



乐高集团

《负责任 经营原则》





简介

在乐高集团, 我们期望为我们与后代共同生活的社会和地球发挥积极影响。

这一点深植在乐高集团的价值观中、铭刻在乐高集团的政策框架中, 也体现在乐高集团为响应联合国全球契约、联合国关于商业和人权的指导、《国际人权法案》、儿童权利与商业准则、《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》、国际劳工组织的八项核心公约和可持续发展目标所作的长期承诺中。

乐高集团的目标是确保生产我们产品供应链中每一个员工的权益和健康, 致力于保护后代生活环境。此外, 我们致力于维护儿童的最大利益, 尽可能鼓励供应商和合作伙伴共同打造关爱员工家庭的工作场所。寻求与我们拥有相同抱负、作出相同承诺、持有相同价值观、同意与我们集团开展透明合作的供应商联手。乐高集团有意与供应商建立长期关系, 并回报那些全力履行最佳实践的供应商。这不仅是一件值得做的正确事情, 也极富商业意义, 是乐高集团构建可持续、合规且适应性更强的供应链所付出努力的重要组成部分。

《乐高集团的负责任经营原则》列明了乐高集团对乐高®工厂、供应商及业务合作伙伴的期望。包含12项涉及道德规范、**员工权益**、**儿童关怀**和**环境保护**的原则。这些原则对《基本责任要求》作了清楚的阐述。这些原则与我们关于**玩乐**、**员工权益**、**环境保护**以及**合作伙伴关系的承诺相一致**。这四大承诺源于我们的信念, 并指引着我们打造玩乐体验的方向。

《基本责任要求》是基于国际公认的人权、道德规范、环境实践、国家法律、国际标准以及适用的联合国和国际劳工组织公约的最低要求。如果考量标准高于相关法律的要求, 以两者中更严格的要求为准。

在附录中, 我们针对每项原则陈述了最佳实践标杆。它们是乐高集团期望乐高工厂达成的额外目标, 同时鼓励所有供应商为之努力。这些内容会比法律责任和/或国际标准规定的更高。

《负责任经营原则》应结合所有可用补充政策和指南进行理解。





应用

乐高集团期望, 全体供应商及业务合作伙伴都能遵照《乐高集团的负责任经营原则》开展合作。

其适用于:

- 乐高®工厂
- 与乐高集团签约, 为乐高产品供应材料、零部件和包装的供应商
- 为乐高集团生产品牌商品的特许经营业务合作伙伴及其制造商
- 为乐高品牌产品供应、加工主要部件或者带有乐高品牌标识零部件的次级供应商
- 间接供应商 (如: 那些乐高集团不用以转售的商品或者服务的供应商)
- 生产乐高品牌产品或向任何乐高实体提供服务的分包商, 包括合同工提供商。

供应商及业务合作伙伴有责任确保自身运作遵守各项《基本责任要求》。他们还有责任在自身所处供应链的内部开展适当的尽职调查, 并且落实《基本责任要求》或执行同类标准, 尤其注重在高风险领域内这些负责任原则的实施。

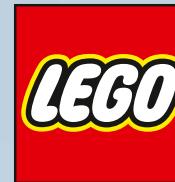
为乐高产品供应金属或电子零部件的供应商还需要遵守乐高集团冲突矿产政策声明。所有供应商及业务合作伙伴在启用工厂、分包商或次级供应商 (包括劳务中介) 为乐高集团生产产品或品牌商品时, 必须提前告知乐高集团, 并得到乐高集团批准。

绩效管理

供应商必须建立与业务规模和产品门类相适应的管理体系, 以确保符合《基本责任要求》。这套体系应包含明确的管理责任制、政策以及尽职调查程序、培训、沟通与审查机制 (如: 内部审核), 以确保合规和持续改进。高管代表应负责监督总体合规情况。



本文档是 RBP 英文原版的翻译。如本翻译与英文原版之间存在任何差异或不一致, 应以英文原版为准。



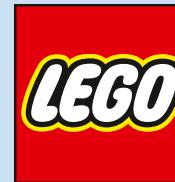
绩效评估与改善

供应商必须能够证明，自己每天都在应用这些原则。

乐高集团或其代表将定期对供应商、分包商和次级供应商安排通知、半通知或突击评估，并且/或者要求提交绩效资料以供审查。其中包括：定期审核为乐高品牌产品供应、加工主要部件或者带有乐高品牌标识零部件的次级供应商。

乐高集团对误导我方或我方代表的供应商持零容忍态度，无论这类行为是有意还是无意为之，都会导致业务关系终止。供应商必须在评估期间，对乐高集团员工或乐高集团代表走访各工作区域、查阅各类文件记录、举行员工访谈、了解住宿和儿童看护场所的情况给予配合。如果乐高集团发现与《**基本责任要求**》不符合的情况时，我们将要求供应商制定行动计划来解决问题。乐高集团还将对朝着最佳实践标杆努力的进步作出评估，将其纳入今后业务关系发展的考虑因素之一。

乐高集团承认某些问题的解决存在困难，因此鼓励供应商公开透明地与乐高集团分享自己面临的挑战。**如此建议的目的是乐高集团始终支持真正致力于改进的供应商。**但如果供应商始终没有落实双方商定的整改行动，或者违规情节严重的话，乐高集团有权立即终止业务关系，解除相关业务协议和暂扣任何在协议解除时本应向供应商支付的款项。乐高集团保留公布供应商和生产厂商的名称及地址的权利。乐高集团也鼓励所有人向我们举报与负责任经营原则《**基本责任要求**》相违背的情况。举报可以通过匿名邮件形式发送至 responsibility@LEGO.com，或致电 [LEGO Compliance Line](#)，举报人无需担心遭到打击报复。



基本责任要求 道德规范

道德规范

信息公开和商业诚信

乐高集团的做法是基于联合国反腐败公约、英国反贿赂法和其他国际适用法律。乐高集团期望本着信息公开、合法诚信的原则进行业务经营。

1. 业务经营遵循信息公开和商业诚信原则

- 1.1 乐高集团及其代表有权进入工厂各个区域。
- 1.2 对于任何涉及到为乐高集团生产产品或零部件的分包商或次级供应商，启用他们之前，都要提前告知乐高集团，并得到乐高集团的事先批准。供应商只能在乐高集团明确授权的情况下使用乐高的知识产权，包括商标和版权。
- 1.3 任何误导乐高集团或其代表以及向他人施压以致误导乐高集团或其代表而获得或维持业务或商业优势的做法是不可接受的，此举可能导致乐高集团终止协议和/或采取法律行动。上述做法包括：提供伪造的工资单或考勤记录和指导员工回答以影响员工访谈等。
- 1.4 始终遵守所有适用的国家法律和其他相关的法律，包括反贿赂法和反腐败法。
- 1.5 制定并定期审查防止贿赂和腐败的政策及程序，确保其得到有效执行。
- 1.6 不得提供、承诺提供、给予、索要、同意、收取或接受任何形式的贿赂，包括疏通费。
- 1.7 不得互换礼品、相互款待，或邀请彼此参加娱乐活动，不能采取被认为对商业决策有不当影响的行为。
- 1.8 严守与乐高集团业务相关的商业机密和/或关键业务信息，包括必须根据适用的数据保护法规和数据安全法处理的个人数据。
- 1.9 避免参与造成或可能造成个人利益与乐高集团利益之间产生冲突的情况。如果发生冲突，必须立即把情况报告给乐高集团。
- 1.10 供应商和合作伙伴应尽力将供应链尽职调查原则纳入其行为准则，并确保开展充分的尽职调查。这些要求同样适用于供应商的/合作伙伴的供应商。





基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康

乐高集团的做法和定义是基于 [世界人权宣言](#)、[国际劳工组织的基本原则和工作权利](#)、[《联合国关于商业和人权的指导原则》](#)、[联合国儿童权利公约](#)、[儿童权利与商业准则](#) 以及联合国和国际劳工组织 (ILO) 其他适用公约。

乐高集团秉持企业有责任尊重个人权益，避免串通他人侵犯个人权益的原则。我们期望员工的健康、安全和权益随时得到保障，员工得到平等和尊重对待。

2. 自愿工作¹

- 2.1 禁止任何形式的现代奴隶制或强迫劳动，即员工被迫违背自身意愿或在受到惩罚威胁的压力下被迫劳动的情况，以及抵债劳动或狱中劳役。
- 2.2 不得在工作场所强制实施行动限制，包括在食堂就餐、工间休息、如厕、饮水或接受必要的医疗看护等活动。员工下班后，可不受限地离开工作场所。
- 2.3 任何加班要求都必须符合国家法律、相关集体协议以及国际标准。
- 2.4 供应商不得阻止或妨碍员工根据当地法律或合同条款自由地终止自己的劳动合同。根据当地法律，任何重大变更都需向员工作出明确解释。
- 2.5 员工不需要将护照、身份证件、工作许可证、旅行文件或其他个人法律文件抵押在工作场所，以作为被聘用的条件之一。
- 2.6 员工不需要向供应商或中介支付任何形式的招聘费或押金来获取就业机会。一旦有支付费用的情况发生，供应商必须立即把费用退还给员工。

¹ 基于国际劳工组织第100号、第111号、第158号、第159号公约，国际劳工组织第90号、第111号、第168号建议书，世界人权宣言，以及联合国商业和人权指导原则。





基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康

3. 公平对待和尊重员工²

3.1 根据国家法律、相关集体协议以及国际标准，在雇佣、薪酬、培训权利、晋升、解雇和退休环节，不得存在基于种族、肤色、年龄、性别、宗教、性取向、政治面貌、残疾或任何其他受保护特征而产生的直接或间接歧视。

3.2 员工无需接受与工作职责无关的强制性健康检查。不得对员工进行强制性验孕。

3.3 所有员工的需求都应受到尊重并拥有人格尊严。在工作场所或任何相关场所内，员工的需求不应受到欺凌、迫害、恐吓、暴力、体罚、身体压迫、性骚扰、心理骚扰、口头骚扰和虐待。应合理满足员工的需求。

3.4 所有安全措施均应考虑到性别差异，且不具有侵犯性。除适用法律法规允许的情况外，搜身检查还必须在有合法理由的前提下由与被搜身人员同一性别的保安人员进行。

3.5 尊重员工的隐私权。员工的个人数据应遵照隐私法和数据保护法进行处理。

3.6 建立书面的纪律惩处程序，包括其中公开公正的升级处理流程。该程序须明确传达给所有员工、管理人员和主管人员，并保存惩处措施的书面记录。

² 基于国际劳工组织第100号、第111号、第158号、第159号公约，国际劳工组织第90号、第111号、第168号建议书，世界人权宣言，以及联合国商业和人权指导原则。





基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康



4. 员工有权自由结社、表达意见和获得申诉渠道³

4.1 员工有权组织工会、加入或拒绝加入工会或其他合法的工人代表组织，有权参加工会活动、选举员工代表，进行集体协商；供应商不应对此类活动进行恐吓、骚扰或制裁。

4.2 不得歧视通过公开透明的方式当选的员工代表；员工代表可以履行代表职能或开展工会活动，而不用担心遭到打击报复。

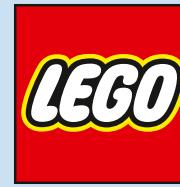
4.3 员工有权提出工作条件申诉、以保密且匿名的方式提出他们关心的问题，而不用担心遭到打击报复。

4.4 提供公开透明的申诉机制，以便员工向管理层提出意见（如：定期举行员工代表会议并保留书面记录）。此外，管理层与工会和/或员工代表之间建立定期、真诚和具有建设性的双向沟通机制，确保有效对话。

4.5 根据业务的规模和门类建立适当的申诉机制，使员工和利益相关方能够保密地提出他们关心的问题。遵循保密、公正、及时和透明的原则与全体员工（包括临时工和弱势群体）进行沟通。如发生任何事故，供应商/合作伙伴必须与员工进行充分协商，以便实施补救措施。

4.6 员工在乐高集团或其代表评估访问期间或其他任何时候，均可告知乐高集团或其代表任何违反《基本责任要求》的情况，并/或发电子邮件到responsibility@LEGO.com或致电[LEGO Compliance line](tel:LEGO Compliance line)，而不用担心遭到打击报复。

³基于国际劳工组织第87号、第98号、第135号、第154号公约，国际劳工组织第135号和第143号建议书，世界人权宣言，以及联合国商业和人权指导原则



基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康



5. 清楚归档雇佣操作文件和劳动关系记录⁴

- 5.1 根据法律要求, 确保所有员工的雇佣合同以员工能理解的语言编写, 列明工时、薪酬、福利和支付条件等内容。
- 5.2 经营场所内的所有员工, 包括劳务派遣人员, 均登记在册, 并拥有合法工作的权利。保留有关“工作权利”的记录 (如: 工作许可证)。
- 5.3 避免过度使用短期合同、临时工、劳务派遣员工或分包方式以规避承担劳动和社会保障法规要求的责任。
- 5.4 雇佣政策、操作文件和记录应清楚归档并妥善留存, 涵盖从招聘、雇佣及试用期, 到劳动终止的整个雇佣过程。
- 5.5 所有员工, 包括管理人员, 在入职时均应参加基本雇佣政策、薪酬、健康安全, 以及自由结社权在内的培训。培训内容应定期更新, 确保员工了解并理解其合法权利和责任。

⁴ 基于国际劳工组织第122号、第158号、第175号公约, 国际劳工组织第166号和第182号建议书, 世界人权宣言, 以及联合国商业和人权指导原则。



基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康



6. 合理工时安排⁵

- 6.1 为时薪员工或依据法律规定建立透明、准确、可靠的系统来记录工时、加班和请假情况。
- 6.2 每位员工的完整考勤记录至少保留12个月; 或根据当地法律要求, 保留更长时间。
- 6.3 合同中的标准工时符合当地法律或集体协商协议的规定; 除去加班时间, 每周工作时间不得超过48小时。
- 6.4 员工每七天应至少休息一天 (连续24小时); 或根据当地法律要求, 每14天应休息两天。

- 6.5 员工在每24小时内, 应至少连续休息10小时。
- 6.6 雇主不得对员工休假进行任何不适当的限制, 包括当地法律要求或合同规定的年假, 产假与陪产假。
- 6.7 按当地法律的要求, 员工应享受所有法定公众假期或调休。
- 6.8 建立合理管控工时的体系, 并逐步把任意七天内的工时控制在60小时以内。

⁵ 基于国际劳工组织第1号、第14号、第30号、第160号公约, 世界人权宣言, 以及联合国商业和人权指导原则



基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康



7. 支付合理公平的工资⁶

- 7.1 建立透明、准确和可靠的工资计算和记录系统。
- 7.2 员工工资和福利 (在标准支付周期内) 在进行合法扣除后, 至少符合当地法律规定或集体协商协议要求, 以较高者为准, 并应至少每月一次直接、全额支付给员工。
- 7.3 员工工资应足以支付本人及家属的食宿开支和其他基本需求, 并留余一部分可随意支配的收入。
- 7.4 加班小时工资不得低于正常小时工资的1.25倍或者根据当地法律, 以较高的为准。
- 7.5 工资条应以简单易懂的语言为员工列明基本工资、加班费、奖金、扣款和实得收入等相关工资信息。
- 7.6 提供当地法律和法规要求的所有福利, 如退休金和法定假 (年假、病假和相应陪产假)。
- 7.7 禁止现金扣款与工作绩效挂钩。
- 7.8 向员工提供的高于当地法律要求的服务 (如: 住宿或食堂用餐) 必须是可选的, 并且花费必须是准确、合理的、不超过雇主所提供服务的成本。
- 7.9 建立同工同酬政策和程序, 定期审查, 确保有效运转。

⁶ 基于国际劳工组织第26号、第95号、第117号、第131号、第132号、第183号公约, 国际劳工组织第135号建议书, 世界人权宣言, 以及联合国商业和人权指导原则。



基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康



8. 弱势员工保护⁷

- 8.1 招聘及雇佣未成年 (18岁以下的) 员工必须满足所有相关法律法规。
- 8.2 未满18岁的员工和职业培训学员不得被安排从事危险工作、夜班工作, 或任何对其健康、安全或权益有潜在危害的工作。
- 8.3 弱势员工群体, 例如但不限于临时工、劳务派遣员工、家庭佣工、外籍劳工、学生工、职业培训学员、怀孕员工或少数族裔员工, 可能较少受法律保护, 应享有与其他员工同等的福利和机会, 以及无偏见的职场环境。
- 8.4 供应商管理层应确保《基本责任要求》适用于全体员工, 无论该员工是直接雇佣, 还是通过中介雇佣。
- 8.5 如果雇佣劳务派遣员工或外籍劳工, 应当与劳务派遣机构签订明确的书面协议, 并开展适当的尽职调查, 同时确保供应商仅与成立了法律实体的招聘机构和劳动力提供商合作。必须建立流程, 确保员工无需支付招聘费用以获取就业机会。《基本责任要求》适用于劳务派遣员工。
- 8.6 通过妥善保存学生记录、对教育合作伙伴进行严格的尽职调查以及根据适用的法律法规保护学生的权利, 确保对高职学生、实习生和学徒有效管理。为所有高职学生、实习生和学徒提供适当的支持和培训。

⁷ 基于国际劳工组织第79号、第90号、第138号、第143号公约, 国际劳工组织第146号建议书, 联合国儿童权利公约, 以及儿童权利和商业原则。



基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康



9. 员工健康和安全保护⁸

- 9.1 必须按照地方的法律法规为员工提供安全健康的工作环境, 包括所有生产区域, 以及厨房、食堂、办公室、宿舍和休息区域。
- 9.2 指定管理代表负责建立员工的健康和安全保护管理体系。
- 9.3 设立符合公司规模的健康和安全委员会, 且必须有工人参与。
- 9.4 定期进行风险评估以识别风险和与工作有关的危险, 包括储存、废物管理以及应急预案和程序等非生产性活动。雇主必须评估员工面临的潜在风险水平, 并根据评估结果制定控制措施。
- 9.5 采取有效措施, 以防员工因为工作、或与工作相关的情况下, 以及在工作期间发生事故、受伤或患病。这些措施应当致力于尽可能合理地消除和控制工作场所中固有的危险源。保存所有工作场所发生的事故、伤害以及所采取的行动记录。
- 9.6 对于经常暴露于职业病危害的员工, 供应商必须按照适用的法律法规所规定的频率, 为其提供定期的健康检查。
- 9.7 全体员工均应参加针对其岗位职责开展的职业健康与安全培训、消防与电气安全培训, 以及, 如与岗位相关, 废弃物和化学品管理(包括其储存、处理、运输和使用)培训, 且需获得相关认证。
- 9.8 通过适当的法律许可和认证来证明建筑物的坚固、稳定和能安全使用。
- 9.9 工作环境应配备充足的照明、供暖、通风设施, 以保证温度适宜和空气质量。

⁸ 基于国际劳工组织第148号、第155号、第170号公约, 国际劳工组织第164号、第190号建议书, 世界人权宣言, 以及联合国商业和人权指导原则



基本责任要求 员工

员工

员工权益和健康



9. 员工健康和安全保护⁸

9.10 据员工的活动风险评估结果, 免费为其提供与其工序相适配的个人防护装备。员工必须接受培训, 学习如何正确使用、储存和维护所收到的个人防护装备。

9.11 安全地处理、运输、存放化学品。

9.12 必须按照适用法律法规的要求取得并妥善保管操作、运输、储存、处理以及处置化学品和危险物质所需的许可证、执照、登记证和资质证书。

9.13 所有机械应定期检查, 并为机械配备安全装置确保使用安全且处于最佳状态。应以简单易懂的语言设定全体员工都能理解的、清楚的操作指示或警告标志, 制定锁定/标记程序且严格执行, 以防在维修和保养期间发生意外通电或释放有害能量的情况。

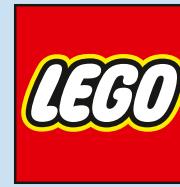
9.14 通过火灾隐患排查、定期消防演习和对全体员工进行消防安全培训, 确保消防安全和应急安全。有关消防安全标准的更多详细信息, 请参见附加指南。

9.15 急救设施随时可用, 受过急救培训的人员随时在岗, 并且所有员工都能平等地获得这些服务。

9.16 员工能取用洁净的饮用水; 卫生间和清洗设施数量充足, 尊重员工隐私 (如: 配备门且保持清洁) ; 提供清洁的设施用以食品制备和贮存。

9.17 住宿区及儿童照看区应与生产区域分隔, 并满足上述各项要求。住房条件满足员工的基本需求, 包括: 提供能保障隐私的个人合理活动空间、安全贮存私人物品的储物空间、提供充足且符合卫生标准的生活用水。

⁸ 基于国际劳工组织第148号、第155号、第170号公约, 国际劳工组织第164号、第190号建议书, 世界人权宣言, 以及联合国商业和人权指导原则



基本责任要求 儿童

儿童

儿童权利和关爱员工家庭的工作场所



乐高集团的做法基于世界人权宣言、联合国商业和人权指导原则、联合国儿童权利公约、儿童权利与商业准则及其他适用的由联合国和国际劳工组织 (ILO) 拟定的公约。

乐高集团谨守儿童不应该因为任何直接或间接的商业运营而受到伤害。严禁以任何形式使用童工。但我们想做得比这更好，给儿童带去积极的影响。乐高集团通过支持员工家庭，以及工作场所的护理人员，期望对儿童成长，尤其是早期阶段的成长发挥积极影响，同时促进员工留任、提升员工的忠诚度。

10. 儿童: 儿童权利和关爱员工家庭的工作场所⁹

10.1 禁止以任何形式直接或间接雇用童工。

10.2 员工的最低年龄不低于法定义务教育年龄上限，而且在任何情况下，均不得小于15岁。¹⁰

10.3 核准所有员工的年龄，并将证据记录归档。在进行此项工作时，不得有贬低员工或不尊重员工的行为，并须遵守当地法律法规。

10.4 发现有儿童直接或间接为供应商工作，必须立即通知乐高集团，并征求儿童的父母或监护人以及儿童本人的意见，制定改善计划。

10.5 依照当地法律，提供年假与育儿假（如：产假和陪产假）。

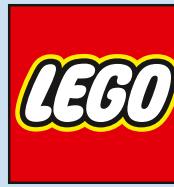
10.6 依法保障怀孕员工的健康与安全（如：调整工作职能以避免高危工种或夜班工作），并确保她们受到平等对待，不受歧视。不得对员工进行强制性验孕。

10.7 除非在组织活动和有成年人陪伴的情况下，否则儿童不得进入生产区域。

10.8 支持员工与他们分居的子女保持联系。

⁹ 基于国际劳工组织第33号、第138号、第182号、第183号公约，国际劳工组织第146号、第190号、第191号建议书，联合国儿童权利公约、儿童权利与商业准则第1条、第2条、第3条、第4条、第10条。

¹⁰ 某些国家或地区，根据国际劳工组织 (ILO) 对发展中国家或地区例外的规定以及当地法律的规定，将该年龄定为14岁。



基本责任要求 环境

环境

环境保护

业务经营遵循对社区、环境和自然资源的不利影响最小化, 以及保障公众健康和安全的原则。乐高集团的做法基于联合国全球契约、可持续发展目标, 和其他适用的法律以及行业标准。乐高集团致力于保护未来孩子们将要承袭的地球。乐高集团坚信, 致力于环境保护可为业务的长期成功奠定基础。因此, 乐高工厂力争在满足法律基本要求上更进一步, 乐高集团也鼓励供应商及业务合作伙伴这样做, 包括承诺通过投资可再生能源、减少自身的排放量, 以及与供应商合作解决气候变化问题。

11. 业务经营遵循环境影响最小化及可持续发展原则¹¹

11.1 董事会和/或最高管理层必须对环境可持续性问题进行监督。

11.2 遵守国家和当地颁布的各项环境保护法律和环境相关法规, 取得并妥善保管必要的环境和/或排放许可文件。

11.3 建立环境管理体系, 从而管理公司业务活动的实际和潜在风险/影响(包括能源、用水和废弃物), 并通过系统审查来评估其有效性。

11.4 必须识别出温室气体的主要排放源, 并对其量化以及制定减排计划。这包括每年对温室气体排放数据进行监测、对环境影响进行管理, 并报告环境绩效情况。

11.5 在节能计划中, 必须明确主要能源来源、评估节能潜力, 包括识别和探索改用可再生能源的可行性。

11.6 化学品以环境安全的方式贮存、处理、运输、使用和处置, 并符合各类化学品对应安全技术说明书(SDS)的要求。

11.7 必须识别出主要废弃物来源, 并制定废弃物减量、循环利用或可回收计划。此外, 必须分隔有害废弃物和一般废弃物并妥善存放、处理、运输并处置。必须详细记录一般废弃物和有害废弃物的处理方式、处理地点、处理数量以及负责处理的人员。

11.8 依照法律和许可法规的规定, 废气排放前需经过处理并通过废气排放检测, 以证实符合国家和当地的各项排放标准。

11.9 根据法律规定, 废水排放前需经过处理并通过废水排放检测, 以证实符合国家和当地的各项排放标准。

11.10 必须制定节水计划, 包括节水影响监测。对于位于水资源短缺地区的工厂, 应当寻求并探索改用非饮用水源和当地社区参与的可行性。



¹¹ 基于环境与发展的里约宣言、联合国可持续发展目标、儿童权利与商业准则第7条



基本责任要求 管理体系

管理体系应当符合《负责任经营原则》

建立与业务规模和产品门类相适应的管理体系，确保遵循《基本责任要求》，并持续监督和改善工作场所的条件，包括以公开透明的方式制定和定期审查政策、实践做法和人员配置。

12. 管理体系

12.1 制定书面政策以支持践行《负责任经营原则》

12.2 制定书面的尽职调查政策和程序，明确职责，包括权利和责任。

12.3 高管代表应负责监督总体合规情况。

12.4 供应商必须让员工了解《乐高集团的负责任经营原则》或者同类标准；组织培训，让经理和主管了解如何满足这些原则或标准。

12.5 应提供足够的培训和交流，以助力理解和执行尽职调查及相关程序。

12.6 保存准确的文档（记录、执照、许可证等），便于验证。

12.7 通过持续监控、开展风险评估和风险缓解等措施实现持续改进。





附录 A



最佳实践标杆

最佳实践标杆是乐高集团期望乐高工厂追求的目标，同时鼓励所有供应商为之努力。这些内容会比法律责任和/或国际标准规定的更高。最佳实践标杆**无需受到审核**。但如得到认可，即会被标注为最佳实践案例。

道德规范

信息公开和商业诚信

员工

员工权益和健康

1. 业务经营遵循信息公开和商业诚信原则

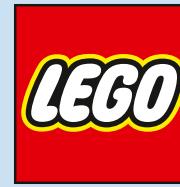
- 1.11 参与商业交易的所有管理人员都要接受有关反贿赂和反腐败政策的培训。
- 1.12 与客户和供应商培养公开透明的沟通方式，交流各自的挑战、心得和最佳实践。

2. 自愿工作

- 2.7 供应商需对外籍劳工的护照及临时工作许可证/签证的到期日期进行登记，并确保外籍劳工在相关许可到期之前获得续期。

3. 公平对待和尊重员工

- 3.7 采取合理的措施安置患有慢性病（包括人类免疫缺陷病毒/艾滋病）等相关疾病的员工，其中包括提供专用设施、诊疗时间、弹性病假、非全时工作和返岗安排。
- 3.8 开展员工对话、问卷调查或其他方式的评估以理解员工对现状的看法。可通过独立第三方（如社会组织，审核机构）开展。



最佳实践标杆

员工

员工权益和健康

4. 员工有权自由结社、表达意见和获得申诉渠道

4.7 在符合当地法律法规的前提下，员工应享有通过申诉渠道进行匿名举报的权利。

4.8 开展员工对话、问卷调查或其他方式的评估以评估申诉机制是否有效。可通过独立第三方（如社会组织、审核机构）开展。

4.9 供应商和合作伙伴应当将申诉机制看作是一个学习的契机，通过它来审核投诉并探究其根本原因。

4.10 供应商应当设定关键绩效指标（KPI），用于监控申诉机制的运行效果。

5. 清楚归档雇佣操作文件和劳动关系记录

5.6 供应商应当控制所使用的招聘中介机构或劳务提供商的数量，确保劳务派遣员工或临时工在全体员工中的比例通常不超过30%。

5.7 制定政策和程序，确保对员工进行持续培训，以提升其技能和促进其职业生涯发展。

6. 合理工时安排

6.9 工作时间，包括加班时间，在任意七天内不得超过60小时或少于60小时。

6.10 通过提高生产效率和采用其他举措将每周工作时间控制在合理范围内。

6.11 向员工征求工时安排变动的意见。

6.12 在安排工作时，应避免依赖加班才能完成工作。

7. 支付合理公平的工资

7.10 雇主应采取适当行动，通过改进薪酬制度、权益、福利计划和其他服务，逐步提高员工薪酬并达到生活工资标准。



最佳实践标杆

员工

员工权益和健康

8. 弱势员工保护

8.7 供应商应当为年轻员工（21岁以下）提供体面的工作机会。

8.8 供应商和业务合作伙伴应当采取适当措施，识别出其价值链中的弱势员工并征询其意见，以便了解可能存在的特定风险及相应的缓解办法。

9. 员工健康和安全保护

9.18 建立提升员工长期健康和安全的政策和程序，并定期审查和评估其有效性。

9.19 定期组织员工对话、问卷调查或其他类型的评估，识别风险、评估员工对自身健康安全的看法。

9.20 寻找并采用对员工健康和环境安全风险较低的替代化学品。

9.21 必须在所有工作区域配置充足且独立的、兼顾性别需求的卫生间设施，确保为所有性别提供足够的隐私保护；卫生间提供纸巾，洗手池配备洗手液。同样，应当为所有住宿人员配备充足且独立的、兼顾性别需求的淋浴设施，并确保所有性别都能享有隐私，同时提供冷热水加压淋浴设施。

9.22 如果提供住宿，应为每位员工提供单独的床位，住宿设施（包括卧室和厕所）应考虑性别差异，同时应配备适当的自然通风和机械通风设施，以确保在任何天气条件下都有足够的空气流动，并且应提供充足的照明。

9.23 保健服务（包括医疗保健专业人员的服务和保险保障）应充分考虑各性别、各年龄段人群的特定关切与需求。



最佳实践标杆

儿童

儿童权利和关爱员工家庭的工作场所

10. 儿童权利和关爱职工家庭的工作场所

10.9 在适用情况下, 雇主应当积极协同政府、社会组织和当地社区, 消除雇佣童工的根本原因 (比如, 为儿童提供有质量的教育)。应当制定相关举措防止15岁至18岁的青少年, 尤其是那些曾有过临时就业经历的青少年, 成为尼特族 (不升学、不就业、不进修的青少年)。

10.10 员工每年至少享有3周带薪年假, 以及至少14周带薪育儿假。

10.11 应当专门制定相关规定, 以确保怀孕员工的健康和福祉得到支持, 并在适用的情况下, 提供超出最低法律要求的待遇 (例如, 提供医疗保健和营养建议、灵活的工作时间安排)。

10.12 为哺乳期女员工及其子女健康和权益制定特别规定, 包括关注其工作条件、提供哺乳设施及带薪哺乳假。

10.13 如果提供住宿, 尽量安排可供全家居住的空间。住宿环境安全, 适合儿童居住。

10.14 在适当的情况下 (如: 当地未提供相关设施) 提供适宜的儿童看护场所, 以促进员工留任, 支持员工家庭权益。儿童看护场所应当便利、费用合理、配有齐全的设施和人员, 有助于促进幼儿的成长发展。

10.15 倡导促进家庭权益的社区支持计划 (如: 提供儿童看护场所、教育资源、医疗保健服务, 清洁饮用水), 满足员工家庭的基本需求。

10.16 开展员工对话、问卷调查或采用其他评估手段, 了解员工家庭面临的困难。

10.17 乐高集团的目标是提供体面的工作条件, 并在适当的情况下提供灵活的工作安排, 为所有担任父母或照顾者角色的员工 (无论其性别如何) 提供支持, 包括那些子女留在家乡的外籍劳工和季节性工人。



最佳实践标杆

环境

环境保护

11. 业务经营遵循环境影响最小化及可持续发展原则

- 11.11 温室气体排放数据须由第三方机构依据国际公认的标准 (如 ISO14064-3) 进行验证。
- 11.12 根据1.5°C温控目标来设定温室气体排放目标——具体为设定短期科学碳目标 (SBT) 或承诺不晚于2050年实现净零排放, 并公开发布一份路线图——该路线图应考虑到对可能受影响的个人或社区的影响。这些目标需经科学碳目标倡议组织 (SBTi) 的认可。
- 11.13 尽可能避免使用任何对全球变暖产生影响的物质 (如: 氢氟烃、氯等。在对它们的使用不可避免的情况下, 应对其泄漏情况和维修时间进行准确记录。
- 11.14 制定并实施向100%可再生能源电力过渡的计划; 同时, 在可能的情况下, 也要制定并实施逐步淘汰其他能源使用中的化石燃料的计划。
- 11.15 实施支持生物多样性的举措, 并在可能的情况下, 让整个价值链的利益相关方都参与这些举措。
- 11.16 避免填埋和焚烧废弃物, 尤其是以“填埋”方式处理。如果使用焚烧方式, 则应产生热量和/或电力。
- 11.17 应当制定减少废弃物总量以及每单位产品所产生的废弃物量的目标, 并应努力提高废弃物回收利用率。
- 11.18 将包装减少到最低必要程度, 纸板外包装上不印制任何标识, 以便下游环节进行再利用。
- 11.19 采取措施, 消除供应链上的有害物质。在对它们的使用不可避免的情况下, 应对其使用和管理情况进行准确记录。
- 11.20 在没有法律规定的情况下, 废气排放和废水质量须由经认可的检测公司进行定期监测。



最佳实践标杆

管理体系应当符合《负责任经营原则》

12. 管理体系

12.8 文件和记录公开透明，并根据文件分类公开有关执照和许可证、自我评估和审计报告、纠正行动计划和报告、人力资源程序以及其他系统记录。

12.9 通过各种合适的渠道以员工所使用的语言为员工提供沟通和培训，内容涵盖公司的劳动政策、员工在法律框架下的权利与责任，以及《乐高集团的负责任经营原则》。

12.10 高级管理层定期审查存在的差距，并且至少每年针对每家厂商发布一份工作报告，内容涵盖人权和环境尽职调查的情况以及绩效表现。



感谢阅读