

IWAY

STANDARD

Niniejszy materiał stanowi tłumaczenie dokumentu IWAY Standard - General Section, Version 6.0. Tłumaczenia dokumentów na język polski mają charakter pomocniczy i nie mogą być traktowane jako dokument wiążący. Wersja angielska jest wersją wiążącą; w sprawach wątpliwych i spornych pod uwagę bierze się wyłącznie oryginalne teksty dokumentów w języku angielskim.

Podjęcie IKEA do Odpowiedzialnego Zamawiania Produktów, Usług, Materiałów oraz Komponentów

IWAY STANDARD - WERSJA: 6.0 DATA PUBLIKACJI: WRZESIEŃ 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019




Spis treści


WPROWADZENIE	3
---------------------	---

ZASADY IWAY	9
--------------------	---

! SEKCJA OGÓLNA	10
<i>(Wymagania dla wszystkich dostawców)</i>	

+ SEKCJE DODATKOWE	
<i>(Specyficzne wymagania dla dostawców dostępne jako osobne dokumenty)</i>	

 **SEKCJA ZAKWATEROWANIE**

 **SEKCJA DOBROSTAN ZWIERZĄT**

 **SEKCJA LEŚNICTWO**

 **SEKCJA TRANSPORT**



Wizją IKEA jest tworzenie lepszych warunków codziennego życia dla wielu ludzi

Na potrzeby niniejszego dokumentu, „my” oznacza wszystkie firmy działające pod marką IKEA, natomiast „Wy” oznacza każdego *dostawcę* dowolnej organizacji IKEA.

Jako IKEA pragniemy budować długoterminowe relacje z *dostawcami*, usługodawcami oraz innymi kontrahentami (dalej określanymi jako „*Dostawcy*”) dzielącymi naszą wizję. Z tego powodu opracowaliśmy IWAY – Podejście IKEA do Odpowiedzialnego Zamawiania Produktów, Usług, Materiałów oraz Komponentów.

IWAY określa, czego oczekujemy od Was – *dostawców* w łańcuchu wartości IKEA – w kwestiach dbania o ludzi, planetę i zwierzęta.

Nasze doświadczenie w pracy z IWAY pokazało nam, że kiedy ludzi, planetę i zwierzęta traktuje się z szacunkiem, *pracownicy* są bardziej efektywni, zasoby wykorzystywane wydajniej, a firmy dobrze prosperują. Korzyści odnoszą także nasi klienci – wiedząc, że wszystkie produkty sprzedawane przez IKEA są wytwarzane, transportowane, dostarczane i montowane w odpowiedzialny sposób oraz że *dostawcy* naszych sklepów, wszystkich punktów spotkań z klientami i zakładów produkcyjnych utrzymują dobre warunki społeczne, środowiskowe oraz dobrostanu zwierząt.

Podczas pracy z IWAY nieustannie kierujemy się następującymi pytaniami:



**CO LEŻY W NAJLEPSZYM
INTERESIE DZIECKA?**



**CZY MA TO POZYTYWNY WPŁYW
NA ŚRODOWISKO?**



**CO LEŻY W NAJLEPSZYM
INTERESIE PRACOWNIKA?**



**CZY MA TO POZYTYWNY WPŁYW
NA DOBROSTAN ZWIERZĄT?**

Jesteśmy zdecydowani, by wspierać zasady odpowiedzialnego pozyskiwania towarów, usług, materiałów i komponentów na wszystkich etapach *łańcucha wartości IKEA*

Przez zobowiązanie do spełniania wymagań IWAY, oczekujemy od Was zabezpieczenia następujących kwestii:

Odpowiedzialność

Ponosicie odpowiedzialność za ciągłe przestrzeganie lokalnych, krajowych i międzynarodowych przepisów prawnych, a także wszystkich wymagań IWAY Must (Obowiązkowy) oraz IWAY Basic (Podstawowy) określonych w Standardzie IWAY.

Otwartość

Zachowujecie otwartość i szczerość względem obszarów wymagających poprawy.

Ciągłe doskonalenie

Zdajemy sobie sprawę z czasu i wysiłku potrzebnego do wdrożenia Standardu IWAY i zachęcamy Was do przyjęcia podejścia opartego o ciągłe doskonalenie oraz do wykraczania poza wymagania IWAY Basic (Podstawowy).



Zdajemy sobie sprawę z tego, że nasze działania również mają znaczenie

Staramy się przyjąć sprawiedliwe i otwarte podejście do współpracy z Wami. Oznacza to:

Równość

Naszym celem jest sprostanie tym samym oczekiwaniom, jakie stawiamy Wam.

Dialog

Ze wszystkimi naszymi dostawcami komunikujemy się w sposób ciągły, otwarty i szczerzy, i z otwartością przyjmujemy wszystkie opinie na temat naszego postępowania i wyników.

Wsparcie

Tam, gdzie jest to możliwe, zapewniamy praktyczne wsparcie pozwalające opracować Wam własne procesy, dostosowane do Waszych operacji oraz umożliwiające Wam spełnianie Standardu IWAY oraz ciągłe doskonalenie.



Zasady oraz wymagania IWAY oparte są na uznanych na całym świecie standardach i zasadach

Odzwierciedlają one nasze przywiązanie do wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka (UNGPs) i opierają się na dziesięciu zasadach UN Global Compact. Tworząc nasze wymagania kierowaliśmy się również Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (UN Sustainable Development Goals – SDGs) oraz deklaracją dotyczącą przyszłości pracy, przyjętą na stulecie istnienia Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO Centenary Declaration for the Future of Work).

Struktura IWAY zawiera:

Zasady

Zasady określają stanowisko IKEA w kwestiach odpowiedzialnego zamawiania produktów, usług, materiałów oraz komponentów.

Sekcje

Sekcje grupują wymagania IWAY i mają zastosowanie w zależności od działalności lub struktury *dostawców*.

RODZAJE WYMAGAŃ IWAY

OBOWIĄZKOWY

Wymagania, które muszą być spełniane przez cały czas współpracy z IKEA.

PODSTAWOWY

Wymagania, które należy spełnić w ciągu 12 miesięcy od momentu pierwszej dostawy lub usługi.

ZAAWANSOWANY

Wymagania wykraczające poza minimalną zgodność i określające dodatkowe kroki w kierunku bardziej zrównoważonych praktyk. Wymagania te mogą, ale nie muszą mieć zastosowania, w zależności od priorytetów określonych przez odpowiednią jednostkę IKEA.

DOSKONAŁY

Wymagania wykraczające poza minimalną zgodność i określające dodatkowe kroki w kierunku bardziej zrównoważonych praktyk. Wymagania te mogą, ale nie muszą mieć zastosowania, w zależności od priorytetów określonych przez odpowiednią jednostkę IKEA.

Spełniać należy zawsze te wymagania, które są wyższe, niezależnie od tego, czy są to wymagania prawne czy te związane z IWAY. W przypadku gdy wymagania IWAY są sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa, obowiązują wymagania przepisów prawa. W takich przypadkach IKEA musi zostać natychmiast poinformowana i we współpracy z Wami szuka alternatywnych sposobów zabezpieczenia wymagań IWAY.

Zachęcamy do działań na rzecz ujednoczenia wymagań i metod pracy

IKEA uznaje fakt, że *dostawcy* mogą mieć własny Kodeks Postępowania, pracować zgodnie z Kodeksem Postępowania innego nabywcy lub posiadać certyfikat w zakresie zrównoważonego rozwoju porównywalny z IWAY. IKEA wspiera alternatywne podejścia do wdrażania wymagań IWAY, jednak zastrzega sobie prawo do decydowania, czy takie podejście jest równoważne.

Pomyślne wdrożenie IWAY zależy od współpracy, wzajemnego zaufania oraz szacunku

Wszystkie obserwacje, dyskusje oraz otrzymane informacje są traktowane przez IKEA, naszych współpracowników i wszelkie organizacje zewnętrzne wyznaczone przez nas, jako poufne. Wszelkie dane gromadzone w związku z IWAY są traktowane z szacunkiem i przetwarzane wyłącznie w celu weryfikacji zgodności z IWAY.

Oficjalnym językiem Standardu IWAY jest język angielski

Tłumaczenia Standardu IWAY są dostarczane wyłącznie w celach informacyjnych i nie mogą być uznawane za dokumentację umowną. Wersja angielska jest jedynym dokumentem umownym i obowiązuje w przypadku niejasności lub rozbieżności.

Pojęcia i objaśnienia

Słowa lub wyrażenia pisane *kursywą* są wyjaśnione na końcu niniejszego dokumentu.



Zasady IWAY

1

Zasady IWAY są wspierane przez skuteczne procedury i otwarty dialog

2

Działalność prowadzona jest zgodnie z prawem i uczciwie

3

Dzieci są chronione oraz tworzy się im warunki do podejmowania pracy, nauki oraz prowadzenia życia rodzinnego

4

Podstawowe prawa pracownicze są przestrzegane

5

Pracownicy dysponują czasem wolnym od pracy, są wynagradzani w sposób odpowiedzialny i mają możliwość rozwijania swoich kompetencji

6

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników są chronione

7

Warunki pracy i życia są odpowiednie

8

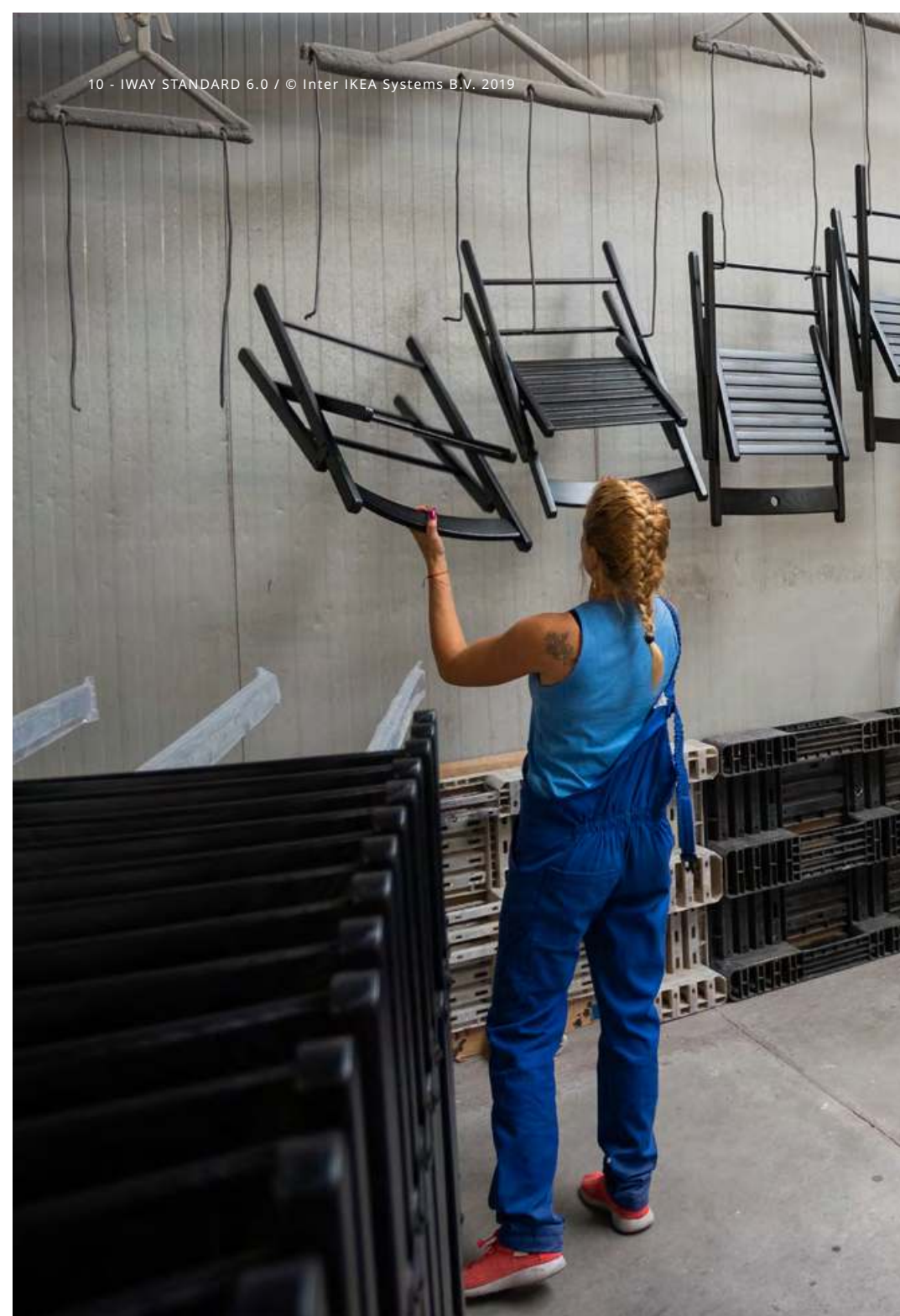
Planeta jest chroniona

9

Zasoby, w tym woda i odpady, są zarządzane w sposób zrównoważony i oparty o zasady gospodarki o obiegu zamkniętym

10

Zwierzęta mają godne życie



IWAY STANDARD

SEKCJA OGÓLNA

Wymagania dla wszystkich dostawców

Niniejszy materiał stanowi tłumaczenie dokumentu IWAY Standard – General Section, Version 6.0. Tłumaczenia dokumentów na język polski mają charakter pomocniczy i nie mogą być traktowane jako dokument wiążący. Wersja angielska jest wersją wiążącą; w sprawach wątpliwych i spornych pod uwagę bierze się wyłącznie oryginalne teksty dokumentów w języku angielskim.

1 Zasady IWAY są wspierane przez skuteczne procedury i otwarty dialog

ZARZĄDZANIE WYNIKAMI

PODSTAWOWY

- G 1.1 Odpowiedzialność za realizację (responsibility) oraz rezultat (accountability) działań związanych z IWAY przypisano jednemu lub kilku przedstawicielom zarządu.
- G 1.2 Audyty wewnętrzne mające na celu ocenę zgodności z wymaganiami IWAY przeprowadza się co najmniej raz na 12 miesięcy.

ZAAWANSOWANY

- G 1.3 Wdrożono pisemne polityki i procedury dotyczące IWAY.
- G 1.4 Wdrożono wskaźniki i plany mające na celu poprawę wyników związanych z IWAY.

ZARZĄDZANIE ŁAŃCUCHEM DOSTAW

PODSTAWOWY

- G 1.5 *Podwykonawcy* produktów, usług, materiałów lub komponentów w *łańcuchu wartości* IKEA są mapowani zgodnie ze specyfikacjami danej organizacji IKEA.
- G 1.6 IWAY jest wdrażany i weryfikowany u *podwykonawców* produktów, usług, materiałów lub komponentów w *łańcuchu wartości* IKEA, zgodnie ze specyfikacjami organizacji IKEA.

DOSKONAŁY

- G 1.7 Zidentyfikowano zagrożenia społeczne i środowiskowe w *łańcuchu wartości* IKEA i podjęto działania mające na celu ich ograniczenie.

DIALOG PRACOWNICY/KADRA ZARZĄDZAJĄCA

PODSTAWOWY

- G 1.8 *Pracownicy* są informowani o przysługujących im prawach i obowiązkach związanych z IWAY.
- G 1.9 Prowadzony jest zorganizowany dialog z *pracownikami* dotyczący IWAY.



2 Działalność prowadzona jest zgodnie z prawem i uczciwie

ETYKA BIZNESU

OBOWIĄZKOWY

- G 2.1 Współpraca z IKEA przebiega w oparciu o zaufanie oraz w sposób przejrzysty. Próby łamania prawa, fałszowania dokumentów, oszukiwania lub korupcji nie są akceptowane.

PODSTAWOWY

- G 2.2 Wszystkie obowiązujące przepisy, regulacje i pozwolenia związane z IWAY są przestrzegane.

3 Dzieci są chronione oraz tworzy się im warunki do podejmowania pracy, nauki oraz prowadzenia życia rodzinnego

OCHRONA DZIECI

OBOWIĄZKOWY

- G 3.1 Nie wykorzystuje się *pracy dzieci*. Wszelkie potencjalne lub potwierdzone przypadki *pracy dzieci* są natychmiast zgłaszane do IKEA.

PODSTAWOWY

- G 3.2 Dzieci poniżej *minimalnego legalnego wieku zatrudnienia* nie wykonują żadnej pracy. W *szkoleniach zawodowych* uczestniczą osoby od 14 roku życia. Szkolenie jest związane z ich edukacją.
- G 3.3 *Dzieci*, występujące zarówno w charakterze *pracowników młodocianych*, jak i uczestników *szkoleń zawodowych* nie wykonują pracy niebezpiecznej ani nocnej.

UMOŻLIWIANIE PRACY I NAUKI

PODSTAWOWY

- G 3.4 Identyfikuje się i wspiera możliwości pracy *pracowników młodocianych*.

ZAAWANSOWANY

- G 3.5 Identyfikuje się i wspiera możliwości *szkolenia zawodowego dzieci*.

UMOŻLIWIANIE ŻYCIA RODZINNEGO

ZAAWANSOWANY

- G 3.6** *Pracownicy otrzymują dodatkowe wsparcie związane z opieką nad dzieckiem poza wymaganiami określonymi w obowiązujących przepisach prawnych.*



4 Podstawowe prawa pracownicze są przestrzegane

WOLNOŚCI I SWOBODY PRACOWNIKA

OBOWIĄZKOWY

- G 4.1 Nie stosuje się *pracy przymusowej, niewolniczej, ani pracy więźniów*. Wszelkie potencjalne lub potwierdzone przypadki *pracy przymusowej, niewolniczej lub pracy więźniów* są natychmiast zgłaszane do IKEA.

PODSTAWOWY

- G 4.2 Nadgodziny mają charakter dobrowolny, a *pracownicy* odmawiający pracy w nadgodzinach nie są karani. W jasno określonych okolicznościach, zgodnie z obowiązującymi przepisami, godziny nadliczbowe mogą być obowiązkowe przez krótki okres, o ile zostały uzgodnione z przedstawicielami *pracowników* tam, gdzie jest to wymagane.

WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I WNOŠENIA SKARG I ZAŻALEŃ

PODSTAWOWY

- G 4.3 *Pracownicy* mogą swobodnie korzystać z przysługującego im prawa do tworzenia i uczestniczenia (lub nie) w organizacjach związanych z pracą oraz angażowania się w ramach *układów zbiorowych*. Prawa te są egzekwowane bez obawy o *dyskryminację, przemoc lub nękanie*, zarówno fizyczne jak i psychiczne.
- G 4.4 Istnieje znany *pracownikom* mechanizm wnoszenia skarg i zażaleń, umożliwiający zgłaszanie skarg i zażaleń oraz wątpliwości bez ryzyka działań odwetowych. Zgłoszenia są rejestrowane i rozpatrywane, a anonimowość *pracowników* jest chroniona.

PRAKTYKI REKRUTACJI I ZATRUDNIANIA

PODSTAWOWY	
G 4.5	<i>Pracowników nie obciąża się opłatami i kosztami związanymi z procesami rekrutacji, zatrudnienia lub rozwiązania stosunku pracy. Pracownicy nie są zobligowani do wnoszenia depozytów.</i>
G 4.6	Wdrożono pisemną procedurę rekrutacji, zawierającą zasady dotyczące: weryfikacji wieku, przeglądu i selekcji kandydatów oraz korzystania z podmiotów zajmujących się rekrutacją pracowników.
G 4.7	<i>Pracownicy podpisują pisemną umowę o pracę lub równoważną umowę przed rozpoczęciem pracy lub szkolenia wstępnego, w zależności od tego, co nastąpi wcześniej. Pracownicy otrzymują kopię umowy i rozumieją jej warunki przed podpisaniem. Znaczące zmiany warunków zatrudnienia są potwierdzane przez pracownika na piśmie.</i>
G 4.8	Nie stosuje się umów zobowiązujących pracownika do pracy na zawołanie.
G 4.9	Zasady dotyczące <i>dyskryminacji, nękania, etyki biznesu, środków dyscyplinarnych</i> oraz spożywania alkoholu i narkotyków są spisane, wdrożone i zakomunikowane <i>pracownikom</i> .
G 4.10	Środki dyscyplinarne nie obejmują użycia przymusu psychicznego lub fizycznego, w tym kar cielesnych, gróźb przemocy, publicznych ostrzeżeń lub kar, grzywnien i odebrania świadczeń umownych. <i>Pracownicy</i> mogą swobodnie ubiegać się o pomoc i mają prawo do odwołania się od decyzji dyscyplinarnych.

ZAAWANSOWANY	
G 4.11	<i>Pracę tymczasową</i> wykorzystuje się jedynie wtedy, gdy praca nie ma regularnego charakteru.
G 4.12	W przypadku <i>zwolnienia pracownikom</i> przysługuje <i>okres wypowiedzenia</i> wynoszący co najmniej 10 dni roboczych przed rozwiązaniem stosunku pracy.

RÓWNOŚĆ, RÓŻNORODNOŚĆ I KULTURA WŁĄCZANIA SPOŁECZNEGO

PODSTAWOWY	
G 4.13	<i>Pracownicy nie są dyskryminowani, nękani i nie stosuje się wobec nich przemocy ani fizycznej, ani psychicznej.</i>
ZAAWANSOWANY	
G 4.14	Działania promujące <i>równość, różnorodność i kulturę włączania</i> są wdrażane i komunikowane wewnętrznie.
DOSKONAŁY	
G 4.15	Dokonuje się oceny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn oraz podejmuje działania w celu ich wyeliminowania.
G 4.16	Na stanowiskach kierowniczych osiągnięta jest <i>równowaga płci</i> .

5

Pracownicy dysponują czasem wolnym od pracy, są wynagradzani w sposób odpowiedzialny i mają możliwość rozwijania swoich kompetencji

GODZINY PRACY I CZAS WOLNY OD PRACY

OBOWIĄZKOWY

G 5.1 Prowadzony jest wiarygodny system ewidencji *czasu pracy*, w tym *nadgodzin*, wszystkich pracowników.

PODSTAWOWY

G 5.2 *Czas pracy* nie przekracza 60 godzin tygodniowo, z uwzględnieniem nadgodzin.

G 5.3 Pracownikom przysługuje przynajmniej jedna 30-minutowa przerwa po każdym 4,5 godzinach pracy, chyba, że ustalono to inaczej na piśmie za zgodą przedstawicieli pracowników.

G 5.4 Pracownikom przysługują co najmniej 24 kolejne godziny odpoczynku po 6 dniach pracy.

ZAAWANSOWANY

G 5.5 Pracownicy mają możliwość wzięcia urlopu z powodu wyjątkowych okoliczności osobistych, ponad urlop określony ustawowo.

G 5.6 Regularny *czas pracy* nie przekracza 48 godzin tygodniowo. Nadgodziny nie przekraczają 12 godzin tygodniowo.

DOSKONAŁY

G 5.7 Pracę planują się w taki sposób, nie opierała się na nadgodzinach.

WYNAGRODZENIE I ŚWIADCZENIA

OBOWIĄZKOWY

G 5.8 *Pracownicy* otrzymują co najmniej ustawowe wynagrodzenie minimalne.

PODSTAWOWY

G 5.9 *Pracownicy* otrzymują rekompensatę dodatkowych kosztów utrzymania ponoszonych w związku z wykonywaniem pracy poza głównym miejscem wykonywania pracy.

G 5.10 Wynagrodzenie jest wypłacane zgodnie z warunkami umowy, na czas i co najmniej raz w miesiącu.

G 5.11 *Pracownicy* otrzymują *pasek wypłaty* zawierający komplet informacji o wynagrodzeniu, świadczeniach i potrąceniach, odzwierciedlających otrzymane wynagrodzenie. Informacje zawarte na *paskach wypłat* są zrozumiałe dla *pracowników*.

G 5.12 W razie potrzeby, zapewnia się bezpłatnie odzież roboczą w wystarczającej ilości. Nie dokonuje się żadnych potrąceń za czyszczenie i utrzymanie stanu odzieży roboczej.

ZAAWANSOWANY

G 5.13 Nadgodziny są wynagradzane według wyższej stawki lub przez równoważną ilość czasu wolnego.

ROZWÓJ KOMPETENCJI

PODSTAWOWY

G 5.14 *Pracownicy* posiadają kompetencje w zakresie postępowania w sytuacjach awaryjnych i znają ryzyka związane z ich stanowiskiem pracy przed przystąpieniem do wykonywania swoich obowiązków.

G 5.15 *Pracownicy* przechodzą szkolenia lub inne aktywności rozwijające kompetencje, pozwalające im wykonać swoje obowiązki.

G 5.16 Osoby powyżej 18 roku życia odbywające *szkolenie zawodowe* otrzymują wynagrodzenie za pracę wykonaną podczas szkolenia. Szkolenie jest związane z ich edukacją.

ZAAWANSOWANY

G 5.17 Możliwości odbywania *szkolenia zawodowego* są zidentyfikowane i promowane.

G 5.18 *Pracownicy* mają możliwość rozwoju swoich kompetencji w obszarach związanych lub niezwiązanych z ich bieżącym zakresem pracy.

6 Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników są chronione

ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY

OBOWIĄZKOWY

- G 6.1 *Pracownicy nie są narażeni na poważne zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Wypadki śmiertelne są bezzwłocznie zgłaszane do IKEA.*
- G 6.2 *Wszystkim *pracownikom* zapewnia się ubezpieczenie wypadkowe. Ubezpieczenie to obejmuje leczenie urazów i chorób związanych z pracą oraz zapewnia odszkodowanie za obrażenia i choroby związane z pracą powodujące trwałe kalectwo lub śmierć.*

PODSTAWOWY

- G 6.3 *Zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym związane ze zdrowiem psychicznym i ergonomią, są oceniane oraz podejmuje się działania mające na celu ich ograniczanie.*
- G 6.4 *Procedury bezpiecznej pracy są wdrażane w celu zminimalizowania ryzyka związanego z *pracą niebezpieczną*.*
- G 6.5 *Sprzęt i maszyny są bezpieczne w użyciu i w stanie spoczynku i używane w bezpiecznych warunkach. Znaki ostrzegawcze i informacje dotyczące bezpieczeństwa są widoczne.*
- G 6.6 *Pracownicy używają środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej. Są one czyste, dostępne nieodpłatnie, w dobrym stanie technicznym i higienicznym, i dostosowane do zidentyfikowanych ryzyk.*
- G 6.7 *Wypadki i zdarzenia potencjalnie wypadkowe związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są zgłaszane, analizowane, monitorowane i podejmowane są odpowiednie działania zaradcze. Przechowuje się rejestr *wypadków* i *zdarzeń potencjalnie wypadkowych*.*
- G 6.8 *Zagrożenia *bezpieczeństwa* są stale zgłaszane, analizowane, monitorowane i podejmowane są odpowiednie działania zaradcze.*

ZARZĄDZANIE KRYZYSOWE

PODSTAWOWY

- G 6.9 Ocenia się ryzyko wystąpienia sytuacji awaryjnych. Wprowadzono pisemne *procedury* awaryjne.
- G 6.10 Niezależny alarm ewakuacyjny jest słyszalny i/lub widoczny dla wszystkich pracowników. Możliwe jest ręczne uruchomienie alarmu, a przyciski alarmowe są wyraźnie widoczne i oznaczone.
- G 6.11 Drogi i wyjścia ewakuacyjne zapewniają szybką i bezpieczną ewakuację w dowolnym momencie.
- G 6.12 *Pracownicy* przeszkoleni w zakresie udzielania pierwszej pomocy i działań przeciwpożarowych są obecni w pełnych godzinach pracy firmy. Ich liczba jest adekwatna do ryzyk zawodowych.
- G 6.13 Rodzaj, ilość oraz lokalizacja środków pierwszej pomocy i sprzętu gaśniczego są dostosowane do ryzyk zawodowych. Sprzęt jest zawsze sprawny.
- G 6.14 Przeprowadza się ćwiczenia ewakuacyjne w celu sprawdzenia procesu ewakuacji i określenia niezbędnych działań naprawczych. Częstotliwość ćwiczeń określa się zgodnie z ryzykiem zawodowym. W ćwiczeniach uczestniczy jak największa liczba *pracowników*. Prowadzi się zapisy z ćwiczeń ewakuacyjnych.

ZAAWANSOWANY

- G 6.15 Przeprowadza się ćwiczenia awaryjne w celu sprawdzenia *procedur* awaryjnych i określenia niezbędnych działań naprawczych. Prowadzi się zapisy z ćwiczeń awaryjnych.
- G 6.16 Powołuje się *zespół reagowania kryzysowego* podejmujący decyzje w sytuacji awaryjnej.

DOSKONAŁY

- G 6.17 Pisemne *procedury* awaryjne uzgodniono z sąsiadującymi zakładami oraz władzami lokalnymi.

ZARZĄDZANIE ŚRODKAMI CHEMICZNYMI

PODSTAWOWY

- G 6.18 Środki chemiczne kupuje się, przechowuje, transportuje, obchodzi z nimi oraz używa w sposób, który chroni zdrowie i bezpieczeństwo *pracowników* oraz środowisko.

ZAAWANSOWANY

- G 6.19 Zagrożenia chemiczne ocenia się zgodnie z globalnie zharmonizowanym systemem klasyfikacji i oznakowania chemikaliów ONZ, a środki chemiczne są odpowiednio oznakowane.

DOSKONAŁY

- G 6.20 Identyfikuje się i wykorzystuje zastępcze środki chemiczne o niższym ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa *pracowników* oraz środowiska.

BEZPIECZEŃSTWO BUDOWLANE I ELEKTRYCZNE

PODSTAWOWY

- G 6.21 Budynki są projektowane, budowane, utrzymywane oraz modernizowane w sposób zapewniający spójność konstrukcyjną.
- G 6.22 Przewody elektryczne, oświetlenie oraz elementy instalacji gazowej są prawidłowo zainstalowane i serwisowane.

BADANIA MEDYCZYNY PRACY I OPIEKA MEDYCZNA

PODSTAWOWY

- G 6.23 Nie przeprowadza się badań zdrowia niezwiązanych z pracą, takich jak test ciąży lub test na obecność przeciwciał wirusa HIV.

ZAAWANSOWANY

- G 6.24 *Pracownikom* zapewnia się regularnie badania medyczne w celu zidentyfikowania wpływu pracy na zdrowie. Kontrole stanu zdrowia są wykonywane przez personel medyczny. Wyniki badań mają charakter poufny i są wykorzystywane przez pracownika personelu medycznego w celu wydania zaleceń dotyczących ewentualnego dostosowania stanowiska lub miejsca pracy.

DOSKONAŁY

- G 6.25 *Pracownikom* zapewnia się dodatkową opiekę zdrowotną, ponad wymagania określone w obowiązujących przepisach prawnych.



7 Warunki pracy i życia są odpowiednie

WARUNKI PRACY

PODSTAWOWY

- G 7.1 Środowisko pracy jest czyste, higieniczne i zadbane oraz ma odpowiednie oświetlenie, wentylację i, w razie potrzeby, ogrzewanie.
- G 7.2 Miejsca, w których *pracownicy* mogą spożywać posiłki i odpoczywać są dostępne, położone z dala od wszelkich *zagrożeń* oraz ich liczba jest proporcjonalna do liczby pracowników.
- G 7.3 Toalety są bezpłatne, w dobrym stanie higienicznym, dostępne w *godzinach* pracy, wyposażone w podstawowe produkty oraz ich liczba jest proporcjonalna do liczby *pracowników*.
- G 7.4 Woda pitna jest nieodpłatna, dostępna w nieograniczonym zakresie oraz w rozsądnej odległości od stanowiska pracy.

8 Planeta jest chroniona

WPŁYW NA ŚRODOWISKO

OBOWIĄZKOWY

- G 8.1 Nie stwarza się sytuacji *poważnego zanieczyszczenia środowiska*. Każdy przypadek *poważnego zanieczyszczenia środowiska* jest bezzwłocznie zgłaszany do IKEA.

PODSTAWOWY

- G 8.2 Skargi dotyczące wpływu na środowisko są rejestrowane i rozpatrywane.
- G 8.3 Dokonuje się oceny oraz reaguje na ryzyka zanieczyszczenia gruntu w związku z bieżącą lub poprzednią działalnością.
- G 8.4 Dokonuje się identyfikacji oraz oceny ryzyk środowiskowych oraz wpływu na środowisko w celu określenia sposobów na jego zmniejszenie. Plany usprawnień efektywności środowiskowej są wdrażane, weryfikowane i aktualizowane co 12 miesięcy.

ZAAWANSOWANY

- G 8.5 W ramach oceny zmian operacyjnych i strukturalnych uwzględnia się ocenę czynników oddziałujących na środowisko.

ZANIECZYSZCZENIE POWIETRZA I KLIMAT

PODSTAWOWY

- G 8.6 Obecnie używane źródła energii są znane i określone są możliwości zastąpienia ich przez *odnawialne źródła energii*.

ZAAWANSOWANY

- G 8.7 Całość wykorzystywanej, wytwarzanej lub kupowanej energii elektrycznej pochodzi z *odnawialnych źródeł energii*.
- G 8.8 Nie stosuje się *substancji zubażających warstwę ozonową* ani *wodorofluorowęglowodorów (HFC)*.
- G 8.9 Na terenie zakładu nie stosuje się paliw kopalnych opartych na węglu lub ropie naftowej jako głównych źródeł energii.

DOSKONAŁY

- G 8.10 Emisje zanieczyszczeń powietrza oraz *gazów cieplarnianych* redukuje się w ujęciu bezwzględnym, zgodnie z dążeniem do ograniczenia globalnego wzrostu temperatur do poziomu znacznie poniżej 2°C i zmierzając do ograniczenia do 1.5°C do końca XXI wieku (zgodnie z postawieniami *Porozumienia Paryskiego*).
- G 8.11 Całość wykorzystywanej, wytwarzanej lub kupowanej energii, pochodzi z *odnawialnych źródeł energii*.

ZACHOWANIE I OCHRONA STANU ŚRODOWISKA NATURALNEGO ORAZ RÓŻNORODNOŚĆ BIOLOGICZNA

PODSTAWOWY

- G 8.12 Działalność gospodarcza nie jest prowadzona na *Obszarach Cennych Przyrodniczo*, chyba, że obszar ten jest certyfikowany zgodnie z systemem uznanym przez IKEA.

ZAAWANSOWANY

- G 8.13 Realizuje się inicjatywy wspierające różnorodność biologiczną.



9 Zasoby, w tym woda i odpady, są zarządzane w sposób zrównoważony i oparty o zasady gospodarki o obiegu zamkniętym

WODA

PODSTAWOWY

- G 9.1 Dostępne są informacje o źródle wykorzystywanej wody oraz w jaki sposób i przez kogo oczyszczane są ścieki.

ZAAWANSOWANY

- G 9.2 Jeśli woda jest wykorzystywana w operacjach, możliwości ograniczenia jej użycia i odprowadzania są identyfikowane i wdrażane.

DOSKONAŁY

- G 9.3 Jeśli woda jest wykorzystywana w operacjach, identyfikowane są możliwości ograniczenia wykorzystania *wody wysokiej jakości*. Podejmuje się działania w celu ograniczenia użycia *wody wysokiej jakości*, co prowadzi do poprawy sytuacji w tym zakresie.

GOSPODARKA ODPADAMI

PODSTAWOWY

- G 9.4 Odpady przechowuje się, przetwarza, transportuje i usuwa w sposób chroniący zdrowie i bezpieczeństwo *pracowników* oraz środowisko. Na terenie zakładu nie prowadzi się składowiska odpadów. Odpady niebezpieczne oraz inne niż niebezpieczne są przechowywane osobno.
- G 9.5 Odpady nie są spalane na terenie zakładu, chyba że w celu odzysku energii.
- G 9.6 Dostępne są zapisy dotyczące tego w jaki sposób, gdzie, w jakiej ilości oraz przez kogo przetwarzane są odpady.
- G 9.7 Możliwości uniknięcia lub ograniczenia wytwarzania, ponownego użycia oraz recyklingu opadów są zidentyfikowane i wdrożone.

ZAAWANSOWANY

- G 9.8 Żadnych odpadów nie wysyła się na składowisko.

DOSKONAŁY

- G 9.9 Wszystkie odpady są ponownie wykorzystywane lub poddawane recyklingowi.



Pojęcia i objaśnienia

Czas pracy	Okres, w którym <i>pracownik</i> pracuje. Nie obejmuje on czasu nieprzepracowanego, nawet płatnego, takiego jak płatny urlop roczny, płatne dni ustawowo wolne od pracy, płatne zwolnienie chorobowe, przerwy na posiłki, czas spędzony na podróży z domu do pracy i odwrotnie.
Dostawca	Firma lub organizacja, z którą firma IKEA ma umowę, a także wszyscy <i>podwykonawcy</i> tej umowy, dostarczający produkty, usługi, materiały lub komponenty. Na potrzeby niniejszego dokumentu termin dostawca odnosi się do dostawców, usługodawców i innych podmiotów zawierających umowę.
Droga ewakuacyjna	Droga prowadząca w kierunku <i>wyjścia ewakuacyjnego</i> . Droga ta jest przez cały czas odblokowana.
Dyskryminacja	<i>Dyskryminacja</i> ma miejsce w przypadku, gdy dana osoba jest traktowana gorzej niż inna osoba (w porównywalnej sytuacji) z powodów niezwiązanych z jej zdolnością do wykonywania pracy. Podłożem do <i>dyskryminacji</i> może być: wiek, tożsamość płciowa, orientacja seksualna, niepełnosprawność umysłowa lub fizyczna, pochodzenie etniczne, narodowość, przekonania religijne, stan cywilny lub rodzinny lub jakikolwiek inny wymiar tożsamości osoby niemający związku z jej zdolnością do wykonywania pracy.
Dzieci	Osoby w wieku poniżej 18 lat, chyba że zgodnie z prawem pełnoletniość jest osiągnięta wcześniej.
Energia odnawialna	Wszystkie źródła energii pochodzące z niekopalnych, odnawialnych źródeł ulegających naturalnemu uzupełnieniu w krótkim czasie lub za życia człowieka. <i>Energia odnawialna</i> obejmuje następujące źródła: wiatr, energię słoneczną, energię wodną, biopaliwa, energię hydrotermalną i oceaniczną (falową i pływową) oraz energię geotermalną. Nie obejmuje energii jądrowej ani paliw kopalnych.

Etyka biznesu	Zasady, reguły i standardy umożliwiające podejmowanie decyzji o tym, co jest moralnie dobre, a co złe podczas prowadzenia działalności gospodarczej.
Gazy cieplarniane	Dowolne z siedmiu <i>gazów cieplarnianych</i> określonych w protokole z Kioto, których emisja przyczynia się do zmian klimatu: dwutlenek węgla (CO ₂), metan (CH ₄), podtlenek azotu (N ₂ O), heksafluorek siarki (SF ₆), <i>wodorofluorowęglowodory</i> (HFCs), trifluorek azotu (NF ₃) oraz perfluorowęglowodory (PFCs). Gazy te przyczyniają się do globalnego ocieplenia poprzez zatrzymywanie pochodzącego ze słońca promieniowania cieplnego w mechanizmie przypominającym szklarnię – tak zwany efekt cieplarniany.
Koszty utrzymania	Koszty związane z podstawowymi potrzebami żywioowymi, takimi jak jedzenie, picie, schronienie oraz odzież.
Kultura włączania	<i>Kultura włączania</i> oznacza wykorzystanie różnorodności w celu stworzenia sprawiedliwej, zdrowej i wydajnej organizacji lub społeczności. Środowisko społeczne oparte na <i>kulturze włączania</i> zapewnia wszystkim równy dostęp do zasobów i możliwości rozwoju. Pozwala także osobom i grupom czuć się bezpiecznymi, szanowanymi, zaangażowanymi, motywowanymi i cenionymi za to, kim są oraz za swój wkład w realizację celów organizacyjnych i społecznych.
Łańcuch wartości	Pełny zakres działań koniecznych do wdrożenia produktu lub usługi począwszy od etapu projektu aż do konsumenta końcowego oraz ponownego włączenia / zawrócenia / wprowadzenia do <i>łańcucha wartości</i> . Obejmuje takie działania, jak projektowanie, produkcja, dystrybucja i wsparcie dla konsumenta. Na różnych etapach <i>łańcucha wartości</i> interesariusze podnoszą wartość produktów lub usług, aby zwiększyć ich wartość końcową.
Miejsce wykonywania pracy	Lokalizacja określona w umowie. Jest to zwykle miejsce wykonywania pracy lub biuro, z którym umowa jest powiązana.
Minimalny legalny wiek zatrudnienia	<i>Minimalny legalny wiek zatrudnienia</i> , określony przez ustawodawstwo krajowe, to wiek, w którym dana osoba może być zatrudniona.

Obszary Cenne Przyrodniczo	Zdefiniowane przez organizację High Conservation Value Resource Network obszary, których wartość biologiczna, ekologiczna, społeczna, lub kulturowa ma wysokie lub krytyczne znaczenie na poziomie narodowym, regionalnym lub światowym.	Praca dzieci	Praca wykonywana przez <i>dzieci</i> poniżej <i>minimalnego wieku zatrudnienia</i> , która pozbawia je dzieciństwa, możliwości i godności oraz szkodzi ich rozwojowi fizycznemu i psychicznemu. Ponadto, w zależności od rodzaju, warunków oraz godzin wykonywania, praca świadczona przez dowolną osobę poniżej 18 roku życia, również może zostać uznana za „ <i>pracę dzieci</i> ”.
Okres wypowiedzenia	Okres pomiędzy złożeniem wypowiedzenia, a końcem ostatniego dnia pracy. Wynagrodzenie za <i>okres wypowiedzenia</i> jest wypłacane zgodnie z umową <i>pracownika</i> .	Praca na zawołanie	Praca na podstawie umowy, która nie zobowiązuje <i>pracodawcy</i> do zapewnienia <i>pracownikowi</i> regularnej pracy, ale wymaga od <i>pracownika</i> gotowości do podjęcia pracy, gdy staje się ona dostępna.
Pasek wypłaty	Mający formę fizyczną lub elektroniczną dokument wydany <i>pracownikowi</i> na koniec każdego okresu rozliczeniowego, wyraźnie wskazujący składniki wynagrodzenia. Obejmuje dokładne kwoty wynagrodzenia, świadczeń, premii oraz wszelkie potrącenia.	Praca niebezpieczna	Praca, w której <i>pracownicy</i> narażeni są na <i>zagrożenia</i> .
Podstawowe prawa pracownicze	Na potrzeby Standardu IWAY <i>podstawowe prawa pracownicze</i> obejmują wolność od <i>pracy przymusowej i niewolniczej, dyskryminacji</i> , a także swobodę zrzeszania się oraz prawo do <i>negocjacji zbiorowych/ układów zbiorowych</i> .	Praca przymusowa, niewolnicza lub praca więźniów	<i>Praca przymusowa</i> to każda praca lub usługa wykonywana przez osobę pod groźbą kary i która nie została podjęta z własnej woli. Może ona wiązać się z konfiskatą rzeczy osobistych, niemożnością rozwiązania stosunku pracy w dowolnym momencie oraz niemożnością opuszczenia miejsca pracy. <i>Praca niewolnicza</i> jest formą <i>pracy przymusowej</i> , w ramach której <i>pracownicy</i> są zobowiązani do wykonywania pracy na skutek zniewolenia za długi, powstałe w wyniku obciążenia (bezpośrednio lub pośrednio) opłatami lub kosztami rekrutacyjnymi, płacenia depozytów, otrzymywania pożyczek lub zaliczek wynagrodzenia lub opóźnienia płatności. <i>Praca więźniów</i> to praca podejmowana przez więźniów.
Podwykonawca	Każdy podmiot lub osoba dostarczająca produkt, komponent, materiał lub usługę w ramach <i>łańcucha wartości</i> IKEA.	Praca tymczasowa	Praca na czas określony. Koniec umowy zależy od obiektywnych warunków, np. konkretna data, ukończenie określonego zadania lub wystąpienie określonego zdarzenia. <i>Praca tymczasowa</i> może odbywać się w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin i może mieć charakter dwustronny (pomiędzy dwiema stronami) lub trójstronny (pomiędzy trzema stronami).
Porozumienie Paryskie	Porozumienie zawarte w ramach Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu, dotyczące mechanizmów finansowania, działań adaptacyjnych oraz ograniczania emisji gazów cieplarnianych począwszy od 2020 r.	Pracownik	Osoba wykonująca pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin. Obejmuje to <i>pracowników akordowych, stażystów i pracowników</i> na okresie próbnym, a także <i>pracowników podwykonawców</i> pracujących na miejscu przez osiemnaście (18) lub więcej godzin tygodniowo.
Poważne zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracy	<i>Zagrożenia</i> dla zdrowia i bezpieczeństwa mogące stwarzać bezpośrednie ryzyko spowodowania śmierci, trwałych obrażeń lub choroby.		
Poważne zanieczyszczenie środowiska	Zanieczyszczenie środowiska powodujące nieodwracalne, długotrwałe lub rozległe zakłócenie ekosystemu lub mogące rozprzestrzenić się na dużym obszarze poza terenem wystąpienia.		

Pracownik młodociany	Osoba poniżej 18 roku życia, ale powyżej minimalnego wieku zatrudnienia, wykonująca określoną pracę.	Wodorofluorowęglowodory	Wodorofluorowęglowodory (HFC) to sztuczne, fluorowane gazy cieplarniane. Są one często stosowane jako zamienniki dla <i>substancji zubożających warstwę ozonową</i> w klimatyzacji, chłodnictwie, wytwarzaniu piany, środkach ogniochronnych, rozpuszczalnikach i aerozolach.
Procedury	Zbiór działań stworzonych w celu wykonania danego zadania. O ile nie określono inaczej, procedury mogą mieć formę niepisaną.	Wyjście ewakuacyjne	<i>Wyjście ewakuacyjne</i> jest oświetlone lub posiada oznaczenia luminescencyjne. Wyjście otwiera się na zewnątrz, nie jest zamknięte ani w żadnej sytuacji nie jest zablokowane.
Równość	Pojęcie <i>równości</i> oznacza, że każdy powinien być traktowany sprawiedliwie i mieć równe szanse, bez względu na swoje pochodzenie i indywidualne różnice. Równość oznacza również brak jakiegokolwiek <i>dyskryminacji</i> .	Wypadek	Nieoczekiwane i nieumyślnie zdarzenie powodujące obrażenia, chorobę lub śmierć.
Równowaga płci	<i>Równowaga płci</i> oznacza równy odsetek kobiet i mężczyzn.	Zagrożenie	Sytuacja zagrażająca życiu, zdrowiu lub środowisku. Może to obejmować <i>zagrożenia</i> fizyczne, chemiczne, biologiczne, ergonomiczne lub zawodowe.
Różnorodność	<i>Różnorodność</i> odnosi się do rozmaitych podobieństw i różnic między ludźmi, w tym: wieku, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, niepełnosprawności umysłowej lub fizycznej, pochodzenia etnicznego, narodowości, przekonań religijnych, stanu cywilnego lub rodzinnego lub jakiegokolwiek innego wymiaru ich tożsamości.	Zdarzenie potencjalnie wypadkowe	<i>Zdarzenie potencjalnie wypadkowe</i> to nieplanowane zdarzenie, które nie spowodowało obrażeń ani choroby, ale miało ku temu potencjał. Powstaniu obrażeń lub choroby zapobiegło jedynie szczęśliwe przerwanie ciągu przyczynowo-skutkowego.
Substancje zubożające warstwę ozonową	Substancje chemiczne, które niszczą położoną w górnej atmosferze Ziemi ochronną warstwę ozonową. Zaliczają się do nich chlorofluorowęglowodory (CFC), hydrochlorofluorowęglowodory (HCFC) oraz halony, a także inne substancje wytworzone przez człowieka odpowiedzialne za zubożenie warstwy ozonowej. Stosowanie <i>substancji zubożających warstwę ozonową</i> jest kontrolowane zgodnie z protokołem montrealским.	Zespół reagowania kryzysowego	Zespół <i>pracowników</i> posiadających odpowiednie kompetencje do koordynowania działań reagowania kryzysowego, takich jak: ocena sytuacji kryzysowej, natychmiastowe podejmowanie decyzji, wsparcie dla władz lokalnych i służb ratunkowych oraz komunikacja zewnętrzna i wewnętrzna.
Szkolenie zawodowe	Obejmuje wszystkie formy staży, praktyk studenckich i szkoleń, mających cel edukacyjny. <i>Szkolenie zawodowe</i> jest prowadzone we współpracy z lokalną szkołą lub instytucją szkoleniową; lub zostało zatwierdzone jako program szkoleniowy przez właściwy organ; lub służy jako program wprowadzający / zapoznawczy, mający na celu wsparcie stażysty w wyborze zawodu albo kierunku dalszego szkolenia.	Zwolnienie	Sytuacja, w której pracodawca oficjalnie kończy stosunek pracy z jakiegokolwiek powodu. Nie obejmuje ona jednak zakończenia stosunku pracy w wyniku postępowania dyscyplinarnego uzgodnionego z pracownikiem lub niezakwestionowanego przez niego, lub potwierdzonego przez władze. Zwolnienie obejmuje przypadki zwolnień i redukcji zatrudnienia.
Układ zbiorowy	Negocjacje pracodawcy i przedstawicieli <i>pracowników</i> (wybranych przez <i>pracowników</i> w sposób wolny i niezależny).		
Woda wysokiej jakości	Woda, której właściwości fizyczne, chemiczne i biologiczne są zgodne lub zbliżone do limitów lub standardów wody pitnej.		

