



IWAY

标准

用负责任的方式负责任地采购产品、服务、原材料和零部件

IWAY STANDARD - EDITION 6.0 PUBLISHED SEPTEMBER 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019



内容

介绍 p. 3

IWAY 原则 p. 9


! 通用章节 p. 10
(适用于所有供应商的要求)

+ 其他章节
(适用于其他特殊行业的专有要求)

 **住宿章节**

 **动物福利章节**

 **林业章节**

 **运输章节**



宜家愿景 – 为大众创造更美好的日常生活

依据本文件用途，此处“我们”指所有在宜家品牌下运营的公司，而“您”指任何宜家公司的供应商。

我们（宜家）愿意和供应商、服务提供商、其他合同方（以下简称“供应商”）分享我们的愿景，建立长久的业务合作关系。这是为什么我们建立 IWAY 标准，并用宜家的方式负责任地采购产品、服务、原材料和零部件的原因。

IWAY 标准定义了宜家要求其价值链中的供应商在保护人类、地球和动物时应承担的责任。

IWAY 实践经历告诉我们，如果我们以尊重的态度对待人类、地球和动物，员工的生产效率会更高，资源会被更有效地利用，我们的业务会发展得更好。我们的顾客也会受益匪浅——了解宜家销售的所有商品都经过负责任地生产、运输、交付和组装；知道我们的商场、客户接触点和生产点的供应商都对社会、环境和动物福利等方面进行了友好的维护。

在实施 IWAY 时，我们会不断受到以下问题的引导：



儿童的最大利益是什么？



是否对环境有积极的影响？



员工的最大利益是什么？



是否对动物福利有积极的影响？

我们决定全力以赴在宜家 价值链的各个阶段推行负 责任的采购原则

通过承诺符合 IWAY，期望您确保做到以下：

承担责任

始终遵守国际的、国家的、当地政府的法律法规，以及 IWAY 标准规定的必须项和基本项要求。

公开不隐瞒

对需要改进的所有方面保持公开和坦诚。

持续改进

我们意识到实施 IWAY 标准需要花费时间和精力，因此，我们鼓励您秉承持续改进的理念，强化绩效管理，达到 IWAY 标准基本项以上的要求。



我们也认识到正是宜家家的行动推动了变化

我们竭力以用公平和公开透明的方式与你们一起努力。这意味着：

相互一致

我们会用同样的标准要求我们自己。

交流对话

我们保持与所有供应商的公开的沟通渠道，欢迎你们对我们的表现和行为提出任何反馈意见。

辅导支持

在可能的情况下，我们为您提供切合实际的支持，帮助您根据 IWAY 标准开发适合您运营的流程，并持续改进。



IWAY 准则和要求是根据国际公认的标准和原则制订的

准则反映了我们对《联合国商业与人权指导原则》(UNGPs)的承诺,并基于《联合国全球契约》的十项原则制定。在制定我们的要求时,我们还参照联合国可持续发展目标组织和国际劳工组织关于《劳动世界的未来百年宣言》等文件和组织为指引。

IWAY 标准的架构:

原则

这些原则规定了宜家负责任地采购产品、服务、材料和零部件时的基本立场。

章节

将 IWAY 标准分为不同的章节,以适用于不同的**供应商**商业活动或场景。

IWAY 要求分为

必须项

开展商业活动时必须始终达到并保持的要求

基本项

在第一次出货或服务后12个月内必须达到的要求

进阶项

超越最基本的符合性要求,需通过额外努力而达成的更可持续的实践。这些要求由宜家相关组织决定是否适用。

优秀项

超越最基本的符合性要求,需通过额外努力而达成的更可持续的实践。这些要求由宜家相关组织决定是否适用。

供应商必须满足适用的法律法规或 IWAY 标准要求中最严格的要求。如果 IWAY 要求与法律法规相抵触，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，并应寻求其他方式，以遵守 IWAY 的要求。

我们鼓励对各标准要求以及工作方法进行整合协调的努力。

宜家认识到，供应商可能拥有自己的行为准则，实施其他客户的行为准则或取得了与 IWAY 相当的可持续发展项目认证。宜家支持实施 IWAY 要求的替代方案。宜家保留决定此类方案是否等同的权利。

成功推行 IWAY 需要相互合作、相互信任和相互尊重

宜家、宜家员工、由宜家指定的第三方机构承诺对所有现场发现、进行的讨论和从供应商得到的信息保密。对任何收集到与 IWAY 有关的数据，仅用作验证 IWAY 符合性之用。

IWAY 标准的正式语言是英语

IWAY 标准的翻译版仅供参考，不能作为合同文件使用。英文版是唯一的合同文件，在含糊不清或有差异时，以英文版为准。

术语

斜体词语有定义，请参考术语表。



IWAY 原则

1

IWAY 原则必须以有效的执行程序 and 开放的沟通为基础

2

开展合规、诚信的商业活动

3

保护儿童权益，鼓励为儿童提供学习与家庭生活的机会

4

尊重劳工基本权益

5

员工享有休息的权利，得到合理的报酬，并有发展个人能力的机会

6

保护员工的健康与安全

7

适宜的工作和生活条件

8

保护地球生态环境

9

可持续、可循环地管理资源（包括水和废弃物）

10

确保动物福利

p.10 - IWAY STANDARD 6.0 / © Inter IKEA Systems B.V. 2019



IWAY 原则 通用章节

适用所有供应商的要求

EDITION 6.0 PUBLISHED SEPTEMBER 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019



1 IWAY 原则必须以有效的执行程序 and 开放的沟通为基础

绩效管理

基本项

- G 1.1 任命一名或多名管理层代表作为IWAY责任人、职权人。
- G 1.2 至少每12个月进行一次内部审核，以评估IWAY要求的符合性。

进阶项

- G 1.3 制定并落实包含IWAY所有内容的书面政策和规程。
- G 1.4 制定并落实与IWAY有关的指标和行动，以衡量并改善IWAY绩效。

供应链管理

基本项

- G 1.5 在宜家价值链中，按照宜家相关组织的规范要求识别及汇整产品、服务、材料或零部件的分包商。
- G 1.6 按照宜家相关组织的规范要求，在属于宜家价值链的产品、服务、材料或零部件的分包商中推行IWAY标准，并进行验证。

优秀项

- G 1.7 识别出宜家价值链中的社会和环境风险，并采取降低相关风险的措施。

工人/管理层对话

基本项

- G 1.8 告知员工他们与IWAY相关的权利和责任。
- G 1.9 建立有效的沟通机制与员工进行IWAY标准相关的沟通。



2 开展合规、诚信的商业活动

商业道德

必须项

- G 2.1 与宜家开展业务必须确保诚信和透明。不接受任何试图违法、伪造文件、欺骗、或腐败等行为。

基本项

- G 2.2 符合所有与IWAY相关且适用的法律、法规和许可的要求。

3 保护儿童权益、鼓励为儿童提供学习、家庭生活机会

保护儿童

必须项

G 3.1 禁止使用童工。任何潜在和确认的童工事件必须立即报告宜家。

基本项

G 3.2 确保没有低于法定最低工作年龄的儿童参与工作。职业受训者应年满14周岁，且培训工作应与其所受教育相关。

G 3.3 儿童，无论是作为未成年工或职业受训者，不允许从事危险作业或夜间工作。

工作和学习的机会

基本项

G 3.4 识别适合未成年工的工作机会，并鼓励聘用未成年工。

进阶项

G 3.5 识别适合儿童的职业培训的机会，并鼓励推行儿童职业培训。

家庭生活

进阶项

G3.6 为员工提供法规要求之外的儿童保育支持。



4 尊重劳工基本权益

员工自由权

必须项

- G 4.1 禁止使用强迫劳动、束缚性用工或监狱劳工。任何潜在的和确认的使用强迫劳动、束缚性用工或监狱劳工事件 必须立即报告宜家。

基本项

- G 4.2 加班应以员工自愿为前提，员工拒绝加班不应受到处罚。在适用法规有明确规定的情况下，经员工代表协商同意，员工短期强制加班可被允许。

结社和申诉自由

基本项

- G 4.3 员工具有自由行使其组织或参加（或不参加）与工作有关的组织的权利，以及参加集体谈判的权利。员工行使这些权利时，不必担心是否会受到身体上或者精神上的歧视、暴力或骚扰。
- G 4.4 建立并落实员工申诉机制，并使员工知晓，确保员工在提出不满或意见时不会受到报复。应记录员工的不满或意见并作出应对；匿名举报的员工应受到保护。

招聘与雇佣

基本项

- G 4.5 不可向员工收取与招聘、雇佣或解雇流程相关的费用。不可向员工收取押金。
- G 4.6 应确保执行书面规定的招聘程序。招聘程序包括：年龄验证，筛选和选择应聘者，劳务中介的使用等。
- G 4.7 应在其开始工作或接受入职培训之前，视乎何者更早发生，与员工先行签订书面雇佣合同或等效文件。员工在签署前应先收到合同副本并了解合同条款。雇佣条款的重大变更应得到员工的书面同意。
- G 4.8 不允许签订零工时合同。
- G 4.9 建立书面的关于歧视、骚扰、商业道德、惩戒措施，以及酒精和药品的规定，与员工沟通并执行。
- G 4.10 不允许采取心理或者生理上的惩戒措施，包括体罚、暴力威胁、公开警告或惩罚、罚金、扣除合同规定的福利等。员工有自由寻求协助，并且有对惩戒决定提出申诉的权利。

进阶项

- G 4.11 临时性工作只使用于非常规性质的作业。
- G 4.12 解雇员工时，应在雇佣终止前给员工至少10个工作日的通知期。

平等、多样性和包容性

基本项

- G 4.13 员工不应受到生理或者心理上的歧视、暴力或者骚扰。

进阶项

- G 4.14 鼓励并推行平等、多样性和包容性，并在内部进行沟通。

优秀项

- G 4.15 评估不同性别的薪酬差距，并采取措施加以消除。
- G 4.16 在管理岗位上达成性别平衡。

5 员工享有休息的权力，得到合理的报酬，并有发展个人能力的机会

工作时间和休假

必须项

G 5.1 建立可靠的考勤系统来记录全体员工的工作时间，包括加班时间。

基本项

G 5.2 包括加班在内的每周总工作时间不超过60小时。

G 5.3 员工每连续工作4.5小时应至少有30分钟的休息时间，除非与员工代表另行书面约定。

G 5.4 员工每连续工作6天后，应确保至少连续休息24小时。

进阶项

G 5.5 除享有法规规定的休假外，员工还有机会根据特殊的个人情形获得额外休假。

G 5.6 正常工作时间每周不超过48小时。加班时间每周不超过12小时。

优秀项

G 5.7 工作计划安排不需要依靠加班来完成任务。

工资和福利

必须项

G 5.8 员工工资不得低于法定最低工资。

基本项

G 5.9 为员工在非合同约定地点工作而产生的额外生活费用提供补偿。

G 5.10 工资按合同条款支付，按时且至少每月支付。

G 5.11 向员工提供工资条，列明全额工资、福利和扣款信息应与实付工资相对应。工资条上的信息应便于员工理解。

G 5.12 如有必要，向员工免费提供数量充足的工作服。工作服的清洁和/或保养不扣除任何费用。

进阶项

G 5.13 加班应按法定要求支付相应加班费，或提供相等的休息时间以补偿。

能力发展

基本项

G 5.14 员工应具备处置紧急情况的能力，并在从事工作任务前了解其工作场所相关的风险。

G 5.15 员工应接受培训或参加其他发展个人能力的活动，以确保能够完成自己的工作任务。

G 5.16 18 岁以上的职业受训者应获得培训期间的工作报酬。培训应与他们所受教育相关。

进阶项

G 5.17 识别职业培训的机会，并鼓励推行职业培训。

G 5.18 员工有机会在与其当前工作领域相关或无关的领域发展自己的能力。

6 保护员工的健康与安全

职业健康安全管理

必须项

- G 6.1 严禁将员工暴露于严重的职业健康和安全隐患中。死亡事故必须立即报告宜家。
- G 6.2 为所有员工提供工伤保险。保险应覆盖与工作相关的伤害和职业病的医疗救治，以及对工作相关的伤害和职业病所导致的永久性伤残或者死亡进行赔偿。

基本项

- G 6.3 对包括心理健康和人体工学在内的职业健康和安全风险进行评估，并采取相应措施降低风险。
- G 6.4 建立并执行安全操作规程，最大程度降低危险作业的风险。
- G 6.5 确保设备的安全，并确保在安全状态下使用设备。警示标识和安全信息应清晰可见。
- G 6.6 为员工免费提供干净、处于可使用状态并适用于所识别的风险的个人防护用品和防护服。
- G 6.7 报告、分析、跟进与职业健康和安全的事故和未遂事件，并采取整改措施。保存事故和未遂事件的记录。
- G 6.8 持续地报告、分析、跟进危险源，并采取整改措施。

应急管理

基本项

- G 6.9 评估各种紧急情况的风险，建立并落实书面的应急响应程序。
- G 6.10 安装能使所有员工听见和/或看见的有独立电源的疏散警铃。警铃可手动启动，警铃按钮应有标识，并清晰可见。
- G 6.11 紧急疏散通道和安全出口应确保员工能在任何时间迅速安全地撤离。
- G 6.12 所有工作时段都有接受过急救和消防培训的员工，人数足以应对工作场所的职业风险。
- G 6.13 急救和消防设施的类型、数量和位置应与工作场所的职业风险相对应，并始终处于可运行状态。
- G 6.14 组织疏散演习来测试疏散过程，识别需要改进的地方。演习的频率应根据职业风险来确定。应安排尽可能多的员工参加演习并保存疏散演习记录。

进阶项

- G 6.15 组织应急演习来测试应急响应程序，识别需要改进的地方。保存应急演习的记录。
- G 6.16 任命应急响应小组，以便在紧急情况下作出应对决定。

优秀项

- G 6.17 书面的应急响应程序应与邻近公司和当地政府的应急程序协同一致。

化学品管理

基本项

- G 6.18 化学品的采购、储存、搬运、处理和使用，应以保护员工的健康和安全以及保护环境的方式进行。

进阶项

- G 6.19 按照联合国《全球化学品统一分类和标签制度》来评估化学品的风险，并以此要求标识化学品。

优秀项

- G 6.20 识别和使用对员工健康安全和环境风险更低的替代化学品。

建筑和电气安全

基本项

- G 6.21 确保建筑物的设计，施工，维护和改造保持其结构完整性。
- G 6.22 电气线路、照明和气体装置安装合理，并做好维护。

职业健康检查和医疗保健支持

基本项

G 6.23 不允许进行如妊娠或艾滋病病毒检查等与工作无关的健康项目检查。

进阶项

G 6.24 定期为员工组织职业健康检查，以识别工作对健康的影响。健康检查应由专业医疗人员进行。应对检查结果保密，并由专业医疗人员根据结果提出有关人员的岗位或者工作场所的调整建议。

优秀项

G 6.25 除适用法律所规定的医疗保障外，员工可以得到其他医疗保健支持。



7 适宜的工作和生活条件

工作环境

基本项

- G 7.1 确保工作环境清洁、卫生，维护得当，有足够的照明、通风，必要时供暖。
- G 7.2 为员工提供就餐和休息的场所，大小与员工数量相匹配，并远离危险源。
- G 7.3 为员工提供免费的、卫生的、工作时间内随时可用的厕所。厕所应配备基本的耗用品，并与员工数量相匹配。
- G 7.4 提供无限量的、免费的清洁饮用水，饮水点与工作场所的距离合适。

8 保护地球

环境影响

必须项

- G 8.1 不允许产生严重的环境污染。任何严重的环境污染事件都必须立即向宜家报告。

基本项

- G 8.2 记录并处理环境投诉事件。
- G 8.3 对过去或当前的活动导致的土壤污染风险进行评估，并采取相应的措施。
- G 8.4 对环境风险和影响进行识别和评估，以寻找改进环境绩效的途径。制定并实施环境改善计划，且每12个月进行评审和更新。

进阶项

- G 8.5 评价企业运营和布局结构上的变化时，应同时进行环境影响评价。

大气污染和气候变化

基本项

- G 8.6 了解当前耗用的能源类型，并识别出改用可再生能源的可能性。

进阶项

- G 8.7 所有消耗的电能，无论自己发电或购买，全部来自可再生能源。
- G 8.8 没有使用消耗臭氧层物质或氢氟烃化合物型制冷剂。
- G 8.9 现场没有使用煤或石油基化石燃料作为主要能源。

优秀项

- G 8.10 根据巴黎协定，于本世纪末，将全球气温上升限制在2°C以内，争取实现1.5°C为目标，努力减少大气污染物和温室气体的绝对值排放量。
- G 8.11 所有消耗的能源，不管是现场产生或购买，全部来自于可再生能源。

生态保护和生物多样性

基本项

- G 8.12 不在高价值生态保护地区开展商业活动，除非该区域通过了宜家认可的体系认证适合开展商业活动。

进阶项

- G 8.13 落实支持生物多样性的倡议。



9 可持续和可循环地管理资源 (包括水和废弃物)

水

基本项

- G 9.1 应提供包括水源类型、废水处理方、处理地点及处理方式的等信息。

进阶项

- G 9.2 对生产用水，应识别减少用水量和排放量的机会，并加以落实。

优秀项

- G 9.3 对生产用水，应识别出可减少使用优质水的机会，并实施改善行动，以减少优质水的使用。

废弃物管理

基本项

- G 9.4 废弃物的储存、处置、运输和废弃处理应符合保护员工健康安全和环境保护的要求。不允许现场填埋废弃物。有害和无害废弃物应分开存放。
- G 9.5 不允许在现场焚烧废弃物。以回收能量为目的的焚烧除外。
- G 9.6 应提供废弃物的处理方式、处理地点、处理数量及处理人员或单位进行详细的记录。
- G 9.7 识别不产生、减少产生、再利用和循环使用废弃物的机会，并加以落实。

进阶项

- G 9.8 没有对废弃物进行填埋。

优秀项

- G 9.9 所有废弃物均被再利用或循环使用。



术语

事故	任何意外发生的受伤、患病或者死亡的事件。
合同约定地点	聘用合同中规定的地址。可以是一个正式工作场所，也可以是与所签合同关联的办公室。
商业道德	进行商业活动时应遵守的符合道德的具体规则、原则和标准。
儿童	未满18周岁的人，除非法律另有规定，否则大多数情况下是指小于这个年龄的人。
童工	童工是指让低于最低法定工作年龄的儿童从事工作，剥夺他们的童年生活，潜能和自尊，这对他们的生理和心理发展都是有害的。此外，依据所做工作的时长、类型，以及工作条件，由18周岁以下的人做的工作，也会被认为“童工”。
集体谈判	由员工自愿和独立选择的员工代表与雇主进行的谈判。
歧视	<p>歧视是指因成见而给予他人与工作能力无关的不公正对待。</p> <p>与歧视相关的成见包括：年龄、性别认知、性取向、心理和生理障碍、种族、国籍、宗教、婚姻和家庭状况、或者其他与所要从事的工作能力没有关系个人身份特征。</p>
解雇	指除了纪律处分或官方裁决原因之外，雇主以某种理由正式的使员工离职的情形。不包括裁员或冗员解散。

多样性	多样性是指人与人之间各种各样的相似点和不同点，包括：年龄、性别、性取向、心理和生理障碍、种族、国籍、宗教、婚姻和家庭背景、或者任何其他个人身份特征。
紧急出口	紧急出口是指装有照明灯或者有自发光功能的标志的出口。紧急出口门应朝外开，不可上锁，并一直处于不上锁状态。
应急响应小组	一组由具备适配能力的员工为协调应急响应而组建的团队，此团队负责：评估紧急情况，即刻作出决定，配合当地政府和应急服务机构工作，负责内部和外部沟通。
紧急通道	通往紧急出口的通道。紧急通道要始终保持畅通，不被阻塞。
平等	平等是指每个人应该受到公平对待，并提供平等的机会，不管其背景和个人差异。平等也意味着没有任何形式的歧视。
强迫劳动，束缚性用工或监狱劳工	<p>强迫劳动是指劳工在受到威胁或在处罚的胁迫手段下，非自愿地被迫从事任何工作或提供服务。这些手段还包括没收个人物品，不能随时终止雇佣合同，不能自由离开工作场所等。</p> <p>束缚性用工是强迫劳动的一种形式，指通过债务将工人束缚在其工作岗位的做法，如直接或间接收取招聘相关费用，支付押金，获取贷款或工资预付款或延迟付款等。</p> <p>监狱劳工是指由囚犯做的工作。</p>
劳工基本权益	从IWAY标准的角度出发，劳工基本权益包括免于强迫劳动，束缚性用工，无歧视，有自由结社和进行集体谈判的权利。

性别平衡	性别平衡是指男女比例相等。	生活费用	与生活的基本必需品有关费用，如食物、饮料、住房和服装。
温室气体	指京都议定书中规定的7种温室气体，其排放导致全球变暖：二氧化碳 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亚氮 (N ₂ O)、六氟化硫 (SF ₆)、氢氟碳化合物 (HFCs)、三氟化氮 (NF ₃)、全氟碳化合物 (PFCs)。(这些气体像温室一样吸收来自太阳的热量，从而加剧了全球变暖，即所谓的温室效应。-译者注)	法定最低工作年龄	法定最低工作年龄是由国家立法规定的，指一个人可以被雇佣的年龄。
危险源	某种对生命、健康或者环境构成威胁的情况。包括物理的、化学的、生物的、人体工学或职业卫生方面的危险源。(危险源更通俗的说法是安全隐患。-译者注)	未遂事件	未遂事件是未造成人身伤害或导致疾病的意外事件，但其有潜在可能会造成伤害和疾病。只因侥幸打断了事件链而避免了伤害和疾病的发生。
危险作业	指员工从事易受到危险源的危害影响的工作。	通知期	从发出合同终止通知到最后一个工作日的时间周期。通知期内应按合同给员工支付工资。
高价值生态保护区	由高保护价值资源网络确定的含有生物学、生态学、社会和文化价值的地区。这些地区在国家、地区或全球层面具有非常重要或极其重要的价值。	消耗臭氧层物质	破坏大气层上部保护地球臭氧层的化学品。包括含氯氟烃 (CFCs)、氢氯氟碳化物 (HCFCs) 和哈龙类物质，以及其他人造的导致消耗臭氧层的物质。消耗臭氧层物质的使用应受到《蒙特利尔议定书》的管制。
优质水	指物理、化学和生物学特性指标满足饮用水水质要求，或者与其接近的水。	巴黎协定	《联合国气候变化框架公约》范围内的协定，从2020年开始处理温室气体减排、适应和融资问题。
氢氟烃化合物	氢氟烃化合物 (HFCs) 是人造的氟化物温室气体。常用于空调、制冷、发泡、阻燃、溶剂和气溶胶材料以替代臭氧层消耗物质。	工资条	每月月底发工资的时候，交给员工的纸质的，或电子的，清楚说明薪酬组成的凭证。包括确切金额的工资、福利、奖励/奖金和任何扣款项。
包容性	包容性是指通过推动多样性来创建公平、健康和高绩效的组织或社区。包容的环境能确保所有人得到平等的资源和机会。包容也使得个人和小组有安全感，有受到尊重、被吸引和被鼓舞的感觉；也使他们感受到存在感，以及他们的贡献对组织和社会的整体目标的实现带来的价值。	可再生能源	指所有人类历史时期内，能够自然补充的，非化石的，可再生的能源类型。可再生能源包括风能、太阳能、水力发电、生物质燃料、水热能、洋流能 (波浪能、和潮汐能) 以及地热能。可再生能源不包括核能和化石燃料。

规程 (程序)	为完成某项任务而设定一组行动。除非特别说明, 规程 (程序) 可以是非书面的。
严重的环境污染	指造成不可逆转的、长期的, 或者大面积扩散的生态系统破坏, 或有可能造成现场大面积扩散的环境污染。
严重的职业健康安全隐	特指那些有可能立即造成死亡、永久性伤害或疾病的危险源。
分包商	任何在宜家价值链中提供产品、零部件、材料和服务的组织或个人。
供应商	与宜家公司有协议的公司或组织, 以及与此协议相关的分包商。这些公司/组织/分包商提供产品、零部件、材料和服务。本文所指的供应商适用于各类供应商, 服务提供者和其他合同方。
临时工作	工作期限有限的工作。合同终止时间由客观条件来决定, 如: 约定具体终止日期、完成特定工作任务或者发生特定事件。临时工作可以是全职的, 也可以是兼职的, 可以是双方的 (两者之间), 也可以是三方的 (三者) 之间。
价值链	价值链是指把产品或者服务从概念变成最终产品, 再整合到价值链的整个过程中的各种活动的集合。这些活动包括设计、生产、分销和消费者支持。每个利益相关方, 在价值链的不同阶段给产品和服务增值, 以实现其最终价值。

职业培训	包括各种形式的学徒、实习和工作体验, 这些实习和工作经历都有学习目标。职业培训是与当地的学校或培训机构合作开展的, 或由技能主管部门作为培训项目批准的, 又或是作为帮助受训者选择职业的, 或系列培训的引导或者入门培训。
员工	全职或兼职工作的人。包括计件制工人, 职业受训者和处于试用期的员工, 还包括在现场每周工作超过18小时的分包商员工。
工作时间	员工实际从事工作的时间, 其排除了虽然带薪但不工作的时间, 诸如带薪年假、带薪公共节假日、带薪病假、用餐休息、出差来回旅途时间。
未成年工	从事工作小于18周岁, 大于最低法定工作年龄的人。
零工时合同	不需要雇主给员工提供正规工作承诺, 却在某个事件发生, 有工作时需要员工到位的合同。

