



גרסה 6.0 (2018)

קוד ההתנהגות של Responsible Business Alliance

קוד ההתנהגות של Responsible Business Alliance (RBA), לשעבר Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), מגדיר תקנים שנועדו להבטיח כי תנאי העבודה בתעשיית האלקטרוניקה, או בתעשיות שבהן האלקטרוניקה מהווה רכיב מפתח ובשרשראות האספקה שלהן, יהיו בטוחים, שהעובדים יזכו ליחס מכובד וראוי, ושהפעילות העסקית תתבצע עם אחריות סביבתית ותנוהל באופן אתי.

מי שנחשב לחלק מתעשיית האלקטרוניקה למטרות קוד זה הם כל הארגונים המתכננים, משווקים, מייצרים או מספקים מוצרים ושירותים המשמשים לייצור מוצרי אלקטרוניקה. כל עסק בתחום האלקטרוניקה יכול לאמץ קוד זה מרצונו החופשי, וליישמו לאחר מכן על שרשרת האספקה וקבלני המשנה שלו, כולל על ספקים של עבודה בחוזה.

כדי לאמץ את הקוד ולהפוך למשתתף ("משתתף"), על העסק להצהיר על תמיכתו בקוד ולהתאים את עצמו באופן פעיל לקוד ולתקנים שלו בהתאם למערכת הניהול המפורטת במסמך זה.

על המשתתפים להתייחס לקוד כאל יוזמת שרשרת אספקה כוללת. לכל הפחות, על המשתתפים לדרוש מן הספקים הישירים שלהם לאמץ את הקוד וליישם אותו.

תנאי בסיסי לאימוץ הקוד הוא ההבנה שעל העסק, על כל פעילויותיו, לפעול תוך ציות מלא לחוקים, הכללים והתקנות של המדינות שבהן הוא פועל.¹ הקוד גם מעודד את המשתתפים לא רק למלא אחר הדרישות המשפטיות, אלא גם לעמוד בתקנים המוכרים בעולם, וזאת במטרה לקדם אחריות חברתית וסביבתית ואתיקה עסקית. בשום מקרה ציות לקוד לא יפר את החוקים המקומיים. עם זאת, כאשר יתקיימו פערים בין התקנים של קוד ה-RBA לבין החוקים המקומיים, ה-RBA מגדיר ציות כעמידה בדרישות המחמירות מביניהן. בהתאם לעקרונות המנחים של האו"ם בנושא ניהול עסקים וזכויות אדם, ההוראות של קוד זה נגזרות מן התקנים הבינלאומיים העיקריים הנוגעים לזכויות אדם, לרבות הצהרת הלשכה הבינלאומית למשפט (ILO) בעניין עקרונות בסיסיים וזכויות בעבודה והצהרת האו"ם לזכויות אדם.

ה-RBA מחויב לקבל משוב שוטף מבעלי העניין כחלק מהפיתוח המתמשך והיישום של קוד ההתנהגות.

הקוד מורכב מחמישה סעיפים. סעיפים א', ב' ו-ג' מתארים את התקנים לגבי עבודה, בריאות ובטיחות, וסביבה, בהתאמה. סעיף ד' עוסק בתקנים הנוגעים לאתיקה עסקית, וסעיף ה' מתאר מערכת מוסכמת לניהול העמידה בקוד זה.

¹ הקוד אינו מיועד ליצור זכויות צד שלישי חדשות ונוספות, גם לא בעבור עובדים.



א. עבודה

משתתפים מחויבים להעניק לעובדים את זכויותיהם, ולנהוג בהם בכבוד ובאופן ראוי כמקובל בקהילה הבינלאומית. האמור לעיל חל על כל העובדים, כולל עובדים זמניים, מהגרי עבודה, סטודנטים, עובדי קבלן, מועסקים ישירים, וכל סוג אחר של עובד. התקנים המוכרים, כמפורט בנספח, שימשו כסימוכין בעת כתיבת הקוד ויכולים להוות מקור שימושי למידע נוסף.

התקנים לעבודה הם:

1) העסקה מרצון חופשי

אין לעשות שימוש בעובדי כפייה, בעובדים משועבדים (לרבות שיעבוד חוב) או בעבדות חוזית, באסירים המועבדים שלא מרצון או באופן נצלני, בעבדים או בסחר בבני אדם. המצוין לעיל כולל שינוע, החזקה, גיוס, העברה או קבלה של אנשים באמצעות איומים, הפעלת כוח, כפייה, חטיפה או הונאה, למטרות עבודה או מתן שירותים. אין להטיל מגבלות בלתי סבירות על חופש התנועה של העובדים במתקן, וכן על כניסתם ויציאתם מהמתקנים שמספקת החברה. כחלק מתהליך ההעסקה, יש לספק לעובדים חוזה העסקה הכתוב בשפת אמם, הכולל תיאור של כללי ותנאי העסקתם, וזאת לפני צאתו של העובד ממדינת המוצא שלו. יתר על כן, אין לבצע כל החלפה או שינוי בהסכם ההעסקה עם הגעת העובד למדינה הקולטת, אלא אם שינויים אלו נעשים כדי לציית לחוקים המקומיים ומעניקים תנאים זהים או טובים יותר. כל עבודה חייבת להיעשות מרצון חופשי ועל העובדים להיות חופשיים לעזוב את העבודה בכל עת או לסיים את העסקתם. למעסיקים ולמתווכים אסור להחזיק, או לחלופין להשמיד, להסתיר, להחרים או למנוע גישה של עובדיהם למסמכי הזהות או ההגירה שלהם, כגון תעודות זהות, דרכונים או היתרי עבודה המונפקים על ידי הממשלה, למעט מקרים בהם ההחזקה בהם נדרשת על פי חוק. עובדים לא יידרשו לשלם למעסיקיהם או לסוכניהם עמלות גיוס או עמלות אחרות בעבור העסקתם. אם יימצא כי עובדים שילמו עמלות מסוג זה, עמלות אלו יוחזרו לעובד.

2) עובדים צעירים

אין לעשות שימוש בעבודת ילדים בשום שלב משלבי הייצור. המונח "ילד" מתייחס לכל אדם שגילו מתחת ל-15, או מתחת לגיל סיום חינוך חובה, או מתחת לגיל ההעסקה המינימלי במדינה, הגדול מביניהם. השימוש בתוכניות למידה לגיטימיות במקום העבודה, המציינות לכל החוקים והתקנות, מותר. עובדים מתחת לגיל 18 (עובדים צעירים) לא יבצעו עבודה שקיימת סבירות כי תסכן את בריאותם או את בטיחותם, כולל משמרות לילה או עבודה בשעות נוספות. משתתף יבטיח ניהול תקין של עובדים סטודנטים על ידי תחזוקה נאותה של רשומות הסטודנטים, בדיקות נאותות קפדניות של שותפים חינוכיים והגנה על זכויות התלמידים בהתאם לחוק ולתקנות החלים. משתתף יספק תמיכה והכשרה ראויות לכל העובדים הסטודנטים. בהיעדר חוק מקומי, יידרש כי דרגת השכר של עובדים סטודנטים, מתמחים ומתלמידים תהיה לכל הפחות זהה לזו של עובדים מתחילים אחרים באותה הרמה ההתחלתית, המבצעים משימות שוות או דומות.



(3) שעות עבודה

מחקרים של התנהלות עסקים מצביעים על קשר ברור בין מתח שבו מצוי העובד לבין ירידה ביצרנות, תחלופה גבוהה ופציעות ומחלות רבות יותר. שעות העבודה לא יעלו על המקסימום הקבוע בחוק. יתרה מכך, שבוע עבודה לא יכלול יותר מ-60 שעות, כולל עבודה בשעות נוספות, מלבד בעת מצבי חירום או במצבים לא שגורתיים. לעובדים יינתן לכל הפחות יום מנוחה אחד בכל שבוע ימים.

(4) משכורות והטבות

הגמול שישולם לעובדים יציית לכל חוקי השכר החלים, כולל לחקיקה בדבר שכר מינימום, עבודה בשעות נוספות ולתגמולים המחייבים על פי חוק. תוך ציות לחוקים מקומיים, יש לתגמל את העובדים בעבור עבודה בשעות נוספות בשכר שיהיה גבוה מן השכר שישולם בעבור עבודה בשעות העבודה הרגילות. לא תותר הפחתה משכרו של העובד כאמצעי משמעותי. בעבור כל תקופת תשלום, העובדים יקבלו בזמן תלוש שכר מובן, שיכלול מידע מספיק ויאפשר לוודא את הגמול המדויק על העבודה שבוצעה. כל שימוש בעובדים זמניים, עובדים ייעודיים או עובדי מיקור חוץ, יהיה במסגרת מגבלות החוק המקומי.

(5) טיפול אנושי

לא תותר התנהגות קשה או לא אנושית כלפי עובדים, כולל כל סוג של הטרדה מינית, ניצול מיני, ענישה גופנית, כפייה נפשית או גופנית או התעללות מילולית; כמו כן, לא יותר איום לנהוג בכל דרך שתוארה לעיל. מדיניות ונהלים משמעותיים התומכים בדרישות אלו יוגדרו בבירור ויועברו לידיעת העובדים.

(6) אי-אפליה

משתתפים יתחייבו לסביבת עבודה נקייה מהטרדה ומאפליה בלתי חוקית. חברות לא ינקטו באפליה על בסיס גזע, צבע, גיל, מגדר, נטייה מינית, זהות וביטוי מיני, מוצא אתני או לאומי, נכות, היריון, דת, השתייכות פוליטית, חברות באיגוד, ותק, מידע גנטי מוגן או מצב זוגי, בקבלה לעבודה ובאופן ההעסקה, כגון משכורות, קידומים, תגמולים ומתן גישה להדרכה. לעובדים יינתן מרחב סביר לביצוע פולחן דתי. בנוסף, אין לבצע בעובדים, או במועמדים לעבודה, בדיקות רפואיות או מבחנים גופניים אשר עלולים לשמש באופן מפלה.



7 חופש ההתאגדות

בהתאם לחוק המקומי, משתתפים יכבדו את זכותם של העובדים להקים איגודי מקצועיים או להצטרף אליהם לפי בחירתם, להתמקח במשותף ולקיים כינוסים לא אלימים, וכן יכבדו את זכותם של עובדים להימנע מפעילויות מעין אלה. עובדים ו/או מיופי כוח מטעמם יהיו רשאים לדבר על רעיונות ודאגות עם ההנהלה בפתיחות בכל הנוגע לתנאי ההעסקה ואופי הניהול, ללא חשש מאפליה, נקמה, הפחדה או הטרדה.



ב. בריאות ובטיחות

משתתפים יכירו בכך שלצד צמצום השכיחות של פציעות ומחלות הקשורות לעבודה, סביבת עבודה בריאה ובטוחה תעלה את איכות התוצרים והשירותים, את רציפות הייצור ואת המורל והשימור של העובדים. משתתפים יכירו גם בכך שחינוך ומשוב קבועים מצד העובד הכרחיים לזיהוי ופיתרון של בעיות בריאות ובטיחות בסביבת העבודה.

מערכות ניהול מוכרות כגון OHSAS 18001 והנחיות הלשכה הבינלאומית למשפט בנושא בטיחות ובריאות תעסוקתיות שימשו כסימוכין בעת כתיבת הקוד והן עשויות להיות מקור שימושי למידע נוסף.

התקנים לבריאות ובטיחות הם:

(1) בטיחות תעסוקתית

יש לזהות ולהעריך את מידת החשיפה של העובד למפגעי בטיחות (לדוגמה, למקורות אנרגיה כימיים, חשמליים או אחרים, אש, כלי רכב או סכנות נפילה), ויש לנהל אותם באמצעות תכנון ראוי, בקורות הנדסיות ומנהלתיות, תחזוקה מונעת ונהלי עבודה בטיחותיים (כולל הליך נעילה ותיוג) והדרכות בטיחות סדירות. כאשר לא ניתן לשלוט כראוי במפגעים באמצעים אלו, יש לספק לעובדים ציוד מגן אישי מתאים ומתוחזק היטב, וכן חומר לימודי בדבר הסיכונים הכרוכים במפגעים הללו. יש לנקוט צעדים סבירים גם כדי להרחיק נשים הרות/אימהות מניקות מתנאי עבודה בסיכון גבוה, ולהסיר או לצמצם ככל הניתן את הסיכונים הבריאותיים והבטיחותיים במקום העבודה לנשים הרות ולאימהות מניקות, כולל אלה הקשורים למשימות העבודה שלהן, וכן לספק מרחב סביר עבור אימהות מיניקות.

(2) כוננות חירום

יש לזהות ולהעריך תרחישי ואירועי חירום אפשריים, ולצמצם ככל הניתן את השפעתם באמצעות יישום תוכניות חירום ונהלי תגובה הכוללים: דיווח בשעת חירום, נהלי יידוע ופינוי עובדים, הדרכות ותרגילים לעובדים, אמצעים מתאימים לגילוי וכיבוי שריפות, נתיבי מילוט פנויים ומספקים ליציאה מהמתקנים ותוכניות חילוץ. התוכניות והנהלים הללו יתמקדו בצמצום מרבי של פגיעה בחיים, בסביבה וברכוש.



3 פגיעות ומחלות תעסוקתיות

יש ליישם נהלים ומערכות כדי למנוע פגיעות ומחלות תעסוקתיות, וכן כדי לנהל אותן, לדווח עליהן ולעקוב אחריהן, כולל הוראות בדבר: עידוד דיווח מצד העובדים; סיווג ורישום של פגיעות ומחלות; מתן טיפול רפואי נדרש; חקירת האירועים ונקיטת צעדים לחיסול הגורמים שהביאו להם; והקלה על חזרת העובדים לעבודה.

4 היגיינה תעשייתית

יש לזהות, להעריך ולנטר על פי מדרג הבקורות את חשיפת העובדים לגורמים כימיים, ביולוגיים ופיזיים. יש לחסל מפגעים אפשריים או לפקח עליהם באמצעות תכנון הולם ובקורות הנדסיות ומנהלתיות. כאשר לא ניתן לפקח כראוי על מפגעים באמצעים אלו, העובדים יקבלו ציוד מגן אישי ראוי ומתוחזק היטב וישתמשו בו. תוכניות הגנתיות יכללו חומרי לימוד אודות הסיכונים הכרוכים במפגעים אלו.

5 עבודה הדורשת מאמץ גופני

יש לזהות, להעריך ולנטר את חשיפת העובד לסכנות הכרוכות במשימות הדורשות מאמץ גופני, כולל בכל הקשור לטיפול ידני בחומר, הרמת חפצים כבדים או בתדירות גבוהה, עמידה ממושכת או משימות הרכבה מאומצות או תדירות.

6 בטיחות במכונות

יש להעריך סכנות בטיחות בתהליכי ייצור ובמכונות אחרות. במכונות שבהן יש סכנת פגיעה לעובדים, יסופקו ויתוחזקו כראוי ציוד מגן, נעילות פנימיות וחסמים.

7 תברואה, מזון ודיור

לעובדים תינתן גישה לחדרי שירותים נקיים, מים ראויים לשתייה ומתקנים היגייניים להכנה, אחסון ואכילה של מזון. מגורי העובדים המסופקים על ידי משתתף, או על ידי מתווך העבודה, יישמרו נקיים ובטוחים, מצוידים ביציאות חירום נאותות, במים חמים למקלחת, ובתאורה, חום ואוורור מספקים, במקום אישי מאובטח לאחסון חפצי ערך, ובמרחב אישי סביר עם זכויות סבירות לכניסה ויציאה.

8 תקשורת בנושאי בריאות ובטיחות

משתתף יספק לעובדים סביבת עבודה ראויה וכן מידע והדרכות בטיחות ובריאות, בשפתם או בשפה אחרת שהעובדים מבינים, בנוגע לכל הסיכונים שהעובדים חשופים אליהם, כולל סיכונים מכניים, חשמליים, כימיים, גופניים וסכנות שריפה. מידע בנוגע לבריאות ובטיחות יפורסם בבירור באתר העבודה או במקום ידוע ונגיש לעובדים. כל העובדים יקבלו הכשרה לפני תחילת העבודה ובאופן סדיר לאחר מכן. יש לעודד את העובדים להעלות חששות בנוגע לבטיחות



ג. סביבה

משתתפים יכירו בכך שאחריות סביבתית היא חלק בלתי נפרד מייצור תוצרים ברמה עולמית. יש לצמצם את ההשפעות השליליות של פעולות הייצור על הקהילה, הסביבה ומשאבי הטבע תוך שמירה על בריאות הציבור ובטיחות. מערכות ניהול מוכרות כגון ISO 14001 ו-EMAS (Eco Management and Audit System) שימשו כסימוכין בעת כתיבת הקוד והן עשויות להיות מקור שימושי למידע נוסף.

התקנים הסביבתיים הם:

(1) היתרים סביבתיים ודיווח

יש לקבל וליישם את כל ההיתרים הסביבתיים (כגון ניטור פליטה), האישורים והרישומים הנדרשים, לדאוג שיהיו תקפים ולציית לכל דרישות התפעול והדיווח שלהם.

(2) מניעת זיהום וצמצום משאבים

יש לצמצם ככל הניתן פליטה ושחרור של מזהמים וייצור פסולת, או לחסל את מקורם בשיטות כגון הוספה של ציוד בקרת זיהום, שינוי תהליכי הייצור, תחזוקת המתקנים ואמצעים אחרים. יש לחסוך בשימוש במשאבי טבע, כגון מים, דלק מאובן, מינרלים או יערות בתוליים, על ידי שינוי של תהליכי הייצור, תחזוקת המתקנים, החלפת חומרים, שימוש חוזר, שימור, מחזור או אמצעים אחרים.

(3) חומרים מסוכנים

יש לזהות, לסמן ולנהל חומרים כימיים וחומרים אחרים המהווים סיכון לאדם או לסביבה כדי להבטיח טיפול, שינוע, אחסון, שימוש, מחזור, שימוש חוזר וסילוק שלהם באופן בטוח.

(4) פסולת מוצקה

משתמש ינקוט בגישה שיטתית לזיהוי, ניהול, צמצום וסילוק או מחזור אחראי של פסולת מוצקה (לא מסוכנת).

(5) פליטות אוויר

יש לאפיין את פליטת האוויר של כימיקלים אורגניים נדיפים, תרסיסים, חומרים מזיקים, חלקיקים, כימיקלים מדללי אוזון ותוצרי לוואי של בעירה שנוצרו בתהליך הייצור, לנטר את הפליטה באופן קבוע ולטפל בה כראוי לפני שחרורה. משתתף יידרש לנטר באופן קבוע את מערכות הבקרה של פליטות האוויר שלו.



6 הגבלות על חומרים

משתתפים נדרשים לציית לכל החוקים, התקנות ודרישות הלקוח בנוגע לאיסור או הגבלה של חומרים מסוימים במוצרים ובתהליך הייצור, לרבות בנושא סימון למחזור וסילוק.

7 ניהול מים

על המשתתף ליישם תוכנית ניהול מים המתעדת, מאפיינת ומפקחת על מקורות המים, על השימוש בהם ועל סילוקם, וכן לחפש הזדמנויות לחיסכון במים ולפקח על ערוצי זיהום. יש לאפיין את כל מי השפכים, ולנטר, לפקח, ולטפל בהם כנדרש לפני שחרור או סילוק שלהם. המשתתף ינטר באופן שוטף את ביצועי מערכות הטיפול וספיגת מי השפכים, על מנת להבטיח ביצועים מיטביים וציות לתקנות.

8 צריכת אנרגיה ופליטת גזי חממה

יש לעקוב אחר צריכת אנרגיה ואחר כל הטווחים הרלוונטיים של גזי חממה 1 ו-2, ולתעד אותם בהתאם ברמת המתקן ו/או התאגיד. על המשתתפים לחפש דרכים חסכוניות לשיפור היעילות האנרגטית וצמצום ככל הניתן של צריכת האנרגיה ופליטת גזי החממה.



ד. אתיקה

כדי לקיים אחריות חברתית ולהצליח בשוק, על המשתתפים וסוכניהם לעמוד בתקנים האתיים הגבוהים ביותר, הכוללים:

(1) יושרה עסקית

יש לפעול ברמה הגבוהה ביותר של יושרה בכל אינטראקציה עסקית. למשתתפים תהיה מדיניות של אפס סובלנות בנוגע לאיסור כל סוג של שוחד, שחיתות, ניצול ומעילה.

(2) מניעת יתרון פסול

חל איסור על הבטחה, הצעה, הרשאה, נתינה או קבלה של שוחד או של אמצעים אחרים להשגת יתרון בלתי הולם או פסול. איסור זה כולל הבטחה, הצעה, הרשאה, נתינה או קבלה של כל דבר בעל ערך, אם במישרין או בעקיפין באמצעות צד שלישי, במטרה להשיג או לשמר עסקים, לתעל עסקים לאדם כלשהו או להשיג יתרון פסול בדרך אחרת. יש ליישם נהלי ניטור ואכיפה כדי להבטיח ציות לחוקים נגד שחיתות.

(3) חשיפת מידע

על כל העסקאות להתבצע בשקיפות ולשקף במדויק את הספרים והרשומות העסקיים של המשתתף. יש לפרסם מידע בנוגע לעבודה, בריאות ובטיחות, נהלים סביבתיים, פעילויות עסקיות, מבנה, מצב כלכלי וביצועים של המשתתף, וזאת בהתאם לתקנות החלות ולנהלים העסקיים המקובלים בתעשייה. זיוף מסמכים או תיאור מסולף של תנאים או של התנהלות בשרשרת האספקה הם בלתי מקובלים.

(4) קניין רוחני

יש לכבד זכויות קניין רוחני. העברות של טכנולוגיה וידע מקצועי ייעשו באופן אשר יגן על זכויות הקניין הרוחני. כמו כן, נדרש כי מידע על לקוחות וספקים יהיה מוגן.

(5) עסקים, פרסום ותחרות הוגנים

יש לעמוד בתקנים של ניהול עסקים, פרסום ותחרות הוגנים.



6) שמירה על זהות ומניעת התנכלות

יש להשתמש בתוכנות המבטיחות את סודיותם, את עילום שמם ואת הגנתם של חושפי שחיתויות בקרב ספקים ועובדים², למעט אם אלה אסורות על פי חוק. על המשתתפים לקיים הליך תקשורת שבאמצעותו ניתן יהיה לפנות אליהם באופן אישי על מנת להעלות בפניהם כל דאגה, ללא חשש מהתנכלות.

7) אחריות למקורות המינרלים

למשתתפים תהיה מדיניות שתבטיח באופן סביר כי טנטלום, בדיל, טונגסטן וזהב במוצרים שהם מייצרים אינם ממנים או מביאים תועלת במישרין או בעקיפין לקבוצות חמושות המפרות זכויות אדם באופן חמור ברפובליקה הדמוקרטית של קונגו או במדינות הסמוכות. המשתתפים יבצעו בדיקת נאותות באשר למקור ולשרשרת המשמורת של המינרלים הללו, ויספקו את תוצאות בדיקות הנאותות שלהם לבקשת הלקוח.

8) פרטיות

על המשתתפים להתחייב להגן על ציפיות פרטיות המידע האישי הסבירות של כל גורם שהם מנהלים עימו עסקים, ובכלל זה של ספקים, לקוחות, צרכנים ועובדים. על המשתתפים לציית לחוקי הפרטיות ואבטחת המידע ולדרישות הרגולטוריות בעת איסוף, אחסון, עיבוד, העברה ושיתוף של מידע אישי.

² הגדרה של חושף שחיתות: כל אדם החושף התנהלות פסולה של עובד או בכיר בחברה, או לחלופין של פקיד ציבורי או של גוף רשמי.



ה. מערכות ניהול

משתתפים יאמצו או יקימו מערכת ניהול שהיקפה קשור לתוכן של קוד זה. מערכת הניהול תתוכנן כך שהיא תבטיח: (א) עמידה בתקנות ובחוקים החלים ובדרישות הלקוח בנוגע לתפעול ולתוצרים של המשתתף; (ב) ציות לקוד זה; וגם (ג) זיהוי והפחתת סיכונים תפעוליים הקשורים לקוד זה. בנוסף, יהיה על מערכת הניהול לאפשר שיפור מתמיד.

על מערכת הניהול להכיל את הרכיבים הבאים:

(1) התחייבות החברה

הצהרות בדבר מדיניות תאגידית של אחריות חברתית וסביבתית, המבטיחות את מחויבותו של המשתתף לעמידה בדרישות ולשיפור מתמיד, אשר יאושרו על ידי ההנהלה הבכירה ויוצגו במתקן בשפה המקומית.

(2) מחויבות ואחריות ההנהלה

המשתתף יגדיר בבירור מנהל בכיר ונציגים מטעם החברה האחראים להבטיח את הטמעתן של מערכות הניהול והתוכניות הקשורות. ההנהלה הבכירה תסקור את מצבה של מערכת הניהול על בסיס קבוע.

(3) דרישות משפטיות ודרישות הלקוח

תהליך לזיהוי, מעקב והבנה של החוקים, התקנות ודרישות הלקוח החלים, לרבות הדרישות הנכללות בקוד זה.

(4) הערכת סיכונים וניהול סיכונים

תהליך להגדרת הציות לדרישות המשפטיות, הסביבתיות, הבריאותיות והבטיחותיות³ וכן להגדרת נהלי עבודה וסיכונים אתיים הנוגעים לפעילות המשתתף. קביעת המשמעות היחסית של כל סיכון, ויישום הבקורות התהליכיות והפיזיות המתאימות על מנת לפקח על הסיכונים שזוהו ולהבטיח ציות לתקנות הרגולטוריות.

³ התחומים שייכללו בהערכת סיכונים לבריאות ובטיחות סביבתיות יהיו אזורי ייצור, מחסנים ומתקני אחסון, ציוד תמיכה במפעל/מתקן, מעבדות ואזורי בדיקה, מתקני תברואה (שירותים), מטבח/קפיטריה ומגורי עובדים/מעונות.



5 יעדים לשיפור

תוכניות כתובות של יעדי ביצוע, מטרות והטמעה, המיועדות לשפר את הביצועים החברתיים והסביבתיים של המשתתף, כולל הערכה תקופתית של ביצועי המשתתף בהשגת היעדים הללו.

6 הדרכה

תוכניות להדרכת מנהלים ועובדים על מנת ליישם את המדיניות, הנהלים והיעדים לשיפור של המשתתף, וכן כדי לעמוד בדרישות המשפטיות והרגולטוריות החלות.

7 תקשורת

תהליך להעברת מידע ברור ומדויק אודות המדיניות, ההתנהלות, הציפיות והביצועים של המשתתף לעובדים, לספקים ולקוחות.

8 משוב, השתתפות ותלונות העובדים

תהליכים שוטפים, לרבות מנגנון תלונות יעיל, להערכת ההבנה של העובדים את הנהלים והתנאים הנכללים בקוד זה, לקבלת משוב לגביהם ולהערכה של הפרתם, וכן כדי לעודד שיפור מתמיד.

9 ביקורות והערכות

הערכות עצמיות תקופתיות כדי להבטיח ציות לדרישות המשפטיות והרגולטוריות, לתוכנו של קוד זה ולדרישות החוזיות של לקוחות, הנוגעים לאחריות חברתית וסביבתית.

10 הליך פעולה מתקנת

תהליך לתיקון בזמן של ליקויים המזוהים במהלך הערכות פנימיות או חיצוניות, בדיקות, חקירות וסקירות.

11 תיעוד ורישום

יצירה ותחזוקה של תיעוד ורשומות, כדי להבטיח ציות לתקנות הרגולטוריות ולדרישות החברה, תוך הקפדה על סודיות נאותה להגנה על פרטיות.

12 אחריות הספק

תהליך הבהרה של דרישות הקוד לספקים וניטור הציות של הספקים לקוד.



סימוכין

בעת כתיבת קוד זה נעשה שימוש בתקנים הבאים והם עשויים להיות מקור שימושי למידע נוסף. התקנים הבאים עשויים להיות או לא להיות מאושרים על ידי כל משתתף.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Ethical Trading Initiative www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO International Labor Standards

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

National Fire Protection Association www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas <http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

OHSAS 18001 <http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

Universal Declaration of Human Rights www.un.org/Overview/rights.html

United Nations Convention Against Corruption <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

United Nations Global Compact www.unglobalcompact.org

United States Federal Acquisition Regulation www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

Social Accountability International (SAI) www.sa-intl.org



היסטוריית מסמכים

גרסה 1.0 – התפרסמה באוקטובר 2004.

גרסה 1.1 – התפרסמה במאי 2005. המסמך הומר לתבנית RBA, נעשו תיקוני פריסת עמוד קלים; לא נעשו שינויי תוכן.

גרסה 2.0 – התפרסמה באוקטובר 2005 עם תיקונים במספר סעיפים.

גרסה 3.0 – התפרסמה ביוני 2009 עם תיקונים במספר סעיפים.

גרסה 4.0 – התפרסמה באפריל 2012 עם תיקונים במספר סעיפים.

גרסה 5.0 – התפרסמה באוקטובר 2014 עם תיקונים במספר סעיפים.

גרסה 5.1 – התפרסמה במרץ 2015 עם תיקון בסעיף א'1 שנכנס לתוקף ב-1 בינואר 2016.

גרסה 6.0 – התפרסמה בינואר 2018 עם תיקונים במספר סעיפים.

קוד ההתנהגות של RBA נוסח לראשונה על ידי מספר חברות העוסקות בייצור מוצרי אלקטרוניקה, בין החודשים יוני ואוקטובר 2004. אנו מזמינים ומעודדים חברות לאמץ קוד זה. לקבלת מידע נוסף תוכל לבקר באתר responsiblebusiness.org