



IWAY Standard

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

Wydane przez:
IWAY Council

Data:
2016.04.29

Wydanie:
5.2

Informacja dla czytających,

Niniejszy dokument jest tłumaczeniem IWAY Standard wersja 5.2. 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.

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 biznes, będąc dobrą firmą. Jest to warunek konieczny dla naszego przyszłego rozwoju, który osiągniemy wraz z *Dostawcami* dzielącymi naszą wizję i ambicje.

Podczas pracy ze środowiskiem, warunkami socjalnymi i warunkami pracy kierujemy się podstawowymi zasadami tj.:

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

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

Podstawy

IKEA WAY on Purchasing Products, Materials and Services to Kodeks postępowania Dostawców Grupy IKEA. Obejmuje on minimalne wymagania IKEA w zakresie środowiska, warunków socjalnych i warunków pracy (w tym pracy dzieci).

Podstawą 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)

i uznaje listę sankcji ONZ i działań restrykcyjnych Unii Europejskiej.

Zgodność z prawem i wymagania IKEA

Dostawca IKEA jest zobowiązany do przestrzegania bardziej restrykcyjnych wymagań, jeżeli wymagania IWAY różnią się od wymagań prawnych.

Jeśli wymagania IKEA są sprzeczne z rozporządzeniami i przepisami prawa krajowego, wówczas wiążące będą 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 organizacje zewnętrzne wskazane 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 poprzez ich przestrzeganie możemy je rozwijać.

Ważne jest, żeby wszyscy *Współpracownicy* i zewnętrzni partnerzy biznesowi IKEA rozumieli stanowisko IKEA dotyczące korupcji i jej zapobiegania. Stanowisko to zostało ustanowione w podejściu IKEA do przeciwdziałania korupcji. Zostało ono przekazane wszystkim partnerom biznesowym, także w formie listów, które są podpisane przez wszystkich *Dostawców*.



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. Chemikalia
6. Odpady
7. Sytuacje Awaryjne i Ochrona Przeciwpożarowa
8. Zdrowie i Bezpieczeństwo Pracownika
9. Rekrutacja, Godziny Pracy, Wynagrodzenie i Dodatki
10. Zakwaterowanie
11. Praca Dzieci i **Młodociani Pracownicy**
12. Dyskryminacja
13. **Zaangażowanie Pracowników**
14. **Nękanie, Maltretowanie i Postępowanie Dyscyplinarne**

Definicje i Objasnienia

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 mogą mieć zastosowanie dodatkowe sekcje, np. Leśnictwo lub Transport, które zawierają 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 wzrostu i rozwoju oraz pozbawia je prawa do właściwej edukacji.

Praca dzieci jest definiowana jako praca wykonywana przez *dzieci* poniżej *minimalnego wieku zatrudnienia*, która nie została zatwierdzona przez IKEA jako *praca lekka* lub *praktyki przyuczające do zawodu*, tak jak to zostało określone w „The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers” (Podejście IKEA do przeciwdziałania *pracy dzieci* i wspieraniu pracowników młodocianych).

Minimalny wiek zatrudnienia określony jest przez miejscowe prawo pracy, powyżej którego osoba może być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Może to być 16 lat, 15 lat lub 14 lat w niektórych krajach rozwijających się.

1.2 Praca przymusowa i zniewolenie

Dostawca IKEA nie korzysta z pracy przymusowej, pracy więźniów, nie stosuje metod zniewolenia lub pracy wbrew woli pracownika.

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 z pensji;
- mają prawo opuścić zakład po zakończeniu zmiany;
- nie mogą być pozbawiani 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 biznesu

Zaufanie i przejrzystość w prowadzeniu biznesu z IKEA są zawsze zapewnione.

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

Dostawca IKEA nie stwarza sytuacji poważnego zanieczyszczenia środowiska, które należy rozumieć jako zanieczyszczenie, które z zakładu może się rozprzestrzeniać na dużym obszarze, a którego skutki będą bardzo poważne i kosztowne do naprawienia.

1.5 Poważne zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa

Pracownicy nie mogą być narażani na poważne zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa. Należy rozumieć to jako bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa, które może być przyczyną utraty życia lub trwałego uszkodzenia ciała lub wystąpienia choroby.



IWAY Standard

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

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.

2. Warunki Ogólne

2.1 Zgodność z obowiązującym prawem

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

2.2 Odpowiedzialność IWAY

Wdrożono *procedury* i strukturę, zapewniające zapewnienie oraz utrzymanie zgodności z wymaganiami IWAY.

2.3 IWAY u *poddostawcy*

Wymagania IWAY lub ich odpowiednik, w tym dokument „The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers” (Podejście IKEA do przeciwdziałania *pracy dzieci* i wspierania *pracowników młodocianych*), są przedstawiane przez *Dostawcę* wszystkim jego *poddostawcom* 1 poziomu zaangażowanym w dostarczanie produktów, materiałów i usług dla IKEA.

Dostawca zapewnia sobie 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 dla IKEA są zarejestrowani przez *Dostawcę*.

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

2.5 Informowanie *pracowników o IWAY*

IWAY standard wraz z dodatkowymi sekcjami (jeśli mają zastosowanie) lub jego odpowiednik są komunikowane *pracownikom* 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 na 12 miesięcy, a jej wyniki przechowuje się przez 24 miesiące.

3. Etyka Biznesu

3.1 *Polityka antykorupcyjna*

Polityka antykorupcyjna została opracowana i wdrożona.



IWAY Standard

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

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

3.2 Przejrzyste i wiarygodne dokumenty oraz zapisy

Dokumenty, zapisy, raporty itd. powiązane z IWAY są przejrzyste, poprawne i wiarygodne.

3.3 Szkolenia kadry zarządzającej

Odpowiedni kierownicy i osoby kontaktowe dla IKEA zostali przeszkoleni i znają stanowisko IKEA w kwestii etyki biznesu.

4. Środowisko

4.1 Emisje zanieczyszczeń do atmosfery

Wszelkie obowiązujące regulacje i wymagania prawne w zakresie emisji zanieczyszczeń do powietrza są spełnione, a jeśli jest to wymagane, uzyskuje się niezbędne pozwolenia i wykonuje się odpowiednie testy.

4.2 Hałas zewnętrzny

Wszelkie obowiązujące regulacje i wymagania prawne w zakresie hałasu zewnętrznego są spełnione, a jeśli jest to wymagane, uzyskuje się niezbędne pozwolenia i wykonuje się odpowiednie testy.

4.3 Odprowadzanie ścieków

Ścieki są oczyszczane na terenie *Dostawcy* lub odprowadzane do uprawnionej do tego celu zewnętrznej oczyszczalni ścieków.

Oczyszczalnie ścieków są obsługiwane i eksploatowane w odpowiedni sposób i są dostosowane do rodzaju i ilości ścieków wytworzonych podczas działań operacyjnych.

Personel obsługujący oczyszczalnię ścieków posiada odpowiednie kompetencje.

4.4 Zanieczyszczenie gleby

Działania korygujące związane z zanieczyszczeniem gleby są podejmowane natychmiast.

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

O każdym zidentyfikowanym zanieczyszczeniu powiadamia się odpowiednie instytucje, a postępowanie z nim jest zgodne z zaleceniami tych instytucji. *Dostawca* na bieżąco informuje IKEA o postępach i rezultacie podejmowanych działań.

4.5 Raporty dotyczące działań w zakresie ochrony środowiska

Roczny raport dotyczący działań w zakresie ochrony środowiska jest udostępniony dla IKEA.

Treść, struktura i czas opracowania raportu są określone przez odpowiednią Organizację IKEA. Raport obejmuje co najmniej zużycie wody i energii.

4.6 Ciągłe doskonalenie

Dostawca ocenia bieżący wpływ swojej produkcji i działalności na środowisko.

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

4.7 Zgodność z obowiązującym prawem

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



IWAY Standard

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

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

5. Chemikalia

5.1 Lista chemikaliów wraz z ważnymi MSDS

Lista chemikaliów z aktualnymi Kartami Charakterystyki (*MSDS*) wykorzystywanych w produkcji, działalności lub usługach są tworzone, prowadzone i w sposób *ciągły aktualizowane*.

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

Jeśli wykorzystuje się jedynie zwykłe *środki czyszczące*, materiały biurowe i inne typowe, dobrze znane substancje chemiczne o rozpoznanym niskim ryzyku, wykaz nie jest wymagany, chyba że zobowiązują do tego regulacje i wymagania prawne.

5.2 Procedury dotyczące chemikaliów

Wdrożono udokumentowane *procedury* dotyczące zakupu, przechowywania, obchodzenia się, użytkowania i wykorzystywania chemikaliów oraz *procedury* kryzysowe.

Jeśli wykorzystuje się jedynie powszechne substancje chemiczne o rozpoznanym niskim ryzyku (np. *środki czyszczące*, zwykłe materiały biurowe itd.), procedura nie jest wymagana.

5.3 Kompetencje i szkolenie

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

Program szkolenia i zapisy są dostępne.

5.4 Przechowywanie, użytkowanie i transport chemikaliów

Chemikalia 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 użytkowania związków i substancji chemicznych są zamieszczone w miejscach przechowywania i użytkowania chemikaliów.

Miejsce przechowywania chemikaliów jest wyposażone w podłogę o nieprzepuszczającej powierzchni, która nie przepuszcza chemikaliów. Jeśli potrzebny jest dodatkowy pojemnik zabezpieczający, będzie on w stanie pomieścić objętość odpowiadającą objętości największej beczki/zbiornika.

Wszystkie zbiorniki zawierające *niebezpieczne* płyny, znajdujące się na powierzchni i pod ziemią są monitorowane w celu uniknięcia skażenia lub umożliwienia wczesnego wykrycia uwolnienia się substancji.

5.5 Oznakowanie chemikaliów

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 obowiązującym prawem

Przestrzegane są również regulacje, wymagania prawne i klasyfikacje w zakresie zakupu, przechowywania, użytkowania, wykorzystania i transportu *chemikaliów*, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.



IWAY Standard

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

6. Odpady

6.1 Lista odpadów

Lista odpadów *niebezpiecznych* i innych niż niebezpieczne jest ustanowiona i prowadzona w celu monitorowania typu i ilości wytwarzanych odpadów.

Lista wytwarzanych odpadów wskazuje, które odpady są *niebezpieczne* i jest *ciągle aktualizowany*. Jeśli wykorzystuje się jedynie powszechne, chemikalia o rozpoznanym niskim ryzyku (np. *środki czyszczące, zwykłe materiały biurowe* itd.), lista nie jest wymagana, chyba że jest to wymagane przez regulacje i wymagania prawne.

6.2 Procedury dotyczące odpadów

Wdraża się udokumentowane *procedury* w zakresie użytkowania, przechowywania, transportu, recyklingu i przekazywania odpadów *niebezpiecznych* i innych niż niebezpieczne.

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 powszechnie znane substancje o rozpoznanym niskim ryzyku, (np. *środki czyszczące, zwykłe materiały biurowe* itd.), udokumentowana procedura nie jest wymagana, chyba że jest to wymagane przez regulacje i wymagania prawne.

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*.

Program szkolenia i zapisy są dostępne.

6.4 Przechowywanie, obchodzenie się oraz transport odpadów

Odpady przechowuje się, obchodzi się z nimi oraz transportuje w sposób, który zapobiega zanieczyszczeniu powietrza, gleby i wody, zapobiega ryzyku zapalenia/eksplozji i chroni zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Odpady *niebezpieczne* i inne niż niebezpieczne przechowywane są oddzielnie i w należyłym porządku. Miejsca sortowania i/lub przechowywania odpadów są oznaczone, a beczki/pojemniki są odpowiednio oznakowane.

6.5 Recykling 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 przez prawo.

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

Odpady niebezpieczne nie są spalane ani trwale składowane na terenie zakładu.

6.8 Zgodność z prawa obowiązującym prawem

Kwestie, które nie zostały ujęte powyższymi punktami a dotyczą przechowywania, transportu, recyklingu i usuwania odpadów *niebezpiecznych* i innych niż niebezpieczne podlegają obowiązującemu prawu.



IWAY Standard

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

7. Sytuacje Awaryjne i Ochrona Przeciwpożarowa

7.1 Plany awaryjne

Plany awaryjne zakładów są opracowane i wdrożone.

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

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

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

7.2. Pożary i incydenty pożarowe

Dokumentowane są wszelkie pożary i *incydenty pożarowe*, które mogły spowodować pożar.

Dokumentacja obejmuje analizę przyczyny, jak również działania korygujące i prewencyjne.

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.

Pracownicy są informowani o podstawowych kwestiach bezpieczeństwa przed podjęciem pracy.

Szkolenie obejmuje co najmniej zapoznanie się z odpowiednimi *procedurami* ewakuacji, umiejscowieniem oraz uruchomieniem alarmu.

Program szkolenia i zapisy są dostępne.

7.4 Sprzęt gaśniczy

Dostępny jest odpowiedni sprzęt gaśniczy.

Podręczny sprzęt gaśniczy jest łatwo dostępny, widoczny z daleka, utrzymany w dobrym stanie, a miejsce jego przechowywania nie jest zamknięte.

Sprzęt jest poddawany kontroli wewnętrznej lub kontrolowany przez upoważnione do tego firmy zewnętrzne przynajmniej raz na 12 miesięcy. Przechowuje się zapisy z przeglądów i/lub etykiety umiejscowione na sprzęcie gaśniczym.

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, gdzie zarówno wyjścia jak i drogi ewakuacyjne nie są 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 luminescencyjnymi lub podświetlanymi znakami widocznymi z głównych przejść i są otwarte od wewnątrz. Wyjścia ewakuacyjne otwierają się na zewnątrz, chyba że lokalne prawo stanowi inaczej.

7.6 Alarm ewakuacyjny

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



IWAY Standard

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

Alarm może zostać aktywowany ręcznie i można go usłyszeć lub zobaczyć w każdym miejscu. Przyciski alarmowe są dobrze oznakowane i widoczne oraz działają także w przypadku przerwy w dostawie energii elektrycznej.

7.7 Ćwiczenia ewakuacyjne

Ćwiczenia ewakuacyjne obejmujące wszystkie zmiany, działy i jak 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 wszyscy zostali ewakuowani,
- wyniki ćwiczeń i informacje dotyczące podjęcia ewentualnych działań korygujących.

7.8 Zgodność z obowiązującym prawem

Przestrzegane są regulacje i wymagania prawne związane z ochroną przeciwpożarową, 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 korygujące, działania takie są dokumentowane i realizowane 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 oraz dla poszczególnych stanowisk pracy. Ocena ryzyka w miejscu pracy jest aktualizowana w przypadku zmiany pracy wykonywanych działań operacyjnych.

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 dla raportowania, analizowania, kontroli i postępowania w przypadku wypadków i incydentów.

8.3 Szkolenia BHP

Pracownicy przechodzą niezbędne i odpowiednie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa przed podjęciem pracy przy obsłudze maszyn, sprzętu lub potencjalnie niebezpiecznych operacji. Prowadzone szkolenia są powtarzane zgodnie z prawem i/lub zidentyfikowanymi potrzebami.

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

Program i zapisy ze szkoleń są dostępne.

8.4 Maszyny i pozostały sprzęt

Wszystkie maszyny i pozostały sprzęt używane przy produkcji lub w działalności są bezpieczne i wyposażone w niezbędne zabezpieczenia mające na 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 organy nadzoru technicznego lub inne certyfikowane i upoważnione jednostki zgodnie z wymaganiami prawnymi.



IWAY Standard

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

8.5 Informacje dotyczące bezpieczeństwa

Informacje dotyczące bezpieczeństwa i/lub znaki ostrzegawcze są dobrze widoczne w miejscach ryzyka. Informacje te określają ryzyko lub zagrożenie i sposoby jego minimalizowania. Są one przygotowywane w formie zrozumiałej dla *pracowników* (rysunki i znaki i/lub forma tekstu pisanego, zrozumiałego dla *pracowników*).

8.6 Procedury bezpiecznej pracy

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

8.7 Zagrożenie bezpieczeństwa

Przeciwdziała się i minimalizuje ryzyko 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 dostępne, utrzymywane w odpowiednim stanie, używane i dostarczane bezpłatnie *pracownikom* i gościom w szkodliwych lub potencjalnie ryzykownych miejscach roboczych.

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

8.9 Sprzęt pierwszej pomocy

Sprzęt pierwszej pomocy jest odpowiednio zaopatrzony i dostępny dla *pracowników* na wszystkich zmianach, w każdym budynku, na każdym piętrze oraz we wszystkich ciężarówkach, środkach transportu kolejowego oraz morskiego

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

Sprzęt pierwszej pomocy jest niezamknięty, wyraźnie oznakowany i znajduje się w 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.

8.10 Osoby przeszkolone w zakresie pierwszej pomocy

W czasie 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 lub pielęgniarki. Szkolenia są ponawiane przynajmniej raz na 24 miesiące lub zgodnie z wymaganiami prawa. Zapisy ze szkoleń przechowywane są przez *Dostawców* IKEA i zawierają nazwiska uczestników, daty szkoleń i program szkolenia.

8.11 Warunki pracy i ergonomia

Zapewnia się dobre warunki pracy. Monitorowanie warunków pracy obejmuje m.in. poziom hałasu, temperatury, natężenia światła i jakości powietrza. Przechowuje się protokoły z 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 zaplanować i podjąć działania takie jak częstsze przerwy i zapewnianie odpowiedniego ubioru, wody pitnej lub wiatraków itp.



IWAY Standard

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

Ergonomia warunków pracy jest poddawana ocenie.

W zakładzie opracowuje się i wdraża w życie udokumentowany plan redukcji liczby monottonnych 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 są w rozsądnej odległości od stanowisk roboczych.

8.13 Utrzymanie porządku i higieny

Zapewniona jest higiena i bezpieczne środowisko pracy dla *pracowników* dzięki odpowiedniemu utrzymaniu i porządkowi

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 komunikowana i dobrze znana przez *pracowników*.

8.16 Zgodność z obowiązującym prawem

Przestrzegane są również regulacje i wymagania prawne w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, w tym klasyfikacje, raportowanie oraz kontrole przeprowadzane przez odpowiednie jednostki, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.

Niezbędne działania korygujące z takich kontroli są dokumentowane i realizowane w ustalonych ramach czasowych.

9. Rekrutacja, Godziny Pracy, Wynagrodzenie i Świadczenia

9.1. Raportowanie i kontrole

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

9.2 Procedury rekrutacyjne i agencje pośrednictwa pracy

Wszystkie kroki podejmowane w trakcie procesu rekrutacyjnego oraz wszyscy pośrednicy zaangażowani w proces rekrutacji, muszą być zidentyfikowane i opisane na życzenie IKEA.

Każdy agent rekrutujący *pracowników* posiada uprawnienia 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*.



IWAY Standard

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

Umowa zawiera co najmniej nazwę pracodawcy, imię i nazwisko pracownika, datę urodzenia, stanowisko, wynagrodzenie, godziny pracy, wynagrodzenie za nadgodziny, świadczenia i okres wypowiedzenia.

Informacja o godzinach pracy, wynagrodzeniu za nadgodziny, świadczenia i okresie wypowiedzenia mogą być określone w Regulaminie Pracy lub jego odpowiedniku.

Jeśli *umowa o pracę* zostaje rozwiązana z zachowaniem uzgodnionego okresu wypowiedzenia, nie stosuje się potrąceń z 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.

Listy płac są przechowywane przez *Dostawcę* przez przynajmniej 24 miesiące i obejmują regularne godziny pracy, nadgodziny, pensje wypłacane z pracy akordowej, premie produkcyjne, świadczenia, potrącenia i wynagrodzenie netto.

9.5 Godziny pracy i nadgodziny

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

W szczególnych okolicznościach, określonych w lokalnym prawie i/lub uzgodnionych z lokalną radą pracowniczą/związkami zawodowymi, IKEA może wyrazić zgodę, żeby godziny nadliczbowe były obowiązkowe w krótkim i ograniczonym okresie czasu.

9.6 Jeden z siedmiu dni wolny od pracy

Pracownikowi przysługuje co najmniej jeden dzień wolny od pracy podczas siedmiu kolejnych dni.

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 wysokość 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 na akord, liczbę godzin nadliczbowych z określoną stawką za godzinę, premie, dodatki, potrącenia wynikające z umowy, inne potrącenia i wynagrodzenie netto.

9.8 Urlop

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

9.9 Przerwy

Pracownikom przysługuje odpowiednia ilość czasu wolnego na zjedzenie posiłku i przerwę.

Pracownikom przysługuje przynajmniej jedna przerwa w pięciogodzinnym 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*.



IWAY Standard

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

9.10 Świadczenia

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

9.11 Zgodność z prawa obowiązującym prawem

Przestrzegane są również regulacje i wymagania prawne 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 świadczeniami.

10. Zakwaterowanie

10.1 Warunki mieszkaniowe

Zakwaterowanie zapewnione przez *Dostawcę* lub w imieniu *Dostawcy* gwarantuje odpowiednie i bezpieczne warunki.

Samotnym mężczyznom i kobietom zapewnia się *zakwaterowanie* z podziałem na płeć.

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 odpowiednim 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 ochrony przeciwpożarowej w miejscu *zakwaterowania* są takie same jak w rozdziale 7 niniejszego dokumentu: kompetencje i szkolenie (7.3), sprzęt gaśniczy (7.4), alarm ewakuacyjny (7.6) i ćwiczenia ewakuacyjne (7.7).

Obiekty mieszkalne nie są usytuowane w budynku, gdzie przeprowadza się działania wysokiego ryzyka.

10.4 Zgodność z obowiązującym prawem

Przestrzegane są również regulacje i wymagania prawne w zakresie *zakwaterowania*, które nie zostały omówione w punktach tego rozdziału.



IWAY Standard

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

11. Praca Dzieci i Młodociani Pracownicy

11.1 Zapobieganie pracy dzieci u *Dostawców*

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

11.2 Działania w przypadku pracy dzieci u *Dostawców*

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

- Wszelkie działania podejmowane są w najlepszym interesie dziecka. *Procedura* opisuje wszelkie działania mające na celu usunięcie dziecka ze stanowiska pracy i umożliwienia lepszego oraz bardziej zrównoważonego rozwoju dziecka. *Procedura* jest zgodna z „The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers”.
- W przypadku zidentyfikowania pracy dzieci, IKEA zostaje natychmiast powiadomiona.

11.3 Zapobieganie pracy dzieci u *Poddostawców*

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

11.4 Odpowiedź na pracę dzieci u *Poddostawców*

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

- Wszelkie działania podejmowane są w najlepszym interesie dziecka. *Procedura* opisuje wszelkie działania mające na celu usunięcie dziecka ze stanowiska pracy i umożliwienia lepszego oraz bardziej zrównoważonego rozwoju dziecka. *Procedura* jest zgodna z „The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers”.
- W przypadku zidentyfikowania pracy dzieci u *Poddostawcy* IKEA zostaje niezwłocznie powiadomiona.

11.5 Ochrona młodocianych *Pracowników*

IKEA wspiera legalne zatrudnianie młodocianych *pracowników*. *Młodociani pracownicy* to osoby poniżej 18 roku życia, ale powyżej minimalnego wieku zatrudnienia, które wykonują określoną pracę.

Dostawca zapewnia, że młodociani *pracownicy* zatrudniani są zgodnie z obowiązującym 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 młodocianych *pracowników*.
- Młodociani *pracownicy* nie wykonują *niebezpiecznej* pracy.
- Młodociani *pracownicy* nie pracują w nocy.

12. Dyskryminacja

12.1 *Polityka* i *procedury* przeciwdziałania dyskryminacji

Wdrożono *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, *tożsamość płciową*, wiarę, stan cywilny lub rodzicielski, wiek, przynależność polityczną, narodowość, zdolność fizyczną, *orientację seksualną*, *etniczność* 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 obowiązującym prawem

Przestrzegane są również regulacje i wymagania prawne 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 BHP lub jej odpowiednika.

Omawiane są zidentyfikowane niebezpieczeństwa, ryzyka lub skargi, a wynikiem spotkań są udokumentowane działania, które pozytywnie wpływają na miejsce pracy. Powinno to również zmniejszyć liczbę *incydentów* i *wypadków*, oraz zwiększyć zaangażowanie *pracowników* w miejscu pracy.

Udokumentowane plany i wyniki 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*, zatrudniani bezpośrednio lub przez firmę zewnętrzną, 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 tworzyć 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 niezależnych i wolnych negocjacji ze strony *pracowników*.

13.5 Zgodność z obowiązującym prawem

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



IWAY Standard

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

14. Nękanie, Maltretowanie i Postępowanie Dyscyplinarne

14.1 *Polityka i procedury dotyczące przeciwdziałania nękanii i maltretowaniu oraz postępowanie dyscyplinarne*

Polityka i odpowiednie procedury określające działania zapobiegawcze i korygujące przeciwko nękanii, maltretowaniu oraz zasady postępowania dyscyplinarnego są wdrożone.

Dotyczą one i są przekazywane wszystkim *pracownikom*, w tym również *pracownikom* zatrudnianym przez firmę zewnętrzną.

14.2 *Kary i odwoływanie się*

Dostawca nie bierze udziału, nie wspiera i nie pozwala na używanie kar cielesnych, gróźb, przemocy lub innych form znęcania psychicznego lub fizycznego a także nie stosuje się systemów publicznego ostrzegania i karania.

Pracownicy, w tym *pracownicy* zatrudnieni przez firmę zewnętrzną, mają prawo odwołania się od nagany/ sankcji dyscyplinarnych/zwolnienia. Takie odwołania są zapisywane.

14.3 *Nękanie i Maltretowanie*

Dostawca nie bierze udziału, nie wspiera i nie pozwala na żadne formy *nękania* lub maltretowania w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania *pracowników*, w tym *pracowników* zatrudnionych przez firmę zewnętrzną.

14.4 *Zgodność z obowiązującym prawem*

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



IWAY Standard

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

Definicje i objaśnienia

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

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 karty MSDS są dostępne.

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

Dziecko - każda osoba poniżej 18 roku życia.

Etniczność - kultura dziedzictwa, kim pracownik jest jako człowiek, należącym do określonej kultury ze wspólnym językiem lub dialektem, tradycjami itd.

Tożsamość płciowa - psychologiczna płeć, z którą jednostka się identyfikuje jako kobieta, mężczyzna lub osoba trans płciowa.

Incydent (zdarzenie potencjalnie wypadkowe) – sytuacja w miejscu pracy, która mogłaby w łatwy sposób doprowadzić do urazu człowieka i/lub szkody dla środowiska.

Incydenty pożarowe (zdarzenie potencjalnie pożarowe) – sytuacja prowadząca w łatwy sposób do pożaru, który grozi uszkodzeniem ciała lub uszkodzeniem sprzętu.

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 łańcuchu dostaw, które potencjalnie mogą wykorzystywać pracę dzieci lub pracę przymusową,

Minimalny wiek zatrudnienia - określony jest przez miejscowe prawo pracy, powyżej którego osoba może być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Może to być 16 lat, 15 lat lub 14 lat w niektórych krajach rozwijających się.

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 chemikaliami i ich użycia.

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

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

Odpady niebezpieczne – odpady, które mogą być szkodliwe dla zdrowia i/lub dla środowiska z powodu swoich właściwości chemicznych, fizycznych lub biologicznych (takich jak np. substancje



IWAY Standard

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

łatwopalne, wybuchowe, toksyczne, radioaktywne, zaraźliwe. To m.in. odpady niebezpieczne zidentyfikowane przez prawo.

Ocena ryzyka – szczegółowe 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 korygujących, jeśli byłyby one konieczne.

Orientacja seksualna - homoseksualizm, biseksualizm, heteroseksualizm, panseksualizm i aseksualizm.

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

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.

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

Praca lekka - proste, ograniczone zadania wykonywane pod nadzorem uprawnionej osoby dorosłej, w takim zakresie, aby nie wpływać na zdrowie i bezpieczeństwo *dziecka* i jego prawa do zabawy oraz nauki lub kierunku zawodowego i szkoleń. Wymagania dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia podczas wykonywania lekkiej pracy są takie same jak dla *pracowników młodocianych* (czyli z wykluczeniem niebezpiecznej pracy). W przypadku kiedy miejscowe prawo zezwala, 13-14 latkowie mogą być uprawnieni do wykonywania lekkiej pracy.

Praca dzieci - jest definiowana jako praca wykonywana przez dzieci, która ogranicza prawo *dziecka* do zdrowego wzrostu i rozwoju oraz pozbawia je prawa do właściwej edukacji.

Praca dzieci jest definiowana jako praca wykonywana przez *dzieci* poniżej minimalnego wieku zatrudnienia, która nie została zatwierdzona przez IKEA jako praca lekka lub praktyki przyuczające do zawodu.

Minimalny wiek zatrudnienia określony jest przez miejscowe prawo pracy, powyżej którego osoba może być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Może to być 16 lat, 15 lat lub 14 lat w niektórych krajach rozwijających się.

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

Praca wynikająca ze zniewolenia – rozumiana nie tylko jako praca fizycznie zniewolona, ale także jako praca wiązana z powodu długów finansowych, pożyczek czy depozytów. Patrz także *Praca przymusowa*.

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

Pracownik młodociany - osoba poniżej 18 roku życia, ale powyżej minimalnego wieku zatrudnienia, która wykonuje określoną pracę.

Procedura – usystematyzowany 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.

Praktyki/ staż zawodowy/ szkolenie zawodowe lub program wdrożeniowy: praca która jest wykonywana przez ucznia w wieku przynajmniej 14 lat i jest wykonywana jako:

a) kurs edukacyjny lub szkolenie, za które odpowiedzialna jest szkoła lub instytucja szkoleniowa



IWAY Standard

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

b) lub program szkoleniowy w firmie/ u dostawcy, który został zatwierdzony przez kompetentne władze lub program wdrożeniowy lub program szkoleniowy, przygotowany w celu ułatwienia uczniowi wyboru zawodu lub kierunku kształcenia.

Każde praktyki lub szkolenie zawodowe osoby poniżej 18 roku życia musi być zgłoszone i zatwierdzone przez IKEA przed rozpoczęciem praktyk lub szkolenia zawodowego.

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

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.

Praca więźniów – 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 resocjalizację więźniów. Kryteria opracowane na podstawie konwencji MOP są udostępnione na życzenie.

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

Wypadek – każde zdarzenie, które prowadzi do jakiegokolwiek urazu.

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

Dokumenty Referencyjne

R 1 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (ONZ, 1948)

R 2 Konwencja o prawach dziecka (ONZ, 1989)

R 3 Podstawowe zasady i prawa w pracy (MOP, 1998) 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)