



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Wydane przez:
IKEA Services AB

Zatwierdzone przez:
INGKA Holding B.V.

Data:
01.12.2012

Wydanie:
5.1

Uwaga: Niniejszy tekst jest tłumaczeniem oryginalnego Standardu IWAY sporządzonego w języku angielskim. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności, tekst angielski jest wiążący.

IWAY Standard

Wprowadzenie

Główne zasady

W IKEA rozumiemy, że nasza działalność ma wpływ na ludzi i naszą planetę, w szczególności na warunki pracy ludzi, a także na ochronę środowiska na poziomie lokalnym i globalnym.

Głęboko wierzymy, że możemy prowadzić dobry interes, będąc dobrą firmą. Jest to warunek konieczny dla naszego przyszłego wzrostu, który osiągniemy wraz z *Dostawcami* dzielącymi naszą wizję i ambicję.

Nasze zasady przewodnie dotyczące pracy uwzględniającej warunki środowiska, warunki socjalne i warunków pracy jest to:

- Co leży w najlepszym interesie dziecka?
- Co leży w najlepszym interesie pracownika?
- Co leży w najlepszym interesie środowiska?

Dzięki tym zasadom wperamy kierunek opisany w Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy IKEA, "People & Planet Positive".

Podstawy

IKEA WAY on Purchasing Products, Materials and Services (Sposób IKEA Na Zakup Produktów, Materiałów i Usług, IWAY) to Kodeks postępowania Dostawców Grupy IKEA. Obejmuje on minimalne wymagania IKEA w zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych i Warunków Pracy (w tym pracy dzieci).

Podstawą kodeksu IWAY jest osiem głównych konwencji określonych w Podstawowych Zasadach Prawa Pracy, Deklaracji MOP z czerwca 1998 r. oraz w Dziesięciu Zasadach programu ONZ Global Compact z 2000 r.

IKEA uznaje podstawowe zasady Praw Człowieka zgodnie z definicją „Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka” (ONZ, 1948 r.) i akceptuje listy sankcji ONZ i działań restrykcyjnych Unii Europejskiej.

Zgodność z prawem i wymagania IKEA

W każdym wypadku *Dostawca* IKEA jest zobowiązany stosować się do najsurowszych wymagań, niezależnie od tego, czy są to wymogi obowiązującego prawa czy specyficzne wymagania IKEA IWAY.

Jeśli wymagania IKEA są sprzeczne z rozporządzeniami i przepisami prawa krajowego, wówczas rozstrzygające znaczenie będą miały przepisy prawa krajowego i do nich należy się stosować w pierwszej kolejności. W takich przypadkach *Dostawca* niezwłocznie powiadamia IKEA.

Poufność

Udane wdrożenie IWAY zależy od współpracy, wzajemnego zaufania i szacunku między *Dostawcą* a IKEA. Wszelkie obserwacje, rozmowy i informacje pisemne otrzymane od *Dostawcy* będą traktowane jako poufne, zarówno przez pracowników IKEA, jak i osoby trzecie mianowane przez IKEA.

Etyka biznesu

Zaufanie, prawość i uczciwość to wartości, które stanowią podstawy IWAY i są kluczem do jego zrównoważonego wdrożenia. Na ich podstawie nawiązujemy nasze relacje i dzięki ich przestrzeganiu możemy je rozwijać.

Ważne jest, żeby wszyscy *Współpracownicy* i zewnętrzni partnerzy biznesowi IKEA rozumieli stanowisko IKEA w sprawie korupcji i jej zapobiegania. Stanowisko to ustalono w trakcie spotkania Grupy ds. Polityki i Standardów w sprawie Walki z Korupcją w IKEA. Zostało ono przekazane partnerom biznesowym, także w formie listów do sprzedawców ze zobowiązaniem do ich podpisania.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Standard IWAY – Informacje Ogólne

- 1. Wymagania IWAY must**
- 2. Warunki Ogólne**
- 3. Etyka Biznesu**
- 4. Środowisko**
- 5. Substancje Chemiczne**
- 6. Odpady**
- 7. Nagłe Wypadki i Zapobieganie Pożarom**
- 8. Zdrowie i Bezpieczeństwo Pracownika**
- 9. Rekrutacja, Godziny Pracy, Wynagrodzenie i Dodatki**
- 10. Zakwaterowanie**
- 11. Praca Dzieci i Niepełnoletni *Pracownicy***
- 12. Dyskryminacja**
- 13. Zaangażowanie Pracowników**
- 14. Napastowanie, Przemoc i Sankcje Dyscyplinarne**

Definicje i Glosariusz

Dokumenty Referencyjne



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Jest to Część Ogólna Standardu IWAY. Dla niektórych części Łańcucha Dostaw IKEA może mieć zastosowanie Specyficzna Część, np. dla Działu Leśnictwa lub Działu Transportu, która zawiera dodatkowe wymagania.

Słowa lub wyrażenia pisane kursywą są wyjaśnione/zdefiniowane na końcu tego dokumentu.

1. Wymagania **IWAY**must

1.1 Praca dzieci

- *Dostawca* nie korzysta z pracy dzieci.
- W miejscu zatrudnienia należy przechowywać dokumenty potwierdzające wiek wszystkich *Pracowników*.

Praca dzieci jest definiowana jako praca wykonywana przez dzieci, która ogranicza prawo dziecka do zdrowego rozwoju i pozbawia go prawa do dobrej edukacji. Dziecko to każda osoba poniżej piętnastego roku życia, chyba że minimalny wiek zezwalający na podjęcie pracy określony przez prawo jest wyższy lub istnieje obowiązek kształcenia, w przypadku którego zastosowanie ma wyższy wiek. Jeśli lokalny minimalny wiek uprawniający do pracy wynosi czternaście lat, zgodnie z wyjątkami dla krajów rozwijających się, zastosowanie ma niższy wiek.

1.2 Praca przymusowa i niewolnicza

Kontrahent IKEA nie będzie korzystał z pracy przymusowej, pracy więźniów, związanej z długiem ani innej formy bez przyzwolenia.

Pracownicy:

- mają prawo wykonywać pracę w zakładzie *Dostawcy*;
- mają prawo rozwiązać stosunek pracy w dowolnym momencie, z uwzględnieniem ustalonego okresu wypowiedzenia, bez konieczności płacenia kar lub potrącenia pensji;
- mają prawo opuścić zakład po zakończeniu zmiany;
- nie mogą być pozbawieni dokumentów i rzeczy osobistych;
- nie mogą ponosić, ani pośrednio ani bezpośrednio, kosztów opłat ani prowizji związanych z procesem rekrutacji i/lub zatrudnienia. Jeśli pośrednik zajmujący się rekrutacją zażądał takiej opłaty, pracownik powinien uzyskać zwrot od *Dostawcy*.
- nie mogą być proszeni o złożenie depozytu. Będą otrzymywać wynagrodzenie w ustalonym terminie. Pracodawca nie będzie oferował im zaliczki lub pożyczek, które w rezultacie mogłyby doprowadzić do zadłużenia pracownika i przymusowego związania go z miejscem zatrudnienia.

1.3 Etyka działalności gospodarczej

Działalność IKEA nie może być w żaden sposób powiązana z korupcją ani przekupstwem. Dokumenty wymagane przez prawo i związane z IWAY nie mogą być fałszowane.

1.4 Poważne zanieczyszczenie środowiska

Kontrahent IKEA nie stwarza sytuacji poważnego zanieczyszczenia środowiska, które należy rozumieć jako zanieczyszczenie, które obejmuje duży obszar w obrębie zakładu, a którego skutki będą bardzo trudne i kosztowne do naprawienia.

1.5 Poważne zagrożenie życia i bezpieczeństwa

Pracownicy nie mogą być narażani na poważne zagrożenia życia i bezpieczeństwa. Należy rozumieć to jako zagrożenia dla życia i zdrowia, które mogą być bezpośrednią przyczyną utraty życia lub trwałej utraty zdrowia lub wystąpienia choroby.

1.6 Godziny pracy

Dostawca IKEA prowadzi przejrzysty i wiarygodny system ewidencji czasu pracy i wynagrodzeń.

1.7 Wynagrodzenie

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej bądź wyższe.

1.8 Ubezpieczenie *pracownika* od *nieszczęśliwych wypadków*

Dostawca zapewnia ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków wszystkim *pracownikom*, które obejmuje leczenie na skutek *wypadku* przy pracy, i odszkodowanie związane z wypadkiem, w rezultacie którego pracownik jest trwale niezdolny do pracy.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

2. Warunki Ogólne

2.1 Zgodność z wymogami prawa

Wdrożone zostały *procedury*, które zapewniają, że obowiązujące prawo i przepisy związane z wymogami IWAY są przestrzegane.

2.2 Odpowiedzialność IWAY

Stworzone *procedury i organizacja*, zapewniają utrzymanie zgodności z wymaganiami IWAY.

2.3 IWAY u podwykonawcy

Wymagania IWAY lub ich odpowiednik, w tym dokument „Prevention of Child Labour in IKEA” (Przeciwdziałanie pracy dzieci w IKEA), są przedstawiane przez *Dostawcę* wszystkim jego *poddostawcom* 1 poziomu zaangażowanym w dostarczanie produktów, materiałów i usług dla IKEA.

Dostawca zachowuje prawo do przeprowadzania audytów IWAY u swoich *poddostawców*.

2.4 IWAY u krytycznych poddostawców

Oprócz zapisów punktu 2.3, wszyscy poddostawcy 1 poziomu zaangażowani w dostarczanie produktów, materiałów i usług IKEA są zarejestrowani przez *Dostawcę*.

Zgodność z wymaganiami **IWAY must** w przypadku krytycznych poddostawców 1 poziomu jest wdrażana i weryfikowana przez *Dostawcę* zgodnie z zakresem i ramami czasowymi uzgodnionymi z partnerem IKEA. Wyniki takiej weryfikacji są udokumentowane i przedstawiane IKEA na życzenie.

2.5 Informowania pracowników o IWAY

Pracownicy są informowani o Standardzie IWAY i jego konkretnych częściach (jeśli mają zastosowanie), a także o jego odpowiednikach w języku dla nich zrozumiałym.

W każdym przypadku *pracownicy* są informowani o miejscu, gdzie mogą przeczytać Standard IWAY, i uzyskują nieograniczony i swobodny dostęp do informacji.

2.6 Audyty wewnętrzne

Wdraża się przejrzyste i wiarygodne procedury w celu zapewnienia, weryfikacji i raportowania zgodności z IWAY (lub jego *odpowiednikami*).

Weryfikację przeprowadza się przynajmniej raz w roku, a jej wyniki przechowuje się przez 24 miesiące.

3. Etyka Biznesu

3.1 Polityka antykorupcyjna

Opracowano i wdrożono *politykę* antykorupcyjną.

Obejmuje ona kwestie związane ze stosunkami handlowymi *Dostawcy* z IKEA i jasno stwierdza, że korupcja i przekupstwo są niedopuszczalne.

3.2 Przejrzyste, wiarygodne dokumenty i rejestry.

Istotne dokumenty, rejestry, raporty IWAY itd. są przejrzyste, prawidłowe i wiarygodne.

3.3 Szkolenia kadry zarządzającej

Odpowiedni kierownicy i osoby kontaktowe IKEA zostali przeszkoleni i mają świadomość stanowiska IKEA w kwestii etyki biznesu.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

4. Środowisko

4.1 Zewnętrzna emisja zanieczyszczeń do powietrza

Wszelkie obowiązujące prawa i przepisy w zakresie emisji zanieczyszczeń do powietrza są spełnione, a jeśli jest to wymagane, uzyskuje się niezbędne pozwolenia i raporty z testów.

4.2 Hałas zewnętrzny

Wszelkie obowiązujące prawa i przepisy w zakresie hałasu zewnętrznego są spełnione, a jeśli jest to wymagane, uzyskuje się niezbędne pozwolenia i raporty z testów.

4.3 Zrzut wody

Ścieki są odpowiednio oczyszczane na terenie *Dostawcy* lub odprowadzane do wyznaczonego w tym celu obiektu oczyszczania ścieków.

Oczyszczalnie ścieków (ang. ETP) są obsługiwane i eksploatowane w odpowiedni sposób, i są dostosowane do rodzaju i ilości ścieków generowanych podczas produkcji.

Personel obsługujący oczyszczalnię ścieków (ang. ETP) posiada odpowiednie kompetencje.

4.4 Zanieczyszczenie gleby

Działania związane z zanieczyszczeniem gleby są podejmowane natychmiast.

Możliwe ryzyko zanieczyszczenia gleby wynikłe z bieżącej lub wcześniejszej działalności zakładu jest badane i oceniane.

O każdym zidentyfikowanym zanieczyszczeniu powiadamia się odpowiednią instytucję, a jego kwestie rozwiązuje się zgodnie z dyrektywami danej instytucji. *Dostawca* na bieżąco informuje IKEA o postępach i rezultacie danej kwestii.

4.5 Raporty dotyczące działań w zakresie ochrony środowiska

IKEA udostępnia roczny raport dotyczący działań w zakresie ochrony środowiska.

Treść, struktura i czas opracowania raportu są określane przez odpowiednią Organizację IKEA, który obejmuje co najmniej kwestie zużycia wody i energii.

4.6 Ciągłe ulepszenia

Dostawca ocenia bieżący wpływ swojej produkcji i działalności na środowisko.

Plany praktyczne mające na celu zmniejszenie wpływu na środowisko są okresowo dokumentowane i weryfikowane. Plany obejmują mierzalne cele, osoby odpowiedzialne, konkretne działania i ramy czasowe. Wyniki powiązane z zaplanowanymi działaniami są dokumentowane.

4.7 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również wszystkie prawa i regulacje w zakresie ochrony i wpływu na środowisko, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

Obejmują one między innymi klasyfikację środowiskową, raportowanie i kontrole przeprowadzane przez instytucje. Niezbędne działania naprawcze wynikłe z kontroli są dokumentowane i wypełnianie w ustalonych ramach czasowych.

5. Substancje Chemiczne

5.1 Wykaz substancji chemicznych wraz z ważnymi MSDS

Wykaz substancji chemicznych wraz z ważnymi Kartami Charakterystyki Bezpieczeństwa Substancji Chemicznej (MSDS) wykorzystywanych w produkcji, działalności lub usługach są tworzone, prowadzone i w sposób ciągły aktualizowane.

Wykaz zawiera nazwę produktu chemicznego, cel/obszar wykorzystania i odniesienie do MSDS. MSDS jest opracowana w języku zrozumiałym dla *pracowników*.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Jeśli wykorzystuje się jedynie zwykle *środki czyszczące*, materiały biurowe i inne typowe, dobrze znane produkty chemiczne niskiego ryzyka, wykaz nie jest wymagany, chyba że jest to wymagane przez prawo lub regulacje.

5.2 Procedury dotyczące substancji chemicznych

Wdraża się udokumentowane *procedury* nabywania, przechowywania, używania i wykorzystywania (*środków*) *substancji chemicznych* i *procedury* kryzysowe.

Jeśli wykorzystuje się jedynie typowe, dobrze znane produkty chemiczne niskiego ryzyka (np. *środki czyszczące*, zwykle materiały biurowe itd.), procedura nie jest wymagana.

5.3 Kompetencje i szkolenie

Pracownicy, którzy zajmują się substancjami *chemicznymi*, mają odpowiednie kompetencje, przed rozpoczęciem pracy zostają w należyty sposób przeszkoleni w zakresie zakupu, wykorzystania, przechowywania i obchodzenia się z *substancjami chemicznymi*.

Opis szkolenia i ewidencja są dostępne.

5.4 Przechowywanie, użytkowanie i transport środków chemicznych

Substancje chemiczne są przechowywane, użytkowane i transportowane w sposób, który zapobiega zanieczyszczeniu powietrza, gleby i wody, oraz ryzyku zapalenia/eksplozji, i który chroni zdrowie i życie *pracowników*.

Obowiązujące informacje dotyczące ryzyka i bezpiecznego użycia związków i substancji chemicznych są eksponowane w miejscach przechowywania i użycia substancji chemicznych.

Obiekty przechowywania substancji chemicznych są wyposażone w podłogi o twardej powierzchni, która nie wchłania substancji chemicznych. Jeśli potrzebny jest oddzielny pojemnik na *substancje chemiczne*, to będzie on w stanie pomieścić objętość odpowiadającą objętości największej beczki/zbiornika.

Wszystkie zbiorniki znajdujące się na powierzchni i pod ziemią zawierające *niebezpieczne* substancje są monitorowane w celu zapobieżenia zanieczyszczeniu lub umożliwienia wczesnego wykrycia wycieków.

5.5 Oznakowanie substancji chemicznych

Wszystkie pojemniki na substancje chemiczne są właściwie oznakowane odpowiednimi i łatwymi do zrozumienia informacjami, aby mieć pewność, że *pracownicy* są świadomi zawartości pojemników i związanego z nią ryzykiem.

5.6 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i regulacje klasyfikacyjne w zakresie nabywania, przechowywania, użytkowania, wykorzystania i transportu substancji *chemicznych*, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

6. Odpady

6.1 Wykaz odpadów

Wykaz odpadów *niebezpiecznych* i bezpiecznych jest ustanowiony i prowadzony w celu monitorowania typu i ilości ich wytwarzania.

Wykaz w sposób przejrzysty przedstawia typ odpadów *niebezpiecznych* i jest *ciągle* aktualizowany.

Jeśli wykorzystuje się jedynie typowe, dobrze znane produkty chemiczne niskiego ryzyka (np. *środki czyszczące*, zwykle materiały biurowe itd.), wykaz nie jest wymagany, chyba że jest to wymagane przez prawo lub regulacje.

6.2 Procedury dotyczące odpadów

Wdraża się udokumentowane *procedury* w zakresie użytkowania, przechowywania, transportu, recyklingu i wywozu odpadów *niebezpiecznych* i bezpiecznych.

Przestrzeganie *Procedur* zapobiega zanieczyszczeniu powietrza, gleby i wody, jak również zapobiega ryzyku zapalenia/wybuchu. Zapewnia to ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz obejmuje *procedury* kryzysowe.

Jeśli wykorzystuje się jedynie typowe, dobrze znane produkty chemiczne niskiego ryzyka (np. *środki czyszczące*, zwykle materiały biurowe itd.), udokumentowana procedura nie jest wymagana, chyba że jest to wymagane przez prawo lub regulacje.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

6.3 Kompetencje i szkolenie

Pracownicy, którzy zajmują się *odpadami*, mają odpowiednie kompetencje i przed rozpoczęciem pracy zostają należycie przeszkoleni w zakresie obchodzenia się z *odpadami*.

Opis szkolenia i ewidencja są dostępne.

6.4 Przechowywanie i obchodzenie się z odpadami oraz ich transport

Odpady należy przechowywać i transportować, a także obchodzić się z nimi w taki sposób, który zapobiega zanieczyszczeniu powietrza, gleby i wody, zapobiega ryzyku zapalenia/eksplozji i chroni zdrowie i życie pracowników.

Odpady *niebezpieczne* i bezpieczne są przechowywane w należyty sposób w oddzielnym pomieszczeniu. Miejsca sortowania i/lub przechowywania odpadów są oznaczone, a beczki/pojemniki są odpowiednio oznakowane.

6.5 Recycling odpadów

Odpady są sortowane i wysyłane do recyklingu w zakresie, na jaki pozwalają na to lokalne warunki i infrastruktura.

6.6 Licencjonowani kontrahenci

Kontrahenci w zakresie transportu, przechowywania i ostatecznego usuwania odpadów posiadają licencje wymagane przed odpowiednim ustawodawstwem.

W przypadku braku odpowiednich licencjonowanych kontrahentów, firm transportowych i firm zajmujących się usuwaniem odpadów *Dostawca* IKEA zapewnia, że odpady *niebezpieczne* są przechowywane w odpowiednim miejscu do momentu, kiedy zapewnione zostanie ich odpowiednie ostateczne usunięcie.

6.7 Spalanie/składowanie odpadów w zakładzie

Niebezpieczne odpady nie są spalane ani składowane na terenie zakładu.

6.8 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i regulacje mające zastosowanie do przechowywania, transportu, recyklingu i usuwania odpadów *niebezpiecznych* i bezpiecznych oraz obchodzenia się z nimi, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

7. Sytuacje Awaryjne i Zapobieganie Pożarom

7.1 Plany awaryjne

Plany awaryjne zakładów są opracowane i wdrożone.

Plany opierają się na zidentyfikowanym ryzyku i sformułowanych *procedurach* dotyczących zachowania się w sytuacjach awaryjnych.

Wdraża się odpowiednie *procedury* w celu wyeliminowania, zminimalizowania i nadzorowania ryzyka.

Plan awaryjny obejmuje co najmniej potencjalne niebezpieczeństwa i scenariusze awaryjne (na wypadek pożaru, klęski żywiołowej, *wypadku* z udziałem substancji chemicznej itd.), *procedury* ewakuacyjne, jak również określone zadania i obowiązki podczas sytuacji awaryjnych.

7.2 Pożary i potencjalne zagrożenia pożarowe

Dokumentowane są wszelkie pożary i *incydenty*, które mogły spowodować pożar. Dokumentacja obejmuje analizę przyczyny, jak również działania naprawcze i zapobiegawcze.

7.3 Kompetencje i szkolenie

Odpowiednia liczba *pracowników* z każdego obszaru roboczego na każdej zmianie jest przeszkolona w zakresie używania sprzętu przeciwpożarowego.

Szkolenie obejmuje sposoby użycia sprzętu przeciwpożarowego znajdującego się w zakładzie i jest przeprowadzane przynajmniej raz na 24 miesiące.

Opis szkolenia i ewidencja są dostępne.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Pracownicy są informowani o podstawowych kwestiach bezpieczeństwa przed podjęciem pracy. Szkolenie obejmuje co najmniej odpowiednie *procedury* ewakuacji, umiejscowienia i uruchomienie alarmu. Opis szkolenia i ewidencja są dostępne.

7.4 Sprzęt przeciwpożarowy

Dostępny jest odpowiedni sprzęt przeciwpożarowy.

Ręczny sprzęt przeciwpożarowy jest łatwo dostępny, widoczny z daleka, utrzymany w dobrym stanie, a miejsce jego przechowywania jest otwarte.

Sprzęt jest poddawany kontroli wewnętrznej lub kontrolowany przez upoważnione do tego firmy zewnętrzne przynajmniej raz na 12 miesięcy. Przechowuje się książki serwisowe, a sprzęt jest wyposażony w etykiety/zawieszki.

7.5 Drogi i wyjścia ewakuacyjne

Wyjścia i drogi ewakuacyjne zapewniają szybką i bezpieczną ewakuację wszystkich *pracowników*.

Na każdym obszarze roboczym znajdują się przynajmniej dwa niezależne wyjścia ewakuacyjne, z których żadne nie jest zablokowane.

Jedno wyjście ewakuacyjne jest dozwolone, jeśli liczba *pracowników*, wielkość pomieszczenia, poziom ryzyka i rozplanowanie stanowisk pracy umożliwiają wszystkim *pracownikom* szybką i bezpieczną ewakuację w sytuacji awaryjnej.

Wszystkie wyjścia i drogi ewakuacyjne są oznaczone odblaskowymi lub podświetlanymi znakami widocznymi z głównych przejść i są otwarte od wewnątrz. Wyjścia ewakuacyjne otwierają się na zewnątrz, chyba że lokalne ustawodawstwo stanowi inaczej.

7.6 Alarm ewakuacyjny

Na terenie zakładu znajduje się niezależny i sprawny alarm ewakuacyjny o ciągłym sygnale, który informuje wszystkich *pracowników* o sytuacji zagrożenia i umożliwia szybką i bezpieczną ewakuację. W głośnym środowisku roboczym sygnałowi dźwiękowemu towarzyszy sygnał świetlny.

Alarm może zostać aktywowany ręcznie i można go usłyszeć lub zobaczyć na każdym stanowisku roboczym. Przyciski alarmowe są wyraźnie oznakowane i widoczne, oraz działają także w przypadku przerw w dostawie energii elektrycznej.

7.7 Ćwiczenia ewakuacyjne

Ćwiczenia ewakuacyjne obejmujące wszystkie zmiany, działy i największą możliwą liczbę *pracowników*, są przeprowadzane przynajmniej raz na 12 miesięcy.

Podczas ewakuacji wyznaczone osoby są odpowiedzialne za ewakuację *pracowników* z budynku.

Prowadzone są zapisy z ćwiczeń ewakuacyjnych, które obejmują co najmniej:

- datę i godzinę ćwiczeń,
- informacje dotyczące zmiany,
- czas ewakuacji i czas potrzebny na sprawdzenie, czy przeprowadzono ewakuację wszystkich osób,
- wyniki ćwiczeń i informacje dotyczące podjęcia ewentualnych działań naprawczych.

7.8 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są prawa i przepisy mające zastosowanie do ochrony przeciwpożarowej, w tym klasyfikacje pożarów, raportowanie i wszelkie kontrole przeprowadzane przez instytucje przeciwpożarowe, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

Jeśli w wyniku takich kontroli niezbędne będą działania naprawcze, działania takie są dokumentowane i wypełnianie w ustalonych ramach czasowych.

8. Zdrowie i Bezpieczeństwo Pracownika

8.1 Ocena ryzyka w miejscu pracy

Ocena ryzyka w miejscu pracy została przeprowadzona dla całego zakładu i dla poszczególnych stanowisk pracy. *Ocena ryzyka* w miejscu pracy jest aktualizowana w przypadku zmiany miejsca pracy.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Podjmuje się kroki mające na celu zmniejszenie potrzeby wykorzystywania *środków ochrony indywidualnej (PPE)* poprzez obniżenie ryzyka u źródła (np. poprzez obniżenie poziomu hałasu, zwiększenie bezpieczeństwa maszyn, wykorzystania *procedur* bezpiecznej pracy, poprawę jakości powietrza itd.).

8.2. Wypadki i incydenty

Wdrożono procedury wykorzystywane przy raportach, analizach, kontrolach i postępowaniu w przypadku wypadków i incydentów.

8.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracownicy przechodzą niezbędne i odpowiednie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa przed podjęciem pracy przy obsłudze maszyn, sprzętu lub potencjalnie niebezpiecznych substancji. Prowadzone szkolenia są aktualizowane zgodnie ze zmianami ustawodawstwa i/lub zidentyfikowanymi potrzebami.

Szkolenie wstępne zawiera istotne informacje dotyczące kwestii zdrowia i bezpieczeństwa w codziennej pracy.

Opisy i materiały ze szkoleń są dostępne.

8.4 Maszyny i inny sprzęt

Wszystkie maszyny i inny wyposażenie używane przy produkcji lub w działalności są bezpieczne i posiadają niezbędne urządzenia bezpieczeństwa w celu zapobiegania uszkodzeniom ciała.

Maszyny i inny sprzęt, takie jak wózki widłowe, schody ruchome, drzwi/bramy automatyczne, dźwigi/podnośniki itd. podlegają kontroli i certyfikacji przez inspekcje organów nadzoru technicznego lub inne certyfikowane i upoważnione osoby zgodnie w wymogami prawnymi.

8.5 Informacje dotyczące bezpieczeństwa

Informacje dotyczące bezpieczeństwa i/lub znaki ostrzegawcze są dobrze widoczne w miejscach ryzyka. Niniejsze informacje określają ryzyko lub zagrożenie i sposoby jego minimalizowania (narażenia). Są one przygotowywane w formie zrozumiałej dla *pracowników* przy użyciu rysunków i znaków i/lub w formie tekstu pisanego, zrozumiałego dla *pracowników*.

8.6 Procedury bezpiecznej pracy

Procedury bezpiecznej pracy są wdrażane w celu zminimalizowania ryzyka uszkodzenia ciała i spowodowania uszczerbku na zdrowiu związanych z *niebezpiecznymi* zadaniami, takimi jak praca w pomieszczeniach zamkniętych, praca na wysokości, praca przy wykorzystaniu przejezdnego podestu roboczego lub dźwigu itd.

8.7 Zagrożenie bezpieczeństwa

Przeciwdziała się i minimalizuje ryzyka zawodowe i inne zagrożenia w miejscu pracy, które mogą doprowadzić do *wypadku*/ uszkodzenia ciała.

Ryzyko zawodowe obejmuje m.in. niezabezpieczone tablice elektryczne, ruch na terenie zakładu, uszkodzone klatki schodowe, uszkodzone przewody elektryczne lub nieuziemiene maszyny, dziury w podłodze, przechowywanie towarów itp.

8.8 Środki ochrony indywidualnej (PPE)

Odpowiednie *środki ochrony indywidualnej*, jak również odzież ochronna są udostępniane, przechowywane, używane i dostarczane bezpłatnie *pracownikom* i gościom w szkodliwych lub potencjalnie ryzykownych miejscach roboczych.

Miejsca, gdzie wymaga się używania *środków ochrony indywidualnej*, są oznaczone w widoczny sposób.

8.9 Sprzęt pierwszej pomocy

Sprzęt pierwszej pomocy jest odpowiednio przechowywany i dostępny dla *pracowników* na wszystkich zmianach i na każdym piętrze.

Ilość i rodzaj *sprzętu pierwszej pomocy* zależą od wielkości obiektu, zakresu wykonywanych czynności, jak również potencjalnego ryzyka uszkodzenia ciała.

Sprzęt pierwszej pomocy jest ogólnodostępny, umieszczony w widocznie oznaczonym i wyznaczonym do tego miejscu, które zapewnia szybki i łatwy dostęp w przypadku sytuacji zagrożenia. Jest utrzymywany w dobrym stanie i regularnie kontrolowany w celu zapewnienia jego kompletności i użyteczności.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

8.10 Osoby przeszkolone w zakresie pierwszej pomocy

W trakcie godzin pracy na każdej zmianie obecna jest odpowiednia liczba osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Są to osoby łatwo rozpoznawalne przez *pracowników*.

Szkoleniowcy z zakresu pierwszej pomocy to licencjonowani trenerzy, lekarze i pielęgniarki. Szkolenia są ponawiane przynajmniej raz na 24 miesiące lub zgodnie z wymogami prawa.

Zapisy szkoleń przechowywane są przez *Dostawców* IKEA i zawierają nazwiska uczestników, daty szkoleń i przegląd zakresu szkolenia.

8.11 Warunki pracy i ergonomia

Zapewnia się dobre warunki pracy. Monitorowanie warunków pracy obejmuje m.in. poziom hałasu, temperatury, światła i jakości powietrza. Przechowuje się protokoły wymaganych pomiarów.

Podczas upałów temperatura w miejscu pracy może być równa temperaturze na zewnątrz pod warunkiem, że miejsce pracy jest wyposażone w dach, który zapewnia cień i ochronę przed promieniami słońca. Należy przedsięwziąć i zaplanować działania takie jak częstsze przerwy i zapewnianie odpowiedniego ubioru, wody pitnej lub wiatraków itp.

Ergonomia warunków pracy jest poddawana ocenie.

W zakładzie opracowuje się i wdraża w życie udokumentowany plan redukcji liczby monotonicznych i powtarzających się czynności i pozycji podczas pracy itd., które mogą spowodować długotrwałe uszkodzenia ciała.

8.12 Woda pitna

Czysta woda pitna jest bezpłatnie zapewniana wszystkim *pracownikom*. Dystrybutory wody są utrzymywane w należyty sposób i w rozsądnej odległości od stanowisk roboczych.

8.13 Utrzymanie porządku i higieny

Właściwe utrzymanie porządku zapewnienia higieniczne i bezpieczne środowisko dla *pracowników*.

Wszystkie obiekty są regularnie sprzątane i utrzymywane w dobrym stanie. Dostępna jest odpowiednia liczba należycie wyposażonych łazienek i sanitariatów.

8.14 Miejsca odpoczynku

Dostępna jest odpowiednia liczba miejsc, w których *pracownicy* mogą odpocząć i zjeść posiłek w trakcie przerw.

Pracownikom zapewnia się odpowiednie miejsca na przerwy obiadowe. Takie miejsca są czyste, utrzymane w dobrym stanie, oddzielone od środowiska produkcji, w którym występuje hałas, pył itd. i są wyposażone przynajmniej w krzesła/ławy i stoły.

8.15 Alkohol i narkotyki

Opracowuje się *politykę* dotyczącą alkoholu i narkotyków, której celem jest zapobieganie pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych nielegalnych substancji, które mogą przeszkodzić *pracownikowi* w wykonywaniu swojej pracy w sposób bezpieczny i skuteczny. Polityka ta jest aktywnie przekazywana wszystkim *pracownikom*, którzy muszą jej przestrzegać.

8.16 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i przepisy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, w tym klasyfikacje, raportowanie i kontrole przeprowadzane przez instytucje przeciwpożarowe, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

Niezbędne działania naprawcze wynikłe z kontroli są dokumentowane i wypełnianie w ustalonych ramach czasowych.



9. Rekrutacja, Godziny Pracy, Wynagrodzenie i Dodatki

9.1. Raportowanie i kontrole organów.

Działania naprawcze wymagane w związku z inspekcją pracy lub jej odpowiednikiem są dokumentowane i wypełnianie w ustalonych ramach czasowych.

9.2 Procedury i agenci rekrutacyjni

Jeśli w procesie rekrutacji pracownika skorzystano z usług agenta, należy zidentyfikować wszelkie kroki podejmowane w trakcie procesu rekrutacyjnego i agentów zaangażowanych w cały proces, a także na życzenie IKEA przedstawić ich opis.

Każdy agent rekrutujący *pracowników* posiada licencję do podejmowania takich czynności.

9.3 Umowy o pracę

Umowa o pracę sporządzona w formie pisemnej jest podpisana przez każdego *pracownika* przed podjęciem pracy. Określa ona warunki zatrudnienia sformułowane w sposób zrozumiały dla pracownika.

Umowa zawiera co najmniej nazwę pracodawcy, imię i nazwisko pracownika, datę urodzenia, stanowisko, wynagrodzenie, godziny pracy, wynagrodzenie za nadgodziny, dodatki i okres wypowiedzenia. Informacja o godzinach pracy, wynagrodzeniu za nadgodziny, dodatki i okres wypowiedzenia mogą być określone również w Regulaminie *pracy* lub jego odpowiedniku.

Jeśli *umowa o pracę* zostaje rozwiązana z zachowaniem uzgodnionego okresu wypowiedzenia, nie stosuje się odliczeń od pensji *pracowników*, którzy kończą stosunek pracy.

9.4 Lista płac i lista obecności

Przechowuje się listy płac i listy obecności związane z udokumentowaną wypłatą i godzinami pracy każdego pracownika.

Dane listy płac są przechowywane przez *Dostawcę* przez przynajmniej 24 miesiące i obejmują regularne godziny pracy, nadgodziny, pensje wypłacane z pracy akordowej, premie produkcyjne, dodatki, możliwe odliczenia i wynagrodzenia netto.

9.5 Godziny pracy i nadgodziny

Pracownicy nie pracują więcej niż sześćdziesiąt (60) godzin tygodniowo, z uwzględnieniem nadgodzin. Nadgodziny są dobrowolne.

9.6 Jeden dzień wolny w tygodniu

Pracownicy mają przynajmniej jeden dzień wolny w tygodniu.

9.7 Wynagrodzenie

Pensja *pracowników*, w tym wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, są płatne regularnie i na czas, przynajmniej raz z miesiącu.

Potrącenia nigdy nie przekraczają 20% wynagrodzenia pracownika i nie wpływają na wypłatę wynagrodzenia w taki sposób, że byłaby niższa niż płaca minimalna.

Wymagane prawem potrącenia (takie jak podatki czy składki emerytalne) lub uzgodnione potrącenia na posiłki, zakwaterowanie lub opłaty członkowskie w związkach zawodowych są wyłączone z tych 20%.

Od *Pracowników* nie żąda się wpłacania żadnych depozytów.

O ile nie jest to regulowane prawem, *pracownikom* wypłacana jest kwota nie mniejsza niż płaca minimalna, jeśli z winy pracodawcy konieczne są krótkotrwałe przestoje.

Na koniec każdego okresu rozliczeniowego dostarcza się paski wypłaty zawierające pełną informację o wynagrodzeniu. Pasek wypłaty zawiera liczbę przepracowanych dni, wynagrodzenie brutto lub akord, liczbę godzin nadliczbowych z określoną stawką za godzinę, premie, dodatki, potrącenia wynikające z umowy, inne potrącenia i wynagrodzenie netto.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

9.8 Urlop

Pracownikom przysługują dni wolne od pracy zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem, tradycjami lokalnymi i normami.

9.9 Przerwy

Pracownikom zapewnia się odpowiednią ilość czasu na zjedzenie posiłku i przerwę.

Pracownikom przysługuje przynajmniej jedna przerwa w pięciogodzinnym (5) dniu pracy/zmianie i przerwa ta trwa 30 minut lub więcej, chyba że zostanie to inaczej ustalone na piśmie przez *Dostawcę* i *pracowników* za pośrednictwem lokalnych związków zawodowych lub innych przedstawicieli *pracowników*.

9.10 Dodatki

Pracownikom przysługują regulowane prawem dodatki takie jak ubezpieczenie zdrowotne, społeczne i emerytalne itd., do których są upoważnieni.

9.11 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i regulacje w zakresie zatrudniania *pracowników*, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

Obejmują one m.in. prawa i regulacje związane z praktyką rekrutacyjną, umowami, godzinami pracy, wynagrodzeniem, urlopem i dodatkami.

10. Zakwaterowanie

10.1 Warunki mieszkaniowe

Kwatera udostępniona przez *Dostawcę* zapewnia odpowiednie i bezpieczne warunki.

Dla samotnego mężczyzny lub kobiety zapewnia się odrębną *kwaterę* według płci.

Nie nakłada się żadnych ograniczeń, które naruszają prawo pracownika do opuszczania obiektów mieszkalnych w czasie wolnym od pracy.

Średnia przestrzeń życiowa wynosi nie mniej niż 3,8 m² na osobę. Obiekty mieszkalne posiadają odpowiednie instalacje wentylacyjne i/lub grzewcze.

Sypialnie można zamknąć zarówno od zewnątrz, jak i od środka, a każdy pracownik posiada szafkę, w której może bezpiecznie przechowywać swoje rzeczy.

Pracownicy otrzymują własne łóżka/materace lub maty do spania.

10.2 Utrzymywanie porządku

Wszystkie obiekty są regularnie sprzątane i utrzymywane w dobrym stanie.

Dostępna jest odpowiednia liczba czystych i należycie wyposażonych łazienek i sanitariatów, które utrzymywane są w rozsądnym standardzie.

Miejsca przygotowywania, wydawania lub konsumpcji posiłków odpowiadają lokalnym przepisom dotyczącym warunków sanitarnych i higieny.

10.3 Bezpieczeństwo

Wyjścia i drogi ewakuacyjne zapewniają szybką i bezpieczną ewakuację wszystkich osób.

Na piętrze znajdują się przynajmniej dwa niezależne wyjścia ewakuacyjne, a wszystkie wyjścia ewakuacyjne i drogi dostępu do wyjść ewakuacyjnych nie są w żaden sposób zablokowane i są otwarte od wewnątrz.

Wymagania dotyczące bezpieczeństwa przeciwpożarowego w *kwaterze* są takie same jak w rozdziale 7 niniejszego dokumentu: kompetencje i szkolenie (7.3), sprzęt przeciwpożarowy (7.4), alarm ewakuacyjny (7.6) i ćwiczenia pożarowe (7.7).

Obiekty mieszkalne nie są usytuowane w budynku, gdzie (przeprowadza się działania wysokiego) nie ma działalności o wysokim ryzyku.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

10.4 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i regulacje w zakresie *kwater*, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

11. Praca Dzieci i Niepełnoletni Pracownicy

11.1 Zapobieganie pracy dzieci u *Dostawców*

Dostawca ma udokumentowaną standardową procedurę przeciwdziałania pracy dzieci, która jest na bieżąco wdrażana.

11.2 Reakcja w przypadku pracy dzieci u *Dostawców*

Dostawca ma udokumentowaną *standardową procedurę*, która zapewnia, że w przypadku zidentyfikowania przypadku pracy dzieci u *Dostawcy* zostaną niezwłocznie podjęte odpowiednie kroki.

- Wszelkie działania podejmowane są w najlepszym interesie dziecka. *Standardowa procedura* reakcji opisuje wszelkie działania mające na celu usunięcie dziecka ze stanowiska pracy lub zorganizowanie bardziej realnych i zrównoważonych możliwości rozwoju dziecka. *Standardowa procedura* jest zgodna z „IKEA WAY on Prevention of Child Labour” (Sposobem IKEA na Zapobieganie Pracy Dzieci)
- W przypadku zidentyfikowania pracy dzieci IKEA zostaje natychmiast powiadomiona.

11.3 Zapobieganie pracy dzieci u *Poddostawców*

Dostawca ma wdrożoną, udokumentowaną *standardową procedurę* przeciwdziałania pracy dzieci u swoich *Poddostawców*.

11.4 Odpowiedź na pracę dzieci u *Poddostawców*

Dostawca ma udokumentowaną *standardową procedurę*, która zapewnia, że w przypadku zidentyfikowania przypadku pracy dzieci u *Poddostawcy* zostaną niezwłocznie podjęte odpowiednie kroki.

- Wszelkie działania podejmowane są w najlepszym interesie dziecka. *Standardowa procedura* odpowiedzi zarysowuje wszelkie działania mające na celu usunięcie dziecka ze stanowiska pracy lub zorganizowanie bardziej realnych i zrównoważonych możliwości rozwoju dziecka. *Standardowa procedura* jest zgodna z „IKEA WAY on Prevention of Child Labour” (Sposobu IKEA na Zapobiegania Pracy Dzieci).
- W przypadku zidentyfikowania pracy dzieci u któregośkolwiek *Poddostawcy* IKEA zostaje niezwłocznie powiadomiona.

11.5 Ochrona niepełnoletnich *Pracowników*

IKEA wspiera legalne zatrudnianie niepełnoletnich *pracowników*. Niepełnoletni *pracownicy* to młode osoby, które osiągnęły wiek uprawniający do pracy i są nimi do momentu skończenia 18 roku życia.

Dostawca zapewnia, że niepełnoletni *pracownicy* zatrudniani są zgodnie z odpowiednim prawem. Chroni ich od pracy w miejscach, które z powodu swojego charakteru lub okoliczności, mogą zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub mogą naruszać ich moralność.

- Dostawca* zidentyfikował rodzaj zatrudnienia lub pracy, które są odpowiednie dla niepełnoletnich *pracowników*.
- Niepełnoletni *pracownicy* nie wykonują *niebezpiecznej* pracy.
- Niepełnoletni *pracownicy* nie pracują w nocy.

12. Dyskryminacja

12.1 *Polityka* i *procedury* przeciwdziałania dyskryminacji

Wdraża się *Politykę* i odpowiednie *procedury* określające działania zapobiegawcze i korygujące przeciwko dyskryminacji.

12.2 Dyskryminacja

W trakcie procesu rekrutacji i zatrudnienia nie dyskryminuje się *pracowników* ze względu na rasę, religię, wiarę, płeć, stan cywilny lub rodzinny, wiek, przynależność polityczną, pochodzenie, niepełnosprawność, zdrowie, orientację seksualną ani z żadnego innego powodu.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Wszyscy *pracownicy*, również *pracownicy* zatrudnieni na zlecenie w firmie lub przez osoby trzecie, mają równe prawa i świadczenia socjalne, chyba że mają do nich zastosowanie ograniczenia prawne.

12.3 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i regulacje w zakresie dyskryminacji, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

13. Zaangażowanie Pracowników

13.1 Warunki pracy

W zakładzie obowiązuje udokumentowany i dobrze znany *pracownikom* sposób wpływania na działania, które poprawiają kwestie związane z IWAY w miejscu pracy, poprzez ustanowienie Komisji Zdrowia i Bezpieczeństwa lub ich odpowiednika.

Rozwiązuje problemy zidentyfikowanych niebezpieczeństw, ryzyka. Prowadzi to do udokumentowania działań, które pozytywnie wpływają na miejsce pracy. Powinno to również zmniejszyć liczbę *zdarzeń* i *wypadków*, oraz zwiększyć zaangażowanie *pracowników* w miejscu pracy.

Udokumentowane plany i rezultaty działań są udostępniane wszystkim *pracownikom*.

13.2 Procedury rozpatrywania skarg

Istnieją udokumentowane *procedury* dotyczące sposobu powiadamiania o sprawach i skargach dotyczących kwestii związanych z IWAY, np. dyskryminacją, *nękaniami* lub maltretowaniem. Niniejsze *procedury* rozpatrywania skarg są znane wszystkim *pracownikom*.

Procedury rozpatrywania skarg obejmują sposoby, dzięki którym wszyscy *pracownicy*, w tym *pracownicy* zatrudnieni na zlecenie w firmie lub poza nią, mogą powiadamiać o tych sprawach i skargach bezpośrednio *Dostawcę*.

13.3 Wolność zrzeszania się

Dostawca szanuje prawa *pracowników* do przyłączania się, tworzenia lub nieprzyłączania się do wybranego związku bez obaw o odwet, ingerencję, zastraszanie lub *nękanie*.

W krajach, gdzie prawo do wolności zrzeszania się jest regulowane, ograniczone lub zakazane prawem, *Dostawca* nie utrudnia alternatywnych form niezależnej i wolnej reprezentacji *pracowników*.

13.4 Zbiorowy układ pracy

Pracownicy mogą swobodnie zawierać zbiorowe układy pracy bez obaw o odwet, ingerencję, zastraszanie lub *nękanie*.

W krajach, gdzie prawo do *zbiorowych układów pracy* jest regulowane, ograniczone lub zakazane, *Dostawca* nie utrudnia innych form niezależnej i wolnej negocjacji *pracowników*.

13.5 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i regulacje mające zastosowanie do praw *pracowniczych*, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

14. Nękanie, Maltretowanie i Procedury Dyscyplinarne

14.1 Polityka i procedury przeciwdziałania nękanii, maltretowaniu i procedurom dyscyplinarnym

Polityka i odpowiednie *procedury* określające działania zapobiegawcze i korygujące przeciwko nękanii, maltretowaniu oraz procedury dyscyplinarne są wdrożone.

Dotyczą one i są przekazywane wszystkim *pracownikom*, w tym *pracownikom* pracującym na zlecenie w firmie lub poza nią.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

14.2 Kary i odwoływanie się

Dostawca nie bierze udziału, nie wspiera i nie pozwala na używanie(cie) kar cielesnych, gróźb przemocy lub innych form przymusu psychicznego lub fizycznego, i nie wykorzystuje systemów publicznego ostrzegania i karania.

Pracownicy, w tym *pracownicy* pracujący na zlecenie w firmie lub poza nią, mają prawo odwołania się od nagany/sankcji dyscyplinarnych/zwolnienia. Takie odwołania się są zapisywane.

14.3 Nękanie i Maltretowanie

Dostawca nie bierze udziału, nie wspiera i nie pozwala na żadne formy *nękania* lub maltretowania mające miejsce w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania żadnych *pracowników*, w tym *pracowników* pracujących na zlecenie w firmie lub poza nią.

14.4 Zgodność z wymogami prawa

Przestrzegane są również prawa i regulacje mające zastosowanie do *nękania*, maltretowania i procedur dyscyplinarnych, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.



Definicje i Glosariusz

Wypadek – każde zdarzenie, które prowadzi do jakiegokolwiek urazu.

Kwatera – zabudowa mieszkalna zapewniona przez pracodawcę, w skład której wchodzi kwatery sypialne, lub cały budynek zapewniający pokoje dla poszczególnych osób, rodzin lub grup pracowników.

Praca związana z długiem (lub inną formą zniewolenia) – rozumiana nie tylko jako praca fizycznie niewolnicza, ale także jako praca niewolnicza z powodu długów finansowych, pożyczek czy depozytów. Patrz także *Praca przymusowa*.

Substancje chemiczne – substancje chemiczne lub produkty, m.in. smar, olej napędowy, klej, lakier, rozpuszczalniki, farby, barwniki, utwardzacze, bejce, woski, kwasy, dodatki, gazy itp.

Negocjacje zbiorowe – negocjacje pracodawcy i przedstawicieli pracowników (wybranych przez pracowników w sposób wolny i niezależny).

Ciągle aktualizowany – dokumentacja jest aktualizowana w momencie, kiedy wprowadzane są zmiany w produkcji, działalności lub usługach. Na przykład wprowadzenie nowego środka chemicznego wymaga, żeby lista *substancji chemicznych* została zaktualizowana i udostępniona drogą odpowiedniej *MSDS*.

Krytyczny poddostawca – definicja Krytycznego *poddostawcy* jest określona przez odpowiednią Organizację IKEA na podstawie poniższej definicji.

Poddostawcy są określani jako Krytyczni, jeśli przeprowadzane przez nich procesy są uznawane za potencjalnie wysoce szkodliwe dla środowiska naturalnego, zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników, lub działają w branży lub wspierają organizacje, które potencjalnie mogą wykorzystywać pracę dzieci lub pracę przymusową, lub związaną z długiem.

Umowa o pracę – umowa określająca warunki, zgodnie z którymi osoba i spółka podejmują współpracę. Można ją zastąpić listem potwierdzającym zatrudnienie lub listem z ofertą pracy.

Incydenty pożarowe (sytuacja grożąca wypadkiem) – sytuacja prowadząca w łatwy sposób do pożaru, który grozi urazami ludzi lub uszkodzeniem sprzętu.

Sprzęt pierwszej pomocy – to nie tylko apteczki pierwszej pomocy, ale także inny niezbędny sprzęt, który zostaje zidentyfikowany w trakcie procesu *oceny ryzyka*, np. fontanny wodne do przemywania oczu, prysznic bezpieczeństwa, kołnierz, defibrylator, nosze itd.

Praca przymusowa – praca lub usługi, które osoba jest zmuszona wykonywać pod groźbą kary, zajęcia rzeczy osobistych, takich jak dokument tożsamości, paszport itd., (a) i do której wykonywania osoba taka nie zgłosiła się dobrowolnie.

Nękanie – na przykład obraźliwe działanie, uwaga lub zachowanie, które upokarza, obraża lub wywołuje zażenowanie, lub jakiegokolwiek działanie mające na celu zastraszenie lub groźbę. To między innymi:

- poważne lub powtarzające się niegrzeczne, poniżające lub obraźliwe uwagi
- przejawy seksizmu i rasizmu lub obraźliwe rysunki, plakaty
- groźby, zastraszanie lub odwet

Niebezpieczne odpady – odpady, które mogą być szkodliwe dla zdrowia społeczeństwa i/lub dla środowiska z powodu swoich właściwości chemicznych, fizycznych lub biologicznych (takich jak np. substancje łatwopalne, wybuchowe, toksyczne, radioaktywne, zaraźliwe). To m.in. niebezpieczne odpady zidentyfikowane przez ustawodawstwo lokalne.



IWAY Standard

Minimalne Wymagania w Zakresie Środowiska, Warunków Socjalnych,
Warunków Pracy Przy Zakupie Produktów, Materiałów i Usług.

Incydent (sytuacja grożąca wypadkiem) – sytuacja w miejscu pracy, która mogłaby w łatwy sposób doprowadzić do urazu człowieka i/lub szkody środowiska.

Wymagania IWAY lub ich odpowiednik – jeśli Dostawca opracował i wdrożył w swojej firmie wymagania, systemy lub procedury, które obejmują wszystkie związane z IWAY tematy, IKEA może, na podstawie analizy poszczególnych punktów, uznać, że wymagania, systemy i *procedury* Dostawcy są odpowiednikiem IWAY.

MSDS – Karta charakterystyki bezpieczeństwa substancji chemicznej (ang. *Material Safety Data Sheet*, MSDS), znana także pod nazwą Karty charakterystyki bezpieczeństwa (ang. *Safety Data Sheet*, SDS) lub Karty charakterystyki bezpieczeństwa produktu (ang. *Product Safety Data Sheet*, PSDA). MSDS to dokument w formie pisemnej, który dostarcza pracownikom i służbom ratunkowym *procedury* dotyczące bezpiecznej pracy z substancjami chemicznymi i ich użycia.

PPE (ang. *Personal protective equipment* – Środki ochrony indywidualnej) – to m.in. hełmy ochronne, okulary ochronne, rękawice, buty, zatyczki do uszu, fartuchy, maski itd.

Polityka – zestaw podstawowych zasad i powiązanych z nimi wytycznych, sformułowanych i wdrażanych przez zarząd spółki w celu ukierunkowania jej działań podczas długoterminowego dążenia do osiągnięcia celów

Więźniowie przy pracy – wymagania IWAY ściśle zabraniają korzystania z pracy więźniów w zakresie zaopatrywania IKEA w produkty lub usługi. Jedynym wyjątkiem, jaki można wziąć pod uwagę, są programy rządowe wspierające pozytywną integrację społeczną więźniów. Kryteria opracowane na podstawie konwencji MOP są dostępne na życzenie.

Ocena ryzyka – ostrożne badanie aspektów miejsca pracy, które mogą doprowadzić do obrażeń ludzi. Takie badanie będzie ocenione w celu określenia, czy podjęto wystarczające środki zapobiegawcze prowadzące do działań naprawczych, jeśli byłyby one konieczne.

Procedura – ustrukturyzowany opis konkretnego porządku pracy dla działania lub procesu. Procedura przedstawiona jest zwykle w formie pisemnej, ale może być także w formie uproszczonej w postaci rysunku, znaków, grafów itd.

Poddostawca – spółka świadcząca usługi, dostarczająca surowce, części składowe, i/lub zdolność produkcyjną Dostawcy IKEA.

Dostawca – w niniejszym dokumencie odnosi się do każdego sprzedawcy lub usługodawcy, który zapewnia i/lub dostarcza produkty, części składowe, materiały lub usługi dowolnej spółce Grupy IKEA. Niniejsza definicja ma zastosowanie we wszystkich dokumentach powiązanych z IWAY.

Pracownik – na potrzeby niniejszego dokumentu oznacza pracowników własnych, jak również pracowników tymczasowych, pracowników zatrudnionych na akord, pracowników kontraktowych, w tym pracowników migrujących, praktykantów i pracowników na okresie próbnym.

Dokumenty Referencyjne

- R 1 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (ONZ, 1948 r.)
- R 2 Konwencja o prawach dziecka (ONZ, 1989 r.)
- R 3 Podstawowe zasady i prawa w pracy (MOP, 1998 r.) i konwencje powiązane
- R 4 Konwencja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (MOP Konwencja nr 155)
- R 5 10 zasad Global Compact (ONZ, 2000 r.)