



IWAY

STANDARD

Dieses Dokument ist eine offizielle Übersetzung ins Deutsche.

*Der IKEA Weg zur verantwortungsvollen Beschaffung von
Produkten, Dienstleistungen, Materialien und Komponenten*

IWAY STANDARD - AUSGABE 6.0 VERÖFFENTLICHT SEPTEMBER 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019



Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG 3

IWAY PRINZIPIEN 9

! **ALLGEMEINER TEIL** 10
(Anforderungen für alle Lieferanten)

+ **ZUSÄTZLICHE ABSCHNITTE**
*(Spezifische Anforderungen für Lieferanten sind als
separate Dokumente verfügbar)*

 **ABSCHNITT UNTERKUNFT**

 **ABSCHNITT TIERWOHL**

 **ABSCHNITT FORSTWIRTSCHAFT**

 **ABSCHNITT TRANSPORT**



Die Vision von IKEA ist, einen besseren Alltag für die vielen Menschen zu schaffen

Für die Zwecke dieses Dokuments bezeichnet „wir“ alle Unternehmen, die unter dem Dach der IKEA Marke arbeiten, und „Sie“ alle Zulieferbetriebe eines IKEA Unternehmens.

Wir („IKEA“) wollen langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten, Dienstleistern und anderen Vertragspartnern (nachstehend „Zulieferbetriebe“) aufbauen, die unsere Vision teilen. Darum haben wir IWAY entwickelt, den IKEA Way of Responsibly Procuring Products, Services, Materials and Components.

IWAY formuliert die Erwartungen, die wir in Bezug auf den Schutz von Mensch, Tier und Umwelt an Sie als *Zulieferbetrieb* in der *IKEA Wertschöpfungskette* haben.

Unsere bisherigen Erfahrungen mit IWAY haben gezeigt, dass *Mitarbeitende* produktiver sind, Ressourcen effizienter genutzt werden und Unternehmen erfolgreicher sind, wenn Mensch, Tier und Umwelt mit Respekt behandelt werden. Auch unsere Kunden profitieren davon, denn sie können sicher sein, dass alle Waren, die IKEA verkauft, verantwortungsvoll produziert, transportiert, geliefert und montiert werden und dass die *Zulieferbetriebe* unserer Einrichtungshäuser, Kundenkontaktpunkte und Produktionsstätten gute Sozial-, Umwelt- und Tierschutzbedingungen gewährleisten.

Bei unserer Arbeit mit IWAY lassen wir uns von folgenden Fragen leiten:



WAS IST IM BESTEN INTERESSE DES KINDES?



BEWIRKT DIE MASSNAHME ETWAS POSITIVES FÜR DIE UMWELT?



WAS IST IM BESTEN INTERESSE DER MITARBEITENDEN?



FÖRdert DIE MASSNAHME DAS TIERWOHL?

Wir sind entschlossen, verantwortungsvolle Beschaffungsgrundsätze auf allen Stufen der IKEA Wertschöpfungskette zu fördern.

Durch die Anerkennung von IWAY verpflichten Sie sich zu Folgendem:

Verantwortung

Sie sind dafür verantwortlich, zu jeder Zeit die lokalen, nationalen und internationalen Gesetze sowie alle IWAY Must und IWAY Basic Anforderungen einzuhalten, die im IWAY Standard beschrieben sind.

Offenheit

Sie sind offen und ehrlich in Bezug auf Bereiche, in denen in Ihrem Unternehmen noch Verbesserungsbedarf besteht.

Ständige Verbesserung

Wir wissen, dass die Umsetzung des IWAY Standards Zeit und Anstrengung erfordert. Dennoch möchten wir Sie dazu anhalten, das Prinzip der ständigen Verbesserung anzunehmen, Ihre IWAY Compliance immer weiter zu verbessern und die IWAY Basics zu übertreffen, wo es geboten ist.



Wir erkennen an, dass auch unsere Mitwirkung entscheidend ist.

Wir bemühen uns um eine faire und offene Zusammenarbeit mit Ihnen. Das bedeutet:

Gleiche Maßstäbe:

Wir wollen intern die gleichen Ansprüche erfüllen, die wir auch an Sie stellen.

Dialog

Wir pflegen eine offene Kommunikation mit allen unseren *Zulieferbetrieben* und freuen uns über jedes Feedback zu unserer Leistung und unserem Verhalten.

Unterstützung

Wo immer es möglich ist, bieten wir Ihnen praktische Unterstützung bei der Entwicklung eigener, an Ihre Arbeitsabläufe angepasster Prozesse, damit Sie die Anforderungen des IWAY Standards erfüllen und kontinuierlich verbessern können.



Die IWAY Grundsätze und Anforderungen basieren auf international anerkannten Standards und Prinzipien

Sie spiegeln unser Bekenntnis zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) wider und basieren auf den Zehn Prinzipien des UN Global Compact. Bei der Entwicklung unserer Anforderungen haben wir uns außerdem auf die Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs) und die Jahrhunderterklärung der ILO über die Zukunft der Arbeit gestützt.

IWAY ist folgendermaßen aufgebaut:

Prinzipien:

Die Prinzipien legen den IKEA Standpunkt zur verantwortungsvollen Beschaffung von Produkten, Dienstleistungen, Materialien und Komponenten fest.

Teilbereiche/Abschnitte

Die Teilbereiche fassen IKEA Anforderungen in bestimmte Kategorien zusammen, die je nach Tätigkeitsbereich oder *Aufbau des Zulieferbetriebs* anwendbar sind.

DIE IWAY ANFORDERUNGEN SIND FOLGENDERMASSEN

GEGLIEDERT:

MUST

Anforderungen, die während der Zusammenarbeit jederzeit erfüllt sein müssen.

BASIC

Anforderungen, die innerhalb von 12 Monaten ab der ersten Lieferung oder Leistungserbringung erfüllt sein müssen.

ADVANCED

Anforderungen, die über die Mindestanforderungen hinausgehen und zusätzliche Schritte für nachhaltigere Geschäftspraktiken erfordern. Sie können abhängig von der Schwerpunktsetzung der betreffenden IKEA Organisation verbindlich sein oder nicht.

EXCELLENT

Anforderungen, die über die Mindestanforderungen hinausgehen und zusätzliche Schritte für nachhaltigere Geschäftspraktiken erfordern. Sie können abhängig von der Schwerpunktsetzung der betreffenden IKEA Organisation verbindlich sein oder nicht.

Es werden stets die anspruchsvollsten Anforderungen (gesetzliche Vorschriften oder IWAY Anforderungen) erfüllt. Sollten die IWAY Anforderungen geltendem Recht widersprechen, so gelten die gesetzlichen Vorschriften vorrangig. In einem solchen Fall muss IKEA sofort informiert und eine Alternativmöglichkeit ermittelt werden, die betreffende IWAY Anforderung zu erfüllen.

Wir unterstützen Bemühungen zur Angleichung von Anforderungen und Arbeitsweisen

IKEA erkennt an, dass *Zulieferbetriebe* gegebenenfalls einen eigenen Verhaltenskodex haben, mit dem Verhaltenskodex eines anderen Auftraggebers arbeiten oder nach einem Nachhaltigkeitsprogramm zertifiziert sind, das mit IWAY vergleichbar ist. IKEA unterstützt alternative Ansätze zur Umsetzung der IWAY Anforderungen. IKEA behält sich jedoch das Recht vor, zu entscheiden, ob ein Ansatz vergleichbar ist oder nicht.

Die erfolgreiche Umsetzung von IWAY erfordert Kooperation, gegenseitiges Vertrauen und Respekt

Alle Beobachtungen, Gespräche und Informationen in Zusammenhang mit Ihrem Betrieb werden von IKEA, unseren Mitarbeitenden und von IKEA ernannten Dritten vertraulich behandelt. Alle in Zusammenhang mit IWAY erhobenen Daten werden sorgfältig gehandhabt und allein zum Zweck der Überprüfung Ihrer IWAY Compliance genutzt.

Die offizielle Sprache des IWAY Standards ist Englisch

Diese offizielle Übersetzung ins Deutsche wurde seitens INGKA als Vertragsgrundlage akzeptiert und freigegeben.

Glossar

Die *kursiv* gedruckten Begriffe sind im Glossar erläutert.



IWAY Prinzipien

1

Die IWAY Prinzipien werden durch effektive *Routinen* und einen offenen Dialog umgesetzt

2

Das Geschäft wird gesetzeskonform und mit Integrität geführt

3

Kinder werden geschützt, Möglichkeiten zum Lernen geschaffen und das Familienleben gefördert

4

Die grundlegenden Arbeitsrechte werden respektiert

5

Die *Mitarbeitenden* erhalten Freizeit, werden verantwortungsvoll bezahlt und erhalten Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung

6

Die Gesundheit und Sicherheit der *Mitarbeitenden* wird geschützt

7

Die Arbeits- und Lebensbedingungen sind angemessen

8

Die Umwelt wird geschützt

9

Ressourcen, einschließlich Wasser und Abfall, werden nachhaltig und zirkulär verwaltet

10

Tiere werden unter würdigen Bedingungen gehalten



IWAY STANDARD **ALLGEMEINER TEIL**

Anforderungen an alle Zulieferbetriebe

Dieses Dokument ist eine offizielle Übersetzung ins Deutsche.

1 Die IWAY Prinzipien werden durch effektive Routinen und einen offenen Dialog umgesetzt

LEISTUNGSMANAGEMENT



- G 1.1 Die Verantwortung und Zuständigkeit für die Umsetzung von IWAY wurde auf einen oder mehrere *Mitarbeitende* der Führungsebene übertragen.
- G 1.2 Es werden mindestens einmal in einem Zeitraum von 12 Monaten interne Audits zur Überprüfung der Einhaltung der IWAY Anforderungen durchgeführt.



- G 1.3 Es sind schriftlich dokumentierte Richtlinien und *Routinen* zur Umsetzung von IWAY vorhanden.
- G 1.4 Es wurden Indikatoren und Pläne zur Messung und Verbesserung der IWAY Performance festgelegt.

LIEFERKETTENMANAGEMENT



- G 1.5 *Sublieferanten* von Produkten, Dienstleistungen, Materialien oder Komponenten in der IKEA *Wertschöpfungskette* werden nach den Vorgaben der IKEA Organisation erfasst und dokumentiert (Mapping).
- G 1.6 IWAY wird bei *Sublieferanten* von Produkten, Dienstleistungen, Materialien oder Komponenten in der IKEA *Wertschöpfungskette* nach den Vorgaben der IKEA Organisation umgesetzt und die Einhaltung überprüft



- G 1.7 Soziale und Umweltrisiken in der IKEA *Wertschöpfungskette* sind identifiziert und Maßnahmen zur Minderung ergriffen.

DIALOG ZWISCHEN MITARBEITENDEN UND FÜHRUNGSEBENE

BASIC

- G 1.8 Die *Mitarbeitenden* werden über ihre Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit IWAY informiert.
- G 1.9 Es wird ein strukturierter Dialog mit den *Mitarbeitenden* über IWAY geführt.



2 Das Geschäft wird gesetzeskonform und mit Integrität geführt

GESCHÄFTSETHIK

MUST

- G 2.1 Vertrauen und Transparenz im Zusammenhang mit dem IKEA Geschäft sind sichergestellt. Versuchte Gesetzesverstöße, Dokumentenfälschungen, Betrugs- oder Korruptionshandlungen werden nicht gebilligt.

BASIC

- G 2.2 Alle anzuwendenden Gesetze und Richtlinien in Zusammenhang mit IWAY werden eingehalten und die erforderlichen Genehmigungen liegen vor.

3 Kinder werden geschützt, Möglichkeiten zum Lernen geschaffen und das Familienleben gefördert

SCHUTZ VON KINDERN

MUST

- G 3.1 Es wird keine *Kinderarbeit* praktiziert. Alle mutmaßlichen oder bestätigten Fälle von *Kinderarbeit* sind sofort an IKEA zu melden.

BASIC

- G 3.2 Es werden keine *Kinder* unterhalb des gesetzlichen *Mindestarbeitsalters* als Arbeitskräfte eingesetzt. *Auszubildende* sind mindestens 14 Jahre alt. Die *Ausbildung* ist mit einem *Ausbildungsprogramm* verbunden.
- G 3.3 *Kinder*, ob *minderjährige Mitarbeitende* oder *Auszubildende*, verrichten keine *gefährlichen Arbeiten* oder *Nacharbeit*.

MÖGLICHKEITEN FÜR ARBEIT UND LERNEN

BASIC

- G 3.4 Arbeitsmöglichkeiten für minderjährige Mitarbeitende werden ermittelt und gefördert.

ADVANCED

- G 3.5 Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder werden ermittelt und gefördert.

MÖGLICHKEITEN FÜR DAS FAMILIENLEBEN

ADVANCED

G 3.6 *Die Mitarbeitenden erhalten Unterstützung bei der Kinderbetreuung über das gesetzlich festgelegte Minimum hinaus.*



4 Die grundlegenden Arbeitsrechte werden respektiert

FREIHEIT DER MITARBEITENDEN

MUST

- 4.1 Es wird keine *Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit* praktiziert. Alle mutmaßlichen oder bestätigten Fälle von *Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit* sind sofort an IKEA zu melden.

BASIC

- G 4.2 berstunden werden auf freiwilliger Basis erbracht und *Mitarbeitende*, die Überstunden ablehnen, nicht bestraft. Unter bestimmten Umständen, die durch die geltende Gesetzgebung genau festgelegt sind, können Überstunden für einen kurzen Zeitraum obligatorisch angeordnet werden, wenn dies - falls vorhanden - mit der Arbeitnehmersvertretung abgestimmt wurde.

VERSAMMLUNGSFREIHEIT UND BESCHWERDERECHT

BASIC

- G 4.3 Den *Mitarbeitenden* steht es frei, von ihrem Recht Gebrauch zu machen, arbeitsbezogene Organisationen zu gründen oder sich an ihnen zu beteiligen (oder auch nicht). Sie haben ferner das Recht, *Kollektivverhandlungen* zu führen. Diese Rechte können ohne Angst vor *Diskriminierung*, Gewalt oder Belästigung, ob physisch oder psychisch, ausgeübt werden.
- G 4.4 Es gibt einen Beschwerdemechanismus, der den *Mitarbeitenden* bekannt ist und ihnen die Möglichkeit gibt, Beschwerden und Anliegen ohne Angst vor Vergeltung vorzubringen. Beschwerden werden erfasst, behandelt und die Anonymität der *Mitarbeitenden* gewahrt.

REKRUTIERUNG UND BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

- | BASIC | |
|--------|---|
| G 4.5. | Kosten und Gebühren im Zusammenhang mit Einstellungs-, Beschäftigungs- oder Kündigungsprozessen werden den <i>Mitarbeitenden</i> nicht in Rechnung gestellt. Die <i>Mitarbeitenden</i> werden nicht aufgefordert, Kautionen zu leisten oder einen Pfand als Sicherheitsleistung zu hinterlegen |
| G 4.6 | Es liegt eine schriftliche Routine für die Rekrutierung vor. Diese beinhaltet Regeln in Bezug auf: Altersüberprüfung, Überprüfung und Auswahl von Kandidaten und Einsatz von Arbeitsvermittlern. |
| G 4.7 | Die <i>Mitarbeitenden</i> unterzeichnen einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder eine entsprechende Vereinbarung, bevor sie die Arbeit aufnehmen oder mit der Einarbeitung beginnen, je nach dem, was als Erstes eintritt. Die <i>Mitarbeitenden</i> müssen eine Kopie des Vertrags erhalten und dessen Inhalt vor der Unterzeichnung verstanden haben. Wesentliche Änderungen der Beschäftigungsbedingungen erfordern die schriftliche Zustimmung des/der <i>Mitarbeitenden</i> . |
| G 4.8 | <i>Null-Stunden-Verträge</i> werden nicht eingesetzt. |
| G 4.9 | Regeln in Bezug auf <i>Diskriminierung</i> , Belästigung, <i>Geschäftsethik</i> , Disziplinarmaßnahmen und den Konsum von Alkohol und Drogen werden schriftlich verfasst, umgesetzt und den <i>Mitarbeitenden</i> gegenüber kommuniziert. |
| G 4.10 | Disziplinarmaßnahmen beinhalten keinerlei Anwendung von psychischem oder physischem Zwang, einschließlich körperlicher Bestrafung, Androhung von Gewalt, öffentlicher Verwarnungen oder Strafen, Geldbußen und Streichung vertraglicher Leistungen. Es steht den <i>Mitarbeitenden</i> frei, Unterstützung zu suchen und gegen disziplinarische Entscheidungen Einspruch zu erheben. |

- | ADVANCED | |
|----------|---|
| G 4.11 | <i>Zeitarbeit</i> wird nur dann eingesetzt, wenn die Arbeit nicht regelmäßig anfällt. |
| G 4.12 | Für den Fall einer <i>Entlassung</i> wird den <i>Mitarbeitenden</i> eine <i>Kündigungsfrist</i> von mindestens 10 Arbeitstagen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeboten. |

GLEICHBEHANDLUNG, DIVERSITÄT UND INKLUSION

- | BASIC | |
|--------|---|
| G 4.13 | Die <i>Mitarbeitenden</i> werden keinerlei <i>Diskriminierung</i> , Gewalt oder Belästigung ausgesetzt, sei es physisch oder psychisch. |
-
- | ADVANCED | |
|----------|---|
| G 4.14 | Maßnahmen zur Förderung von <i>Gleichbehandlung</i> , <i>Diversität</i> und <i>Inklusion</i> sind umgesetzt und werden intern kommuniziert. |
-
- | EXCELLENT | |
|-----------|--|
| G 4.15 | Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten werden ermittelt und Maßnahmen zu deren Beseitigung ergriffen. |
| G 4.16 | In den Führungspositionen wurde ein <i>Geschlechtergleichgewicht</i> hergestellt. |

5 Die Mitarbeitenden erhalten Freizeit, werden verantwortungsvoll bezahlt und erhalten Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung

ARBEITSZEITEN UND FREIZEIT

MUST

- G 5.1 Ein zuverlässiges System zur Erfassung der *Arbeitszeiten* inkl. Überstunden ist für alle *Mitarbeitenden* vorhanden und wird geführt.

BASIC

- G 5.2 Die wöchentliche *Arbeitszeit* beträgt einschließlich Überstunden höchstens 60 Stunden.
- G 5.3 Den *Mitarbeitenden* wird spätestens nach jeweils 4,5 Arbeitsstunden eine Pause von 30 Minuten gewährt, es sei denn, es wurde mit der Arbeitnehmervertretung schriftlich etwas anderes vereinbart.
- G 5.4 Die *Mitarbeitenden* haben nach 6 Arbeitstagen mindestens 24 Stunden am Stück Erholungszeit.

ADVANCED

- G 5.5 Die *Mitarbeitenden* haben die Möglichkeit, sich zusätzlich zu den gesetzlich festgelegten Zeiten wegen außergewöhnlicher persönlicher Umstände von der Arbeit freustellen zu lassen.
- G 5.6 Die regelmäßige wöchentliche *Arbeitszeit* beträgt höchstens 48 Stunden. Die Zahl der Überstunden pro Woche beträgt höchstens 12 Stunden.

EXCELLENT

- G 5.7 Die Arbeit wird so geplant, dass in der Regel keine Überstunden erforderlich sind.

LÖHNE UND ZULAGEN

MUST

G 5.8 Die *Mitarbeitenden* erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn.

BASIC

G 5.9 Die *Mitarbeitenden* werden für zusätzliche *Lebenshaltungskosten* entschädigt, die sich aus der Arbeit fernab ihres *regulären Einsatzortes* ergeben.

G 5.10 Die Löhne werden vertragsgerecht, fristgerecht und mindestens monatlich gezahlt.

G 5.11 Die *Mitarbeitenden* erhalten eine *Lohnabrechnung* mit vollständigen Informationen über den Lohn, die Zusatzleistungen und die Abzüge, aus denen sich der Zahlungsbetrag ergibt. Die Informationen auf den *Lohnabrechnungen* sind für die *Mitarbeitenden* verständlich.

G 5.12 Arbeitskleidung werden bei Bedarf in ausreichender Menge und kostenlos zur Verfügung gestellt. Es werden keine Abzüge für die Reinigung und/oder Pflege der Uniformen gemacht.

ADVANCED

G 5.13 Überstunden werden mit Überstundenzuschlag vergütet oder durch Freizeitausgleich abgegolten.

KOMPETENZENTWICKLUNG

BASIC

G 5.14 Die *Mitarbeitenden* haben die Kompetenz, mit Notfallsituationen umzugehen und werden über die mit ihrer Position verbundenen Risiken informiert, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen.

G 5.15 Die *Mitarbeitenden* erhalten Schulungen oder andere Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung, die es ihnen ermöglichen, ihre Aufgaben zu erfüllen.

G 5.16 *Auszubildende* über 18 Jahre erhalten für die im Rahmen der Ausbildung geleistete Arbeit eine Ausbildungsvergütung. Die *Ausbildung* findet im Rahmen eines Schulungsprogramms statt.

ADVANCED

G 5.17 *Ausbildungsmöglichkeiten* werden ermittelt und gefördert.

G 5.18 Die *Mitarbeitenden* erhalten die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in Bereichen weiterzuentwickeln, die mit ihrem aktuellen Arbeitsbereich in Verbindung stehen oder nicht.

6 Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden wird geschützt

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

MUST

- G 6.1 Die *Mitarbeitenden* werden bei der Arbeit keinen *schwerwiegenden Gesundheits- und Sicherheitsrisiken* ausgesetzt. Unfälle mit Todesfolge sind IKEA unverzüglich zu melden.
- G 6.2 Für alle *Mitarbeitenden* wird eine *Unfallversicherung* abgeschlossen. Die Versicherung deckt die medizinische Behandlung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen ab und bietet eine Entschädigung für arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten, die zu dauerhafter Invalidität oder zum Tod führen.

BASIC

- G 6.3 Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich *Gefahren* für die psychische Gesundheit und ergonomische Risiken, werden bewertet und Maßnahmen zu ihrer Minderung getroffen.
- G 6.4 Es sind sichere *Arbeitsroutinen* vorhanden, um die mit *gefährlichen Arbeiten* verbundenen Risiken auf ein Minimum zu reduzieren.
- G 6.5 Die Ausrüstung ist sicher und wird unter sicheren Bedingungen verwendet. Warnhinweise und Sicherheitsinformationen sind sichtbar platziert.
- G 6.6 Die *Mitarbeitenden* benutzen persönliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung, die sauber, kostenlos verfügbar, in ordnungsgemäßem Zustand und für die ermittelten Risiken geeignet ist.
- G 6.7 *Unfälle und Beinahe-Unfälle* in Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden gemeldet, untersucht und nachverfolgt, und es werden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen. Es werden Aufzeichnungen über *Unfälle und Beinahe-Unfälle* geführt und aufbewahrt.
- G 6.8 *Sicherheitsrisiken* werden kontinuierlich gemeldet, untersucht und nachverfolgt, und es werden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen.

NOTFALLMANAGEMENT

- | BASIC | |
|--------|--|
| G 6.9 | Risiken für Notfallsituationen wurden ermittelt. Schriftlich dokumentierte Notfallroutinen sind implementiert. |
| G 6.10 | Es ist ein unabhängiger, für alle <i>Mitarbeitenden</i> hörbarer und/oder sichtbarer Evakuierungsalarm vorhanden. Alarmmechanismen und Alarmtasten sind deutlich sichtbar, entsprechend gekennzeichnet und können manuell aktiviert werden. |
| G 6.11 | <i>Fluchtwege</i> und <i>Notausgänge</i> gewährleisten jederzeit eine schnelle und sichere Evakuierung. |
| G 6.12 | In Erster Hilfe und Brandbekämpfung geschulte Mitarbeitende stehen während der gesamten Betriebszeit in ausreichender Zahl zur Verfügung, um Risiken der Arbeitssicherheit effektiv zu mindern. |
| G 6.13 | Art, Anzahl und Standort der Erste-Hilfe- und Feuerlöschschrüstung sind für die bestehenden Arbeitssicherheitsrisiken angemessen. Die Ausrüstung ist jederzeit einsatzbereit. |
| G 6.14 | Es werden Evakuierungsübungen durchgeführt, um den Evakuierungsprozess zu testen und möglichen Verbesserungsbedarf zu erkennen. Die Häufigkeit der Übungen richtet sich nach dem bestehenden Arbeitssicherheitsrisiko. So viele <i>Mitarbeitende</i> wie möglich nehmen an den Übungen teil. Es werden Aufzeichnungen über die Evakuierungsübungen geführt und aufbewahrt. |

- | ADVANCED | |
|----------|--|
| G 6.15 | Es werden Notfallübungen durchgeführt, um den Notfallprozess zu testen und möglichen Verbesserungsbedarf zu erkennen. Es werden Aufzeichnungen über die Notfallübungen geführt und aufbewahrt. |
| G 6.16 | Es wurde ein <i>Notfallteam</i> ernannt, das im Falle einer Notsituation Entscheidungen trifft. |

- | EXCELLENT | |
|-----------|--|
| G 6.17 | Die schriftlichen Notfallroutinen sind mit benachbarten Unternehmen und lokalen Behörden abgestimmt. Die schriftlichen <i>Notfallroutinen</i> sind mit den benachbarten Unternehmen und den lokalen Behörden abgestimmt. |

UMGANG MIT CHEMIKALIEN

- | BASIC | |
|--------|---|
| G 6.18 | Chemikalien werden so beschafft, gelagert, transportiert, gehandhabt und verwendet, dass die Gesundheit und Sicherheit der <i>Mitarbeitenden</i> und die Umwelt geschützt werden. |

- | ADVANCED | |
|----------|---|
| G 6.19 | Die mit Chemikalien verbundenen Risiken werden gemäß UN Global Harmonising System bewertet und die Chemikalien entsprechend gekennzeichnet. |

- | EXCELLENT | |
|-----------|---|
| G 6.20 | Es werden alternative Chemikalien mit geringeren Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der <i>Mitarbeitenden</i> und die Umwelt identifiziert und eingesetzt. |

BAULICHE UND ELEKTRISCHE SICHERHEIT

- | BASIC | |
|--------|--|
| G 6.21 | Gebäude werden so geplant, gebaut, instandgehalten und verändert, dass ihre strukturelle Integrität gewährleistet ist. |
| G 6.22 | Elektrische Leitungen, Beleuchtung und Gasanschlüsse sind ordnungsgemäß installiert und gewartet. |

GESUNDHEITSCHECKS AM ARBEITSPLATZ UND UNTERSTÜTZUNG BEI DER GESUNDHEITSFÜRSORGE

BASIC

- G 6.23 Nicht arbeitsbezogene Gesundheitstests, z. B. auf Schwangerschaft oder HIV, werden nicht verwendet.

ADVANCED

- G 6.24 Den *Mitarbeitenden* werden regelmäßig arbeitsmedizinische Untersuchungen angeboten, um arbeitsbedingte Auswirkungen auf die Gesundheit zu erkennen. Die Untersuchungen werden von einer medizinischen Fachkraft durchgeführt. Die Ergebnisse werden vertraulich behandelt und von der medizinischen Fachkraft verwendet, um Empfehlungen zu möglichen Anpassungen der Arbeitsposition, Stelle oder des Arbeitsplatzes zu geben.

EXCELLENT

- G 6.25 Die *Mitarbeitenden* erhalten Gesundheitsleistungen über das gesetzlich festgelegte Minimum hinaus. ie Arbeitnehmer erhalten Unterstützung im Gesundheitswesen, zusätzlich zu den die durch die geltende Gesetzgebung definierten sind.



7 Die Arbeits- und Lebensbedingungen sind angemessen

ARBEITSBEDINGUNGEN

BASIC

- G 7.1 Die Arbeitsumgebung ist sauber, hygienisch, gepflegt und verfügt über angemessene Beleuchtung, Belüftung und, falls erforderlich, Heizung.
- G 7.2 Es sind Orte vorhanden, an denen die *Mitarbeitenden* essen und sich ausruhen können. Sie befinden sich abseits jeglicher *Gefahr* und bieten ausreichend Fläche für die Anzahl der *Mitarbeitenden*.
- G 7.3 Die Toiletten sind kostenlos benutzbar, hygienisch, während der *Arbeitszeiten* zugänglich, mit einer Grundausstattung an Hygieneartikeln versehen und in ausreichender Zahl für die Anzahl der *Mitarbeitenden* vorhanden.
- G 7.4 Sauberes Trinkwasser ist kostenlos, in uneingeschränkter Menge und in angemessener Entfernung zum Arbeitsbereich verfügbar.

8 Die Umwelt wird geschützt

UMWELTAUSWIRKUNGEN

MUST

- G 8.1 Es gibt keine *schwerwiegende Umweltverschmutzung*. Jeder Fall von *schwerwiegender Umweltverschmutzung* ist unverzüglich an IKEA zu melden.

BASIC

- G 8.2 Umweltbezogene Beschwerden werden dokumentiert und geeignete Maßnahmen ergriffen.
- G 8.3 Das Risiko einer Bodenverunreinigung aufgrund aktueller oder früherer Aktivitäten wird bewertet und entsprechend gehandhabt.
- G 8.4 Umweltrisiken und -auswirkungen werden ermittelt und bewertet, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Umweltperformance zu finden. Es werden Pläne zur Verbesserung des Umweltschutzes einschließlich Jahreszielen umgesetzt und alle 12 Monate überprüft und aktualisiert.

ADVANCED

- G 8.5 Bei der Bewertung von betrieblichen und baulichen Veränderungen werden die Umweltauswirkungen berücksichtigt.

LUFTVERSCHMUTZUNG UND KLIMASCHUTZ

BASIC

- G 8.6 Die aktuell genutzten Energiequellen sind bekannt und es werden Möglichkeiten zur Umstellung auf *erneuerbare Energiequellen* geprüft.

ADVANCED

- G 8.7 Der gesamte verbrauchte Strom, erzeugt oder gekauft, stammt aus *erneuerbaren Energiequellen*.
- G 8.8 Es werden keine *ozonabbauenden Substanzen* oder *Fluorkohlenwasserstoffe* verwendet.
- G 8.9 Am Standort werden keine fossilen Brennstoffe auf Kohle- oder Ölbasis als primäre Energiequelle eingesetzt..

EXCELLENT

- G 8.10 Der Ausstoß an Luftschadstoffen und *Treibhausgasen* wird absolut gesehen reduziert, im Einklang mit dem Ziel einer Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs bis zum Ende des Jahrhunderts auf deutlich unter 2° C, abzielend auf 1,5° C (wie im *Pariser Abkommen* festgelegt).
- G 8.11 Die gesamte verbrauchte Energie, erzeugt oder gekauft, stammt aus *erneuerbaren Energiequellen*.

NATURSCHUTZ UND BIODIVERSITÄT

BASIC

- G 8.12 Geschäftliche Aktivitäten werden nicht in *Regionen mit hohem Erhaltungswert* durchgeführt, es sei denn, die Region ist nach einem System zertifiziert, das IKEA anerkennt.

ADVANCED

- G 8.13 Es gibt Initiativen zum Schutz der Biodiversität.



9 Ressourcen, einschließlich Wasser und Abfall, werden nachhaltig und zirkulär verwaltet

WASSER

BASIC

- G 9.1 Es liegen Informationen darüber vor, welche Art von zugeführtem Wasser verwendet wird und wie, wo und von wem das Abwasser behandelt wird.

ADVANCED

- G 9.2 Wenn Wasser für betriebliche Zwecke verwendet wird, werden Möglichkeiten zur Reduzierung des Wasserverbrauchs und des Abwassers ermittelt und umgesetzt.

EXCELLENT

- G 9.3 Wenn Wasser für betriebliche Zwecke verwendet wird, werden Möglichkeiten zur Begrenzung der Verwendung von *hochwertigem Wasser* ermittelt. Es werden Maßnahmen ergriffen, um den Verbrauch von *hochwertigem Wasser* erfolgreich zu minimieren.

ABFALLMANAGEMENT

BASIC

- G 9.4 Abfälle werden so gelagert, transportiert, gehandhabt und entsorgt, dass die Gesundheit und Sicherheit der *Mitarbeitenden* und die Umwelt geschützt werden. Abfälle werden nicht vor Ort deponiert. Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle werden voneinander getrennt.
- G 9.5 Abfälle werden nicht am Standort verbrannt, es sei denn, dies dient der Energierückgewinnung.
- G 9.6 Es liegen Aufzeichnungen darüber vor, wie, wo, in welcher Menge und durch wen Abfälle gehandhabt werden.
- G 9.7 Möglichkeiten zur Abfallvermeidung, -reduzierung, -wiederverwendung und -wiederverwertung werden ermittelt und umgesetzt.

ADVANCED

- G 9.8 Es wird kein Abfall deponiert.

EXCELLENT

- G 9.9 Sämtliche Abfälle werden wiederverwendet oder recycelt.



Glossar

Arbeitszeit	Zeit, in der ein/e <i>Mitarbeitende/r</i> arbeitet. Nicht eingeschlossen ist nicht geleistete Arbeitszeit, auch wenn diese vergütet wird, wie etwa bezahlter Jahresurlaub, bezahlte Feiertage, bezahlte Krankheitszeiten, Essenspausen, Zeit für die Fahrt von zu Hause zur Arbeit und zurück.
Ausbildung	Bezeichnet alle Formen von Ausbildungen, Praktika und beruflichen Tätigkeiten, die ein Lernziel haben. Die <i>Ausbildung</i> wird in Zusammenarbeit mit einer örtlichen Schule oder Ausbildungseinrichtung durchgeführt, ist als Ausbildungsprogramm von einer zuständigen Behörde genehmigt worden oder dient als Orientierungsprogramm, das die Entscheidung von Auszubildenden für einen Beruf oder eine bestimmte Berufsausbildung unterstützen soll.
Beinahe-Unfall	Ein <i>Beinahe-Unfall</i> ist ein ungeplantes Ereignis, das nicht zu einer Verletzung oder Erkrankung geführt hat, wohl aber das Potenzial dazu hatte. Nur eine zufällige/glückliche Unterbrechung der Ereigniskette hat eine Verletzung oder Erkrankung verhindert.
Diskriminierung	<p><i>Diskriminierung</i> liegt vor, wenn eine Person aus Gründen, die nicht mit ihrer Fähigkeit zur Ausübung der Tätigkeit in Zusammenhang stehen, weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.</p> <p>Gründe für <i>Diskriminierung</i> können sein: Alter, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, geistige oder körperliche Beeinträchtigung, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Ehe- oder Familienstand oder jeder andere Aspekt der Identität, die keinen Bezug zu ihrer Fähigkeit hat, die Tätigkeit auszuüben.</p>
Diversität	<i>Diversität</i> bezeichnet die Vielzahl der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen, darunter Alter, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, geistige oder körperliche Beeinträchtigung, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Ehe- oder Familienstand oder jeder andere Aspekt der Identität.
Entlassung	Situation, in der ein Arbeitgebender einen <i>Mitarbeitenden</i> aus irgendeinem Grund offiziell entlässt, es sei denn, die Kündigung ist das Ergebnis eines Disziplinarverfahrens, das der/die <i>Mitarbeitende</i> akzeptiert oder nicht angefochten hat oder das von den Behörden bestätigt wurde. Dazu gehören auch Fälle von Arbeitsplatzabbau.
Erneuerbare Energiequellen	Alle Energien aus erneuerbaren, nicht fossilen Energiequellen, die sich in absehbarer Zeit auf natürliche Weise regenerieren. Zu den <i>erneuerbaren Energiequellen</i> gehören: Wind, Sonne, Wasserkraft, Biokraftstoffe, hydrothermale und ozeanische Energie (Wellen und Gezeiten) sowie Geothermie. Nicht eingeschlossen sind Kernenergie und fossile Brennstoffe.
Fluchtweg	Weg zu einem <i>Notausgang</i> . Der <i>Fluchtweg</i> muss jederzeit freigehalten werden.
Fluorkohlenwasserstoffe	<i>Fluorkohlenwasserstoffe</i> (FKW) sind künstlich hergestellte, fluorierte <i>Treibhausgase</i> . Sie werden häufig als Ersatz für <i>ozonabbauende Substanzen</i> in Klimaanlage, Kühlgeräten, Schaumstoffen, Flammschutzmitteln, Lösungsmitteln und Aerosolen verwendet.
Gefahr	Eine Situation, die eine Bedrohung für Leben, Gesundheit oder die Umwelt darstellt. Kann sich auf physikalische, chemische, biologische, ergonomische oder arbeitsbedingte <i>Gefahren</i> beziehen.
Gefährliche Arbeit	Arbeit, bei der die <i>Mitarbeitenden Gefahren</i> ausgesetzt sind.
Geschäftsethik	Regeln, Grundsätze und Normen, nach denen entschieden wird, was im Geschäftsleben moralisch richtig oder falsch ist.
Geschlechtergleichgewicht	<i>Geschlechtergleichgewicht</i> bezeichnet einen ausgewogenen Anteil von Männern und Frauen.
Gesetzliches Mindestarbeitsalter	Das <i>gesetzliche Mindestarbeitsalter</i> wird durch die nationale Gesetzgebung festgelegt und ist das Alter, ab dem eine Person beschäftigt werden darf.
Gleichbehandlung	<i>Gleichbehandlung</i> bedeutet, dass alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft und ihren individuellen Unterschieden fair behandelt werden und die gleichen Chancen erhalten. <i>Gleichbehandlung</i> impliziert zudem die Abwesenheit jeglicher Art von <i>Diskriminierung</i> .
Grundlegende Arbeitsrechte	Zu den <i>grundlegenden Arbeitsrechten</i> gehören in Zusammenhang mit IWAY die Abwesenheit von <i>Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft</i> , Nicht- <i>Diskriminierung</i> , Vereinigungsfreiheit und das Recht auf <i>Kollektiverhandlungen</i> .

Hochwertiges Wasser	Wasserressourcen, deren physikalische, chemische und biologische Eigenschaften den Grenzwerten für Trinkwasser entsprechen oder ihnen nahekommen.	Notausgang	Ein <i>Notausgang</i> ist beleuchtet oder mit einem fotolumineszierenden Hinweisschild gekennzeichnet. Der Ausgang öffnet nach außen, ist stets unverriegelt und jederzeit frei zugänglich.
Inklusion	<i>Inklusion</i> bedeutet, <i>Diversität</i> zu nutzen, um eine faire, gesunde und leistungsstarke Organisation oder Gemeinschaft zu schaffen. Eine integrative Umgebung gewährleistet den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und gleiche Chancen für alle. Sie ermöglicht es Einzelpersonen und Gruppen, sich sicher, respektiert, einbezogen, motiviert und wertgeschätzt zu fühlen – um ihrer selbst willen und für ihren Beitrag zu unternehmerischen und gesellschaftlichen Zielen.	Notfallteam	Team von <i>Mitarbeitenden</i> mit der Kompetenz zur Koordinierung folgender Notfallmaßnahmen: Bewertung des Notfalls, sofortige Entscheidungsfindung, Unterstützung der lokalen Behörden und Notfalldienste sowie interne und externe Kommunikation.
Kinder	<i>Personen, die das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, es sei denn, die Volljährigkeit wird nach dem für das Kind geltenden Recht früher erreicht.</i>	Null-Stunden-Vertrag	Ein Arbeitsvertrag, der den Arbeitgebenden nicht dazu verpflichtet, den <i>Mitarbeitenden</i> regelmäßig Arbeit zur Verfügung zu stellen, sondern die <i>Mitarbeitenden</i> verpflichtet, auf Abruf bereitzustehen, falls Arbeit anfällt.
Kinderarbeit	Arbeit, die von <i>Kindern</i> unter dem <i>gesetzlichen Mindestarbeitsalter</i> verrichtet wird, sie ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und für ihre körperliche und geistige Entwicklung schädlich ist. Darüber hinaus kann, abhängig von der Art, Dauer und den Bedingungen, unter denen die Arbeitsleistung von einer Person unter 18 Jahren verrichtet wird, die Arbeit als „Kinderarbeit“ eingestuft werden.	Ozonabbauende Substanzen	Chemikalien, die in der äußeren Atmosphäre die schützende Ozonschicht der Erde zerstören. Dazu gehören neben anderen vom Menschen hergestellten, <i>ozonabbauenden Substanzen</i> Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW), teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) und Halone. Die Verwendung von <i>ozonabbauenden Substanzen</i> wird durch das Montreal-Protokoll geregelt.
Kollektivverhandlungen	Verhandlungen zwischen Arbeitgebenden und Vertreter/innen der Arbeitnehmenden, die von den <i>Mitarbeitenden</i> frei und unabhängig gewählt wurden.	Pariser Abkommen	Abkommen innerhalb der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen, das sich mit der Reduktion und Anpassung von <i>Treibhausgasemissionen</i> sowie der Klimafinanzierung ab dem Jahr 2020 befasst.
Kündigungsfrist	<i>Die Zeitspanne zwischen Kündigung und Ende des letzten Arbeitstages. Während der Kündigungsfrist wird der Mitarbeitende vertragsgemäß bezahlt.</i>	Regionen von hohem Erhaltungswert	Vom High Conservation Value Resource Network als Regionen mit biologischem, ökologischem, sozialem oder kulturellem Wert eingestuft, der auf nationaler, regionaler oder globaler Ebene von herausragender oder kritischer Bedeutung ist.
Lebenshaltungskosten	Kosten in Zusammenhang mit den Grundbedürfnissen des Lebens wie Essen, Trinken, Unterkunft und Kleidung.	Regulärer Einsatzort	Im Arbeitsvertrag festgelegter Arbeitsort. Dies ist entweder die regelmäßige Arbeitsstätte oder die Arbeitsstätte/Büro, an die der Vertrag gebunden ist.
Lohnabrechnung	Eine papiergebundene oder elektronische Abrechnung, die den <i>Mitarbeitenden</i> am Ende jeder Lohnperiode ausgehändigt wird und in der die Bestandteile der Vergütung klar ausgewiesen sind. Angegeben sind die genauen Beträge für Löhne, Sozialleistungen, Anreize/Boni und Abzüge.	Routinen	Eine Reihe von Maßnahmen zur Erfüllung einer Aufgabe. Soweit nichts anderes angegeben ist, können <i>Routinen</i> auch in nicht schriftlicher Form vorliegen.
Minderjährige Mitarbeitende	Personen unter 18 Jahren, aber über dem <i>gesetzlichen Mindestarbeitsalter</i> , die einer Arbeit nachgehen.		
Mitarbeitende	Personen in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung. Dazu gehören Akkordarbeitende, Auszubildende, <i>Mitarbeitende</i> in der Probezeit sowie <i>Mitarbeitende</i> von Subunternehmen, die achtzehn (18) Stunden oder mehr pro Woche am Standort arbeiten.		

Schwerwiegende Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz	Gesundheits- und Sicherheitsgefahren, die ein unmittelbares Risiko für Tod, dauerhafte Verletzungen oder Krankheiten bergen.
Schwerwiegende Umweltverschmutzung	Umweltverschmutzung, die eine irreversible, langfristige oder weitreichende Störung des Ökosystems verursacht oder vom Standort aus wahrscheinlich eine weitreichende Wirkung entfalten wird.
Sublieferant	Jede juristische oder natürliche Person, die im Rahmen der IKEA <i>Wertschöpfungskette</i> ein Produkt, eine Komponente, ein Material oder eine Dienstleistung bereitstellt.
Treibhausgase	Jedes der sieben im Kyoto-Protokoll definierten <i>Treibhausgase</i> , deren Emissionen zum Klimawandel beitragen: Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Distickstoffoxid (N ₂ O), Schwefelhexafluorid (SF ₆), <i>Fluorkohlenwasserstoffe</i> (FKW), Stickstofftrifluorid (NF ₃) und <i>Perfluorkohlenwasserstoffe</i> (PFKW). Diese Gase tragen zur globalen Erwärmung bei, da sie die Wärme der Sonne binden – es entsteht der sogenannte Treibhauseffekt.
Unfall	Ein Ereignis, das unerwartet und ungewollt eintritt und zu Verletzungen, Krankheit oder Tod führt.
Wertschöpfungskette	Alle Aktivitäten, die erforderlich sind, um ein Produkt oder eine Dienstleistung von der Konzeption bis zum Endverbraucher zu bringen und schließlich wieder in die <i>Wertschöpfungskette</i> zurückzuführen. Dies umfasst Aktivitäten wie Design, Produktion, Vertrieb und Kundensupport. Auf verschiedenen Stufen der <i>Wertschöpfungskette</i> fügen die Beteiligten dem Produkt oder der Dienstleistung einen Mehrwert hinzu und erhöhen dadurch den Endwert.
Zeitarbeit	Zeitlich begrenzte Arbeit. Das Vertragsende wird durch objektive Bedingungen bestimmt, z.B. ein bestimmtes Datum, die Erledigung eines bestimmten Auftrags oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses. <i>Zeitarbeit</i> kann entweder in Vollzeit oder Teilzeit erbracht werden und bilateral (zwischen zwei Parteien) oder trilateral (zwischen 3 Parteien) sein.
Zulieferbetrieb	Ein Unternehmen oder eine Organisation, mit der ein IKEA Unternehmen einen Vertrag/Vereinbarung über die Bereitstellung von Produkten, Dienstleistungen, Materialien und Komponenten geschlossen hat, einschließlich aller <i>Sublieferanten</i> . Für die Zwecke dieses Dokuments schließt der Begriff <i>Zulieferbetrieb</i> neben Produktzulieferern auch Dienstleister und andere Vertragsparteien ein.

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit

Zwangsarbeit bezeichnet jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unfreiwillig, unter Zwang oder Androhung einer Strafe verrichtet wird. Zwang schließt zum Beispiel die Beschlagnahme von persönlichen Gegenständen sowie die Unmöglichkeit ein, das Arbeitsverhältnis jederzeit zu beenden oder das Betriebsgelände zu verlassen.

Schuldknechtschaft ist eine Form der Zwangsarbeit, bei der die *Mitarbeitenden* durch ein Schuldverhältnis an ihren Arbeitsplatz gebunden sind, etwa durch die direkte oder indirekte Belastung mit Einstellungsgebühren oder -kosten, Kauttionen, Darlehen, Lohnvorschüssen oder Zahlungsverzögerungen.

Gefängnisarbeit bezeichnet Arbeit, die von Inhaftierten ausgeführt wird.

