



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

发行：
IKEA Services AB

批准：
INGKA Holding B.V.

日期：
2012.12.01

版本号：
5.1

IWAY 执行标准

简介

指导原则

我们深知，宜家的商业活动会对社会和环境问题产生影响，尤其会对当地和全球的环境、人们的工作条件产生影响。

我们也坚信，作为一家优秀的商业公司，宜家能够开展优秀的商业活动。这是我们将来发展成长的前提条件。我们愿与拥有共同愿景和抱负的供应商一起发展成长。

当进行这些工作时，指导我们的出发点是考虑：

- 儿童的最大利益是什么？
- 员工的最大利益是什么？
- 环境的最大利益是什么？

通过这些原则，我们所开展的工作将继续遵循宜家集团的可持续发展战略：“益于人类，益于地球”。

基本原则

宜家关于产品、材料和服务的采购准则（IWAY）是宜家供应商的行为规范（COC）。包括宜对环境、社会和工作条件的最低要求（包括童工问题）。

IWAY 是依据 1998 年 6 月国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言的八项核心公约，1992 年里约环境与可持续发展宣言，以及联合国可持续发展约翰尼斯堡高峰会议和 2000 年联合国全球契约峰会十项原则制定而成。

宜家奉行《世界人权宣言》（联合国 1948 年）所制定的基本人权准则，且宜家坚决遵守联合国有关贸易制裁及禁运的决议。

法律法规合规和宜家要求

宜家供应商必须满足适用的法律法规或宜家 IWAY 标准具体要求中最严格的要求。

如果宜家的要求与投资当地国家的法律法规相抵触，则应履行当地现行的法律法规。遇此情形，供应商必须立即通知宜家。

保密性

IWAY 的成功实施是建立在供应商与宜家之间的合作、互信与尊重的基础之上。宜家、其员工以及任何由宜家所指派的第三方机构，对任何从供应商处获取的资料报告、研讨内容与书面信息均应视为机密性资料。

商业道德

坚持信任、正直和诚实的价值观是推行 IWAY 的基石，并且是其可持续实施的关键。以此为基础宜家与供应商建立合作关系并通过持续的遵循这些价值观来发展这种关系。

所有宜家员工和外部商业伙伴都应理解宜家对腐败及对其预防的立场和规定。对此，在《宜家防止腐败的政策和标准》中已有明文规定，并且通过卖方信函进行传达，所有的商业伙伴都应签署此信函。



IWAY 执行标准 – 通用章节

1. IWAY 必须项要求
2. 通用条款
3. 商业道德
4. 环境
5. 化学品
6. 废弃物
7. 消防与应急预案
8. 员工健康与安全
9. 招聘、工作时间、工资和福利
10. 住宿
11. 童工和未成年工
12. 歧视
13. 员工参与
14. 骚扰、虐待和惩戒行为

定义和术语表

主要参考资料



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

本文件是IWAY执行标准的通用部分。供应链的特定环节也会有特定的标准，如森林溯源或物流都有附加的要求。

用斜体标出的词句或短语在本文件最后有相应的解释/定义。

1. IWAY 必须项要求

1.1 童工

- 供应商不得使用童工。
- 供应商应建立并保存所有员工的年龄证明文件。

童工定义为雇用儿童工作，而影响其健康成长与发展，并剥夺其接受教育的权利。儿童是指任何年龄低于十五周岁的人，如果当地法律法规规定较高的最低工作或完成义务教育的法定年龄，则以较高的法定年龄为准。如果当地法律法规规定的最低工作年龄是十四周岁，依据对发展中国家的例外条款，则以较低的法定年龄为准。

1.2 强迫性与束缚性用工

不允许雇佣任何强迫性劳工、监狱用工、束缚性劳工或非自愿性劳工。

员工：

- 拥有在供应场地工作的合法权利。
- 只要履行约定的告知义务，可随时结束雇佣关系，而不受到处罚或被扣减工资。
- 在工作班次结束以后，有离开工厂场地的自由。
- 私人文件或私人物品不能被扣留。
- 不应直接或间接缴纳任何与入职和/或雇用相关的费用或佣金。如果招聘机构要求员工缴纳此类费用，供应商应替员工承担。
- 不能被要求提供押金，不能被拖欠工资，也不允许以束缚员工为目的的提前支取工资或借贷行为。

1.3 商业道德

不允许任何与宜家业务相关的腐败或行贿受贿的事件发生，不得伪造任何与IWAY相关的官方文件。

1.4 严重的环境污染

不允许产生任何严重的环境污染。严重的环境污染是指一旦从生产场所向外大面积扩散，将造成严重后果且整改困难、费用昂贵的污染。

1.5 严重的健康或安全隐患

防止员工暴露于严重的健康或安全隐患条件下。严重的健康或安全隐患是指对员工生命有直接危险或可导致员工永久伤害或患病的隐患。

1.6 工作时间

供应商应对所有员工的工作时间和工资进行透明可靠的记录。

1.7 工资

支付给员工的工资应不低于法定最低工资标准。

1.8 员工工伤保险

供应商应给所有员工提供工伤保险，以覆盖工伤事故相关的医疗诊治，并对因工伤事故而造成永久性伤残的人员进行赔偿。

2. 通用条款

2.1 法律符合性

为确保IWAY执行标准中适用的相关法律法规有效执行，宜家供应商应制定一份相应的工作规程。

The original English version is always the legally binding document and Chinese is for reference use only.

英文版是具有法律效力的文件，中文版仅供参考。

第 3 页（共 14 页）



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

2.2 IWAY 职责

宜家 供应商应成立一个团队并建立 规程，以确保和维持 IWAY 要求的执行。

2.3 向下级供应商传达 IWAY

对于所有为宜家提供生产、材料和服务的直接 下级供应商，宜家 供应商应将包括“防止使用童工政策”在内的 IWAY 要求或等同要求予以传达。

宜家 供应商应保留对其 下级供应商进行 IWAY 审核的权利。

2.4 高风险下级供应商的 IWAY

作为条款 2.3 的补充，对于所有为宜家提供生产、材料和服务的直接 下级供应商，宜家 供应商应将其登记备案。

宜家 供应商应按照与宜家合约伙伴所约定的范围和期限，对其直接的 高风险 下级供应商的 IWAY 必须项的符合性进行核实/验证。验证结果应备案并在有需要时提供给宜家。

2.5 向员工传达 IWAY

宜家 供应商应将 IWAY 执行标准，包括适用的特定章节或相应的信息，以明白易懂的语言传达给所有员工。任何情况下，员工都应被告知从何处可以自由获取或阅读 IWAY 执行标准。

2.6 内部审核

宜家 供应商应配备透明可信的 程序来确保并记录 IWAY（或等同要求）的符合性。

至少每 12 个月完成一次验证审核，相关记录应至少保存 24 个月。

3. 商业道德

3.1 反腐政策

应制定并执行一套反腐败 政策。

此 政策应包括 供应商与宜家的业务关系方面的观点，并明确声明贿赂与腐败行为不可接受。

3.2 透明可信的文件与记录

IWAY 相关的文件、记录、报告等应是透明的、准确的和可信的。

3.3 管理层的培训

应对相关管理层及与宜家联系的人员进行商业道德操守培训，使其对宜家在商业道德方面的立场有良好的认知。

4. 环境

4.1 大气排放

应符合所有适用的相关大气排放的法律法规，如有要求，应获取必要的许可证和监测报告。

4.2 厂界噪音

应符合所有适用的厂界噪音污染的法律法规，如有要求，应获取必要的许可证和监测报告。

4.3 污水排放

对污水进行合理的现场处理，或将其外排至有资质的外部污水处理中心进行处理。

污水处理设施（ETPs）应正常运行，并进行维护，污水处理设施应适合于所处理的污水类别和处理量。

污水处理设施的操作人员应具备相应的操作能力。

4.4 土壤污染

一旦发现土壤污染，须立即改善。

The original English version is always the legally binding document and Chinese is for reference use only.

英文版是具有法律效力的文件，中文版仅供参考。

第 4 页（共 14 页）



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

对当前或之前的活动所造成的可能存在的土壤污染风险，应进行调查和评估。

任何已识别的污染应报告给相关官方机构并按照该机构的指导方案进行处理。供应商将该事件的进展和结果，持续通报给宜家。

4.5 环保数据报告

年度环保数据报告应提供给宜家。

报告的具体内容，结构和时间由宜家的相关部门制定，至少应包括水和能源消耗。

4.6 持续改进

供应商应针对生产和运作所造成的当前环境影响进行评估。

应对降低环境影响的可行性计划做好文件存档，并进行定期审查。计划包括可衡量的目标、职责、具体行动和期限。计划的实施所产生的相关结果应做好文件存档。

4.7 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的环保相关的法律法规，都应被遵守。

包括但不限于环保评级、报告、和官方机构的检查。经过检查之后被要求的整改行动应做好文件归档并在要求的期限内完成。

5. 化学品

5.1 化学品清单及其安全技术说明书 (MSDS)

应建立并保存一份持续更新的用于其生产、操作和维护过程中的所有化学品的清单。

清单至少应包括：化学品名称、用途、使用场所和 *安全技术说明书 (MSDS)* 的索引编号。MSDS 应采用员工明白易懂的语言。

除法律法规另有要求，如果只是普通清洁用 *化学品*，办公材料或其它常见的，只具备轻微或常识性风险的 *化学品*，不要求被列入清单，

5.2 化学品操作规程

宜家供应商应制定和执行 *化学品* 的采购、储存、搬运和使用以及紧急情况处理的书面操作程序。

如果仅有普通的，轻微或常识性风险的 *化学品*（如清洁用 *化学品*、常用办公材料等），不要求具备此书面操作程序。

5.3 能力和培训

操作 *化学品* 的员工应具备足够的的能力，并在上岗之前接受了 *化学品* 的采购、搬运、使用和储存的全面培训。

应对该培训进行描述，并确保相关记录可以查阅。

5.4 化学品的储存、使用和搬运

宜家 *供应商* 应采用正确的方式对 *化学品* 进行储存、使用和搬运，防止其泄露挥发到空气、土壤和水中，避免其燃烧/爆炸的风险，保障员工的健康和安全。

在 *化学品* 的储存和操作区域，应张贴化合物和化学物质相关风险和安全使用的相关信息。

储存场所的地面必须是硬化地面，不会造成 *化学品* 渗入。液态 *化学品* 的防泄漏设施应至少能容纳最大桶/罐的容量。所有储存危险性液体的地上/地下储罐都应严格监控以防止污染，或尽早检测出泄漏隐患。

5.5 化学品标识

所有 *化学品* 容器都应做适当的标识，以合适并清楚易懂的方式解释所含的 *化学品*，确保员工知道容器内是何种 *化学品* 物质以及其相应的危险性。

The original English version is always the legally binding document and Chinese is for reference use only.

英文版是具有法律效力的文件,中文版仅供参考。

第 5 页 (共 14 页)



5.6 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的 *化学品* 采购、储存、搬运、使用和运输相关的法律法规，都应被遵循。

6. 废弃物

6.1 废弃物清单

对无害和 *有害废弃物* 应列出清单并做好维护，来监控产生的类别和数量。

该清单应清晰显示何种废弃物是有害的，并 *持续更新*。除法律法规另有要求，如果仅有普通的，轻微或常识性风险的 *化学品*（如清洁用 *化学品*、常用办公材料等），不要求被列入清单。

6.2 废弃物操作规程

宜家 *供应商* 应制定和执行有害和无害废弃物的搬运、储存、运输、回收和处置的书面操作 *规程*。

该操作 *规程* 可防止废弃物挥发和泄漏到空气、地面或水体中，预防燃烧/爆炸的风险；该操作规程应包括相应的应急措施，保障员工的健康和安全。

除法律法规另有要求，如果仅有普通的，轻微或常识性风险的 *化学品*（如清洁用 *化学品*、常用办公材料等），不要求书面程序。

6.3 能力和培训

处理废弃物的员工应具备足够的能力，并在上岗之前接受了废弃物处理的全面培训。应对该培训进行描述，并确保相关记录可以查阅。

6.4 废弃物的储存、处理和搬运

废弃物的储存、处理和搬运方式都应预防对大气、土壤和水的污染，预防燃烧/爆炸的风险，保障员工的健康和安全。

有害废弃物 和无害废弃物都应分开有序地存放。废弃物的分类和/或储存的区域应做好标识，桶/罐都应张贴合适的标签识别。

6.5 废弃物的回收利用

在当地条件和基础设施允许的前提下，宜家 *供应商* 应对废弃物进行分类拣选并进行回收利用。

6.6 有资质的承包商

废弃物运输、储存和最终处置的承包商，必须持有适用的法律法规所要求的许可证。

如果没有找到合适的持有许可证的承包商、运输公司或最终处置的公司，*供应商* 应妥善储存有害废弃物，直至有适当的处置方法为止。

6.7 现场焚烧/填埋

宜家 *供应商* 不允许对 *有害废弃物* 做现场焚烧或填埋。

6.8 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的 *有害废弃物* 和无害废弃物的搬运、储存、运输、回收和处置相关的法律法规，都应被遵循。

7. 消防与应急预案

7.1 突发事件的应急预案

应制定和执行现场突发事件的应急预案。

该应急预案应基于已识别的风险和处理突发事件的操作程序来制定。操作程序的执行应可以达到消除、减少和控制风险的效果。

The original English version is always the legally binding document and Chinese is for reference use only.

英文版是具有法律效力的文件，中文版仅供参考。



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

该应急预案至少包括潜在危险和突发事件描述（火灾、自然灾害、*化学品*事故等），以及应急事件发生期间的疏散方案和人员分工与职责的说明。

7.2 火灾和火灾事件

应对火灾事故或者可能引起火灾的事件做根本原因分析，制定整改和预防措施，并做好文件归档。

7.3 能力和培训

在每个工作区域，包括每个班次都应有足够数量的员工接受培训，学习如何使用消防器材。培训包括如何使用现场安装的消防器材，受训过的员工应至少每二十四个月内接受再次培训。应对该培训进行描述，并确保相关记录可以查阅。

员工在接受入职之前应具备基本的消防安全知识。培训至少包括逃生疏散的程序、报警按钮位置和触发方法。应对该培训进行描述，并确保相关记录可以查阅。

7.4 消防器材

应配备合适的消防器材。

手动消防器材应易于取用，可在远处识别，做好维护且不可上锁。

至少每十二个月对设备进行自检或由外部的资质单位进行检查。检查维护记录应做好归档和/或在设备上贴标签/吊牌。

7.5 逃生路径和紧急出口

所有紧急出口和疏散通道应能保证所有员工迅速安全地撤离。

每个工作区域至少设置两个独立的紧急出口，并确保所有紧急出口和疏散通道畅通无阻。

如果工作场所的人数、房间面积大小、危险等级、工作现场的设置可确保员工在出现紧急情况时能迅速安全地撤离，可以接受此房间只设置一个紧急出口。

所有紧急出口和疏散通道都应设置灯箱或自发光标识，并在主通道清晰可见，且不能上锁。除当地法规另有要求，紧急出口的门必须向外开启。

7.6 疏散警铃

应配备独立的、功能良好的、可持续报警的警铃装置，在出现紧急情况时警示所有员工，并确保他们能从工作场所迅速安全地撤离。在充满噪音的工作场所，应用光信号警报来进行补充。

疏散警铃可手工启动，且确保能在所有区域听见或看见。警铃按钮应有清晰明确的标识，并且在断电时也能正常工作。

7.7 疏散演习

至少每 12 个月做一次疏散演习，包括所有班次和部门，并要求尽可能多的员工参加。

应指定专人在疏散发生时负责清点人数，以确保所有员工都已从现场撤离。

疏散演习的记录应做好维护，且至少包括演习的日期和时间、班次信息、疏散需要的时间、并验证所有人员都成功疏散、演习效果、以及是否需要整改行动。

7.8 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的消防安全包括防火等级、报告和消防局的检查相关的法律法规，都应被遵行。在这些检查后如要求整改行动，应做好文件归档并在规定的期限内完成整改。

8. 员工健康与安全

8.1 工作场所风险评估

对整个工作场所和所有车间都应做风险评估。工作场所风险评估应根据生产的变化持续更新。



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

应逐步削减风险来源（如降低噪音等级，改进机器安全性，使用安全操作规程和改善空气质量等）来减少个人防护用品（PPE）的使用。

8.2 工伤事故和意外事件

应针对工伤事故和意外事件而建立和执行汇报、分析、跟进和处理的*操作规程*。

8.3 健康和安全教育

在操作机器、设备或从事有潜在危险的作业前，所有*员工*都必须接受必要的足够的*安全培训*。培训应依照法规和/或识别出的新需求进行更新。

入职培训应包括日常工作中健康和安全的*相关信息*。应对该培训进行描述，并确保相关记录可以查阅。

8.4 机器和其它设备

为预防工伤事故发生，用于生产和辅助生产的所有机器与设备都应能安全使用并安装必要的安全防护装置。

机器和其它设备如叉车、自动扶梯、自动门、起重机械/升降机等，都应按照法律要求经官方机构或其它经认证或授权的人员做技术检验并得到认证。

8.5 安全信息

应在风险区域张贴清晰可见的安全信息和/或警示标识。信息应描述风险或危害，以及如何最小化暴露程度，以明白易懂的方式(可使用图片、图形说明和/或用*员工*易懂的语言写明)告知*员工*。

8.6 安全作业操作规程

应执行*安全操作规程*，旨在确保将与危险性作业相关的工伤和患病的风险降至最低。危险性作业指的是密闭空间作业，高空作业，移动升降平台或起重机械作业等。

8.7 安全隐患

应将职业病隐患或其它有工伤事故风险的工作场所的危害降至最低。

工作场所危害包括但不限于电路板松动，厂内运输，楼梯损毁，电线破损，未接地的机器设备，地板洞陷，货物不当堆放等。

8.8 个人防护用品(PPE)

在任何有危害或潜在风险的工作区域，应为所有*员工*和访客免费提供合适的*个人防护用品*和特种劳动防护服，并做好维护。

在需要佩戴*个人防护用品*的场所设置清晰的提示标识。

8.9 急救设施

*急救设施*应配备充足，便于每栋建筑和每个楼层的所有班次*员工*取用；货车、火车和船只里也应配备*急救设施*，以便其操作人员取用。

*急救设施*应根据工厂规模、作业内容、活动范围以及潜在的伤害风险来配备。

*急救设施*不能上锁，存放位置应做好清晰标识；且确保在出现紧急情况时能容易快速地取得，应通过定期维护和检查来确保其完备有效。

8.10 急救员

在工作期间的所有班次都应有足够的受过急救培训的人员，急救员应易于辨认/找到。

急救培训应由持有资格证书的专业培训师、医生或护士进行。受训过的急救员应至少每24个月内重新接受培训，或依据法律要求实行。*供应商*应保留培训记录，包括参加者的姓名、培训日期和培训内容的简介。

8.11 工作环境和人体工学

应提供良好的工作环境。对工作场所的环境进行监控，包括但不限于对噪音、温度、光线、空气质量的监控，并保留其所要求的测量数据/报告。

The original English version is always the legally binding document and Chinese is for reference use only.

英文版是具有法律效力的文件,中文版仅供参考。

第 8 页 (共 14 页)



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

高温期间的室内工作场所可接受与户外等同的温度，但必须有棚顶遮蔽，避免曝晒。应实施和筹划更多的措施来降低高温对员工的影响，如增加休息频次、提供适合的工作服、饮用水或电风扇等。

应对工作场所的人体工学进行评估。

应制定和执行书面的计划方案来减少能导致永久性伤害的单一反复的作业和工位。

8.12 饮用水

应为所有员工免费提供洁净的饮用水。饮水设施应进行适当的维护，并设置在距离工作区域合理的范围内。

8.13 卫生设施和管理

应做好清洁卫生的管理，以保障员工工作环境的卫生与安全。

所有设施都应定期做好清洁与保养。

应有足够数量的盥洗设施与厕所。

8.14 休息区域

应提供足够多的区域供员工在工休期间休息和饮食。

应给员工提供适当的就餐场所。确保该场所的清洁卫生、环境良好并与生产环境如噪音、粉尘等隔离，且至少配有椅子/长凳和桌子。

8.15 酒精和药品/毒品

应制定关于酒精和药品/毒品政策，以防止员工的工作受到酒精、毒品或任何妨碍作业安全的物质的影响。应对该政策进行积极宣导，并得到所有员工的认同。

8.16 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的健康和安全问题包括分类、报告和官方机构的检查相关的法律法规，都应被遵行。在这些检查以后如要求整改行动，应做好文件归档并在规定的期限内完成整改。

9. 招聘、工作时间、工资和福利

9.1 官方机构的报告与检查

劳动监察或相应检查后要求做的整改行动应做好文件归档，并在规定的期限内完成。

9.2 招聘程序和招聘代理

如果使用劳务中介来招聘员工，招聘流程的所有步骤和在整个流程中涉及到的所有劳务公司都应做好识别和记录，并在有需要时提供给宜家。

所有招聘员工的劳务中介都应经法律认可才允许进行招聘活动。

9.3 雇用合同

应在员工开始工作之前签署一份书面的雇用合同，用员工可理解的方式写明雇用条款。

合同至少应包括雇主名称、员工姓名、出生日期、职位、工资、工作时间、加班费的支付、福利和离职提前通知期。

关于工作时间、加班费的支付、福利和离职提前通知期的信息可表述在员工手册或相应文件中。

如果员工在符合合同规定的通知期的要求下提出终止合同，不可克扣该员工的工资。

9.4 工资及出勤记录

应保留每个员工的书面的工资和出勤记录。

工资记录应至少保留 24 个月，包括正常工作时间和加班时间，计件工资、生产奖金、补贴、扣除项、应发工资和实发工资。

The original English version is always the legally binding document and Chinese is for reference use only.

英文版是具有法律效力的文件，中文版仅供参考。

第 9 页 (共 14 页)



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

9.5 工作时间和加班时间

员工每周的工作时间不可超出60小时，包括加班时间。加班必须出于自愿。

9.6 七天之内休息一天

员工每七天应至少休息一天。

9.7 工资

员工的工资，包括加班费，必须按规定支付周期支付，至少每月支付一次。

员工工资扣除部分不得超出 20%，且扣除后的工资不低于法定最低工资标准。
法定扣除项（如税或养老金）或协定的扣除项如餐费、住房费用和工会会费，不包括在 20% 内。

员工不得被要求交纳任何押金。

除法律法规另有要求，如果因为雇主原因而造成员工短期停工，则支付的工资不得低于法定最低工资。

应向员工提供工资条，写明完整的工资支付信息，包括工作天数、应发工资/计件工资、不同时间段(平时、周末、法定节假日)的加班时间和加班费、奖金、补贴和法定扣除项、其它扣除项和实发工资。

9.8 休假

员工应享受法定、当地习俗和标准规定的假期。

9.9 休息

员工享有适当的用餐和休息时间。

员工享有每工作5小时至少有一次不少于 30 分钟的休息，否则必须有 *供应商* 与员工通过当地的工会或员工代表达成的书面协议。

9.10 福利

向员工提供所有法定的福利如医疗保险、社会保险、养老金等。

9.11 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的员工雇用相关的法律法规，都应被遵行。

包括但不限于和雇用流程、协议、工作时间、工资、休假和福利等相关的法律法规。

10. 住宿

10.1 住宿条件

如果 *供应商* 提供 *住宿*，必须面积充足，环境安全，男女分开。

员工在休息时间内自由出入其住所的权利不得受到限制。

平均居住面积不得低于 3.8 m² /每人。

*住宿*场所应配有足够的通风和/或供暖设施。

*住宿*房间应可内外上锁，且每个员工有可上锁橱柜来放置私人物品。

员工享有单独的床/床垫或席子。

10.2 住宿卫生管理

所有 *住宿*配套设施做定期清洁，保持良好的状态。

应有适当数量和合理的舒适标准的盥洗设施和厕所。

所提供的饮食服务或就餐的区域都应符合当地卫生法规的要求。



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

10.3 住宿安全

紧急出口和疏散通道应能确保所有员工快速安全疏散。

作为最低要求每个楼层应设有两个单独的紧急出口，所有紧急出口和通道不得被堵塞，且不得上锁。

对住宿场所的防火安全要求同于本文件章节的要求：能力和培训（7.3）、消防设施（7.4）、疏散警铃（7.6）和疏散演习（7.7）。

住宿场所不得与高风险作业区设置在同一建筑内。

10.4 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的住宿相关的法律法规，都应被遵循。

11. 童工和未成年工

11.1 供应商禁止使用童工

供应商应建立防止使用童工的书面程序，并持续执行来禁止使用童工。

11.2 供应商童工补救措施

供应商应建立书面程序来确保一旦发现童工，能依据此程序立即作出改善措施。

- 所有改善措施应最有利于儿童的最大利益。补救程序应规划出将儿童移出工作岗位的所有措施，并给儿童的发展提供更加可行和可持续的选择。补救操作程序应与“宜家禁止使用童工政策”保持一致。
- 如发现使用到童工，须立即向宜家通报。

11.3 下级供应商禁止使用童工

供应商应建立并执行书面程序旨在防止其下级供应商使用童工。

11.4 下级供应商童工补救措施

供应商应建立书面程序来确保其下级供应商一旦发现童工，能依据此程序立即作出改善措施。

- 所有改善措施应最有利于儿童的最大利益。补救程序应规划出将儿童从工作岗位转移的所有措施，并给儿童的发展提供更加可行和可持续的选择。补救操作程序与“宜家禁止使用童工政策”保持一致。
- 如发现其任何下级供应商使用到童工，须立即向宜家通报。

11.5 未成年工的保护

宜家支持合法地雇用未成年工。未成年工，是指已满法定年龄但未满十八周岁的青年人。

供应商应确保未成年工的雇用符合适用的法律要求，并保障其工作的性质和环境不损害未成年工的健康、安全及精神。

- 供应商应为未成年员工识别合适的工种。
- 未成年员工不得从事有害的工作。
- 未成年工不得上夜班。

12. 歧视

12.1 反歧视政策和程序

应制定反歧视的政策和针对反歧视问题的预防和整改的程序，此政策和程序应得以执行。

12.2 歧视

不得出现因种族、宗教、信仰、性别、婚姻或生育状况、年龄、政治背景、国籍、残疾、健康、性别取向或其它任何理由歧视员工。



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

除有法律法规限制，所有员工（无论合同工或者外包工），都享有相同的权利和福利。

12.3 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的歧视相关的法律法规，都应被遵行。

13. 员工参与

13.1 工作环境

应通过成立健康安全委员会或等同的组织，使员工能对工作场所的IWAY相关问题的改进活动施加影响。参与途径应书面化且告知与员工。

书面记录好所有的活动，注明已识别出的危害和风险、应该关注的问题点和跟进的结果，以持续改进工作环境。减少工伤事故和事件的数量，增加员工在健康安全工作中的参与度。

应向员工公开所有的信息包括书面的计划和改进结果。

13.2 申诉程序

应制定书面的程序，指导员工如何反映和投诉 IWAY 相关问题，如歧视、骚扰或虐待等。员工应熟知申诉程序。

申诉程序应包括员工如何向供应商直接反映问题和进行投诉，此申诉程序适用于所有员工（无论合同工或者外包工）。

13.3 结社自由

员工有权加入、组建或退出自己所选择的工会。供应商应尊重此项权利，并确保员工不会因此而受到报复、干涉、胁迫或骚扰。

在自由结社受到法律管控、限制或禁止的国家，供应商不得阻止员工独立自主地形成员工代表的替代形式。

13.4 集体谈判

员工有自由行使劳资双方的集体谈判的权利，不得受到报复、干涉、胁迫或骚扰。

在集体谈判受到法律管控、限制或禁止的国家，宜家供应商不得阻止员工独立自主的员工谈判的替代形式。

13.5 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的员工权利相关的法律法规，都应被遵行。

14. 骚扰、虐待和惩戒行为

14.1 反对骚扰、虐待和惩戒行为的政策和程序

应制定政策和执行有效程序来陈叙对骚扰、虐待和惩戒行为的预防措施和整改行动。

这些政策和程序应涵盖并传达给所有现场的员工，包括承包商和下级承包商的员工。

14.2 惩罚与申诉

供应商不得参与、支持或允许体罚、暴力恐吓或其它形式的精神和身体强迫，且不得使用任何公开的警告和惩罚系统。

员工，包括承包商和下级承包商的员工有权就训斥/惩戒行为/解雇提出申诉。这些申诉必须记录。

14.3 骚扰与虐待

供应商在工作场所和提供的住宿场所，不得参与、支持或允许任何形式骚扰或虐待员工，员工包括合同工和外包工。



14.4 法律法规的符合性

以上章节未包括的所有适用的骚扰、虐待和惩戒行为相关的法律法规，都应被遵守。

定义和术语表：

事故：造成任何形伤害的每一个事件都称为事故。

住宿：是指由雇主为员工个人、家庭成员或集体提供的住房安排，包括睡眠住所或包含不同房间的整个建筑。

车辆上的司机驾驶室不视为住宿设备/住处。

束缚性用工：不仅是指员工身体受束缚，而且也指由于财物、贷款或押金等原因受到束缚。也可见*强制性用工*。

化学品：化学品是指化学物质和化学产品，包括但不限于：润滑油、柴油、胶水、油漆、溶剂、颜料、染料、固化剂、着色剂、石蜡、酸、盐、添加剂、汽油等。

集体谈判：是指雇主和员工代表（由员工自由独立选举产生）之间的谈判。

持续更新：是指当生产、运作或服务有所改变时，相应的文件随之进行更新。例如引进一种新的化学品，即要求更新化学品清单并备好相关的材料安全技术说明书。

高风险下级供应商：高风险的*下级供应商*由宜家相关组织界定，基于以下定义：如果运行的工序被认为对环境和员工的健康安全有潜在高风险危害，或隶属于易出现童工或强制劳工及*束缚性用工*的行业或供应系统，此类*下级供应商*即被定义为高风险*下级供应商*。

雇佣合同：是指个人和公司在同意工作的前提下，所签订的有期限和条款规定的协议。也可由聘任书或录取信代替。

火灾事件（未遂事故）：是指侥幸未对人员和/或设备造成伤害/损坏的火灾的情况。

急救设施：不只包括急救箱，还包括其它在风险评估过程识别出需要的其他类型的设备，如洗眼器、紧急淋浴装置、颈托、心脏起搏器、担架等。

强制性用工：是指员工的所有劳动或服务都是出于害怕被惩罚或没收任何个人财物（如身份证、护照等）而被迫进行，以及员工非自愿进行的工作。

骚扰：包括任何无礼行为，言论以及羞辱性、侮辱性或引起困窘、或任何胁迫或恐吓的要求和行为。包括但不限于：

- 严重或反复发生的粗鲁、有辱人格或挑衅的言语
- 表现出的男性至上、种族主义或其它挑衅的图片、海报；
- 恐吓、胁迫或报复。

危险废弃物：危险废弃物是指因其化学的、物理的、或者生物的特质，对公共健康和/或环境能够造成危害的废弃物（如具有易燃、易爆、有毒、辐射或传染性等特点），包括但不限于当地法律所识别的危险废弃物。

事件（未遂事故）：是指在工作场所侥幸未对人员和/或环境造成伤害或损害的事件。



IWAY 执行标准

在产品、材料和服务的采购中对环境、社会与工作条件的最低要求

IWAY 要求或等同要求：如果供应商本身有良好发展和执行能覆盖到 IWAY 所有相关项的要求、系统和程序，宜家基于逐案处理，可视作该供应商的要求、系统和程序等同于 IWAY。

安全技术说明书(MSDS)：全称为材料安全技术说明书(MSDS)或国际统称为安全技术说明书(SDS)（也称为PSDS，产品安全技术说明书）的书面文件，为员工和应急人员提供操作程序来安全的处理或使用化学物质。

PPE（个人防护装置）：包括但不限于如：安全帽、护目镜、手套、靴子、耳塞、围裙、面具等。

政策：由公司管理人员设立，规划和强制执行的基本准则及相应的指导路线，旨在引导和界定长期目标追求中所采取的行动措施。

监狱用工：IWAY要求所有宜家公司的供货和服务中严格禁止监狱用工。如有政府项目旨在支持个体重返社会的积极融合，可酌情考虑逐案研究处理。具体标准基于国际劳工组织公约，可根据要求提供。

风险评估：是指针对可能对人员造成危害的工作场所进行全面的细致检查，从而估量出采取的预防措施是否足够，并在必要的情况下做出改善行动。

操作规程/程序：是指针对某一行为或工序所制定的专门的工作流程并进行结构化的描述，通常以书面形式呈现，但也可简化，以图片，指令标识或图表等形式呈现。

下级供应商：定义为为宜家供应商提供服务、原材料、部件，和/或生产的公司。

供应商：在此文件中是指任何涉及为宜家集团公司供货和/或运输货物、部件、材料或服务的销售商、贸易商或服务提供机构。此定义也使用于其他IWAY相关文件。

员工：此文件中的员工包括自聘员工、现场临时工、计件员工、含外籍员工在内的劳务派遣工、见习员工以及试用期内的员工。

主要参考资料

- R 1 世界人权宣言（联合国 1948 年）
- R 2 儿童权利公约（联合国 1989 年）
- R 3 工作中基本原则和权利宣言（ILO 1998）及相关公约。
- R 4 职业安全和健康公约（ILO 第 155 条公约）
- R 5 联合国全球盟约的 10 项原则（联合国 2000 年）。