



Versiunea 7.0 (2021)

CODUL DE CONDUITĂ RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Codul de conduită adoptat de Responsible Business Alliance (RBA), companie cunoscută anterior sub denumirea Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), stabilește standardele ce asigură siguranța condițiilor de muncă din industria electronică, din industriile în care electronica este o componentă cheie și din lanțul de distribuție al industriei electronice, tratarea cu respect și cu demnitate a lucrătorilor și desfășurarea operațiunilor de afaceri într-un mod etic și responsabil față de mediul înconjurător.

Pentru scopurile acestui cod, se consideră a face parte din industria electronică toate organizațiile care proiectează, comercializează, fabrică sau furnizează produse și servicii utilizate pentru a realiza produse electronice. Codul poate fi adoptat în mod voluntar de către orice agent economic din sectorul produselor electronice și apoi pus în aplicare de către acest agent economic în cadrul lanțului său de aprovizionare și pentru subcontractanții săi, inclusiv pentru furnizorii de muncă prin contract.

Pentru a adopta codul și a deveni participant („participant”), agenții comerciali declară susținerea acestui cod și urmăresc în mod activ respectarea codului și a standardelor sale în conformitate cu un sistem de gestionare precum cel prezentat aici.

Participantii trebuie să considere codul ca fiind o inițiativă privind întregul lanț de distribuție. Ca cerință minimă, participanții le cer furnizorilor de la nivelul următor să ia cunoștință de cod și să-l implementeze.

Pentru adoptarea codului este fundamental să înțelegem faptul că o companie, în toate activitățile sale, trebuie să funcționeze în deplină conformitate cu legile, regulile și reglementările țărilor în care își desfășoară activitatea.¹ Codul încurajează, de asemenea, participanții să acționeze chiar mai presus de conformitate legală, folosind standarde recunoscute la nivel internațional, pentru a promova responsabilitatea socială și față de mediu și etica în afaceri. Conformitatea cu codul nu poate încălca legislația locală sub nicio formă. Dacă totuși, există standarde diferite între Codul RBA și legislația locală, RBA definește conformitatea ca fiind respectarea celor mai stricte cerințe. În conformitate cu Principiile directe ale Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului, prevederile acestui cod sunt izvorâte din standarde internaționale privind drepturile omului, printre care Declarația OIM cu privire la Principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și Declarația universală a drepturilor omului adoptată de ONU.

RBA s-a angajat să obțină în mod regulat informații din partea părților interesate în dezvoltarea continuă și implementarea codului de conduită.

Codul este alcătuit din cinci secțiuni. Secțiunile A, B și C prezintă standardele privind munca, sănătatea și securitatea și, respectiv, mediul. Secțiunea D adaugă standarde referitoare la etica în afaceri. Secțiunea E prezintă elementele unui sistem acceptabil de gestionare a conformității cu prevederile acestui cod.

¹ Codul nu are scopul de a crea drepturi noi și suplimentare pentru terți, inclusiv pentru lucrători.
Codul de conduită Responsible Business Alliance - v7.0



A. MUNCĂ

Participanții s-au angajat să respecte drepturile omului pentru lucrători și să îi trateze pe aceștia cu demnitate și respect, așa cum este înțeles acest lucru de către comunitatea internațională. Acest lucru se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv celor temporari, emigranți, studenți, cu contract, angajați direct și oricărui alt tip de lucrători. Standardele recunoscute, așa cum sunt prezentate în secțiunea Referințe, au fost utilizate în pregătirea acestui cod și pot fi o sursă utilă de informații suplimentare.

Standardele de muncă sunt:

1) Alegerea liberă a unui loc de muncă

Nu este permisă munca forțată, impusă (inclusiv pentru plata datoriilor) sau ucenicia, munca forțată sau în regim de exploatare în închisoare, sclavia sau traficul de persoane. Aceasta include transportul, adăpostirea, recrutarea, transferul sau primirea de persoane prin mijloace de amenințare, forță, obligare, răpire sau fraudă pentru muncă sau servicii. Nu vor exista niciun fel de restricții nejustificate ale libertății de mișcare a lucrătorilor în cadrul unității, în plus față de restricții nejustificate cu privire la intrarea sau ieșirea din unitățile prevăzute de companie, inclusiv, dacă este cazul, din dormitoare sau spațiile de locuit ale lucrătorilor. În cadrul procesului de angajare, lucrătorii trebuie să primească un contract de angajare scris în limba lor maternă, cuprinzând o descriere a clauzelor și a condițiilor de angajare. Lucrătorii străini emigranți trebuie să primească contractul de muncă înainte ca lucrătorul să plece din țara sa de origine și nu vor fi permise înlocuiri sau modificări în contractul de muncă la sosirea în țara de destinație, cu excepția situației în care respectivele modificări sunt făcute pentru respectarea legislației locale și oferirea de condiții egale sau mai bune. Întreaga activitate de muncă trebuie desfășurată de bunăvoie și lucrătorii sunt liberi să părăsească locul de muncă în orice moment sau să ceară încetarea contractului lor de muncă fără penalizare dacă se furnizează o notificare în conformitate cu contractul lucrătorului. Angajatorii, agenții și sub-agenții nu au dreptul de a reține sau de a distruge, ascunde sau confisca documente de identitate sau de imigrare, precum documentele de identitate eliberate de guvern, pașapoarte, permise de muncă. Angajatorii pot reține documente numai dacă aceste acțiuni sunt cerute de lege. În acest caz, în niciun moment angajaților nu trebuie să li se refuze accesul la documentele lor. Lucrătorilor nu li se va cere să plătească onorarii de recrutare către agenții sau sub agenții ale angajatorilor, ori alte taxe în legătură cu angajarea. Dacă se descoperă că s-au plătit astfel de onorarii, ele sunt rambursate lucrătorilor.

2) Lucrătorii tineri

Munca prestată de către copii nu va fi utilizată în nicio etapă a producției. Termenul „copil” se referă la orice persoană cu vârsta de până la 15 ani sau până la vârsta la care trebuie să finalizeze învățământul obligatoriu sau până la vârsta minimă pentru angajare în țară, ținându-



se cont de vârsta care este cea mai mare din cele menționate. Participanții vor implementa un mecanism adecvat pentru a verifica vârsta lucrătorilor. Este sprijinită utilizarea de programe justificate de învățare la locul de muncă, care să respecte toate legile și reglementările aplicabile. Lucrătorii cu vârsta sub 18 ani (lucrătorii tineri) nu prestează nicio muncă ce poate să le pună în pericol sănătatea sau siguranța, inclusiv ture de noapte și ore suplimentare. Participanții vor asigura gestionarea corespunzătoare a lucrătorilor studenți prin menținerea adecvată a unor documente de evidență a studenților, verificarea prealabilă riguroasă a partenerilor educaționali și protejarea drepturilor studenților în conformitate cu legile și reglementările în vigoare. Participanții vor asigura sprijin și instruire adecvate pentru toți lucrătorii studenți. În lipsa unor legi locale, rata salarizării pentru lucrătorii studenți, pentru stagiași și pentru ucenici este cel puțin identică cu rata de salarizare a altor lucrători la nivel de începători ce efectuează operațiuni identice sau similare. În cazul în care se identifică munca copiilor, este furnizată asistență/remediere.

3) Orele de lucru

Studiile efectuate asupra practicilor de afaceri demonstrează în mod clar legătura existentă între surmenajul lucrătorilor și reducerea productivității, creșterea ratei de demisie și creșterea numărului de accidente și de boli. Timpul de lucru nu trebuie să depășească limita maximă stabilită de legislația locală. În plus, o săptămână de lucru nu trebuie să aibă mai mult de 60 de ore, incluzând orele suplimentare, cu excepția situațiilor de urgență sau a situațiilor neobișnuite. Toate orele suplimentare trebuie să fie voluntare. Lucrătorii primesc cel puțin o zi liberă la fiecare șapte zile.

4) Salarii și beneficii

Salariile lucrătorilor sunt plătite în conformitate cu toate legile privind salarizarea aplicabile, inclusiv cele privind salariile minime, orele suplimentare și beneficiile obligatorii prin lege. În conformitate cu legislația locală, lucrătorii sunt plătiți pentru munca suplimentară cu un tarif de remunerare mai mare decât cel plătit pentru orele normale de lucru. Reducerea salariului, ca măsură disciplinară, nu este permisă. Pentru fiecare perioadă de plată, lucrătorii primesc la timp un talon inteligibil de plată a salariului, ce include informații suficiente pentru a verifica acuratețea compensației pentru munca prestată. Toate cazurile în care se utilizează muncă temporară, servicii de plasare a forței de muncă sau activități externalizate vor fi în limitele legii locale.

5) Tratamentul uman

Nu vor exista niciun fel de tratamente dure și inumane, inclusiv violență, violență pe considerente de gen, hărțuire sexuală, abuz sexual, pedepse corporale, constrângere mentală sau fizică, intimidare, umilire în public, sau abuz verbal asupra lucrătorilor; și nu vor fi proferate amenințări cu privire la astfel de tratamente. Politicile și procedurile disciplinare ce susțin aceste obligații vor fi definite și comunicate în mod clar lucrătorilor.



6) Nediscriminarea/interzicerea hărțuirii

Participanții trebuie să se angajeze să aibă un loc de muncă fără hărțuire și discriminare ilegală. Companiile nu se vor angaja în acțiuni de discriminare pe considerente de rasă, culoare, vârstă, sex, orientare sexuală, identitate de gen și de exprimare, etnie sau origine națională, handicap, sarcină, religie, apartenență politică, apartenență sindicală, statut de veteran de război, informații genetice protejate sau stare civilă în practicile de angajare și de muncă, cum ar fi salariile, promovările, recompensele, precum și accesul la instruire. Lucrătorii beneficiază în limite rezonabile, de spații corespunzătoare pentru practicile religioase. În plus, lucrătorii sau potențialii lucrători nu trebuie supuși unor analize medicale, inclusiv teste de sarcină sau de virginitate, sau unor examinări medicale ce ar putea fi utilizate într-un mod discriminator. Această prevedere a fost elaborată în baza Convenției privind discriminarea (Angajare și ocupare) a OIM (nr. 111).

7) Libertatea de asociere

În conformitate cu legislația locală, participanții respectă dreptul tuturor lucrătorilor de a forma și a adera la sindicate, la libera lor alegere, de a negocia în mod colectiv și de a participa la adunări pașnice și, de asemenea, respectă dreptul lucrătorilor de a nu participa la astfel de activități. Lucrătorii și/sau reprezentanții acestora pot comunica deschis și pot transmite conducerii idei și preocupări privind condițiile de muncă și practicile de conducere, fără teamă de discriminare, represalii, intimidare sau hărțuire.



B. SĂNĂTATE ȘI SECURITATE

Participanții recunosc faptul că, în plus față de reducerea incidenței accidentelor și a îmbolnăvirilor la locul de muncă, un mediu de lucru sigur și sănătos îmbunătățește calitatea produselor și a serviciilor, nivelul constant al producției și retenția lucrătorilor, precum și moralul acestora. Participanții recunosc, de asemenea, faptul că ascultarea în mod constant a părerii lucrătorilor și formarea continuă a acestora sunt esențiale în identificarea și rezolvarea problemelor de sănătate și securitate la locul de muncă.

Sisteme recunoscute de management, precum ISO 45001 și liniile directoare OIM cu privire la securitatea și sănătatea la locul de muncă au fost folosite ca materiale de referință în pregătirea acestui cod și pot fi o sursă utilă de informații suplimentare.

Standardele de sănătate și securitate sunt următoarele:

1) Securitatea la locul de muncă

Potențialul lucrătorilor de expunere la pericole pentru sănătate și siguranță (surse chimice, electrice și alte surse de energie, incendii, vehicule și pericole de cădere etc.) trebuie identificat, evaluat și atenuat folosind ierarhia mijloacelor de control, care include eliminarea pericolului, înlocuirea proceselor sau materialelor, controlul printr-o proiectare adecvată, implementarea unor mijloace de control de natură tehnică și administrativă, întreținerea preventivă și proceduri de lucru sigure (inclusiv blocarea/etichetarea) și furnizarea de instruire continuă în domeniul sănătății și securității ocupaționale. În cazul în care riscurile nu pot fi controlate în mod adecvat prin aceste mijloace, lucrătorii trebuie dotați cu un echipament adecvat de protecție, bine întreținut, și trebuie să primească materiale educaționale cu privire la riscurile asociate acestor pericole. Trebuie, de asemenea, luate măsuri rezonabile pentru a muta femeile gravide și mamele care alăptează din spațiile cu condiții de lucru periculoase, pentru a elimina sau a reduce orice risc la adresa sănătății și securității la locul de muncă pentru femeile gravide și mamele care alăptează, inclusiv acele riscuri asociate cu sarcinile lor profesionale, precum și pentru a crea spații corespunzătoare, în limite rezonabile, pentru mamele care alăptează.

2) Pregătirea pentru situații de urgență

Potențialele situații și evenimente de urgență trebuie să fie identificate și evaluate, iar impactul acestora trebuie redus prin punerea în aplicare a planurilor de urgență și a procedurilor de intervenție, care includ raportarea de urgență, proceduri de notificare și de evacuare a angajaților, instruirea lucrătorilor și exerciții de urgență. Exercițiile de urgență trebuie executate cel puțin anual sau conform legislației locale, oricare dintre aceste cerințe este mai stringentă. Planurile de urgență trebuie să includă, de asemenea, echipamente adecvate de detectare și de suprimare a incendiilor, căi de evacuare clare și neobstrucționate, posibilități adecvate de evacuare, informații de contact pentru serviciile de urgență și planuri de recuperare. Aceste planuri și proceduri se concentrează pe reducerea efectelor nocive asupra vieții, mediului și



activelor deținute.

3) Accidentele de muncă și bolile profesionale

Trebuie puse în aplicare proceduri și sisteme pentru prevenirea, gestionarea, urmărirea și raportarea accidentelor de muncă și a bolilor ocupaționale, inclusiv dispoziții privind: încurajarea lucrătorilor să raporteze, clasificarea și înregistrarea cazurilor de accidentare și de boală, asigurarea tratamentelor medicale necesare, investigarea cazurilor și implementarea măsurilor corective pentru înlăturarea cauzelor acestora și facilitarea revenirii lucrătorilor la lucru.

4) Igiena industrială

Expunerea lucrătorilor la agenți chimici, biologici și fizici urmează să fie identificată, evaluată și controlată conform ierarhiei mijloacelor de control. Dacă au fost identificate orice pericole potențiale, participanții vor căuta oportunități de eliminare și/sau reducere a acestora. Dacă eliminarea sau reducerea pericolelor nu este fezabilă, potențialele pericole trebuie controlate prin mijloace corespunzătoare de control de natură structurală, tehnică și administrativă. Atunci când pericolele nu pot fi controlate în mod adecvat prin astfel de mijloace, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție pentru utilizare echipamente individuale de protecție adecvate, bine întreținute și gratuite. Programele de protecție se vor desfășura în mod continuu și vor include materiale educaționale privind riscurile asociate acestor pericole.

5) Munca fizică solicitantă

Expunerea lucrătorilor la riscurile presupuse de activitățile fizice solicitante, inclusiv manipularea manuală a materialelor și ridicarea repetitivă sau a unor obiecte grele, statul prelungit în picioare și operațiunile cu grad mare de repetitivitate sau operațiunile de asamblare ce necesită forță, trebuie identificată, evaluată și controlată.

6) Sistemele de protecție prevăzute la nivelul utilajelor

Utilajele de producție și de altă natură sunt evaluate pentru identificarea pericolelor privind securitatea. Trebuie prevăzute și menținute în mod corespunzător sisteme fizice de protecție, elemente de blocare și bariere, acolo unde utilajele prezintă un pericol de accidentare pentru lucrători.

7) Salubritatea, hrana și locuința

Lucrătorii trebuie să aibă acces liber la instalații curate de toaletă, apă potabilă și facilități curate de preparare și stocare a produselor alimentare, precum și pentru servirea mesei. Dormitoarele pentru lucrători puse la dispoziție de către participant sau de un agent de muncă trebuie întreținute pentru a fi curate și sigure și trebuie prevăzute cu căi de evacuare de urgență corespunzătoare, cu apă caldă pentru baie și duș, cu instalații de încălzire și ventilație adecvate și cu un spațiu personal rezonabil pentru depozitarea de articole de uz personal sau de valoare,



Împreună cu privilegiile de intrare și de ieșire rezonabile.

8) Comunicarea privind sănătatea și securitatea

Participanții trebuie să asigure lucrătorilor accesul la informații și instruire privind sănătatea și securitatea la locul de muncă în limba maternă a lucrătorului sau într-o limbă pe care lucrătorul o poate înțelege pentru a cunoaște toate pericolele identificate la locul de muncă la care sunt expuși lucrătorii, inclusiv, dar fără a se limita la pericolele mecanice, electrice, chimice, fizice și de incendiu. Informațiile cu privire la sănătate și securitate vor fi afișate la vedere în unitate sau plasate într-un loc ușor de identificat și accesibil de către lucrători. Cursurile de instruire sunt oferite tuturor lucrătorilor înainte de începerea activității și, ulterior, în mod regulat. Angajații vor fi încurajați să semnaleze orice preocupări privind sănătatea și siguranța, fără represalii.



C. MEDIU ÎNCONJURĂTOR

Participanții recunosc faptul că responsabilitatea față de mediu este parte integrantă a fabricării de produse de clasă mondială. Participanții vor identifica impactul asupra mediului și vor reduce efectele negative asupra comunității, mediului înconjurător și resurselor naturale din cadrul operațiunilor de fabricație, protejând, în același timp, sănătatea și siguranța publicului. Sisteme recunoscute de management, precum ISO 14001 și Sistemul de management de mediu și audit (EMAS), au fost folosite ca materiale de referință în pregătirea acestui cod și pot fi o sursă utilă de informații suplimentare.

Standardele privind mediul sunt următoarele:

1) Autorizațiile de mediu și raportarea privind mediul

Trebuie obținute, menținute și ținute la zi toate autorizațiile (de exemplu, monitorizarea deversărilor), aprobările și înregistrările necesare privind mediul și trebuie respectate cerințele operaționale și de raportare aferente.

2) Prevenirea poluării și reducerea resurselor

Emisiile și deversările de poluanți, precum și generarea de deșeuri, trebuie reduse sau eliminate la sursă sau prin practici, cum ar fi utilizarea de echipamente de control al poluării, modificarea proceselor de producție, de întreținere și ale instalațiilor sau prin alte mijloace. Utilizarea de resurse naturale, inclusiv apă, combustibili fosili, minerale și produse forestiere virgine, trebuie să urmeze un proces de economisire prin practici precum modificarea proceselor de producție, de întreținere și ale instalațiilor, înlocuirea materialelor, reutilizarea, conservarea, reciclarea sau prin alte mijloace.

3) Substanțele periculoase

Produsele chimice, deșeurile și alte materiale care prezintă un pericol pentru oameni și mediu trebuie identificate, etichetate și gestionate pentru a asigura manipularea, deplasarea, depozitarea, utilizarea, reciclarea sau reutilizarea și eliminarea lor în condiții de siguranță.

4) Deșeurile solide

Participanții vor implementa o metodă sistematică pentru a identifica, gestiona, reduce, și vor elimina sau recicla în mod responsabil deșeurile solide (nepericuloase).



5) Emisiile atmosferice

Emisiile atmosferice de substanțe chimice organice volatile, aerosoli, substanțe corozive, particule, substanțe chimice și produse secundare din combustie generate de operațiuni care diminuează stratul de ozon trebuie descrise,

monitorizate în mod curent, controlate și tratate după cum este necesar înainte de deversare. Substanțele cu efect de reducere a ozonului trebuie gestionate în mod eficient în conformitate cu Protocolul de la Montreal și cu reglementările aplicabile. Participanții vor realiza monitorizarea de rutină a performanței sistemelor sale de control al emisiilor atmosferice.

6) Restricționarea materialelor

Participanții trebuie să respecte toate legile, reglementările și cerințele clientului cu privire la interzicerea sau restricționarea utilizării anumitor substanțe în produse și în procesul de fabricație, inclusiv etichetarea pentru reciclare și eliminare.

7) Gestionarea resurselor de apă

Participanții vor implementa un program de gestionare a resurselor de apă care să documenteze, să descrie și să monitorizeze sursele de apă, utilizarea acestora și procesele de deversare, să identifice oportunități de conservare a apei și să controleze canalele de contaminare. Toate apele uzate trebuie descrise, monitorizate, controlate și tratate după cum este necesar, înainte de evacuare sau eliminare. Participanții vor realiza monitorizarea de rutină a performanței sistemelor proprii de tratare și epurare a apelor uzate pentru a asigura o performanță optimă și respectarea cerințelor de reglementare.

8) Consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră

Participanții trebuie să stabilească un obiectiv de reducere a gazelor cu efect de seră la nivelul întregii companii. Consumul de energie și toate emisiile relevante de gaze cu efect de seră de Gama 1 și 2 trebuie urmărite, documentate și raportate public în raport cu obiectivul de reducere a gazelor cu efect de seră. Participanții trebuie să caute metode pentru a-și îmbunătăți eficiența energetică și pentru a-și reduce consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră.



D. ETICĂ

Pentru a-și îndeplini responsabilitățile sociale și pentru a avea succes pe piață, participanții și agenții lor trebuie să mențină cele mai înalte standarde de etică, inclusiv:

1) Integritatea în afaceri

În toate interacțiunile de afaceri trebuie să fie respectate cele mai înalte standarde de integritate. Participanții vor avea o politică de toleranță zero pentru a interzice oricare și toate formele de mită, corupție, șantaj și deturnare de fonduri.

2) Niciun avantaj necuvenit

Mita sau orice alte mijloace de a obține avantaje necuvenite sau neadecvate nu trebuie promise, oferite, autorizate, date sau acceptate. Această interdicție se referă la promiterea, oferirea, autorizarea, darea sau acceptarea oricărui lucru de valoare, direct sau indirect, prin intermediul unui terț, în scopul de a obține sau a menține o afacere, de a direcționa afaceri către orice persoană sau de a câștiga într-un alt mod un avantaj necuvenit. Vor fi implementate proceduri de monitorizare, păstrare a evidențelor și punere în aplicare pentru a asigura respectarea legilor anticorupție.

3) Dezvăluirea informațiilor

Toate activitățile de afaceri trebuie să se desfășoare în mod transparent și trebuie reflectate cu acuratețe în registrele și sistemele de evidență a activității de afaceri ale participantului. Informațiile privind munca, sănătatea și securitatea, practicile ecologice, activitățile de afaceri, structura, situația financiară și performanța participantului trebuie dezvăluite în conformitate cu reglementările și cu practicile care guvernează domeniul de activitate în vigoare. Falsificarea evidențelor sau denaturarea condițiilor ori a practicilor în lanțul de distribuție este inacceptabilă.

4) Proprietatea intelectuală

Drepturile de proprietate intelectuală trebuie respectate, transferul de tehnologie și know-how trebuie realizat într-o manieră care să protejeze drepturile de proprietate intelectuală, iar informațiile referitoare la clienți și furnizori trebuie protejate.

5) Corectitudinea în afaceri, promovarea corectă și concurența loială

Standardele privind corectitudinea în afaceri, promovarea corectă și concurența loială trebuie respectate.



6) Protejarea identității și combaterea represaliilor

Cu excepția situațiilor în care sunt interzise prin lege, trebuie menținute programe ce asigură confidențialitatea, caracterul anonim și protecția denunțătorilor² din rândul furnizorilor și al angajaților care fac sesizări. Participanții trebuie să implementeze un proces cunoscut la nivelul personalului pentru ca acesta să-și poată exprima orice îngrijorare fără teama de represalii.

7) Procurarea de minerale în mod responsabil

Participanții vor adopta o politică și vor exercita atenția necesară cu privire la sursa și lanțul de custodie al tantalului, staniului, tungstenului și aurului în produsele pe care le produc pentru a se asigura în mod rezonabil că sunt procurate în conformitate cu Ghidul pentru lanțuri de aprovizionare responsabile pentru mineralele din zonele de conflict și de risc ridicat al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) sau cu un cadru echivalent și recunoscut de verificare prealabilă.

8) Confidențialitate

Participanții trebuie să se angajeze să protejeze așteptările rezonabile privind confidențialitatea datelor cu caracter personal ale tuturor persoanelor cu care fac afaceri, inclusiv furnizori, clienți, consumatori și angajați. Participanții trebuie să respecte legile privind confidențialitatea și securitatea informațiilor și cerințele de reglementare atunci când se colectează, se stochează, se procesează, se transmit și se partajează date cu caracter personal.

² Definiția denunțătorului: Orice persoană care face o dezvăluire despre un comportament necorespunzător al unui angajat ori al unui funcționar din cadrul unei companii sau al unui funcționar public sau al unui organism oficial.



E. SISTEME DE MANAGEMENT

Participanții vor adopta sau institui un sistem de management al cărui domeniu de aplicare este legat de conținutul acestui cod. Sistemul de management va fi proiectat să asigure (a) conformitatea cu legile, reglementările și cerințele clientului legate de operațiunile și produsele participantului; (b) conformitatea cu prezentul cod; și (c) identificarea și reducerea riscurilor operaționale legate de prezentul cod. De asemenea, sistemul va trebui să faciliteze perfecționarea continuă.

Sistemul de management trebuie să conțină următoarele elemente:

1) Angajamentul companiei

Declarații referitoare la politica companiei privind responsabilitatea socială și față de mediu ce afirmă angajamentul participantului în privința conformității și a perfecționării continue, aprobată de conducerea executivă și afișată în unitate în limba locală.

2) Responsabilitatea și răspunderea conducerii

Participantul identifică în mod clar reprezentantul/reprezentanții conducerii executive și din cadrul companiei care răspund de asigurarea punerii în aplicare a sistemelor de management și a programelor conexe. Conducerea executivă analizează cu regularitate stadiul implementării sistemelor de management.

3) Cerințele juridice și cerințele clientului

Un proces de identificare, monitorizare și înțelegere a legilor, reglementărilor și cerințelor clientului aplicabile, inclusiv a cerințelor acestui cod.

4) Evaluarea și managementul riscului

Un proces pentru identificarea conformității juridice, a riscurilor privind mediul, sănătatea și securitatea³ și a riscurilor privind etica și practicile de muncă asociate operațiunilor participantului. Determinarea importanței relative pentru fiecare risc și punerea în aplicare a mijloacelor procedurale și fizice de control adecvate pentru controlul riscurilor identificate și asigurarea conformității normative.

³ Zonele care urmează să fie incluse într-o evaluare a riscurilor privind sănătatea și securitatea mediului sunt spațiile de producție, depozitele și instalațiile de depozitare, echipamentele auxiliare pentru utilaje/instalații, laboratoarele și zonele de testare, instalațiile sanitare (băi), bucătăria/cantina și locuințele/dormitoarele lucrătorilor.



5) Obiective de îmbunătățire

Obiective de performanță scrise, ținte și planuri de implementare pentru a îmbunătăți performanța socială și ecologică a participantului, inclusiv o evaluare periodică a performanței participantului în atingerea acestor obiective.

6) Instruirea

Programe pentru instruirea managerilor și a lucrătorilor privind implementarea politicilor, a procedurilor și a obiectivelor de îmbunătățire ale participantului și îndeplinirea cerințelor legale și de reglementare aplicabile.

7) Comunicarea

Un procedeu pentru comunicarea de informații clare și exacte cu privire la politicile, practicile, așteptările și performanța participantului către lucrători, furnizori și clienți.

8) Feedbackul, participarea și reclamațiile lucrătorilor

Procese continue, inclusiv un mecanism eficient de soluționare a reclamațiilor, pentru a evalua înțelegerea angajaților și pentru a obține feedback cu privire la încălcări ale practicilor și condițiilor reglementate de prezentul cod și pentru a promova îmbunătățirea continuă. Angajaților trebuie să li se ofere un mediu sigur pentru a face reclamații și a da feedback fără teamă de represalii.

9) Audituri și evaluări

Autoevaluări periodice pentru a se asigura respectarea cerințelor legale și de reglementare, a conținutului acestui cod și a cerințelor contractuale ale clienților ce țin de responsabilitatea socială și față de mediu.

10) Procesul de luare a măsurilor corective

Un proces destinat corectării în timp util a deficiențelor identificate prin evaluări, inspecții, investigații și analize interne sau externe.

11) Documentarea și evidențele

Crearea și întreținerea documentelor și a evidențelor pentru a asigura respectarea reglementărilor și conformitatea cu cerințele companiei, împreună cu confidențialitatea corespunzătoare pentru a proteja viața privată.



12) Responsabilitatea furnizorilor

Un proces de comunicare a cerințelor codului către furnizori și de monitorizare a respectării codului de către aceștia.



REFERINȚE

Pentru elaborarea acestui cod au fost utilizate standardele de mai jos care pot reprezenta o sursă utilă de informații suplimentare. Este posibil ca standardele de mai jos să nu fie acceptate de fiecare participant.

Reforma Dodd-Frank Wall și Legea privind protecția consumatorului

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

Sistemul de management de mediu și audit

http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm Inițiativa pentru comerț etic

www.ethicaltrade.org/

Codul practicilor OIM privind siguranța și sănătatea

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

Standardele internaționale de muncă ale OIM

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

ISO 14001 www.iso.org

Asociația Națională de Protecție împotriva Incendiilor www.nfpa.org

Ghidul OECD privind verificarea prealabilă pentru Lanțuri responsabile de aprovizionare cu minerale din zone afectate de conflicte și zone cu grad mare de risc

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Liniile directoare ale OECD pentru companiile multinaționale

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

Declarația universală a drepturilor omului <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Convenția Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Convenția Națiunilor Unite privind drepturile copilului

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Pactul global al Națiunilor Unite www.unglobalcompact.org

Regulamentul SUA privind achizițiile federale www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Internaționala pentru responsabilitate socială (SAI) www.sa-intl.org



ISTORICUL DOCUMENTULUI

Versiunea 1.0 – Publicată în octombrie 2004.

Versiunea 1.1 – Publicată în mai 2005. Document transformat în formatul RBA, modificări minore la așezarea în pagină; nicio modificare a conținutului.

Versiunea 2.0 – Publicată în octombrie 2005 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 3.0 – Publicată în iunie 2009 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 4.0 – Publicată în aprilie 2012 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 5.0 – Publicată în noiembrie 2014 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 5.1 – Publicată în martie 2015 cu modificări la A1 cu intrare în vigoare la 1 ianuarie 2016.

Versiunea 6.0 – Publicată în ianuarie 2018 cu modificări la prevederi multiple.

Versiunea 7.0 – Publicată în ianuarie 2021 cu modificări la mai multe prevederi.

Codul de conduită al RBA a fost elaborat inițial de un număr de companii angajate în fabricarea de produse electronice între iunie și octombrie 2004. Companiile sunt invitate și încurajate să adopte acest cod. Puteți obține informații suplimentare de la:

<http://www.responsiblebusiness.org>

Versiunea oficială a Codului de conduită RBA este în limba engleză. Această traducere este oferită ca gest de curtoazie.