắc áp dụng cho:

- Các khu sản xuất LEGO®.
- Các nhà cung cấp vật liệu, chi tiết và bao bì cho các sản phẩm LEGO theo hợp đồng
- Đối tác cấp phép và các nhà sản xuất của những đơn vị này, phụ trách sản xuất hàng hóa mang nhãn hiệu LEGO
- Bất kỳ nhà cung cấp phụ nào cung cấp hoặc gia công thành phần chính của sản phẩm mang nhãn hiệu LEGO hoặc bất kỳ chi tiết nào có ID LEGO
- Các nhà cung cấp gián tiếp (tức là các nhà cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ không phải để chúng tôi bán lại).
- Các nhà thầu phụ sản xuất các sản phẩm mang thương hiệu LEGO hoặc cung cấp dịch vụ cho bất kỳ tổ chức LEGO nào, bao gồm cả các nhà cung cấp lao động theo hợp đồng.

Các nhà cung cấp và đối tác chịu trách nhiệm đảm bảo tuân thủ toàn bộ Các trách nhiệm cơ bản trong hoạt động của mình. Những bên này cũng chịu trách nhiệm tiến hành thẩm định thích hợp trong chuỗi cung ứng của chính họ và áp dụng Các trách nhiệm cơ bản hoặc tiêu chuẩn tương đương, tập trung vào các lĩnh vực được xác định là rủi ro cao.

Các nhà cung cấp chi tiết kim loại hoặc điện tử cho các sản phẩm LEGO® cũng được yêu cầu tuân thủ **Tuyên bố Chính sách của Tập đoàn LEGO về Khoáng sản xung đột**. Tất cả các nhà cung cấp và đối tác phải thông báo và nhận được sự chấp thuận trước của Tập đoàn LEGO đối với bất kỳ nhà máy, nhà thầu phụ hoặc nhà cung cấp phụ nào, bao gồm cả các công ty tuyển dụng trung gian, được dùng trong sản xuất các sản phẩm LEGO hoặc hàng hóa mang thương hiệu.

Tài liệu này là bản dịch của bản gốc Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm bằng tiếng Anh. Trong trường hợp có bất kỳ sự khác biệt hoặc không nhất quán nào giữa bản dịch này và bản tiếng Anh, bản tiếng Anh sẽ được ưu tiên áp dụng làm tài liệu chính thức.

Quản lý hiệu suất

Nhà cung cấp phải có sẵn hệ thống quản lý, phù hợp với quy mô và lĩnh vực của doanh nghiệp để quản lý quy trình tuân thủ Các trách nhiệm cơ bản. Điều này phải bao gồm trách nhiệm giải trình minh bạch của ban quản lý, các chính sách và thủ tục thẩm định, đào tạo, thông tin liên lạc và cơ chế đánh giá (ví dụ: đánh giá nội bộ) để đảm bảo tuân thủ và cải thiện liên tục. Đại diện quản lý cấp cao phải chịu trách nhiệm về việc tuân thủ tổng thể.





Đánh giá hiệu suất và khắc phục

Nhà cung cấp phải chứng minh được việc mình có áp dụng các nguyên tắc này hàng ngày.

Tập đoàn LEGO, hoặc đại diện của Tập đoàn, sẽ thường xuyên thực hiện các hoạt động đánh giá (thông báo, thông báo một phần hoặc không thông báo) đối với các nhà cung cấp, nhà thầu phụ và nhà cung cấp phụ và/hoặc yêu cầu giao nộp dữ liệu hiệu suất. Điều này bao gồm kiểm tra thường xuyên các nhà cung cấp phụ cung cấp hoặc xử lý thành phần chính của sản phẩm mang nhãn hiệu LEGO hoặc bất kỳ chi tiết nào có ID LEGO.

Chúng tôi không khoan nhượng đối với những nhà cung cấp cố tình lừa dối chúng tôi hoặc bất kỳ đại diện nào của chúng tôi, và những hành vi như vậy có thể dẫn đến việc chấm dứt quan hệ kinh doanh. Trong quá trình đánh giá, các nhà cung cấp cần hợp tác và cho phép chúng tôi được toàn quyền tiếp cận các khu vực làm việc, hồ sơ, người lao động, nhà ở và cơ sở chăm sóc trẻ em nếu có. Nếu xác định nhà cung cấp không tuân thủ **Các trách nhiệm cơ bản**, chúng tôi sẽ yêu cầu nhà cung cấp xây dựng một kế hoạch hành động để giải quyết vấn đề đó. Chúng tôi cũng sẽ đánh giá tiến độ thực hiện đối với Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất và cân nhắc điều này trong các quyết định kinh doanh của mình.

Nhìn nhận rằng có một số vấn đề khó giải quyết, chúng tôi khuyến khích các nhà cung cấp chia sẻ những thách thức mình gặp phải với chúng tôi một cách minh bạch. **Chúng tôi luôn sẵn sàng hỗ trợ các nhà cung cấp thực sự cam kết cải thiện.** Tuy nhiên, nếu nhà cung cấp liên tục không thực hiện các hành động khắc phục đã thỏa thuận, hoặc nếu tình trạng không tuân thủ có tính chất nghiêm trọng, Tập đoàn LEGO có quyền chấm dứt quan hệ kinh doanh ngay lập tức mà không phải chịu bất kỳ xử phạt nào. Tập đoàn LEGO có quyền tiết lộ tên và địa chỉ của các nhà cung cấp và khu sản xuất. Chúng tôi cũng khuyến khích mọi người báo cáo vi phạm **Các trách nhiệm cơ bản** cho Tập đoàn. Báo cáo có thể được gửi kín và ẩn danh mà không sợ bị trả thù đến responsibility@LEGO.com và thông qua **LEGO Compliance Line**.



Các trách nhiệm cơ bản Đạo đức

Đạo đức

Minh bạch và liêm chính

Phương pháp tiếp cận của chúng tôi dựa trên Công ước Liên hợp quốc về Chống Tham nhũng, Đạo luật Hồi lộ của Vương quốc Anh và các luật quốc tế hiện hành khác. Tập đoàn LEGO mong muốn tiến hành kinh doanh hợp pháp và có cam kết minh bạch.



1. Hoạt động kinh doanh được thực hiện theo nguyên tắc minh bạch và liêm chính

- 1.1 Tập đoàn LEGO và các đại diện của Tập đoàn LEGO luôn có toàn quyền tiếp cận các khu sản xuất.
- 1.2 Bất kỳ nhà thầu phụ hoặc nhà cung cấp phụ nào liên quan đến việc sản xuất các sản phẩm hoặc chi tiết LEGO® đều được Tập đoàn LEGO tiết lộ và phê duyệt trước khi sử dụng. Các nhà cung cấp chỉ được sử dụng tài sản trí tuệ LEGO, bao gồm nhãn hiệu và bản quyền, khi được Tập đoàn LEGO ủy quyền rõ ràng.
- 1.3 Lừa dối hoặc tạo áp lực cho người khác để lừa dối Tập đoàn LEGO hoặc bất kỳ đại diện nào của Tập đoàn LEGO nhằm đạt được hoặc duy trì kinh doanh hoặc lợi thế kinh doanh. Hành vi không thể chấp nhận được này có thể dẫn đến việc Tập đoàn LEGO chấm dứt hợp đồng và/hoặc thực hiện hành động pháp lý. Điều này bao gồm việc cung cấp hồ sơ chấm công hoặc bảng lương giả mạo và huấn luyện nhân viên nhằm tác động đến các cuộc phỏng vấn nhân viên.
- 1.4 Phải luôn tuân thủ tất cả các luật hiện hành của quốc gia và các luật hiện hành khác, bao gồm luật chống hối lộ và chống tham nhũng.
- 1.5 Các chính sách và thủ tục phòng chống hối lộ và tham nhũng được thiết lập và đánh giá thường xuyên để đảm bảo hoạt động hiệu quả.
- 1.6 Không đề nghị, hứa hẹn, cung cấp, yêu cầu, đồng ý nhận hoặc chấp nhận các khoản hối lộ hoặc các khoản thanh toán bôi trơn dưới bất kỳ hình thức nào.
- 1.7 Việc trao đổi quà cáp, tiếp đãi và thể hiện sự hiếu khách không được có/xem như có ảnh hưởng quá mức đến các quyết định kinh doanh.
- 1.8 Thông tin mật và/hoặc quan trọng đối với việc kinh doanh mà Tập đoàn LEGO chia sẻ được bảo vệ an toàn. Điều này bao gồm việc xử lý dữ liệu cá nhân phải tuân theo luật bảo vệ và an toàn dữ liệu hiện hành.
- 1.9 Tránh các tình huống liên quan hoặc có biểu hiện tạo ra xung đột giữa lợi ích cá nhân và lợi ích của Tập đoàn LEGO. Nếu tình huống này xảy ra, phải báo cáo ngay cho Tập đoàn LEGO.
- 1.10 Nhà cung cấp và Đối tác phải thực hiện mọi nỗ lực hợp lý nhằm đưa các nguyên tắc thẩm định chuỗi cung ứng vào quy tắc ứng xử của mình và đảm bảo việc thẩm định đầy đủ được áp dụng. Những kỳ vọng này cần được áp dụng cho các nhà cung cấp của nhà cung cấp/đối tác.



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



Phương pháp tiếp cận và định nghĩa của chúng tôi bắt nguồn từ Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền, Các nguyên tắc và quyền cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế tại nơi làm việc, Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, Công ước Liên hợp quốc về Quyền trẻ em, Quyền trẻ em và Nguyên tắc Kinh doanh và các công ước hiện hành khác của Liên hợp quốc và ILO.

Nguyên tắc áp dụng của Tập đoàn LEGO là các doanh nghiệp phải có trách nhiệm tôn trọng nhân quyền và tránh đồng lõa với các hành vi vi phạm nhân quyền. Chúng tôi mong rằng người lao động luôn được bảo vệ về sức khỏe, an toàn và phúc lợi, cũng như nhận được sự đối xử bình đẳng và tôn trọng.

2. Người lao động làm việc dựa trên tinh thần tự nguyện¹

- 2.1 Nghiêm cấm mọi hình thức nô lệ hiện đại hoặc lao động cưỡng bức, được định nghĩa là bất kỳ tình huống nào mà người lao động bị buộc phải làm việc trái với ý muốn của họ hoặc chịu áp lực từ mối đe dọa trừng phạt, cũng như lao động bị ràng buộc hoặc lao động trong tù.
- 2.2 Không hạn chế quyền tự do đi lại, bao gồm đi lại trong căn-tin, trong giờ giải lao, sử dụng nhà vệ sinh, uống nước hoặc nhận dịch vụ chăm sóc y tế cần thiết. Người lao động được phép rời khỏi nơi làm việc sau khi hết ca làm.
- 2.3 Mọi yêu cầu làm thêm giờ phải tuân thủ luật pháp quốc gia, thỏa thuận chung có liên quan và các tiêu chuẩn quốc tế.
- 2.4 Nhà cung cấp không được gây khó dễ hoặc cản trở người lao động tự do chấm dứt hợp đồng lao động của họ theo luật pháp địa phương hoặc các điều khoản hợp đồng. Theo luật pháp địa phương, cần giải thích rõ ràng bất kỳ thay đổi quan trọng nào cho người lao động.
- 2.5 Người lao động không phải nộp hộ chiếu, giấy tờ tùy thân, giấy phép lao động, giấy thông hành và các giấy tờ cá nhân hợp pháp khác tại nơi làm việc để đủ điều kiện làm việc.
- 2.6 Người lao động không phải trả bất kỳ khoản phí tuyển dụng hoặc đặt cọc nào cho nhà cung cấp hoặc người đại diện để nhận việc. Trong trường hợp người lao động đã thanh toán phí, nhà cung cấp phải nhanh chóng hoàn trả cho người lao động.

¹ Dựa trên các Công ước 100, 111, 158, 159 của ILO; Khuyến nghị 90, 111, 168 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



3. Người lao động được đối xử bình đẳng và tôn trọng²

- 3.1 Không có sự phân biệt đối xử trực tiếp hoặc gián tiếp trong tuyển dụng, lương thưởng, tiếp cận đào tạo, thăng chức, chấm dứt hợp đồng hoặc nghỉ hưu, trên cơ sở sắc tộc, màu da, tuổi tác, giới tính, tôn giáo, khuynh hướng tính dục, quan điểm chính trị, khuyết tật, hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác được bảo vệ theo luật pháp quốc gia, thỏa thuận chung có liên quan và các tiêu chuẩn quốc tế.
- 3.2 Người lao động không cần kiểm tra bắt buộc những hạng mục sức khỏe không liên quan đến chức năng công việc. Không được phép thử thai bắt buộc.
- 3.3 Mọi nhu cầu của người lao động đều được đối xử tôn trọng và đúng mực. Không để nhu cầu của người lao động trở thành mục tiêu bị bắt nạt, đe dọa, ngược đãi, bạo lực, trừng phạt thể thân thể, quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tình dục, tâm lý và bằng lời nói ở nơi làm việc hoặc bất kỳ cơ sở nào liên quan. Nhu cầu của người lao động nên được đáp ứng một cách hợp lý.
- 3.4 Tất cả các biện pháp an ninh đều phù hợp với giới tính và không xâm phạm. Việc khám người chỉ được thực hiện nếu pháp luật cho phép và có lý do chính đáng và thực hiện bởi người có cùng giới tính.
- 3.5 Quyền riêng tư của người lao động được tôn trọng và dữ liệu cá nhân của họ được xử lý theo luật bảo vệ dữ liệu và quyền riêng tư.
- 3.6 Các thủ tục kỷ luật được ghi lại rõ ràng với các quy trình leo thang công bằng, minh bạch và được giải thích cho người lao động, người quản lý và người giám sát với hồ sơ chính xác về các hành động kỷ luật.

² Dựa trên các Công ước 100, 111, 158, 159 của ILO; Khuyến nghị 90, 111, 168 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



4. Người lao động được quyền tự do giao lưu, biểu đạt và tiếp cận cơ chế khiếu nại³

- 4.1 Người lao động có quyền thành lập, gia nhập hoặc không gia nhập công đoàn hoặc các hình thức đại diện người lao động hợp pháp thay thế và tham gia hoạt động công đoàn, lựa chọn đại diện của riêng mình và thương lượng tập thể mà không bị đe dọa, sách nhiễu hoặc trừng phạt từ người sử dụng lao động.
- 4.2. Đại diện người lao động được bầu một cách công bằng và minh bạch, không bị phân biệt đối xử và có thể tiếp cận để thực hiện chức năng đại diện hoặc hoạt động công đoàn của họ mà không sợ bị trả thù.
- 4.3. Người lao động được tự do báo cáo bất kỳ khiếu nại nào về điều kiện làm việc của mình và nêu lên mối lo ngại một cách bí mật và ẩn danh mà không sợ bị trả thù.
- 4.4. Người sử dụng lao động triển khai một hệ thống rõ ràng và minh bạch để người lao động cung cấp ý kiến đóng góp cho ban quản lý (chẳng hạn như các cuộc họp ủy ban người lao động thường xuyên và có văn bản ghi lại). Ngoài ra, giao tiếp hai chiều thường xuyên, trung thực và mang tính xây dựng được thiết lập giữa ban quản lý và công đoàn và/hoặc đại diện người lao động để đảm bảo đối thoại hiệu quả.
- 4.5 Cơ chế khiếu nại cần được áp dụng phù hợp với quy mô và lĩnh vực của doanh nghiệp cho người lao động và các bên liên quan được xác định để báo cáo kín mối lo ngại. Phải thông báo rộng rãi cơ chế này để tất cả người lao động đều tiếp cận được (bao gồm cả lao động tạm thời và các nhóm yếu thế) và cần quản lý cơ chế theo cách bảo mật, không thiên vị, kịp thời và minh bạch. Nhà cung cấp/đối tác phải tham khảo ý kiến của người lao động trong trường hợp có bất kỳ sự cố nào trong việc tiếp cận biện pháp khắc phục.
- 4.6 Người lao động có thể thông báo cho Tập đoàn LEGO hoặc đại diện của Tập đoàn LEGO về bất kỳ vi phạm nào đối với **Các trách nhiệm cơ bản** mọi lúc, kể cả trong các chuyến thăm giám sát và/hoặc bằng cách sử dụng email responsibility@LEGO.com hoặc **LEGO Compliance line** mà không sợ bị trả thù.

³ Dựa trên các Công ước 87, 98, 135, 154 của ILO; Khuyến nghị 135, 143 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



5. Thông lệ và mối quan hệ lao động được thiết lập rõ ràng qua văn bản⁴

- 5.1 Doanh nghiệp phải ký kết hợp đồng với tất cả người lao động theo quy định của pháp luật. Hợp đồng phải sử dụng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được và nêu ra điều khoản lao động, chẳng hạn như giờ làm, mức lương, phúc lợi và điều kiện làm việc.
- 5.2 Tất cả người lao động tại cơ sở, bao gồm cả lao động thuê qua công ty trung gian, đều được đăng ký và có quyền làm việc hợp pháp. Cần lưu giữ các hồ sơ liên quan đến “quyền được làm việc” (ví dụ: giấy phép lao động).
- 5.3 Tránh sử dụng hợp đồng có thời hạn, nhiên viên thời vụ hoặc nhân viên thuê qua công ty trung gian hoặc nhà thầu phụ với mục đích trốn tránh các nghĩa vụ theo quy định về lao động hoặc an sinh xã hội.
- 5.4 Các chính sách, thông lệ và hồ sơ lao động được lập thành văn bản và lưu giữ rõ ràng, bao gồm tất cả các khía cạnh của việc làm từ tuyển dụng, thuê mướn và thử việc cho đến các quy trình chấm dứt hợp đồng.
- 5.5 Người lao động tuyển dụng mới được đào tạo tại thời điểm tuyển dụng, bao gồm cả chức quản lý, về các chính sách việc làm tối thiểu, lương thưởng, sức khỏe & an toàn và các mối quan hệ nghề nghiệp bao gồm quyền tự do hiệp hội. Việc đào tạo được cập nhật thường xuyên nhằm đảm bảo quyền và trách nhiệm pháp lý của người lao động được truyền đạt để họ nắm được.

⁴ Dựa trên các Công ước 122, 158, 175 của ILO; Khuyến nghị 166, 182 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.



Các trách nhiệm cơ bản Con người



Con người Quyền và phúc lợi của người lao động

6. Người lao động có giờ làm hợp lý⁵

- 6.1 Có hệ thống ghi lại giờ làm chính thức, giờ làm thêm và nghỉ phép một cách minh bạch, chính xác và đáng tin cậy để áp dụng cho người lao động được trả công theo giờ hoặc khi luật pháp yêu cầu.
- 6.2 Hồ sơ chấm công đầy đủ như vậy cho từng nhân viên được duy trì trong ít nhất 12 tháng, hoặc lâu hơn theo yêu cầu của luật pháp.
- 6.3 Giờ làm việc tiêu chuẩn theo hợp đồng phù hợp với luật pháp địa phương hoặc thỏa thuận thương lượng tập thể và không quá 48 giờ/tuần, không tính giờ làm thêm.
- 6.4 Cứ bảy ngày làm việc, người lao động được phép nghỉ tối thiểu một ngày (24 giờ liên tiếp) hoặc hai ngày khi làm 14 ngày, nếu được luật pháp địa phương cho phép.
- 6.5 Người lao động phải được nghỉ ít nhất 10 giờ liên tục trong mỗi 24 giờ.
- 6.6 Người sử dụng lao động không áp đặt bất kỳ hạn chế quá mức nào đối với việc sử dụng thời gian nghỉ phép của người lao động, bao gồm nghỉ phép năm hoặc nghỉ phép chăm con, theo quy định của luật pháp địa phương hoặc theo thỏa thuận hợp đồng.
- 6.7 Người lao động được nghỉ làm vào tất cả các ngày lễ chính thức hoặc nghỉ bù theo quy định của luật pháp địa phương.
- 6.8 Những cơ sở sử dụng các hệ thống quản lý giờ làm việc hàng tuần trong giới hạn hợp lý và từng bước giới hạn giờ làm đến 60 giờ trong bất kỳ khoảng thời gian bảy ngày nào.

⁵ Dựa trên các Công ước 1, 14, 30, 160 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



7. Người lao động được trả lương công bằng⁶

- 7.1 Có hệ thống tính toán và ghi chép tiền lương một cách chính xác, minh bạch và đáng tin cậy.
- 7.2 Người lao động được hưởng lương và phúc lợi cho một tuần làm việc tiêu chuẩn, sau khi khấu trừ, đáp ứng ở mức tối thiểu theo quy định của pháp luật quốc gia hoặc thỏa thuận thương lượng tập thể, tùy theo mức nào cao hơn, và được trả đầy đủ trực tiếp cho người lao động, tối thiểu là hàng tháng.
- 7.3 Mức lương đủ để trang trải chi phí ăn ở và các nhu cầu cơ bản khác cho người lao động cùng những người phụ thuộc của họ và cung cấp một số thu nhập tùy ý.
- 7.4 Giờ làm thêm được trả ở mức khuyến khích không thấp hơn 1,25 lần mức lương bình thường mỗi giờ hoặc hơn nếu có quy định của luật pháp quốc gia.
- 7.5 Người lao động được cung cấp phiếu lương bằng ngôn ngữ họ hiểu, tóm tắt rõ ràng tất cả các thông tin liên quan đến lương, bao gồm tiền lương cố định và làm thêm giờ, tiền thưởng, khấu trừ và tiền lương cuối cùng.
- 7.6 Toàn bộ phúc lợi, chẳng hạn như các quy định về lương hưu và nghỉ phép theo yêu cầu của luật pháp và quy định tại địa phương, bao gồm nghỉ phép năm, nghỉ ốm và nghỉ phép chăm con, nếu có.
- 7.7 Nghiêm cấm việc khấu trừ lương liên quan đến hiệu suất công việc.
- 7.8 Bất kỳ dịch vụ nào cung cấp cho người lao động (ví dụ như nhà ở hoặc bữa ăn căn-tin) cao hơn mức yêu cầu của luật pháp địa phương đều phải thuộc dịch vụ không bắt buộc; đồng thời, chi phí cần chính xác, hợp lý và không được vượt quá chi phí dịch vụ cho người sử dụng lao động.
- 7.9 Các chính sách và thủ tục đảm bảo trả lương bình đẳng được xây dựng và đánh giá thường xuyên để đảm bảo hoạt động hiệu quả.

⁶ Dựa trên các Công ước 26, 95, 117, 131, 132, 183 của ILO; Khuyến nghị 135 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



8. Người lao động yếu thế được bảo vệ⁷

- 8.1 Tuân thủ tất cả các nghĩa vụ và giới hạn về pháp lý liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động trẻ dưới 18 tuổi.
- 8.2 Người lao động dưới 18 tuổi và học viên học nghề được bảo vệ trước mọi công việc nguy hiểm, ca đêm hoặc bất kỳ loại công việc nào có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe, an toàn hoặc phúc lợi của nhóm đối tượng này.
- 8.3 Những người lao động dễ bị tổn thương, bao gồm nhưng không giới hạn như lao động tạm thời, lao động thuê qua công ty trung gian, lao động làm việc tại nhà, lao động di cư, lao động là sinh viên, học viên học nghề và lao động mang thai, hoặc lao động có xuất thân dân tộc thiểu số, những người có thể ít được luật pháp quốc gia bảo vệ hơn, được cung cấp các lợi ích và cơ hội bình đẳng như những lao động khác, và nơi làm việc không có định kiến.
- 8.4 Quản lý nhà máy chịu trách nhiệm đảm bảo áp dụng Các trách nhiệm cơ bản cho tất cả người lao động tại nơi làm việc của họ, bất kể các lao động này được tuyển dụng trực tiếp hay thuê qua công ty trung gian.
- 8.5 Khi sử dụng lao động di cư hoặc lao động thuê qua công ty trung gian, cần có thỏa thuận rõ ràng bằng văn bản với công ty tuyển dụng và thẩm định thích hợp; các nhà cung cấp chỉ làm việc với các công ty tuyển dụng và nhà cung cấp lao động là pháp nhân được thành lập. Phải sử dụng các quy trình đảm bảo người lao động không phải trả phí tuyển dụng để nhận việc. Các trách nhiệm cơ bản cũng được áp dụng cho lao động từ công ty tuyển dụng trung gian.
- 8.6 Phải đảm bảo việc quản lý học viên học nghề, thực tập sinh và người học việc, thông qua việc duy trì hồ sơ học viên thích hợp, thẩm định nghiêm ngặt các đối tác giáo dục và bảo vệ quyền của nhóm đối tượng này theo luật pháp và quy định hiện hành. Cần hỗ trợ và đào tạo thích hợp cho tất cả học viên học nghề, thực tập sinh và người học việc.

⁷ Dựa trên các Công ước 79, 90, 138, 143 của ILO; Khuyến nghị 146 của ILO; Công ước Liên hợp quốc về Quyền trẻ em; Quyền trẻ em và Nguyên tắc Kinh doanh.



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



9. Sức khỏe và an toàn của người lao động được đảm bảo tại nơi làm việc⁸

- 9.1 Cung cấp môi trường an toàn và lành mạnh, bao gồm tất cả các khu vực sản xuất cũng như nhà bếp, căn-tin, nhà ở và các khu giải trí, tuân thủ theo luật pháp và quy định quốc gia.
- 9.2 Thiết lập các hệ thống quản lý do đại diện ban quản lý phụ trách để bảo vệ sức khỏe và an toàn của người lao động.
- 9.3 Có các ủy ban về sức khỏe và an toàn phù hợp với quy mô của cơ sở, với sự tham gia của người lao động.
- 9.4 Thường xuyên tiến hành đánh giá rủi ro để xác định các mối đe dọa và nguy hiểm liên quan đến công việc, bao gồm cả các hoạt động phi sản xuất, chẳng hạn như lưu trữ, quản lý chất thải và các kế hoạch và quy trình chuẩn bị cho trường hợp khẩn cấp. Phải đánh giá mức độ rủi ro tiềm ẩn đối với nhân viên và có biện pháp kiểm soát được thiết lập dựa theo đánh giá này.
- 9.5 Thực hiện các biện pháp hiệu quả để giúp người lao động tránh bị tai nạn, thương tích hoặc bệnh tật phát sinh, liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc. Các biện pháp này nhằm mục đích loại bỏ và kiểm soát các nguyên nhân gây ra mối nguy trong chừng mực hợp lý, vốn có tại nơi làm việc. Ghi chép và lưu hồ sơ các tai nạn, thương tích tại nơi làm việc và những biện pháp được thực hiện.
- 9.6 Người lao động thường xuyên tiếp xúc với các rủi ro nghề nghiệp phải được khám sức khỏe và xét nghiệm theo tần suất do luật pháp và quy định hiện hành đề ra.
- 9.7 Tất cả người lao động đều được đào tạo và chứng nhận theo chức năng công việc về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, an toàn điện và cháy nổ, quản lý chất thải và hóa chất nếu có liên quan, bao gồm lưu trữ, xử lý, vận chuyển và sử dụng an toàn.
- 9.8 Độ bền, tính ổn định và khả năng sử dụng an toàn của các tòa nhà được chứng thực bằng các giấy phép và giấy chứng nhận hợp pháp thích hợp.
- 9.9 Môi trường làm việc phải được trang bị hệ thống chiếu sáng, sưởi ấm, thông gió ở nhiệt độ vừa phải và đảm bảo chất lượng không khí.

⁸ Dựa trên các Công ước 148, 155, 170 của ILO; Khuyến nghị 164, 190 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.



Các trách nhiệm cơ bản Con người

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động



9. Sức khỏe và an toàn của người lao động được đảm bảo tại nơi làm việc⁸

- 9.10 Người lao động được cung cấp miễn phí các thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE) có liên quan, dành riêng cho quy trình làm việc của họ và phù hợp với đánh giá rủi ro về các hoạt động của họ. Người lao động được đào tạo sử dụng, bảo quản và bảo dưỡng đúng cách đối với PPE đã cấp.
- 9.11 Hóa chất được xử lý, vận chuyển và lưu trữ an toàn.
- 9.12 Cần có và duy trì giấy phép, giấy đăng ký và chứng nhận về việc xử lý, vận chuyển, lưu trữ, xử lý và thải bỏ hóa chất và vật liệu nguy hiểm theo yêu cầu của luật pháp và quy định hiện hành.
- 9.13 Tiến hành kiểm tra máy móc thường xuyên, đảm bảo an toàn và điều kiện tối ưu cùng với việc lắp đặt các thiết bị an toàn. Các hướng dẫn hoặc dấu hiệu cảnh báo phải rõ ràng, dễ hiểu đối với mọi lao động, và các quy trình khóa máy/gắn thẻ an toàn phải được áp dụng và tuân thủ, ngăn chặn việc dẫn năng lượng bất ngờ hoặc giải phóng năng lượng nguy hiểm trong các hoạt động sửa chữa và bảo trì.

- 9.14 An toàn cháy nổ được đảm bảo thông qua công tác phòng ngừa các nguy cơ cháy nổ, thường xuyên diễn tập phòng cháy chữa cháy và đào tạo về an toàn cháy nổ cho tất cả người lao động. Thông tin chi tiết về các tiêu chuẩn an toàn cháy nổ được nêu trong hướng dẫn bổ sung.
- 9.15 Các cơ sở sơ cứu luôn sẵn sàng, nhân viên được đào tạo sơ cứu luôn có mặt tại chỗ và mọi lao động đều được tiếp cận bình đẳng với các dịch vụ này.
- 9.16 Người lao động được uống nước sạch, dùng nhà vệ sinh và trang thiết bị vệ sinh đạt chuẩn (ví dụ: lắp cửa ra vào, dọn dẹp sạch sẽ) và tiếp cận các dụng cụ chế biến và bảo quản thực phẩm sạch nếu có.
- 9.17 Các dịch vụ nhà ở và chăm sóc trẻ em, nếu được cung cấp, phải tách biệt với khu vực sản xuất và tuân theo tất cả các yêu cầu nêu trên. Nhà ở đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động, bao gồm không gian và mức độ riêng tư hợp lý, nơi cất giữ đồ đạc cá nhân an toàn cũng như các tiêu chuẩn về nước sạch và hệ thống vệ sinh.

⁸ Dựa trên các Công ước 148, 155, 170 của ILO; Khuyến nghị 164, 190 của ILO; Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền; Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền.



Các trách nhiệm cơ bản Trẻ em



Trẻ em

Quyền trẻ em & Nơi làm việc thân thiện với gia đình

Phương pháp tiếp cận của chúng tôi dựa trên Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền, Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, Công ước Liên hợp quốc về Quyền trẻ em, Quyền trẻ em và Nguyên tắc Kinh doanh và các công ước hiện hành khác của Liên hợp quốc và ILO.

Tập đoàn LEGO tôn trọng nguyên tắc không để trẻ em bị tổn hại bởi bất kỳ hoạt động kinh doanh nào, dù là trực tiếp hay gián tiếp. Lao động trẻ em bị cấm dưới mọi hình thức. Không những vậy, chúng tôi còn mong muốn tạo ra tác động tích cực đến trẻ em. Bằng cách hỗ trợ gia đình, cha mẹ và người chăm sóc tại nơi làm việc, chúng tôi có thể mang lại tác động tích cực đối với sự phát triển của các em, đặc biệt là trong những năm đầu đời, đồng thời thúc đẩy sự trung thành và khả năng giữ chân nhân viên.

10. Trẻ em: Quyền trẻ em & Nơi làm việc thân thiện với gia đình⁹

- 10.1 Nghiêm cấm mọi hình thức sử dụng lao động trẻ em, dù là trực tiếp hay gián tiếp.

10.2 Trong mọi trường hợp, độ tuổi tối thiểu của người lao động không dưới độ tuổi hoàn thành chương trình học bắt buộc và không dưới 15 tuổi.¹⁰

10.3 Việc kiểm tra xác minh tuổi được thực hiện đối với tất cả người lao động và bằng chứng được lập thành văn bản. Điều này nên được thực hiện theo cách tránh hạ thấp hoặc thiếu tôn trọng người lao động và tuân thủ luật pháp và quy định của địa phương.

10.4 Nếu phát hiện có trẻ em đang làm việc trực tiếp hoặc gián tiếp cho nhà cung cấp, nhà cung cấp phải thông báo ngay cho Tập đoàn LEGO và xây dựng kế hoạch khắc phục có sự tham vấn của cha mẹ hoặc người giám hộ và trẻ liên quan.
- 10.5 Nghỉ phép năm và nghỉ phép chăm con (ví dụ: nghỉ thai sản, nghỉ thai sản cho người cha) được thực hiện theo luật pháp địa phương.

10.6 Sức khỏe và an toàn của người lao động mang thai được bảo vệ theo các yêu cầu pháp lý (ví dụ: thông qua điều chỉnh chức năng làm việc để tránh tiếp xúc với các mối nguy hiểm hoặc ngừng làm việc vào ban đêm) và được đối xử bình đẳng, không phân biệt. Không được phép thử thai bắt buộc.

10.7 Trẻ em không được ra vào các khu vực sản xuất, trừ phi có người lớn chịu trách nhiệm đi cùng như một phần của sự kiện được tổ chức, chẳng hạn như chuyến tham quan có giám sát.

10.8 Người lao động được hỗ trợ duy trì liên lạc với bất kỳ trẻ em nào đang sống tách biệt với họ.

⁹ Dựa trên Công ước 33, 138, 182, 183 của ILO; Khuyến nghị 146, 190, 191 của ILO; Công ước Liên hợp quốc về Quyền trẻ em; Quyền trẻ em và Nguyên tắc Kinh doanh 1, 2, 3, 4, 10.

¹⁰ Hoặc, 14 năm theo quy định của luật pháp địa phương phù hợp với ngoại lệ của ILO đối với các nước đang phát triển.



Các trách nhiệm cơ bản Môi trường

Môi trường

Quan tâm đến môi trường



Hoạt động kinh doanh được tiến hành theo cách thức giảm thiểu tác động đến môi trường và ảnh hưởng bất lợi cho cộng đồng, môi trường và tài nguyên thiên nhiên, đồng thời bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của cộng đồng. Phương pháp tiếp cận của chúng tôi dựa trên Hiệp ước Toàn cầu và Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên hợp quốc cũng như các điều luật và tiêu chuẩn ngành hiện hành khác. Tập đoàn LEGO cam kết bảo vệ hành tinh mà các thế hệ mai sau của chúng ta sẽ thừa hưởng. Chúng tôi cũng tin rằng việc duy trì hiệu suất môi trường tốt sẽ tạo tiền đề cho sự thành công về lâu dài cho doanh nghiệp. Do đó, chúng tôi không chỉ tuân thủ luật pháp tại các khu sản xuất của mình mà còn khuyến khích các nhà cung cấp và đối tác cũng thực hiện tương tự. Điều này bao gồm cam kết giải quyết vấn đề biến đổi khí hậu bằng cách đầu tư vào năng lượng tái tạo, giảm lượng phát thải riêng và phối hợp với các nhà cung cấp.

11. Hoạt động kinh doanh được tiến hành theo hướng giảm thiểu tác động đến môi trường và đảm bảo tính bền vững¹¹

11.1 Cấp hội đồng quản trị và/hoặc cấp quản lý cao nhất phải giám sát các vấn đề bền vững môi trường.

11.2 Tuân thủ tất cả các điều luật và quy định về bảo vệ môi trường của quốc gia và địa phương, đồng thời duy trì các giấy phép môi trường và/hoặc giấy phép xả thải cần thiết.

11.3 Áp dụng hệ thống quản lý môi trường để quản lý các tác động thực tế và tiềm ẩn (rủi ro) (bao gồm năng lượng, sử dụng nước và chất thải) từ các hoạt động kinh doanh của công ty cùng những đánh giá có hệ thống để xác định tính hiệu quả.

11.4 Các nguồn phát thải khí nhà kính chính phải được xác định, định lượng và có kế hoạch giảm thiểu. Điều này bao gồm đo lường, quản lý và báo cáo phát thải khí nhà kính, tác động và hiệu suất môi trường hàng năm.

11.5 Các nguồn năng lượng chính và khả năng giảm thiểu năng lượng phải được xác định trong kế hoạch tiết kiệm năng lượng, bao gồm xác định và khám phá các khả năng chuyển đổi sang năng lượng tái tạo.

11.6 Hóa chất được lưu trữ, xử lý, vận chuyển, sử dụng và thải bỏ theo cách an toàn với môi trường và tuân thủ Bảng chỉ dẫn an toàn hóa chất (SDS) của mỗi sản phẩm hóa chất.

11.7 Phải xác định các nguồn chất thải chính và phát triển kế hoạch giảm thiểu, tuần hoàn hoặc tái chế chất thải. Ngoài ra, chất thải nguy hại và chất thải thông thường phải được phân loại và lưu trữ, xử lý, vận chuyển và thải bỏ thích hợp. Phải lưu giữ hồ sơ về cách thức, địa điểm, số lượng và người phụ trách xử lý chất thải chung và chất thải nguy hại.

11.8 Khi luật pháp và giấy phép yêu cầu, khí thải qua xử lý trước khi thải bỏ được kiểm chứng bằng các thử nghiệm khí thải đáp ứng tất cả các tiêu chuẩn khí thải quốc gia và địa phương.

11.9 Khi luật pháp yêu cầu, nước thải qua xử lý trước khi thải bỏ được kiểm chứng bằng các thử nghiệm nước thải đáp ứng tất cả các tiêu chuẩn quốc gia và địa phương.

11.10 Phải lập kế hoạch tiết kiệm nước, bao gồm giám sát tác động. Đối với các địa điểm nằm trong các khu vực khan hiếm nước, phải xác định và tìm ra khả năng chuyển sang nguồn nước không uống được và sự tham gia của cộng đồng địa phương.

¹¹ Dựa trên Tuyên bố Rio về Môi trường và Phát triển; Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên hợp quốc; Quyền trẻ em và Nguyên tắc Kinh doanh 7



Các trách nhiệm cơ bản Hệ thống quản lý

Hệ thống quản lý hỗ trợ tuân thủ Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm

Hệ thống quản lý được áp dụng phù hợp với quy mô và lĩnh vực của doanh nghiệp để quản lý việc tuân thủ **Các trách nhiệm cơ bản**, liên tục theo dõi và giải quyết các điều kiện làm việc, bao gồm cả việc thiết lập và xem xét thường xuyên các chính sách, thông lệ và nhân sự một cách minh bạch.



12. Hệ thống quản lý

12.1 Có các chính sách bằng văn bản hỗ trợ Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm

12.2 Có các chính sách và thủ tục thẩm định bằng văn bản để xác định vai trò rõ ràng, bao gồm cả quyền và trách nhiệm.

12.3 Đại diện quản lý cấp cao phải chịu trách nhiệm về việc tuân thủ tổng thể.

12.4 Nhà cung cấp phải giúp người lao động hiểu rõ Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm của Tập đoàn LEGO hoặc những tiêu chuẩn tương đương và đào tạo các nhà quản lý và giám sát của mình về cách đáp ứng bộ nguyên tắc đó.

12.5 Có phương thức đào tạo và giao tiếp đầy đủ để hỗ trợ việc hiểu rõ và thực hiện các thủ tục và thẩm định.

12.6 Duy trì tài liệu chính xác để xác minh hệ thống (hồ sơ, giấy phép, v.v.).

12.7 Không ngừng cải tiến bằng cách giám sát liên tục, đánh giá rủi ro và giảm thiểu rủi ro.



Phụ lục A



Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất

Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất là các mục tiêu bổ sung mà chúng tôi mong muốn đạt được tại các cơ sở của chính mình và khuyến khích tất cả các nhà cung cấp cùng hướng tới. Những mục tiêu này có thể vượt ngoài trách nhiệm pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn quốc tế. Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất **không cần được đánh giá** nhưng có thể được ghi nhận là phương pháp tốt nhất nếu được xác định.

Đạo đức		Minh bạch và liêm chính		Con người	Quyền và phúc lợi của người lao động
1. Hoạt động kinh doanh được thực hiện theo nguyên tắc minh bạch và liêm chính				2. Người lao động làm việc dựa trên tinh thần tự nguyện	
1.11 Toàn bộ quản lý tham gia vào các giao dịch kinh doanh đều được đào tạo về các chính sách chống hối lộ và chống tham nhũng.				2.7 Nhà cung cấp phải lưu giữ hồ sơ về ngày hết hạn của hộ chiếu và giấy phép lao động/thị thực tạm thời của Người lao động di cư và đảm bảo rằng Người lao động di cư được gia hạn giấy phép trước khi hết hạn.	
1.12 Phương pháp tiếp cận cởi mở và minh bạch được xây dựng với khách hàng và nhà cung cấp để chia sẻ những thách thức, kiến thức và thông lệ tốt nhất.				3. Người lao động được đối xử bình đẳng và tôn trọng	
				3.7 Thực hiện các biện pháp hợp lý để hỗ trợ những người lao động mắc bệnh mạn tính, kể cả các bệnh liên quan đến HIV/AIDS, chẳng hạn như cung cấp các thiết bị chuyên dụng, thời gian nghỉ để đi khám bệnh, nghỉ ốm linh hoạt, làm việc bán thời gian và sắp xếp bố trí trở lại làm việc.	
				3.8 Đối thoại với người lao động, khảo sát hoặc các phương thức đánh giá khác với sự tham gia của các bên thứ ba độc lập (ví dụ: các tổ chức phi chính phủ, công ty kiểm toán) để nắm được người lao động nhìn nhận như thế nào về cách họ được đối xử.	



Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động

4. Người lao động được quyền tự do giao lưu, biểu đạt và tiếp cận cơ chế khiếu nại

- 4.7 Khi luật pháp địa phương cho phép, người lao động có thể nộp báo cáo thông qua cơ chế khiếu nại theo hình thức ẩn danh.
- 4.8. Đối thoại, khảo sát người lao động hoặc các phương thức đánh giá khác cùng với bên thứ ba độc lập (ví dụ: các tổ chức phi chính phủ, công ty kiểm toán) để đánh giá tính hiệu quả của cơ chế khiếu nại.
- 4.9. Các nhà cung cấp và đối tác sử dụng Cơ chế Khiếu nại như một cơ hội học hỏi để xem xét các khiếu nại và hiểu rõ bất kỳ nguyên nhân gốc rễ nào.
- 4.10 Các nhà cung cấp thiết lập KPI để giám sát tính hiệu quả của Cơ chế Khiếu nại.

5. Thông lệ và mối quan hệ lao động được thiết lập rõ ràng qua văn bản

- 5.6 Nhà cung cấp phải giới hạn số lượng Công ty Tuyển dụng hoặc Nhà cung cấp lao động được sử dụng; đại lý hoặc nhân viên tạm thời không được thường xuyên đại diện cho hơn 30% tổng lực lượng lao động.
- 5.7 Có các chính sách và thủ tục nhằm mục đích đào tạo liên tục người lao động để giúp họ phát triển kỹ năng và nghề nghiệp

6. Người lao động có giờ làm việc hợp lý

- 6.9 Giờ làm việc, bao gồm cả giờ làm thêm, không vượt quá 60 giờ trong bất kỳ khoảng thời gian bảy ngày nào và tốt nhất là ở mức thấp hơn.
- 6.10 Thực hiện cải thiện năng suất và các sáng kiến khác để quản lý giờ làm hàng tuần trong giới hạn hợp lý.
- 6.11 Người lao động được hỏi ý kiến về bất kỳ thay đổi nào đối với giờ làm.
- 6.12 Công việc được lên kế hoạch theo hướng không phụ thuộc vào giờ làm thêm.

7. Người lao động phải được trả lương công bằng

- 7.10 Người sử dụng lao động thực hiện các hành động thích hợp để tăng dần mức lương cho nhân viên và đáp ứng các tiêu chuẩn mức lương đủ sống thông qua cải thiện hệ thống tiền lương, trợ cấp, các chương trình phúc lợi và dịch vụ khác.



Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất

Con người

Quyền và phúc lợi của người lao động

8. Người lao động yếu thế được bảo vệ

- 8.7 Nhà cung cấp tạo cơ hội việc làm bền vững cho lao động trẻ (đến 21 tuổi).
- 8.8 Các nhà cung cấp và đối tác thực hiện các bước thích hợp để xác định và tham khảo ý kiến của những người lao động yếu thế trong chuỗi giá trị của họ để nắm được bất kỳ rủi ro cụ thể nào và khả năng giảm thiểu.

9. Sức khỏe và an toàn của người lao động được đảm bảo tại nơi làm việc

- 9.18 Các chính sách và thủ tục nhằm thúc đẩy sức khỏe và an toàn về lâu dài của người lao động được xây dựng và xem xét thường xuyên để đánh giá tính hiệu quả.
- 9.19 Thường xuyên đối thoại với người lao động, khảo sát hoặc sử dụng các hình thức đánh giá khác để xác định rủi ro và đánh giá quan điểm của người lao động về sức khỏe và sự an toàn của họ.
- 9.20 Xác định và sử dụng các hóa chất thay thế có rủi ro thấp hơn đối với sức khỏe và sự an toàn của người lao động và môi trường.

- 9.21 Phải có các thiết bị nhà vệ sinh đầy đủ và riêng biệt cho mọi giới tính, được trang bị khăn giấy và chậu rửa với xà phòng rửa tay ở tất cả các khu vực làm việc. Tương tự, phải sử dụng các thiết bị tắm đầy đủ và riêng biệt cho mọi giới tính, bao gồm cả vòi hoa sen tăng áp nước nóng và lạnh.
- 9.22 Nếu cung cấp chỗ ở, cần có giường riêng cho mỗi người lao động, phân khu riêng cho mọi giới tính (cả phòng ngủ và nhà vệ sinh), thông gió đầy đủ cả về mặt tự nhiên và cơ khí, để đảm bảo không khí luôn lưu thông trong mọi điều kiện thời tiết và cần cung cấp đủ ánh sáng.
- 9.23 Các dịch vụ y tế (bao gồm tiếp cận với các chuyên gia chăm sóc sức khỏe và bảo hiểm) nên phục vụ các mối quan tâm và nhu cầu đặc biệt của mọi giới tính và lứa tuổi.



Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất

Trẻ em

Quyền trẻ em & Nơi làm việc thân thiện với gia đình

10. Quyền trẻ em và Nơi làm việc thân thiện với gia đình

10.9 Trong trường hợp có liên quan, người sử dụng lao động tích cực tham gia với chính phủ, các tổ chức xã hội dân sự và cộng đồng địa phương để giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của lao động trẻ em (ví dụ: tiếp cận giáo dục chất lượng). Cần có các sáng kiến để tránh việc thiếu niên từ 15 đến 18 tuổi trở thành NEET (không học vấn, không việc làm, không đào tạo), đặc biệt là những em đã từng được thuê tạm thời.

10.10 Người lao động có ít nhất ba tuần nghỉ phép có lương hàng năm và ít nhất 14 tuần nghỉ thai sản có lương.

10.11 Đặt ra các điều khoản đặc biệt để hỗ trợ sức khỏe và phúc lợi của người lao động mang thai, vượt ngoài các yêu cầu pháp lý tối thiểu nếu có liên quan (ví dụ: tiếp cận tư vấn chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng, giờ làm linh hoạt).

10.12 Đặt ra các điều khoản đặc biệt để hỗ trợ sức khỏe và trạng thái của phụ nữ cho con bú và con cái họ, bao gồm chú ý đến điều kiện làm việc, cơ sở để cho con bú và thời gian nghỉ cho con bú có trả lương.

10.13 Trong trường hợp cung cấp chỗ ở, phải tạo không gian sinh hoạt gia đình để hỗ trợ cho các gia đình được ở bên nhau. Chỗ ở an toàn và phù hợp cho trẻ em cư trú.

10.14 Bố trí các cơ sở chăm sóc trẻ phù hợp cho những bậc cha mẹ đang đi làm nếu phù hợp (ví dụ: trường hợp không có sẵn cơ sở nào tại địa phương) để hỗ trợ khả năng giữ chân người lao động và hạnh phúc gia đình. Các cơ sở chăm sóc trẻ em phải dễ tiếp cận, giá cả phải chăng, có đội ngũ nhân viên và trang bị đầy đủ nhằm thúc đẩy quá trình phát triển của trẻ.

10.15 Khuyến khích các sáng kiến của cộng đồng nhằm hỗ trợ hạnh phúc gia đình (ví dụ: cơ sở chăm sóc trẻ em, cung cấp dịch vụ giáo dục, chăm sóc sức khỏe, sử dụng nước sạch) để các gia đình người lao động được tiếp cận các tiện nghi cơ bản.

10.16 Đối thoại với người lao động, khảo sát hoặc thực hiện các đánh giá khác để hiểu được những khó khăn mà các gia đình người lao động phải đối mặt.

10.17 Hướng đến cung cấp các điều kiện làm việc đáng hoàng và linh hoạt khi phù hợp và hỗ trợ người lao động, không phân biệt giới tính, vai trò của họ với tư cách là cha mẹ hoặc người chăm sóc, bao gồm cả lao động nhập cư và lao động thời vụ có con cái có thể bị bỏ lại ở quê hương.



Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất

Môi trường

Quan tâm đến môi trường

11. Hoạt động kinh doanh được tiến hành theo hướng giảm thiểu tác động đến môi trường và đảm bảo tính bền vững

11.11 Phát thải khí nhà kính được bên thứ ba xác minh theo tiêu chuẩn quốc tế được chấp nhận, ví dụ như ISO14064-3.

11.12 Các mục tiêu được đặt ra cho phát thải khí nhà kính phù hợp với 1.5C - Các Mục tiêu Dựa trên Cơ sở Khoa học (SBT) ngắn hạn hoặc Phát thải ròng bằng không trước năm 2050 và chia sẻ công khai lộ trình xem xét cả tác động đối với bất kỳ người hoặc cộng đồng nào có khả năng bị ảnh hưởng. Các mục tiêu này phải được phê duyệt bởi Sáng kiến Các Mục tiêu Dựa trên Cơ sở Khoa học (SBTi).

11.13 Tránh sử dụng bất kỳ chất nào có tác động đến sự nóng lên toàn cầu (ví dụ: HFC, clo, v.v.) bất cứ nơi nào có thể. Trong trường hợp việc sử dụng là không thể tránh khỏi, hãy lưu lại các hồ sơ chính xác về bất kỳ sự cố rò rỉ nào và lịch trình bảo dưỡng.

11.14 Các kế hoạch chuyển đổi 100% sang điện tái tạo nên được phát triển và thực hiện cùng với các kế hoạch loại bỏ dần nhiên liệu hóa thạch trong các mục đích sử dụng năng lượng khác nếu có thể.

11.15 Thực hiện các sáng kiến hỗ trợ đa dạng sinh học và các bên liên quan từ khắp chuỗi giá trị tham gia vào các sáng kiến này nếu có thể.

11.16 Nên tránh chôn lấp và đốt chất thải, đặc biệt là chôn lấp. Việc sử dụng lò đốt cần tạo ra nhiệt và/hoặc điện.

11.17 Đặt ra các mục tiêu về việc giảm tổng khối lượng cũng như chất thải trên mỗi đơn vị được sản xuất và cải thiện tỷ lệ phần trăm tái chế.

11.18 Bao bì được giảm xuống mức tối thiểu nghiêm ngặt và bao bì các tông bên ngoài được tạo ra không có logo để có thể sử dụng thêm ở khâu phân phối cuối cùng.

11.19 Thực hiện các biện pháp loại bỏ các chất độc hại khỏi chuỗi cung ứng. Trường hợp việc sử dụng chất độc hại là không thể tránh khỏi, cần lưu lại các hồ sơ chính xác về việc sử dụng và quản lý.

11.20 Trong trường hợp không có yêu cầu pháp lý, khí thải và chất lượng nước thải cần được giám sát thường xuyên bởi công ty đo lường được công nhận.



Chuẩn đánh giá phương pháp tốt nhất

Hệ thống quản lý hỗ trợ tuân thủ Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm

12. Hệ thống quản lý

- 12.8 Tài liệu và hồ sơ cần minh bạch, công khai theo phân loại tài liệu cho giấy phép; tự đánh giá và kiểm toán; kế hoạch và báo cáo hành động khắc phục; thủ tục nhân sự và các hồ sơ hệ thống khác.
- 12.9 Cung cấp giao tiếp và đào tạo thông qua nhiều kênh phù hợp khác nhau và bằng (các) ngôn ngữ của lực lượng lao động, bao gồm các chính sách lao động của công ty, quyền và trách nhiệm của nhân viên theo luật pháp và Các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm của Tập đoàn LEGO.
- 12.10 Quản lý cấp cao thường xuyên xem xét các lỗ hổng và công bố các báo cáo làm việc về hiệu suất và thẩm định nhân quyền và môi trường tối thiểu hàng năm cho từng cơ sở.



Xin chân thành cảm ơn